BUCH IV.- ARBEITNEHMERVERTRETUNG

„Titel eins - Betriebsräte

Kapitel eins.- Einsetzung von Betriebsräten

Abschnitt 1.- Betriebsräte

Art. L. 411-1.

(1) Jedes Unternehmen, unabhängig von der Art seiner Aktivitäten, seiner Rechtsform und seines Wirtschaftszweigs, ist verpflichtet, Betriebsräte wählen zu lassen, wenn es während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahl mindestens fünfzehn Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt.

Gleiches gilt für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahl mindestens fünfzehn Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag, ausgenommen Personen, deren Arbeitsverhältnis durch einen nicht-privatrechtlichen Sonderstatus geregelt ist, insbesondere durch einen öffentlich-rechtlichen oder gleichgestellten Status, wie unter anderem Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, beschäftigen.

Für die Zwecke der Anwendung des vorliegenden Titels gelten Arbeitnehmer, die im Wege der Übertragung eines Unternehmens, eines Betriebs oder eines Unternehmens- oder Betriebsteils im Sinne von Buch 1 Titel II Kapitel VII in ein Unternehmen eingetreten sind, ab dem Zeitpunkt ihres Dienstantritts bei dem ursprünglichen Arbeitgeber als diesem Unternehmen zugehörig.

(2) Alle Arbeitnehmer des Unternehmens, die durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden sind, ausgenommen diejenigen mit einem Ausbildungsvertrag, werden bei der Berechnung der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit sechzehn Stunden pro Woche oder mehr beträgt, werden bei der Berechnung der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer voll berücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit unter der im vorstehenden Abschnitt genannten Grenze liegt, wird die Anzahl der Arbeitnehmer berechnet, indem die Gesamtsumme der in ihren Arbeitsverträgen festgelegten Stunden durch die gesetzliche oder vertragliche Arbeitszeit geteilt wird.

Arbeitnehmer, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde, und Leiharbeiter werden bei der Berechnung der Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens anteilig zur Dauer ihrer Anwesenheit in dem Unternehmen während der zwölf Monate vor dem vorgeschriebenen Zeitpunkt für die Erstellung der Wahllisten berücksichtigt.

Arbeitnehmer, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde, und von einem anderen Unternehmen überlassene Leiharbeiter werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl hingegen nicht berücksichtigt, wenn sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ruht, ersetzen.

Art. L. 411-2.

Bei der Berechnung der vom Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer werden zum einen die fest angestellten Arbeitnehmer dieses Unternehmens und zum anderen diejenigen Arbeitnehmer,

mit denen es für eine Gesamtdauer von mindestens zehn Monaten in dem auf den Berechnungstag vorausgehenden Jahr ein Zeitarbeitsvertrag geschlossen wurde, berücksichtigt.“

Abschnitt 2. - Bereichsbetriebsräte

„Abschnitt 2. - Betriebsräte auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit“

(Gesetz vom 13. Mai 2008)

„Art. L. 411-3. *(Das Gesetz vom 23. Juli 2015 ersetzt diesen Artikel bei jeder neuen Betriebsratswahl eines Unternehmens und spätestens bei den Wahlen 2018)*

Wenn der Betrieb aus mindestens drei Bereichen besteht, wird auf Antrag des Hauptbetriebsrats für jeden Bereich in den drei Monaten nach Bestellung des Hauptbetriebsrats ein Bereichsbetriebsrat eingerichtet, jedoch unter der Voraussetzung, dass der Bereich regelmäßig mindestens einhundert Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Unternehmensleiter legt die Bereiche, aus denen der Betrieb besteht, in Absprache mit dem Hauptbetriebsrat fest und grenzt sie ab.

Bei Uneinigkeit kann sich der Unternehmensleiter oder der Hauptbetriebsrat an den für die Arbeit zuständigen Minister wenden, der gestützt auf die Stellungnahme des Direktors der Gewerbeaufsicht in der Sache entscheidet. Gegen diese Entscheidung kann vor dem Verwaltungsgericht Einspruch erhoben werden, das in letzter Instanz als Richter in der Hauptsache entscheidet.

Jeder Bereichsbetriebsrat wird auf dieselbe Weise gewählt wie der Hauptbetriebsrat und besteht aus einem ordentlichen Mitglied und einem stellvertretenden Mitglied pro fünfzig Arbeitnehmer, höchstens jedoch aus fünf Mitgliedern.“

„Art. L. 411-3.

(1) Wenn mehrere Unternehmen im Sinne von Artikel L. 411-1 eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, wie in Artikel L. 161-2 des Arbeitsgesetzbuchs definiert, kann auf Antrag von mindestens zwei Betriebsräten der Einheit ein Betriebsrat auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit eingerichtet werden.

Die entsprechenden Anträge sind binnen drei Monaten nach den Betriebsratswahlen vorzubringen und müssen an die jeweiligen Arbeitgeber der betroffenen Einheiten gerichtet werden.

Wird von einem oder mehreren Arbeitgebern oder von einem oder mehreren Betriebsräten, die mit der Mehrheit entscheiden, bestritten, dass der Antrag begründet ist, können die in Artikel L. 417-3 vorgesehenen Schlichtungsstellen mit der Angelegenheit befasst werden.

Der Betriebsrat auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer, die in den einzelnen Unternehmen einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit beschäftigt sind.

Seine alleinige Aufgabe ist es, den Informationsaustausch zwischen den einzelnen Betriebsräten, aus deren Mitgliedern er besteht, zu gewährleisten.

Er setzt sich aus ordentlichen Betriebsratsmitgliedern und stellvertretenden Betriebsratsmitgliedern jedes der einzelnen Unternehmen, die selbst über einen Betriebsrat im Sinne von Artikel L. 411-1 verfügen, zusammen.

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder pro Unternehmen hängt von dessen Arbeitnehmerzahl ab:

- Unternehmen mit 15 bis 100 Arbeitnehmern: ein ordentliches Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied;
- Unternehmen mit 101 bis 500 Arbeitnehmern: zwei ordentliche Mitglieder und zwei stellvertretende Mitglieder;
- Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern: drei ordentliche Mitglieder und drei stellvertretende Mitglieder.

Die Mitglieder des Betriebsrats auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit werden in einer geheimen Listenwahl von den Betriebsräten nach dem System der relativen Mehrheitswahl aus den Reihen ihrer eigenen Mitglieder gewählt.

(2) Wenn zu den Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, ein oder mehrere Unternehmen gehören, die weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen und keinen Betriebsrat haben, wird von allen Arbeitnehmern dieses Unternehmens bzw. dieser Unternehmen ein Vertreter bestimmt, der an den Sitzungen des Betriebsrats auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit teilnimmt.

Dieser Vertreter hat Anspruch auf die Hälfte der in Artikel L. 415-9 Absatz 1 vorgesehenen Weiterbildungsstunden.

(3) Wenn mindestens drei Unternehmen, die jeweils weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden und zusammen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, kann von mindestens 15 Arbeitnehmern bei der Gewerbeaufsicht ein Antrag zur Einrichtung eines Betriebsrats auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit gestellt werden.

Die Gewerbeaufsicht setzt das Datum für diese Wahlen fest, die nach dem System der relativen Mehrheitswahl abgehalten werden.

Wird von einem oder mehreren Arbeitgeber(n) oder von einem oder mehreren Arbeitnehmer(n) bestritten, dass der Antrag begründet ist, können die in Artikel L. 417-3 vorgesehenen Schlichtungsstellen mit der Angelegenheit befasst werden.

Der so gewählte Betriebsrat unterliegt denselben gesetzlichen Bestimmungen wie der in Artikel L. 411-1 vorgesehene Betriebsrat, mit Ausnahme derjenigen in den Abschnitten 3, 4, 5 und 6 des Kapitels IV, und seine Mitglieder haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Mitglieder des dort genannten Betriebsrats, mit Ausnahme des Weiterbildungsanspruchs, der in allen Fällen höchstens dem Anspruch, der dem stellvertretenden Betriebsratsmitglied zusteht, entspricht.“

„Kapitel II.- Zusammensetzung des Betriebsrats

Art. L. 412-1.

(1) Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel L. 411-1 hängt die zahlenmäßige Zusammensetzung der Betriebsräte von der Zahl der Arbeitnehmer ab, die von ihnen vertreten werden:

- 1 ordentliches Mitglied, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 15 und 25 liegt,
- 2 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 26 und 50 liegt,

- 3 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 51 und 75 liegt,
- 4 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 76 und 100 liegt,
- 5 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 101 und 200 liegt,
- 6 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 201 und 300 liegt,
- 7 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 301 und 400 liegt,
- 8 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 401 und 500 liegt,
- 9 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 600 liegt,
- 10 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 601 und 700 liegt,
- 11 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 701 und 800 liegt,
- 12 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 801 und 900 liegt,
- 13 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 901 und 1.000 liegt,
- 14 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.001 und 1.100 liegt,
- 15 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.101 und 1.500 liegt,
- 16 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.501 und 1.900 liegt,
- 17 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.901 und 2.300 liegt,
- 18 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 2.301 und 2.700 liegt,
- 19 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 2.701 und 3.100 liegt,
- 20 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 3.101 und 3.500 liegt,
- 21 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 3.501 und 3.900 liegt,
- 22 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 3.901 und 4.300 liegt,
- 23 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 4.301 und 4.700 liegt,
- 24 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 4.701 und 5.100 liegt,
- 25 ordentliche Mitglieder, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 5.101 und 5.500 liegt,
- 1 zusätzliches ordentliches Mitglied pro 500 Arbeitnehmer, wenn die Arbeitnehmerzahl über 5.500 liegt.

(2) Den Betriebsräten gehören außerdem stellvertretende Mitglieder in der Zahl der ordentlichen Mitglieder an.

(3) Wenn sich der Betriebsrat nur aus einem ordentlichen Mitglied zusammensetzt, ist das stellvertretende Betriebsratsmitglied vorbehaltlos berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen.

Art. L. 412-2.

(1) In Unternehmen, in denen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 51 Arbeitnehmer beschäftigt sind, können Berater, die Beschäftigte des Unternehmens sein können, zur Erörterung von Belangen auf den Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme teilnehmen, sofern eine Mehrheit der Betriebsratsmitglieder dies verlangt, wobei deren Zahl nicht mehr als ein Drittel der Mitglieder, aus denen sich der Betriebsrat zusammensetzt, betragen darf.

(2) In Unternehmen, in denen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 besitzen und mindestens ein Drittel der Betriebsratsmitglieder stellen, das Recht, Berater vorzuschlagen.

In Unternehmen, in denen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen und gegebenenfalls abweichend von der in Absatz 1 vorgesehenen Grenze mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche, wie oben angegeben, besitzen und bei den letzten Wahlen mindestens zwanzig Prozent der gewählten Vertreter hervorgebracht haben, das Recht, jeweils einen der Berater vorzuschlagen.

Der Betriebsrat ernennt die Berater, die berechtigt sind, an den Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen, gegebenenfalls auf Grundlage der ihm gemäß den vorstehenden Absätzen unterbreiteten Vorschläge.

Falls die Gesamtzahl der zu ernennenden Berater über der Zahl der so bestellten Berater liegt, kann der Betriebsrat zusätzliche Berater genehmigen, sofern die im Absatz 1 festgelegten Grenzen eingehalten werden.

Zu diesem Zweck haben Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche besitzen und mindestens ein Drittel der Betriebsratsmitglieder stellen, das Recht, Vorschläge zu unterbreiten.

(3) Der Betriebsrat kann beschließen, einen externen Sachverständigen zu ernennen, wenn er der Ansicht ist, dass das jeweilige Thema für das Unternehmen oder die Arbeitnehmer maßgebend ist. Sofern nicht vorab anders vereinbart, ist die Übernahme der finanziellen Last durch das Unternehmen auf einen Sachverständigen beschränkt und darf „pro Mandatsjahr“ und pro Sachverständigen einen durch großherzogliche Verordnung bestimmten Prozentsatz der jährlichen Gesamtlohnsumme der Arbeitnehmer, wie der Zentralstelle für Sozialversicherungen vom Arbeitgeber im Laufe des Jahres vor der Entscheidung zu dem Mandat mitgeteilt, nicht überschreiten. Der Unternehmensleiter muss vorab über die Art des so übertragenen Mandats informiert werden.

(4) In Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt, kann dieser auf Verlangen der Betriebsratsmitglieder oder des Unternehmensleiters beschließen, bestimmte Belange zur gemeinsamen Erörterung an einen Arbeitgeberverband und eine Gewerkschaft, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 besitzt, weiterzuleiten.

(5) Für die Anwendung der Bestimmungen der vorstehenden Absätze werden Bruchteile, die größer gleich ein Halb sind, aufgerundet und Bruchteile, die kleiner als ein Halb sind, abgerundet.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Kapitel III.- Ernennung der Betriebsratsmitglieder

Abschnitt 1. - Modalitäten der Ernennung

Art. L. 413-1.

(1) Ordentliche Betriebsratsmitglieder und stellvertretende Betriebsratsmitglieder werden in geheimer Abstimmung an der Urne nach dem System der Verhältniswahl von den Arbeitnehmern des

Unternehmens anhand von Kandidatenlisten, die entweder von einer Gewerkschaft, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 161-4 besitzt, oder von einer Anzahl von Arbeitnehmern des Unternehmens, die mindestens fünf Prozent der Gesamtbelegschaft ausmachen, höchstens jedoch einhundert, vorgelegt werden.

In Unternehmen, die weniger als einhundert Arbeitnehmer beschäftigen, erfolgt die Abstimmung hingegen nach dem System der relativen Mehrheit.

Gewerkschaften, welche die Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche besitzen, sind berechtigt, Listen in den Branchen vorzulegen, in denen ihre Tariffähigkeit in Anwendung von Artikel L. 161-6 anerkannt ist.

Abweichend von Unterabsatz 1 kann eine Kandidatenliste auch von einer Gewerkschaft vorgelegt werden, die der Definition in Artikel L. 161-3 entspricht, sofern dieser Organisation die absolute Mehrheit der Mitglieder, aus denen sich der vorherige Betriebsrat zusammensetzte, angehörte.

(2) Jede Liste darf nicht mehr Kandidaten enthalten als ordentliche Betriebsratsmitglieder und stellvertretende Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

(3) Es wird kein auf einer Liste stehender Kandidat gewählt, wenn die Liste nicht mindestens fünf Prozent der abgegebenen Stimmen auf sich vereint.

(4) Die Regeln für die Wahl und für Wahlstreitigkeiten sind in einer großherzoglichen Verordnung festgelegt.

(5) Auf Antrag des Unternehmensleiters oder des Betriebsrats kann der für die Arbeit zuständige Minister unter den Bedingungen und nach den Modalitäten, die er bestimmt, die Briefwahl für Arbeitnehmer, die am Tag der Wahl aus Gründen, die mit der Arbeitsorganisation im Unternehmen zusammenhängen, oder aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaft oder Urlaub abwesend sind, genehmigen.

(6) Ist die Anzahl der aufgestellten Kandidaten geringer als die Anzahl der zu wählenden ordentlichen Betriebsratsmitglieder und stellvertretenden Betriebsratsmitglieder und sind die Kandidaten sich über die Ernennungen zu ordentlichen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern sowie über die Reihenfolge der Vertretung der ordentlichen Betriebsratsmitglieder einig, werden diese ohne weitere Formalitäten als gewählt verkündet.

(Gesetz vom 10. August 2018)

„Der Unternehmensleiter oder dessen Stellvertreter erstellt ein entsprechendes Protokoll, das er spätestens an dem für die Wahlen vorgesehenen Datum über die dafür vorgesehene elektronische Plattform an die Gewerbeaufsicht übermittelt.

(7) Kandidiert niemand, erstellt der Unternehmensleiter oder dessen Stellvertreter ein entsprechendes Protokoll, das er spätestens an dem für die Wahlen vorgesehenen Datum über die dafür vorgesehene elektronische Plattform an die Gewerbeaufsicht übermittelt, die Untersuchungen im Unternehmen anstellt.“

Auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht werden innerhalb von zwei Monaten nach dem Wahldatum die ordentlichen Betriebsratsmitglieder und gegebenenfalls die stellvertretenden Betriebsratsmitglieder von Amts wegen per Erlass des für die Arbeit zuständigen Ministers aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Betriebs ernannt.

Art. L. 413-2.

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats werden für die Dauer von fünf Jahren ernannt und können wiedergewählt werden.

(2) Die Betriebsräte werden alle fünf Kalenderjahre zwischen dem 1. Februar und dem 31. März zu einem Datum, das für alle Neubesetzungen vom für die Arbeit zuständigen Minister festgelegt und im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg bekanntgemacht wird, vollständig ausgewechselt.

(3) Der für die Arbeit zuständige Minister kann jedoch gestützt auf die Stellungnahme aller Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 besitzen und in dem gewählten Betriebsrat vertreten sind, eine vollständige Neubesetzung eines Betriebsrats außerhalb des in Absatz 2 genannten Zeitraums vornehmen, sobald keine ordentlichen Mitglieder in ausreichender Zahl auf einer Liste stehen und es keine stellvertretenden Mitglieder mehr für die Besetzung der offenen Posten gibt.

Ebenso müssen Wahlen außerhalb des in Absatz 2 genannten Zeitraums stattfinden, wenn die für die Einrichtung eines Betriebsrats erforderliche Mindestarbeitnehmerzahl erreicht ist.

Das unter den in den Unterabsätzen 1 und 2 eingerichtete oder verlängerte Mandat des Betriebsrats läuft zur gleichen Zeit ab wie das der gemäß Absatz 2 eingesetzten Betriebsräte, sofern die Dauer seines Mandats dann nicht unter einem Jahr liegt; in letztgenanntem Fall wird das Mandat für einen neuen Zeitraum von fünf Jahren verlängert.

(4) Der eingesetzte Betriebsrat übt seine Funktionen bis zum Ablauf seiner Amtszeit weiter in der Zusammensetzung aus, die sich aus der Wahl ergeben hat, ungeachtet einer Veränderung bei der Arbeitnehmerzahl.

(5) Im Falle der Übertragung eines Unternehmens, eines Betriebs oder eines Unternehmens- oder Betriebsteils im Sinne von Buch 1 Titel II Kapitel VII bleiben Status und Funktion des Betriebsrats bestehen, sofern der Betrieb seine Autonomie behält.

Wenn das Unternehmen, der Betrieb oder der Unternehmens- oder Betriebsteil nicht seine Autonomie behält, gehören die Mitglieder des Betriebsrats von Rechts wegen zum Betriebsrat der Einheit, welche die übertragenen Arbeitnehmer übernimmt.

Der so erweiterte Betriebsrat ernennt in dem Monat nach der Übertragung einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden, einen Schriftführer und ein Präsidium gemäß Artikel L. 416-1. Die außerordentliche Zusammensetzung des Betriebsrats endet mit dessen erstmaliger Neubesetzung.

Wenn die Arbeitnehmer des Unternehmens, des Betriebs oder des Unternehmens- oder Betriebsteils, der seine Autonomie nicht behält, von einer Einheit übernommen werden, die keinen Betriebsrat hat, ist der Betriebsrat der übertragenen Einheit als gemeinsamer Betriebsrat zu betrachten.

Abschnitt 2. - Wahlbedingungen

Art. L. 413-3.

An den Betriebsratswahlen nehmen alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit teil, sofern sie das sechzehnte Lebensjahr vollendet haben, einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb geschlossen haben und am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in dem Unternehmen beschäftigt sind.

Art. L. 413-4.

(1) Um gewählt werden zu können, müssen die Kandidaten folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. am Wahltag mindestens das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben,
2. eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Monaten vor dem ersten Tag der Bekanntgabe der Wahlankündigung haben,
3. die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzen oder über eine Arbeitserlaubnis für Luxemburg verfügen.

(2) Verwandte oder Verschwägerte bis zum vierten Grad des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer, die Verwaltungsratsmitglieder und der Personalleiter des Unternehmens dürfen nicht als ordentliche Mitglieder oder stellvertretende Mitglieder des Betriebsrats gewählt werden.

Art. L. 413-5.

Teilzeitarbeitnehmer, die gleichzeitig in mehreren Unternehmen beschäftigt sind, können nur in dem Unternehmen antreten, in dem sie die längere Wochenarbeitszeit haben. Sind die Arbeitszeiten gleichmäßig verteilt, können sie in dem Unternehmen antreten, in dem sie die längere Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben.

Falls das Unternehmen, in dem ein Arbeitnehmer antreten könnte, gesetzlich nicht verpflichtet ist, einen Betriebsrat einzurichten, kann er in dem Unternehmen antreten, das gesetzlich dazu verpflichtet ist.

Art. L. 413-6.

Zeitarbeitskräfte und Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, zu wählen oder in den Betriebsrat oder als Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat des Kundenunternehmens gewählt zu werden.

Jedoch können Zeitarbeitskräfte und Leiharbeitnehmer in dem Kundenunternehmen das Einspruchsrecht ausüben, können den Betriebsrat um Rat bitten und haben Zugang zu den sie betreffenden Personalakten gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Titels.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Kapitel IV.- Zuständigkeiten des Betriebsrats

Art. L. 414-1.

Unbeschadet der in den Artikeln L. 414-2, L. 414-3 und L. 414-5 bis L. 414-7 etwaig vorgesehenen genaueren oder engeren Bestimmungen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- Unterrichtung: Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Betriebsratsmitglieder, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben, und dies zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es insbesondere dem Betriebsrat ermöglichen, die Informationen angemessen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten.
- Anhörung: Durchführung eines Meinungsaustauschs und eines Dialogs zwischen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeber, und dies zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind, auf der Grundlage der vom Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des vorausgehenden Gedankenstrichs zu liefernden

Informationen und der Stellungnahme, zu der der Betriebsrat berechtigt ist, in einer Weise, die es dem Betriebsrat gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf seine etwaige Stellungnahme zu erhalten, mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die Entscheidungen, die unter die Befugnisse des Arbeitgebers fallen, zu erreichen.

(2) Die Tarifpartner können auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmensebene, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festlegen. Diese Vereinbarungen können Bestimmungen vorsehen, die von den in den Artikeln L. 414-3 und L. 414-5 bis L. 414-7 vorgesehenen Bestimmungen abweichen, sofern die in Absatz 3 des vorliegenden Artikels genannten Grundsätze beachtet werden.

(3) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter gebührender Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt bzw. durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.

(4) Von den Bestimmungen der vorstehenden Absätze 1 bis 3 und denjenigen der Artikel L. 414-3 und L. 414-5 bis L. 414-7 bleiben die in den Gesetzen zur Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten und Aufsichtsorganen, zu Massenentlassungen, zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensübertragung, zum Europäischen Betriebsrat, zur Arbeitnehmermitbestimmung in einer Europäischen Gesellschaft, einer Europäischen Genossenschaft und einer Gesellschaft, die aus der Verschmelzung von Gesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten hervorgeht, sowie in jeder anderen gesetzlichen Bestimmung vorgesehenen Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren unberührt.

Abschnitt 1. - Allgemeine Zuständigkeiten

Art. L. 414-2.

(1) Die allgemeine Aufgabe des Betriebsrats besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Kündigungsschutz und soziale Situation zu wahren und zu verteidigen.

(2) In diesem Zusammenhang, und vorbehaltlich weiterer Zuständigkeiten, die ihm durch andere gesetzliche Bestimmungen vorbehalten sind, hat der Betriebsrat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Verhinderung und einvernehmliche Schlichtung von möglichen individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft,
2. Weiterleitung von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer oder von Gruppen an den Arbeitgeber,
3. Weiterleitung sämtlicher Beschwerden oder Anmerkungen zur Anwendung gesetzlicher Bestimmungen, Erlasse, Verordnungen oder Vereinbarungen bezüglich der Arbeitsbedingungen, der Rechte und des Schutzes der Arbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit an die Gewerbeaufsicht, falls für vorstehend genannte Streitigkeiten keine Einigung gefunden werden kann.

(3) Der Betriebsrat wacht im Rahmen seiner Aufgaben über die strenge Einhaltung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sinne von Buch II Titel V im Hinblick auf Beschäftigungszugang, berufliche Weiterbildung und Förderung sowie Entlohnung und Arbeitsbedingungen.

(4) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, dem Betriebsrat Auskünfte zu erteilen, die dieser für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und die dessen Mitglieder über die Geschäfte und innerbetrieblichen Vorgänge im Unternehmen, dessen aktuelle Entwicklung und wahrscheinliche Entwicklung seiner Tätigkeit und seiner wirtschaftlichen Lage aufklären.

Diese Auskünfte werden auf Anfrage des Betriebsrats oder monatlich in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern erteilt.

In allen anderen Unternehmen erfolgt die Erteilung der Auskünfte in den in Artikel L. 415-6 Absatz 1 vorgesehenen Sitzungen mit der Unternehmensleitung.

(5) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, dem Betriebsrat und dem Arbeitsschutzbeauftragten alle Auskünfte zu erteilen, die die Betriebsratsmitglieder aufklären über:

1. die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutz- und Verhütungsmaßnahmen und -tätigkeiten sowohl betreffend das Gesamtunternehmen als auch jeden Arbeitsplatz bzw. jede Funktion,
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und das erforderlichenfalls zu verwendende Schutzmaterial,
3. die Entwicklung des Krankenstands.

Die unter Punkt 1 und 2 genannten Auskünfte müssen auch allen Arbeitgebern von im Unternehmen tätigen Arbeitnehmern externer Unternehmen erteilt werden, die diese an ihren Betriebsrat weiterleiten müssen.

(6) Wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag der Bekanntmachung der Wahl weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Unternehmensleitung verpflichtet, den Betriebsrat schriftlich mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie die aktuellen und zukünftigen Aktivitäten des Unternehmens zu informieren.

Zu diesem Zweck legt sie dem Betriebsrat einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und der betrieblichen Tätigkeit, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Löhne und Gehälter des Personals und die getätigten Investitionen vor.

(7) Sind die Mitglieder des Betriebsrats der Ansicht, dass die bereitgestellten Informationen nicht ausreichen, um ihre Aufgaben gemäß vorstehendem Absatz 2 und Artikel L. 414-3 wahrzunehmen, können sie vom Unternehmensleiter zusätzliche Informationen verlangen, sofern es sich um Informationen handelt, die ihnen in Anwendung des vorliegenden Titels bereitgestellt werden müssen.

Abschnitt 2. - Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf innerbetriebliche Vorgänge

Art. L. 414-3.

Im Bereich der Unterrichtung und Anhörung hat der Betriebsrat folgende Aufgaben:

1. Stellungnahme und Unterbreitung von Vorschlägen bezüglich jeglicher Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Lage der Belegschaft des Unternehmens,
2. Stellungnahme zur Ausarbeitung oder Abänderung der Betriebsordnung des Unternehmens und strenge Überwachung der Einhaltung derselben,
3. Unterbreitung von Vorschlägen zur Abänderung der Betriebsordnung, bei der die Unternehmensleitung oder gegebenenfalls die Teilnehmer der in Artikel L. 414-10 vorgesehenen

Sitzung innerhalb von zwei Monaten eine Entscheidung zu treffen haben, die unmittelbar an den Betriebsrat weiterzuleiten ist,

4. Mitwirkung an der Ausbildung der Auszubildenden im Unternehmen und an der Verwaltung etwaiger Ausbildungszentren in Unternehmen mit über 100 Arbeitnehmern,
 5. Mitwirkung an der Ausarbeitung und Durchführung der beruflichen Grundbildung und insbesondere der Ausbildung,
 6. Förderung der Integration von aufgrund von Unfällen oder anderweitig behinderten Arbeitnehmern und Einsatz für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die den körperlichen und geistigen Fähigkeiten dieser Arbeitnehmer angemessen sind,
 7. Mitwirkung an der Gestaltung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeit und des Arbeitsplatzes und von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten,
 8. Mitwirkung an der Umsetzung der Politik zur Verhinderung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz,
 9. Vorabstellungnahme im Falle der Einführung, Abänderung oder Abschaffung eines Systems der betrieblichen Altersversorgung,
 10. Stellungnahme zu Fragen bezüglich der Arbeitszeiten,
 11. Stellungnahme zu den Plänen für die berufliche Weiterbildung,
 12. Mitwirkung an der Gestaltung der Maßnahmen zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer und Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen, welche die Arbeitsbedingungen und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer betreffen,
 13. Mitwirkung an der Durchführung der internen Wiedereingliederungen,
 14. Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben,
 15. Umsetzung und das ordnungsgemäße Funktionieren des Zeitsparkontos zu überwachen.
- (2) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat und den Gleichstellungsbeauftragten über die Situation, die Struktur und die wahrscheinliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen sowie über die etwaigen geplanten Vorbeugungsmaßnahmen im Falle einer Bedrohung für die Beschäftigung zu informieren und sie diesbezüglich zu konsultieren. Zu diesem Zweck muss er insbesondere dem Betriebsrat und dem Gleichstellungsbeauftragten halbjährlich nach Geschlechtern aufgegliederte Statistiken bezüglich Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Entlassungen, Vergütungen und Weiterbildung der Arbeitnehmer des Unternehmens zukommen lassen.
- (3) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat über Entscheidungen zu informieren und anzuhören, die zu wesentlichen Veränderungen bei der Arbeitsorganisation oder in Bezug auf die Arbeitsverträge führen können, einschließlich solcher, die in den Bestimmungen zu den Gesetzen über Massenentlassungen, Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensübertragung sowie den Rückgriff auf Zeitarbeitskräfte vorgesehen sind.
- (4) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat und den Gleichstellungsbeauftragten über Abschlüsse von Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträgen zu informieren und sie diesbezüglich zu konsultieren.
- (5) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Verwaltung der im Unternehmen zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familien geschaffenen sozialen Werke, einschließlich Maßnahmen, die der Sicherung oder der Verbesserung von Wohnraum der Arbeitnehmer dienen, zu informieren und ihn diesbezüglich zu konsultieren.

Zu diesem Zweck erhält er mindestens einmal im Jahr vom Unternehmensleiter einen Verwaltungsbericht.

Beteiligen sich die Arbeitnehmer finanziell an den Sozialmaßnahmen, muss dieser Bericht vom Betriebsrat formell gebilligt werden.

- (6) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, die Personalvertretung über die Einführung oder Änderung einer spezifischen Telearbeitsordnung auf Unternehmensebene zu informieren und anzuhören.
- (7) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, die Personalvertretung über die Einführung oder Änderung eines Systems zu informieren und anzuhören, das die Einhaltung des Rechts auf Abschalten außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet.

(Gesetz vom 9. Mai 2008)

„Abschnitt 4. - Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf innerbetriebliche Vorgänge

„Abschnitt 3. - Unterrichtung und Anhörung in technischen, wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten“

Art. L. 414-4.

(1) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, dem Betriebsrat Auskünfte zu erteilen, die dessen Mitglieder über die Geschäfte und innerbetrieblichen Vorgänge im Unternehmen, die aktuelle Entwicklung und wahrscheinliche Entwicklung der Tätigkeit des Betriebs und des Unternehmens und seiner wirtschaftlichen Lage aufklären. Diese Unterrichtung findet in Unternehmen mit einem gemischten Betriebsausschuss monatlich statt; in allen anderen Unternehmen erfolgt sie in den in Artikel L. 415-6 Absatz (1) vorgesehenen Sitzungen mit der Unternehmensleitung.

Sofern das Unternehmen als Aktiengesellschaft gegründet wurde, ist der Vorstand oder die Geschäftsleitung verpflichtet, den Betriebsrat schriftlich mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie über die aktuellen und voraussichtlichen Aktivitäten des Betriebs und des Unternehmens zu informieren. Zu diesem Zweck legt der Vorstand oder die Geschäftsleitung dem Betriebsrat nach Vorlage beim gemischten Betriebsausschuss des Unternehmens, sofern ein solcher eingerichtet wurde, einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtproduktions- und Betriebsergebnisse, die Auftragslage, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Vergütungen des Personals und getätigte Investitionen vor.

(2) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, dem Betriebsrat alle Auskünfte zu erteilen, welche die Betriebsratsmitglieder aufklären über:

1. Gefahren für Gesundheit und Sicherheit sowie die Schutz- und Verhütungsmaßnahmen und -tätigkeiten sowohl betreffend das Unternehmen oder den Betrieb allgemein als auch jeden Arbeitsplatz bzw. jede Funktion,
2. zu ergreifende Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls zu verwendendes Schutzmaterial.

Diese Auskünfte müssen auch allen Arbeitgebern von im Unternehmen tätigen Arbeitnehmern externer Unternehmen und Betriebe erteilt werden, die diese an ihren Betriebsrat weiterleiten müssen.

(3) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat und den/die Gleichstellungsbeauftragte(n) über die Situation, die Struktur und die wahrscheinliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen und im Betrieb sowie über die etwaigen geplanten Vorbeugungsmaßnahmen im Falle einer Bedrohung für die Beschäftigung zu informieren und sie diesbezüglich zu konsultieren. Zu diesem Zweck muss er insbesondere dem Betriebsrat und dem/der Gleichstellungsbeauftragten halbjährlich nach Geschlechtern aufgegliederte Statistiken bezüglich Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Entlassungen, Vergütungen und Weiterbildung der Angehörigen der Belegschaft des Unternehmens zukommen lassen.

(4) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat über Entscheidungen zu informieren und anzuhören, die zu wesentlichen Veränderungen bei der Arbeitsorganisation oder in Bezug auf die

Arbeitsverträge führen können, einschließlich solcher, die in den Bestimmungen zu den Gesetzen über Massenentlassungen und die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensübertragung vorgesehen sind.

(Gesetz vom 11. November 2009)

„(5) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat und den/die Gleichberechtigungsbeauftragte(n) über Abschlüsse von Berufseingliederungs-, Berufseinführungs- und Berufseinführungsverträge mit Praxiserfahrung zu informieren und sie diesbezüglich zu konsultieren.“

„Art. L. 414-4.

Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für Unternehmen, in denen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind.“

Art. L. 414-5.

Unbeschadet der in Artikel L. 414-4 etwaig vorgesehenen genaueren oder engeren Bestimmungen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- Unterrichtung: Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an den Betriebsrats, um ihm Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben, und dies zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es insbesondere dem Betriebsrat ermöglichen, die Informationen angemessen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten.
- Anhörung: Durchführung eines Meinungsaustauschs und eines Dialogs zwischen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeber, und dies zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind, auf der Grundlage der vom Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des vorausgehenden Gedankenstrichs zu liefernden Informationen und der Stellungnahme, zu der der Betriebsrat berechtigt ist, in einer Weise, die es dem Betriebsrat gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf seine etwaige Stellungnahme zu erhalten, mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die Entscheidungen, die unter die Befugnisse des Arbeitgebers fallen, zu erreichen.

(2) Die Tarifpartner können auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmens- oder Betriebsebene, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festlegen. Diese Vereinbarungen können Bestimmungen vorsehen, die von den in Artikel L. 414-4 vorgesehenen Bestimmungen abweichen, sofern die in Absatz 1 des vorliegenden Artikels genannten Grundsätze beachtet werden.

(3) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und der Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt bzw. durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens oder des Betriebs als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.

(4) Von den Bestimmungen der Artikel L. 414-4 und L. 414-5, Absätze (1) bis (3), bleiben die in den Gesetzen zu gemischten Betriebsausschüssen, zur Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten und Aufsichtsorganen, zu Massenentlassungen, zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensübertragung, zum Europäischen Betriebsrat, zur Arbeitnehmermitbestimmung in einer Europäischen Gesellschaft, einer Europäischen Genossenschaft und einer Gesellschaft, die aus der Verschmelzung von Gesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten hervorgeht, vorgesehenen Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren unberührt.“

„Art. L. 414-5.

(1) Der Unternehmensleiter muss den Betriebsrat im Vorfeld über sämtliche wichtige Entscheidungen zu folgenden Punkten informieren und ihn diesbezüglich konsultieren:

1. Errichtung, Umbau oder Erweiterung von Produktionsanlagen oder Verwaltungsgebäuden,
2. Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Umbau der Ausrüstung,
3. Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Umwandlung von Arbeitsmethoden oder Produktionsverfahren, mit Ausnahme der Betriebsgeheimnisse.

(2) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Auswirkungen der in Absatz 1 aufgezählten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu informieren.

(3) Grundsätzlich muss der Unternehmensleiter den Betriebsrat mindestens einmal pro Jahr über den derzeitigen und voraussichtlichen Bedarf an Arbeitskräften im Unternehmen und über Maßnahmen, insbesondere berufliche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, informieren und konsultieren, die sich gegebenenfalls für die Arbeitnehmer des Unternehmens ergeben können.“

Abschnitt 5. - Aushang von Mitteilungen des Betriebsrats

Art. L. 414-6.

(1) Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Betriebsrats und des/der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach freiem Ermessen auf eigens hierfür vorgesehenen Anschlagtafeln, sofern sie in direktem Zusammenhang mit den ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben stehen.

(2) Betriebsratsmitglieder, die aufgrund einer durch eine Gewerkschaft mit landesweiter Tariffähigkeit vorgelegten Liste gewählt worden sind, können darüber hinaus:

1. nach freiem Ermessen gewerkschaftliche Mitteilungen auf eigens hierfür vorgesehenen Anschlagtafeln, bei denen es sich nicht um die in Absatz (1) genannten handelt, aushängen; ein Exemplar dieser gewerkschaftlichen Mitteilungen ist dem Unternehmensleiter zeitgleich zum Aushang vorzulegen,
2. nach freiem Ermessen Flugblätter und gewerkschaftliche Publikationen an die Belegschaft des Betriebs an dessen Standort und an gemeinsam mit dem Unternehmensleiter festzulegenden Örtlichkeiten verteilen,
3. gegebenenfalls Gewerkschaftsbeiträge innerhalb des Betriebs einsammeln, sofern der Geschäftsablauf in dem Betrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Das Gleiche gilt für Betriebsratsmitglieder, die aufgrund einer durch eine Gewerkschaft gemäß Definition in Artikel L. 161-3 vorgelegten Liste gewählt worden sind, sofern sie die absolute Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats bilden.

Art. L. 414-6.

(1) Der Betriebsrat muss über jede wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidung, die sich erheblich auf die Struktur des Unternehmens oder das Beschäftigungsniveau auswirken kann, informiert und diesbezüglich konsultiert werden.

Dies gilt insbesondere für Entscheidungen bezüglich des Produktions- und Absatzvolumens, des Produktionsprogramms und der Produktionsausrichtung, der Investitionspolitik, geplanter Einstellungen des Geschäftsbetriebs oder Übertragungen des Unternehmens oder von Unternehmensteilen, geplanter Einschränkungen oder Erweiterungen der Tätigkeit des Unternehmens, geplanter Verschmelzungen von Unternehmen und geplanter Änderungen der Unternehmensorganisation, der Einführung, der Abänderung und der Abschaffung eines Systems der betrieblichen Altersversorgung.

(2) Die im vorliegenden Artikel vorgesehenen Auskünfte und Anhörungen müssen die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf Höhe und Struktur des Personalbestands sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Belegschaft des Unternehmens betreffen. Sie betreffen darüber hinaus die sozialen Maßnahmen, insbesondere was durch den Unternehmensleiter ergriffene oder geplante Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Umschulung angeht.

(3) Die im vorliegenden Artikel vorgesehenen Auskünfte und Anhörungen müssen in der Regel vor der geplanten Entscheidung erfolgen. Dies gilt jedoch nicht, sofern diese Auskünfte unter Umständen die Leitung des Unternehmens oder eines Teils des Unternehmens oder die Durchführung eines geplanten Geschäfts beeinträchtigen. In diesem Fall muss der Unternehmensleiter dem Betriebsrat innerhalb von drei Tagen sämtliche notwendige Informationen und Erklärungen vorlegen.“

Abschnitt 6. - Zugang zu den Personalakten der Arbeitnehmer

Art. L. 414-7.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, zweimal pro Jahr während der Arbeitszeiten die ihn betreffenden Personalakten einzusehen. Er kann dazu ein Mitglied des Betriebsrats oder den/die Gleichstellungsbeauftragte(n) hinzuziehen, die dazu verpflichtet sind, über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, sofern sie nicht vom Arbeitnehmer von dieser Pflicht befreit wurden.

Die Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt seiner Personalakte müssen auf Verlangen des Betreffenden in diese aufgenommen werden.

Art. L. 414-7.

(1) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Betriebsrat mindestens zweimal im Jahr schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu informieren und zu konsultieren.

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

(2) Sofern das Unternehmen als eine Aktiengesellschaft, eine Vereinigung ohne Gewinnzweck, eine Genossenschaft oder eine Stiftung gegründet wurde, ist der Vorstand oder die Geschäftsleitung darüber hinaus verpflichtet, dem Betriebsrat die Gewinn- und Verlustrechnung, die Jahresbilanz, den Bericht des Abschlussprüfers, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sowie jedes weitere Dokument, das auf der Hauptversammlung der Aktionäre oder dem Beschlussfassungsorgan vorgelegt wird, vor deren Vorlage auf der Hauptversammlung der Aktionäre oder bei dem Beschlussfassungsorgan zu übermitteln.“

Art. L. 414-8.

Kommt es im Falle einer Konsultation in Anwendung der Artikel L. 414-5, L. 414-6 und L. 414-7 Absatz 1 zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Unternehmensleiter und dem Betriebsrat, müssen diese dem Verwaltungsrat oder gegebenenfalls dem oder den Geschäftsführern zur Kenntnis gebracht werden.

Wurde das Unternehmen nicht in Form einer Aktiengesellschaft gegründet, müssen die im vorstehenden Unterabsatz genannten Punkte, über die Uneinigkeit besteht, dem Unternehmensleiter mitgeteilt werden, sofern dieser nicht persönlich an den Gesprächen teilgenommen hat.

In allen Fällen muss der Unternehmensleiter, der Verwaltungsrat, das Beschlussfassungsorgan oder der Geschäftsführer begründete Rechenschaft darüber abzulegen, wie mit den zum Ausdruck gebrachten Positionen weiter verfahren wird.“

Abschnitt 4. - Mitwirkung an bestimmten Entscheidungen des Unternehmens

Art. L. 414-9.

In Unternehmen, in denen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, müssen unbeschadet der Anwendung weiterer gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Entscheidungen zu folgenden Punkten getroffen werden:

1. Einführung oder Einsatz von technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens und der Leistungen eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz,
2. Einführung oder Änderung von Maßnahmen bezüglich der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Vorbeugung von Berufskrankheiten,
3. Aufstellung oder Änderung der allgemeinen Kriterien hinsichtlich der Personalauswahl bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Entlassungen sowie gegebenenfalls der Prioritätskriterien für die Bewilligung des Vorruhestands von Arbeitnehmern,
4. Ausarbeitung und Umsetzung von kollektiven Programmen oder Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung,
5. Aufstellung oder Änderung von allgemeinen Kriterien zur Beurteilung der Arbeitnehmer,
6. Aufstellung oder Änderung der Betriebsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge,

7. Gewährung von Belohnungen für Arbeitnehmer, die durch Eigeninitiative oder technische Verbesserungsvorschläge einen besonders nützlichen Beitrag zum Unternehmen geleistet haben, unbeschadet der für Patente und Erfindungen geltenden Gesetze und Verordnungen,
8. Einführung oder Änderung einer spezifischen Telearbeitsordnung auf Unternehmensebene,
9. Einführung oder Änderung eines Systems, das die Einhaltung des Rechts auf Abschalten außerhalb der Arbeitszeiten gewährleistet.

Art. L. 414-10.

Mindestens einmal im Vierteljahr müssen sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat zu einer Sitzung treffen, die sich mit den in Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkten befasst.

Gegenstand dieser Sitzungen ist die Besprechung der in Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkte, mit dem Ziel, zu einer Einigung zu gelangen.

Das Unternehmen wird vom Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter vertreten, die Personen ihrer Wahl hinzuziehen können, wobei die Anzahl der Vertreter des Unternehmens in diesem Fall nicht die der Betriebsratsmitglieder überschreiten darf.

Der Betriebsratsvorsitzende und der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter legen gemeinsam die Tagesordnung fest und müssen diese den Betriebsratsmitgliedern mindestens fünf Tage vor der Sitzung übermitteln.

Sie sind verpflichtet, die spätestens drei Tage vor der Sitzung in einem von mindestens der Hälfte der Mitglieder des Betriebsrats vorgelegten Antrag aufgeführten oder vom Unternehmensleiter vorgeschlagenen Fragen auf die Tagesordnung zu setzen.

Gelingt es den Parteien nicht, eine Einigung bezüglich einer der gemäß der Tagesordnung zu treffenden Entscheidungen zu erzielen, bevollmächtigt der Betriebsrat sein Präsidium im Sinne von Artikel L. 416-1 Absatz 2, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen und eine Entscheidung zu den in Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkten zu treffen.

Das Präsidium kann höchstens vier in Artikel L. 412-2 vorgesehene Berater hinzuziehen, von denen mindestens einer von jeder Gewerkschaft mit allgemeiner landesweiter Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7, die mindestens zwanzig Prozent der Stimmen bei den letzten Wahlen erhalten hat, ernannt wird.

Das Präsidium übermittelt dem Betriebsrat die gemeinsame Entscheidung binnen 48 Stunden.

Ab dieser Übermittlung hat der Betriebsrat weitere 48 Stunden, um einen ordnungsgemäß begründeten Antrag auf Neuverhandlung einer oder mehrerer der zu klärenden Fragen zu stellen.“

„Art. L. 414-11.

(1) Die Sitzungen finden in geschlossener Sitzung während der Dienstzeiten statt.

(2) Der Unternehmensleiter muss angemessene Räumlichkeiten und das für die Sitzungen unverzichtbare Material bereitstellen.“

„Art. L. 414-12.

(1) Zu fassende Beschlüsse betreffend Artikel L. 414-9 werden einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder zwischen Arbeitgeber und Präsidium gefasst, wobei jede Partei eine Stimme besitzt.

(2) Im Falle der Nichteinigung zu einer der in Artikel L. 414-9 aufgeführten Maßnahmen kann diese Streitigkeit vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder vom Präsidium an die in Artikel L. 417-3 vorgesehenen Schlichtungsstellen verwiesen werden.“

„Art. L. 414-13.

Alle Beschlussfassungen auf den Sitzungen müssen in einem Sitzungsprotokoll festgehalten werden, das vom Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter und vom Betriebsratsvorsitzenden oder seinem Stellvertreter gegengezeichnet wird.

Die Arbeitnehmervertreter sind verpflichtet, den Betriebsräten auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit und dem Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über das Ergebnis der im Rahmen dieser Sitzungen geführten Diskussionen Bericht zu erstatten.

Sie übergeben dem Gleichstellungsbeauftragten eine auf dem neuesten Stand gehaltene Liste, in der die in den Punkten 3 und 5 von Artikel L. 414-9 genannten allgemeinen Kriterien aufgeführt sind, auch wenn der Arbeitgeber diesen einen vertraulichen Charakter gemäß Artikel L. 415-2 Absatz 1 beimisst.

In letzterem Fall ist der Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet, über diese Kriterien Stillschweigen zu bewahren. Hiervon ausgenommen ist jedoch die Benachrichtigung der Gewerbeaufsicht über Kriterien, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Abschnitt 5. - Arbeitsschutzbeauftragter“

(Gesetz vom 10. August 2018)

„Art. L. 414-14.

(1) Jeder Betriebsrat bestimmt anlässlich der konstituierenden Sitzung aus den Reihen seiner Mitglieder oder der anderen Arbeitnehmer des Unternehmens einen Beauftragten für die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft. Innerhalb der drei Tage nach der konstituierenden Sitzung teilt der Vorsitzende des Betriebsrats dem Unternehmensleiter schriftlich den Namen, den Vornamen sowie die nationale Kennnummer des Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten mit.“

(2) Für den Fall, dass der in Anwendung von Absatz (1) ernannte Arbeitsschutzbeauftragte kein gewähltes Mitglied des Betriebsrats ist, kann er an allen Sitzungen des betreffenden Betriebsrats mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Der Arbeitsschutzbeauftragte trägt das Ergebnis seiner Feststellungen, das vom Betriebsleiter gegengezeichnet wird, in einem speziellen Buch ein, das im Firmenbüro hinterlegt ist, wo es von den Betriebsratsmitgliedern sowie den Inspektoren und Kontrolleuren der Gewerbeaufsicht eingesehen werden kann.

In dringenden Fällen, in denen die Feststellungen ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeaufsicht erfordern, darf sich der Beauftragte direkt an diese Behörde wenden, wobei er jedoch gleichzeitig den Unternehmensleiter oder seinen Stellvertreter und den Betriebsrat zu unterrichten hat.

(4) Der Arbeitsschutzbeauftragte kann jede Woche in Begleitung des Unternehmensleiters oder seines Stellvertreters am Sitz des Unternehmens und auf den Baustellen oder an anderen vorübergehenden Arbeitsorten des Unternehmens einen Kontrollgang unternehmen.

In den Verwaltungsstellen dürfen nicht mehr als zwei Kontrollgänge pro Jahr durchgeführt werden.

Der Verantwortliche des Unternehmens, in dem der Kontrollgang durchgeführt wird, und der Leiter des Wartungsdiensts wohnen dem in den vorstehenden Unterabsätzen genannten Kontrollgang bei.

(5) Die Inspektoren und Kontrolleure der Gewerbeaufsicht haben bei ihren Inspektionen ein Recht auf Begleitung durch den Arbeitsschutzbeauftragten; sie können seine Hilfe auch bei der Aufklärung von Unfällen in Anspruch nehmen.

(6) Der Arbeitsschutzbeauftragte darf keine Einkommenseinbußen aufgrund seiner durch die Kontrollgänge oder die Unterstützung der Inspektoren und Kontrolleure der Gewerbeaufsicht bedingten Dienstabwesenheiten erleiden.

(7) Der Arbeitsschutzbeauftragte muss in Bezug auf folgende Themen vom Unternehmensleiter zu Rate gezogen und informiert werden:

1. Risikoabschätzung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einschließlich der Abschätzung für Arbeitnehmergruppen, die besonderen Risiken ausgesetzt sind,
2. zu treffende Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls zu verwendendes Schutzmaterial,
3. Erklärungen, die laut Artikel L. 614-11 bei der Gewerbeaufsicht abzugeben sind,
4. sämtliche Handlungen, die nachhaltige Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben können,
5. Ernennung der Arbeitnehmer, die sich um Schutz- und Präventionsmaßnahmen gegen Berufsrisiken im Unternehmen zu kümmern haben
6. Erste-Hilfe-Maßnahmen, Maßnahmen zur Brandbekämpfung und zur Evakuierung der Belegschaft, an die Art der Geschäftstätigkeit und an die Größe des Unternehmens angepasste notwendige Maßnahmen unter Berücksichtigung anderer anwesender Personen,
7. Maßnahmen zur Organisation notwendiger Verbindungen zu externen Diensten, insbesondere bezüglich Erster Hilfe, medizinischem Notdienst, Rettungsmaßnahmen und Brandbekämpfung,
8. Inanspruchnahme innerhalb des Unternehmens von externen Fachleuten zur Organisation von Schutz- und Präventivmaßnahmen,
9. entsprechende Schulung eines jeden Arbeitnehmers im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit,
10. Abschätzung der Risiken, welche die Aktivitäten des Unternehmens für die Umwelt haben können, soweit dies die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen betrifft,
11. ergriffene Maßnahmen zum Schutz der Umwelt, soweit dies die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer betrifft.

Die Arbeitsschutzbeauftragten haben das Recht, vom Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu fordern und ihm entsprechende Vorschläge zu unterbreiten, um die Risiken für die Arbeitnehmer zu mindern und/oder Gefahrenquellen zu beseitigen.

(8) Der Arbeitsschutzbeauftragte arbeitet eng mit dem oder den auf Grundlage von Artikel L. 312-3 ernannten Arbeitnehmern zusammen.

(9) Der Arbeitgeber muss dem Arbeitsschutzbeauftragten eine bestimmte Anzahl von Stunden für Bildungsurlaub freigeben, um ihm – unter Fortzahlung seines Lohns – die Möglichkeit zu geben, an von Gewerkschaften oder speziellen Instituten angebotenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die in die normale Arbeitszeit fallen und mithilfe derer er seine Kenntnisse im Bereich des Arbeitsschutzes erweitern kann.

Dieser Bildungsurlaub wird zusätzlich zu dem für die Betriebsratsmitglieder vorgesehenen Bildungsurlaub gewährt und darf nicht vom jährlichen Erholungsurlaub abgezogen werden.

Die Dauer des Bildungsurlaubs beträgt 40 Stunden pro Amt, zuzüglich 10 Stunden für das erste Amt in dem betreffenden Unternehmen.

Sie ist mit Arbeitszeit gleichzusetzen, wobei die dadurch anfallenden Vergütungsausgaben in Unternehmen, die nicht mehr als einhundertfünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, vom Staat getragen werden.

In einer großherzoglichen Verordnung können die Modalitäten für diesen Bildungsurlaub festgelegt und die Dauer unter außergewöhnlichen Umständen aufgrund von Veränderungen am Arbeitsplatz erhöht werden.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Abschnitt 6.- Gleichstellungsbeauftragter“

(Gesetz vom 10. August 2018)

„Art. L. 414-15.

(1) Jeder Betriebsrat bestimmt anlässlich der konstituierenden Sitzung aus den Reihen seiner ordentlichen oder stellvertretenden Mitglieder für die Dauer seiner Amtszeit einen Gleichberechtigungsbeauftragten. Innerhalb der drei Tage nach der konstituierenden Sitzung teilt der Vorsitzende des Betriebsrats dem Unternehmensleiter schriftlich den Namen, den Vornamen sowie die nationale Kennnummer des Gleichberechtigungsbeauftragten mit.“

(2) Der Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung im Sinne von Buch II Titel IV in Bezug auf Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung und beruflicher Förderung sowie auf Vergütung und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck ist der Gleichstellungsbeauftragte unbeschadet der ihm gemäß anderen gesetzlichen Bestimmungen übertragenen Zuständigkeiten befugt, allein oder in Abstimmung mit dem Betriebsrat innerhalb seines Aufgabenbereichs folgende Handlungen vorzunehmen:

1. seine Auffassung darzulegen und Vorschläge zu unterbreiten zu sämtlichen Fragen, die direkt oder indirekt in einen der vorstehend genannten Aufgabenbereiche fallen,
2. dem Arbeitnehmer Vorschläge zu Maßnahmen zur Sensibilisierung der Belegschaft des Unternehmens zu unterbreiten,
3. einen Maßnahmenkatalog auszuarbeiten und dem Arbeitgeber vorzulegen mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Sinne von Artikel L. 241-4 Absatz 2 *in fine* zu fördern,
4. alle persönlichen oder gemeinschaftlichen Beschwerden in Bezug auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen an den Arbeitgeber weiterzuleiten,

5. möglichen individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorzubeugen und diese gegebenenfalls zu schlichten,
6. die Gewerbeaufsicht mit Beschwerden und beobachtete Vorfälle zu befassen, sollte aufgrund von vorstehend genannten Streitigkeiten keine Einigung gefunden werden,
7. die Belegschaft einmal pro Jahr nach Geschlechtern getrennt zu versammeln,
8. dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden des Unternehmens im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes ausgebildet werden,
9. an der Ausarbeitung und Durchführung der beruflichen Grundbildung und insbesondere der Lehre mitzuwirken,
10. Sprechstunden für die Belegschaft des Unternehmens außerhalb oder während der Arbeitszeiten in geeigneten Räumlichkeiten abzuhalten; im letztgenannten Fall hat sich der Gleichstellungsbeauftragte mit dem Unternehmensleiter bezüglich der Uhrzeit und der Organisation dieser Sprechstunden abzustimmen, wobei die Dauer der Beratungen auf das im nachfolgenden Absatz 4 festgelegte Zeitguthaben angerechnet wird,
11. im Vorfeld jeglicher Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen innerhalb des Unternehmens seine Auffassung hierzu darzulegen.

(3) Für den Gleichstellungsbeauftragten gelten die Artikel L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 und L. 415-6 Absatz 1.

(4) Um die Wahrnehmung der im vorliegenden Artikel festgelegten Aufgaben zu ermöglichen, wird das in Artikel L. 415-5 Absatz 2 vorgesehene Zeitguthaben folgendermaßen aufgestockt:

um vier vergütete Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 15 und 25 Arbeitnehmer beschäftigt,

um sechs vergütete Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 26 und 50 Arbeitnehmer beschäftigt,

um acht vergütete Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt,

um zehn vergütete Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 76 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt,

um vier Stunden pro Woche, wenn das Unternehmen während der zwölf Monate vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Dieses zusätzliche Zeitguthaben bleibt der ausschließlichen Nutzung durch den Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten.

(5) Der Arbeitgeber muss dem Beauftragten eine bestimmte Anzahl von Stunden für Bildungsurlaub freigeben, um ihm – unter Fortzahlung seines Lohns – die Möglichkeit zu geben, an von Gewerkschaften oder speziellen Instituten angebotenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die in die normale Arbeitszeit fallen und mithilfe derer er seine wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Kenntnisse erweitern kann, die für die Erfüllung seiner Aufgaben nützlich sind.

Der Gleichstellungsbeauftragte hat ein Anrecht auf zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Mandatsjahr, der nicht vom jährlichen Erholungsurlaub abgezogen werden darf. Die Dauer des Bildungsurlaubs ist mit Arbeitszeit gleichzusetzen, wobei die dadurch anfallenden Vergütungsausgaben

in Unternehmen, die nicht mehr als einhundertfünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, vom Staat getragen werden.

(6) Für den Fall, dass der in Anwendung von Absatz 1 ernannte Gleichstellungsbeauftragte stellvertretendes Mitglied des Betriebsrats ist, kann er an allen Entscheidungen, die sein Sonderamt betreffen, mitwirken und an allen Sitzungen des betreffenden Betriebsrats mit beratender Stimme teilnehmen.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Abschnitt 7. - Aushang von Mitteilungen des Betriebsrats“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Art. L. 414-16.

(1) Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Betriebsrats, des Gleichstellungsbeauftragten und des Arbeitsschutzbeauftragten erfolgt nach freiem Ermessen auf verschiedenen der Belegschaft zugänglichen Medien, die eigens hierfür vorgesehen sind, einschließlich elektronischer Kommunikationsmittel, sofern sie in direktem Zusammenhang mit den ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben stehen.

(2) Betriebsratsmitglieder, die aufgrund einer durch eine Gewerkschaft mit allgemeiner landesweiter Tariffähigkeit oder Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 vorgelegten Liste gewählt worden sind, haben außerdem das Recht:

1. nach freiem Ermessen gewerkschaftliche Mitteilungen auf verschiedenen eigens hierfür vorgesehenen Medien, bei denen es sich nicht um die in Absatz 1 genannten handelt, aushängen; ein Exemplar dieser gewerkschaftlichen Mitteilungen ist dem Unternehmensleiter zeitgleich zum Aushang vorzulegen,
2. nach freiem Ermessen Flugblätter und gewerkschaftliche Publikationen an die Belegschaft des Unternehmens an dessen Standort und an gemeinsam mit dem Unternehmensleiter festzulegenden Örtlichkeiten zu verteilen.

Das Gleiche gilt für Betriebsratsmitglieder, die aufgrund einer durch eine Gewerkschaft gemäß Definition in Artikel L. 161-3 vorgelegten Liste gewählt worden sind, sofern sie die absolute Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats bilden.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, mit allen Arbeitnehmern des Unternehmens in Kontakt zu treten. Zu diesem Zweck sind sie befugt, sich im Unternehmen, auf den Baustellen oder an anderen vorübergehenden Arbeitsorten frei zu bewegen und mit den Arbeitnehmern in Kontakt zu treten, sofern sie den Arbeitgeber vorher davon in Kenntnis gesetzt haben. Sie haben auch das Recht, diese über alle im Unternehmen verfügbare Kommunikationsmittel zu kontaktieren.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Art. L. 414-17.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, zweimal pro Jahr während der Arbeitszeiten die ihn betreffenden Personalakten einzusehen. Er kann dazu ein Mitglied des Betriebsrats oder den Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen, die dazu verpflichtet sind, über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, sofern sie nicht vom Arbeitnehmer von dieser Pflicht befreit wurden.

Die Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt seiner Personalakte müssen auf Verlangen des Betreffenden in diese aufgenommen werden.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Kapitel V.- Status der Betriebsratsmitglieder

Abschnitt 1. - Pflichten der Betriebsratsmitglieder

Art. L. 415-1.

Die Mitglieder des Betriebsrats sind in Ausübung ihres Amtes an die Betriebsordnung des Unternehmens oder des Betriebs gehalten.

Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, um die ihnen durch den vorliegenden Titel übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, ohne dass ihre Vergütung gemindert wird, sofern sie den Unternehmensleiter vorab in Kenntnis gesetzt haben und der Betriebsablauf nicht gestört wird.

Art. L. 415-2.

(1) Die Mitglieder der Betriebsräte und die in Artikel L. 412-2 genannten Berater und Sachverständigen unterliegen dem Berufsgeheimnis in Bezug auf sämtliche Belange hinsichtlich der Herstellungsprozesse.

Darüber hinaus sind sie sowohl gegenüber den Arbeitnehmern als auch gegenüber Dritten zur Geheimhaltung in Bezug auf Informationen verpflichtet, die vom Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter im berechtigten Interesse des Unternehmens ausdrücklich als vertraulich eingestuft wurden, außer die Arbeitnehmer oder die Dritten unterliegen ihrerseits einer Vertraulichkeitspflicht.

(2) Der Unternehmensleiter kann die Herausgabe von Informationen oder die Aufnahme von Konsultationen verweigern, wenn diese nach objektiven Kriterien so beschaffen sind, dass sie den Ablauf, die Leitung oder die Zukunft des Unternehmens erheblich beeinträchtigen oder diesen schaden oder die Durchführung eines geplanten Geschäfts beeinträchtigen würden.

(3) Sollten Mitglieder des Betriebsrats die Einstufung von Informationen als vertraulich oder die Verweigerung der Herausgabe von Informationen bzw. der Aufnahme von Konsultationen gemäß den beiden vorstehenden Unterabsätzen für ungerechtfertigt halten, können sie sich innerhalb von fünfzehn Tagen an den Direktor der Gewerbeaufsicht wenden.

Die Entscheidung des Direktors oder seines Stellvertreters muss den Parteien spätestens am achten Tag nach Versand des Antrags übermittelt werden. Sie muss schriftlich mitgeteilt und begründet werden und die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie die wirtschaftlichen Erfordernisse und Auflagen, denen vom Unternehmensleiter bzw. im Rahmen der Ausübung seiner Leitungsbefugnis für das Unternehmen gemäß den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Verwaltung Rechnung zu tragen ist, berücksichtigen.

Innerhalb von fünfzehn Tagen nach Mitteilung kann gegen die Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht bzw. seines Stellvertreters vor dem Verwaltungsgericht eine Aufhebungsklage eingereicht werden.

Abschnitt 2. - Amtsdauer

Art. L. 415-3.

Das Amt des Betriebsratsmitglieds endet:

1. im Falle einer Nichtwiederwahl als ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied, sobald der neu gewählte Betriebsrat seine Tätigkeit aufnimmt,
2. wenn der Betreffende nicht mehr zur Belegschaft gehört,
3. im Falle seines Rücktritts,
4. wenn die Gewerkschaft, die ihn als Kandidaten aufgestellt hat, den Unternehmensleiter und den Betriebsrat informiert, dass der Betreffende nicht mehr Mitglied dieser Gewerkschaft ist,
5. im Todesfall,
6. im Falle der Verweigerung, der Nichtverlängerung oder des Entzugs der Arbeitserlaubnis.

Art. L. 415-4.

Das stellvertretende Mitglied vertritt das ordentliche Mitglied:

1. falls Letzteres verhindert ist,
2. wenn das ordentliche Mitglied aus einem der in Artikel L. 415-3 in den Punkten 2 bis 6 genannten Gründe sein Amt nicht weiter ausüben kann; in diesem Fall übernimmt das stellvertretende Mitglied sein Amt.

Abschnitt 3. - Ausübung des Amts

Art. L. 415-5.

(1) Im Rahmen von Artikel L. 415-1, und vorbehaltlich Absatz (2), muss der Unternehmensleiter den Mitgliedern des Betriebsrats die notwendige Zeit zur Ausübung ihrer Tätigkeit gewähren, wobei diese Zeit wie Arbeitszeit zu vergüten ist.

(2) In Unternehmen mit bis zu einhundertneunundvierzig vertretenen Arbeitnehmern gewährt der Unternehmensleiter den Betriebsratsmitgliedern anteilig zu der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerzahl ein Gesamtguthaben an bezahlten Stunden auf der Grundlage von vierzig Stunden pro Woche für fünfhundert Arbeitnehmer.

In Unternehmen mit einhundertfünfzig bis zweihundertneunundvierzig vertretenen Arbeitnehmern gewährt der Unternehmensleiter den Betriebsratsmitgliedern anteilig zu der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerzahl ein Gesamtguthaben an bezahlten Stunden auf der Grundlage von vierzig Stunden pro Woche für zweihundertfünfzig Arbeitnehmer.

Für die Anwendung der Bestimmungen der vorstehenden Unterabsätze werden Stundenbruchteile, die gleich oder größer ein Halb sind, aufgerundet und Stundenbruchteile, die kleiner als ein Halb sind, abgerundet.

Die oben genannten Zeitguthaben werden anteilig zu den erhaltenen Stimmen auf alle Listen verteilt, die bei den Wahlen mindestens zwanzig Prozent der Sitze erhalten haben.

(3) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, folgende Personen allgemein von jeder Arbeit freizustellen und eine dauerhafte Freistellung von ihrer regulären Tätigkeit mit Lohnfortzahlung und gegebenenfalls das Fortbestehen des Rechts auf Beförderung und auf einen Aufstieg zu gewähren:

- einem Betriebsratsmitglied, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 250 und 500 liegt,
- zwei Betriebsratsmitgliedern, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 1.000 liegt,
- drei Betriebsratsmitgliedern, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.001 und 2.000 liegt,
- vier Betriebsratsmitgliedern, wenn die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 2.001 und 3.500 liegt,

- einem zusätzlichen Betriebsratsmitglied pro 1.500 Arbeitnehmer, wenn die Arbeitnehmerzahl über 3.500 liegt.

Die Ernennung der freigestellten Betriebsratsmitglieder erfolgt in geheimer Listenwahl durch die Mitglieder des Betriebsrats nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

Liegt die Zahl der Beschäftigten jedoch über 1.000 Arbeitnehmern, ernennen die im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit gemäß Artikel L. 161-4 besitzen und durch einen Tarifvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind, jeweils eines der freigestellten Betriebsratsmitglieder gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Absatzes.

Der Betriebsrat kann die Umwandlung einer oder mehrerer Vollzeitstellen für freigestellte Betriebsratsmitglieder gemäß Unterabsatz 1 in Zeitguthaben auf der Basis von vierzig Stunden pro freigestelltem Betriebsratsmitglied und anteilig zu den bei der Wahl erhaltenen Stimmen beschließen.

Er setzt den Unternehmensleiter davon in Kenntnis.

(4) Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen keine geringere Vergütung erhalten als diejenige, die sie erhalten hätten, wenn sie während der Zeit, in der sie für den Betriebsrat tätig waren, ihrer regulären Tätigkeit nachgegangen wären.

(5) Zwischen dem Unternehmensleiter und dem Betriebsrat ist eine Vereinbarung zu treffen, die Auskunft über die theoretische Karriereentwicklung von Betriebsratsmitgliedern, die über ein Zeitguthaben von mindestens 50 % ihrer normalen Arbeitszeit verfügen, im Vergleich zu einer Arbeitnehmerreferenzgruppe gibt und notwendige Maßnahmen zur vollständigen Wiedereingliederung dieser Betriebsratsmitglieder an ihrem alten Arbeitsplatz oder in eine Tätigkeit, die der während oder bei Ablauf des Amts ausgeübten gleichwertig ist, vorsieht.

Diese Vereinbarung regelt auch die Teilnahme aller Betriebsratsmitglieder an vom Unternehmen angebotenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere solche, welche die vor dem Amt ausgeübte Funktion betreffen, und gegebenenfalls Maßnahmen in Bezug auf eine neue Beschäftigung, die der während oder bei Ablauf des Amts ausgeübten gleichwertig ist.

Art. L. 415-6.

(1) Die Betriebsratsmitglieder können einmal im Monat während der Dienstzeiten eine Sitzung abhalten, sofern diese der Unternehmensleitung mindestens fünf Werktage im Voraus mitgeteilt wurde, außer es wurde eine kürzere Frist vereinbart; es sind jedoch sechs Sitzungen pro Jahr verpflichtend, wobei drei davon zusammen mit der Unternehmensleitung abgehalten werden müssen.

(2) Die in den Sitzungen gemäß Absatz 1 verbrachte Zeit wird wie die reguläre Arbeitszeit vergütet.

Art. L. 415-7.

Einmal im Jahr kann der Betriebsrat eine Vollversammlung mit der gesamten Belegschaft des Unternehmens abhalten. Die Versammlung, die in geschlossener Sitzung stattfindet, wird vom Betriebsratsvorsitzenden einberufen.

Der Unternehmensleiter kann eingeladen werden, an dieser Versammlung teilzunehmen oder sich dort vertreten zu lassen.

Art. L. 415-8.

Der Betriebsrat kann für die Belegschaft des Unternehmens Sprechstunden einrichten, die in den Räumlichkeiten des Betriebsrats stattfinden.

(2) Wenn dem Betriebsrat ein oder mehrere gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 415-5 Absatz 3 freigestellte Mitglieder angehören, werden die Sprechstunden von ihnen während der Arbeitszeit zu den vom Betriebsrat festgelegten und dem Unternehmensleiter vorab mitgeteilten Uhrzeiten abgehalten.

(3) Betriebsräte, denen keine freigestellten Mitglieder angehören, können Sprechstunden entweder außerhalb der Arbeitszeit oder während der Arbeitszeit vorsehen; im letzterem Fall müssen sie sich mit dem Unternehmensleiter bezüglich der Uhrzeit und der Modalitäten für die Organisation und Gewährung der Sprechzeiten, die auf das Zeitguthaben der Betriebsratsmitglieder angerechnet werden, abstimmen.

Art. L. 415-9.

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den ordentlichen Betriebsratsmitgliedern eine bestimmte Anzahl von Stunden für Bildungsurlaub freizugeben, um ihnen – unter Fortzahlung ihres Lohns – die Möglichkeit zu geben, an von Gewerkschaften oder speziellen Instituten, wie beispielsweise Berufskammern, angebotenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die in die normale Arbeitszeit fallen und mithilfe derer sie ihre wirtschaftlichen, sozialen und fachlichen Kenntnisse erweitern können, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe als Arbeitnehmervertreter benötigen.

(2) In Unternehmen, die während der zwölf Monate vor dem ersten Tag der Bekanntmachung der Wahlen zwischen fünfzehn und neunundvierzig Arbeitnehmer beschäftigen, haben ordentliche Betriebsratsmitglieder im Laufe ihrer Amtszeit jeweils Anrecht auf eine Woche Bildungsurlaub, wobei die dadurch anfallenden Vergütungsausgaben vom Staat getragen werden.

In Unternehmen, die während der zwölf Monate vor dem ersten Tag der Bekanntmachung der Wahlen zwischen fünfzig und einhundertfünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, haben ordentliche Betriebsratsmitglieder im Laufe ihrer Amtszeit jeweils Anrecht auf zwei Wochen Bildungsurlaub, wobei die für eine Woche Bildungsurlaub anfallenden Vergütungsausgaben vom Staat getragen werden.

In Unternehmen, die während der zwölf Monate vor dem ersten Tag der Bekanntmachung der Wahlen mehr als einhundertfünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, haben ordentliche Betriebsratsmitglieder pro Mandatsjahr jeweils Anrecht auf eine Woche bezahlten Bildungsurlaub.

Betriebsratsmitglieder, die zum ersten Mal gewählt wurden, haben während ihres ersten Amtsjahres ein Anrecht auf zusätzliche sechzehn Stunden.

Die stellvertretenden Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf die Hälfte der in diesem Absatz vorgesehenen Weiterbildungsstunden.

Werden die stellvertretenden Mitglieder während ihres Amtes zu ordentlichen Mitgliedern, wird der Anteil des in Anwendung des vorstehenden Unterabsatzes bereits in Anspruch genommenen Teils des Bildungsurlaubs von dem Bildungsurlaub abgezogen, auf den sie als ordentliche Mitglieder Anspruch haben.

(3) Die Dauer des Bildungsurlaubs darf nicht vom bezahlten Jahresurlaub abgezogen werden, sondern ist mit Arbeitszeit gleichzusetzen.

Die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs muss vom Unternehmensleiter auf Antrag und innerhalb der in Absatz 2 genannten Fristen jedes Jahr denjenigen Betriebsratsmitgliedern gewährt werden, die an

anerkannten Lehrgängen aus einer Liste, die gemeinsam von den Arbeitsgeberverbänden und den Gewerkschaften, welche die allgemeine landesweite Tariffähigkeit oder die Tariffähigkeit in einer bestimmten Branche gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 besitzen, ausgearbeitet wird, teilnehmen möchten.

Spezifische Anträge können bei dem für die Arbeit zuständigen Minister gestellt werden, der diese Weiterbildungsmaßnahmen genehmigen muss.

Abschnitt 4. - Besonderer Schutz

Art. L. 415-10.

(1) Während der Dauer ihres Amtes sind die ordentlichen Betriebsratsmitglieder und stellvertretenden Betriebsratsmitglieder sowie der Arbeitsschutzbeauftragte vor der Änderung einer wesentlichen Klausel in ihrem Arbeitsvertrag geschützt, die zur Anwendung von Artikel L. 121-7 führt.

Gegebenenfalls können diese Betriebsratsmitglieder auf einfachen Antrag den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts anrufen, der in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien über einen Antrag zur Unterlassung einer einseitigen Änderung einer solchen Klausel entscheidet.

(2) Die vorgenannten Betriebsratsmitglieder dürfen außer bei schwerem Verschulden während der gesamten Dauer des gesetzlichen Schutzes nicht entlassen oder zu einem Kündigungsvorgespräch geladen werden; eine solche Entlassung oder Ladung wäre nichtig.

In dem auf eine Entlassung folgenden Monat kann das Betriebsratsmitglied auf einfachen Antrag den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien entscheidet, ersuchen, die Nichtigkeit der Entlassung festzustellen und den Verbleib im Unternehmen oder gegebenenfalls seine Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 124-12 anzuordnen.

Die Verfügung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar; gegen sie kann auf einfachen Antrag innerhalb von vierzig Tagen nach Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts bei dem für Berufungen in Arbeitsrechtssachen zuständigen Vorsitzenden der Kammer des Berufungsgerichtshofs Berufung eingelegt werden. Nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung wird in einem Dringlichkeitsverfahren entschieden.

Legt ein Betriebsratsmitglied keinen Rechtsbehelf, wie in Unterabsatz 2 vorgesehen, ein, kann es beim Gericht beantragen, dass die Auflösung des Vertrags am Tag der Zustellung der Kündigung festgestellt und der Arbeitgeber zur Zahlung von Schadenersatz, in dem auch der durch die Entlassung, die aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes als Betriebsratsmitglied nichtig ist, erlittene spezifische Schaden berücksichtigt ist, verurteilt wird. Nimmt ein Betriebsratsmitglied diese Möglichkeit in Anspruch, wird es ab dem Datum der Kündigung als unfreiwilliger Arbeitsloser im Sinne von Artikel L. 521-3 betrachtet.

Eine Schadenersatzklage aufgrund einer etwaigen unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zustellung der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden.

Die Entscheidung für eine der beiden in den Unterabsätzen 2 und 4 genannten Anträge kann nicht rückgängig gemacht werden.

(3) Im Falle einer Schließung des Unternehmens endet das Betriebsratsamt von Rechts wegen mit Einstellung des Geschäftsbetriebs.

(4) Wird ein schweres Verschulden geltend gemacht, hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, unter Beachtung der Bestimmungen in Artikel L. 121-6 Absatz 3 einen Ausschluss von der Arbeit gegen das Betriebsratsmitglied auszusprechen. Diese Entscheidung muss mit Angabe des oder der gegen das Betriebsratsmitglied erhobenen Vorwurfs/Vorwürfe sowie der Umstände, aufgrund derer davon ausgegangen werden kann, dass ein schwerwiegender Grund vorliegt, getroffen werden.

Die Tatsache(n) oder das Verschulden, die/das eine gerichtliche Auflösung aus schwerwiegendem Grund rechtfertigen/rechtfertigt, müssen/muss innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Tag, an dem die sich darauf berufende Partei davon Kenntnis erlangt hat, vorgebracht werden, sofern diese Tatsache nicht in dem betreffenden Monat zu einer Strafverfolgung geführt hat.

Die im vorstehenden Unterabsatz vorgesehene Frist ist nicht anwendbar, wenn eine Partei sich auf eine frühere Tatsache oder ein früheres Verschulden beruft und damit eine neue Tatsache oder ein neues Verschulden stützen möchte.

Während der drei Monate nach dem Datum der Zustellung erhält das Betriebsratsmitglied weiter sein Gehalt sowie die Entschädigungen und sonstigen Vorteile, auf die es Anspruch gehabt hätte, wenn der Vertrag fortgeführt worden wäre. Diese Gehälter, Entschädigungen und sonstigen Vorteile stehen dem Betriebsratsmitglied endgültig zu.

In dem auf einen Ausschluss von der Arbeit folgenden Monat kann das Betriebsratsmitglied auf einfachen Antrag den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien entscheidet, ersuchen, über die Fortzahlung oder die Aussetzung der Zahlung der Gehaltsbezüge über die Dauer von drei Monaten hinaus bis zur endgültigen Entscheidung in dem Rechtsstreit zu befinden.

Möchte das Betriebsratsmitglied nicht in dem Unternehmen bleiben oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden, kann es innerhalb der drei Monate nach Benachrichtigung über den Ausschluss von der Arbeit beim Arbeitsgericht beantragen, dass die Kündigung des Vertrags festgestellt und der Arbeitgeber zur Zahlung von Schadenersatz, in dem auch der durch die Kündigung erlittene spezifische Schaden aufgrund seines Status als Betriebsratsmitglied mit besonderem Kündigungsschutz berücksichtigt ist, verurteilt wird. Nimmt ein Betriebsratsmitglied diese Möglichkeit in Anspruch, wird es nach Ablauf des in Unterabsatz 4 festgelegten Zeitraums als unfreiwilliger Arbeitsloser im Sinne von Artikel L. 521-3 betrachtet.

Die Entscheidung für eine der beiden in den Unterabsätzen 5 und 6 genannten Anträge kann nicht rückgängig gemacht werden.

(5) Der Arbeitgeber kann seinen Antrag auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrags, gegebenenfalls im Wege der Widerklage, spätestens in dem Monat ab dem Datum der Zustellung der Aufforderung, vor dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts zu erscheinen, beim Arbeitsgericht einreichen.

Gibt das Arbeitsgericht diesem Antrag nicht statt, wird die Wirkung des Ausschlusses von der Arbeit von Rechts wegen aufgehoben.

Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag statt, ist die Kündigung zum Datum der Benachrichtigung über den Ausschluss von der Arbeit wirksam.

Gegen diese Entscheidung kann unter den für Urteile des Arbeitsgerichts geltenden Voraussetzungen Berufung eingelegt werden. Sie ist vorläufig vollstreckbar, erforderlichenfalls gegen Vorlage der Urschrift und vor deren Eintragung.

Strengt der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht fristgerecht an, kann der Arbeitnehmer innerhalb der fünfzehn Tage nach Ablauf der Frist auf einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren entscheidet, beantragen, dass die Fortsetzung der Erfüllung des Vertrags durch alle betroffenen Parteien angeordnet wird, oder, falls er nicht im Unternehmen bleiben oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Feststellung der Auflösung des Vertrags und Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadenersatz, in dem der durch die Kündigung erlittene spezifische Schaden aufgrund seines Status als Betriebsratsmitglied mit besonderem Kündigungsschutz berücksichtigt ist, stellen. Nimmt ein Betriebsratsmitglied diese Möglichkeit in Anspruch, wird es nach Ablauf des in Unterabsatz 2 festgelegten Zeitraums als unfreiwilliger Arbeitsloser im Sinne von Artikel L. 521-3 betrachtet.

(6) Nimmt ein Betriebsratsmitglied, das von der Arbeit ausgeschlossen wurde, eine neue Erwerbstätigkeit auf, sei es als Arbeitnehmer oder Selbstständiger, kann der Arbeitgeber beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Aussetzung der Entgeltzahlung beantragen.

(7) Ein Betriebsratsmitglied, dessen Vertrag auf Beschluss des Arbeitsgerichts aufgelöst wurde und für das der Vorsitzende des Arbeitsgerichts die Entgeltfortzahlung bis zur endgültigen Entscheidung in der Streitsache angeordnet hat, kann, wenn es verurteilt wurde, seinem Arbeitgeber das zwischenzeitlich erhaltene Entgelt zurückzahlen, beim Leiter der Agentur für Arbeit rückwirkend und in vollem Umfang Anspruch auf Arbeitslosengeld im Rahmen von Artikel L. 521-11 und höchstens bis zum Tag der endgültigen Entscheidung in der Streitsache geltend machen.

Vor dem rückwirkenden Bezug des Arbeitslosengelds muss das Betriebsratsmitglied den Nachweis über die vollständige oder teilweise Rückzahlung der erhaltenen Gehaltszahlung erbringen. Fehlt der Nachweis über die vollständige Vollstreckung der Strafe, kann der Leiter der Agentur für Arbeit auf Antrag des Arbeitgebers und des Betriebsratsmitglieds das dem Betriebsratsmitglied geschuldete Arbeitslosengeld bis zu dem Betrag, welcher der noch nicht bezahlten Strafe entspricht, direkt an den Arbeitgeber überweisen.

Die Genehmigung des Anspruchs auf vollständiges Arbeitslosengeld erfolgt von Rechts wegen, außer das Betriebsratsmitglied wurde strafrechtlich im Rahmen einer rechtskräftig ergangenen Gerichtsentscheidung aufgrund derselben Tatsachen, die zur Begründung des Ausschlusses von der Arbeit vorgetragen wurden, verurteilt. Erfolgt diese Verurteilung nach Zahlung des Gesamtbetrags oder eines Teils des vollumfänglichen Arbeitslosengelds, muss es die diesbezüglich erhaltenen Beträge an den Beschäftigungsfonds zurückzahlen.

Art. L. 415-11.

Die Bestimmungen von Artikel L. 415-10 sind auch anwendbar auf Kündigungen ehemaliger Mitglieder von Betriebsräten und ehemaliger Arbeitsschutzbeauftragter während der ersten sechs Monate nach Ablauf oder Beendigung ihrer Amtszeit sowie auf Personen, die sich für die Funktion eines Mitglieds des Betriebsrats beworben haben, für die Dauer von drei Monaten nach Einreichung ihrer Kandidatur. Im Falle einer Anfechtung der Vorgänge im Zusammenhang mit der Wahl, an die sich Neuwahlen anschließen, wird diese Dauer bis zum Datum der Neuwahlen verlängert.

Art. L. 415-12.

Während der gesamten Dauer dieses Verfahrens werden die Freistellungsstunden, die dem Betriebsratsmitglied zustehen, gegebenenfalls auf den übrigen Betriebsrat übertragen, der diese an seine Mitglieder verteilt.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Kapitel VI.- Organisation und Funktionsweise“

Art. L. 416-1.

(1) Der Betriebsrat wählt aus den Reihen seiner Mitglieder in geheimer Abstimmung und mit relativer Mehrheit einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden und einen Schriftführer; bei Stimmengleichheit gilt der Ältere als gewählt.

(2) Für die Führung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung seiner Sitzungen bestimmt der Betriebsrat aus den Reihen seiner Mitglieder in geheimer Listenwahl und gemäß den Vorschriften der Verhältniswahl ein Präsidium, das sich wie folgt zusammensetzt:

aus 3 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 9 Mitglieder zählt,
aus 5 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 12 Mitglieder zählt,
aus 7 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 16 Mitglieder zählt,
aus 9 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 22 Mitglieder zählt.

(3) Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und der Schriftführer gehören dem Präsidium des Betriebsrats von Rechts wegen an.

Zählt der Betriebsrat weniger als neun Mitglieder, bilden der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende von Rechts wegen das Präsidium des Betriebsrats.

„Art. L. 416-1.

(1) Bei der konstituierenden Sitzung, die in dem auf die Wahlen folgenden Monat von dem Arbeitnehmer, der bei der Wahl die meisten Stimmen erhalten hat, einberufen wird, wählt der Betriebsrat aus den Reihen seiner ordentlichen Mitglieder in geheimer Abstimmung und mit relativer Mehrheit einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden und einen Schriftführer; bei Stimmengleichheit gilt der Ältere als gewählt.

Finden keine Wahlen in Anwendung von Artikel L. 413-1 Absatz (6) statt, wird die konstituierende Sitzung unter denselben Bedingungen vom ältesten ordentlichen Betriebsratsmitglied einberufen.

Eine großherzogliche Verordnung regelt, welche Punkte in welcher Reihenfolge auf der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung stehen müssen und wie die Sitzung abzulaufen hat.

(2) Für die Führung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung seiner Sitzungen bestimmt der Betriebsrat aus den Reihen seiner ordentlichen Mitglieder in geheimer Listenwahl und gemäß den Vorschriften der Verhältniswahl ein Präsidium, das sich neben dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und dem Schriftführer wie folgt zusammensetzt:

aus 1 Mitglied, wenn der Betriebsrat mindestens 8 Mitglieder zählt,
aus 2 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 10 Mitglieder zählt,
aus 3 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 12 Mitglieder zählt,
aus 4 Mitgliedern, wenn der Betriebsrat mindestens 14 Mitglieder zählt.

Für die Erfüllung seiner Aufgaben im Rahmen der Artikel L. 414-9 bis L. 414-13 wird das Präsidium um mindestens ein Betriebsratsmitglied im Verhältnis zu den erhaltenen Stimmen von jeder im Betriebsrat vertretenen Liste, die aber nicht in Anwendung von Absatz 2 im Präsidium vertreten ist, erweitert.

(Gesetz vom 10. August 2018)

„(3) Innerhalb der drei Tage nach der konstituierenden Sitzung teilt der Vorsitzende des Betriebsrats dem Unternehmensleiter schriftlich die Namen, die Vornamen und die nationalen Kennnummern des stellvertretenden Vorsitzenden und des Schriftführers sowie der Mitglieder des Präsidiums mit.

Binnen fünf Tagen nach der in Unterabsatz 1 genannten Übermittlung muss der Unternehmensleiter:

1. auf der hierfür vorgesehenen elektronischen Plattform das von der Gewerbeaufsicht bereitgestellte vorverfasste Formular ausfüllen, um so die Namen, die Vornamen sowie die nationalen Kennnummern der folgenden Personen zu registrieren:
 - a) des Vorsitzenden;
 - b) des stellvertretenden Vorsitzenden;
 - c) des Schriftführers;
 - d) der Mitglieder des Präsidiums.
 - e) des in Artikel L. 414-14 genannten Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten;
 - f) des in Artikel L. 414-15 Absatz 1 genannten Gleichberechtigungsbeauftragten;
2. das ausgedruckte Formular unterzeichnen und es vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnen lassen;
3. das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular über die hierfür vorgesehenen Plattform an die Gewerbeaufsicht übermitteln.“

(4) Auf der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats werden die gewählten Mitglieder vom Unternehmensleiter über die Struktur des Unternehmens, seine etwaigen Verbindungen zu anderen Unternehmen, die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigungsstruktur, die Weiterbildungs- und Arbeitsschutzpolitik sowie Belange der Gleichbehandlung informiert.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

„Art. L. 416-2.

(1) Der Gegenstand der Beratungen des Betriebsrats wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die durch das Präsidium des Betriebsrats festgelegt und den Mitgliedern mindesten fünf Tage vor jeder Sitzung mitgeteilt wird.

(2) Das Präsidium ist verpflichtet, jene Angelegenheiten auf die Tagesordnung zu setzen, zu denen von mindestens einem Drittel der Betriebsratsmitglieder spätestens drei Tage vor der Sitzung ein entsprechender Antrag gestellt wurde. Wird der Antrag eingereicht, nachdem die Tagesordnung den Betriebsratsmitgliedern mitgeteilt wurde, muss der Vorsitzende des Betriebsrats die Mitglieder innerhalb von vierundzwanzig Stunden über diesen unterrichten.

Art. L. 416-3.

(1) Der Betriebsrat tritt nach schriftlicher Einberufung durch seinen Vorsitzenden zusammen.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats muss den Betriebsrat mindestens sechsmal im Jahr einberufen.

(3) Er ist darüber hinaus verpflichtet, den Betriebsrat auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Drittel seiner ordentlichen Mitglieder einzuberufen; die Antragsteller nennen die Angelegenheiten, die auf die Tagesordnung der Sitzung gesetzt werden sollen.

Für die Anwendung der Bestimmungen des vorstehenden Unterabsatzes werden Bruchteile, die gleich oder größer als ein Halb sind, aufgerundet und Bruchteile, die kleiner als ein Halb sind, abgerundet.

(4) Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter können durch den Betriebsrat zur Teilnahme an dessen Beratungen eingeladen werden, besitzen jedoch kein Stimmrecht.

(5) Der für die Arbeit zuständige Minister kann den Betriebsrat, wenn ihm dies angemessen erscheint, einberufen; er kann außerdem einen Beamten seiner Wahl zu den Sitzungen abordnen, dessen Erklärungen angehört werden müssen.

Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter muss zur Teilnahme an den im vorliegenden Absatz vorgesehenen Sitzungen eingeladen werden.

Art. L. 416-4.

Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

Art. L. 416-5.

(1) Die Beschlüsse und Entschlüsse des Betriebsrats werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

(2) Der Schriftführer führt bei jeder Sitzung Protokoll.

Das Protokoll der Sitzung wird bei Eröffnung der nachfolgenden Sitzung vorgelesen und genehmigt; der Unternehmensleiter erhält eine Kopie davon.

Das Präsidium des Betriebsrats ist verantwortlich für die Bekanntmachung durch Anschlag an der zu diesem Zwecke vorgesehenen Anschlagtafel im Sinne von Artikel L. 414-16 Absatz 1.

Art. L. 416-6.

Die Mitglieder des Betriebsrats üben ihre Funktion rein ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt jedoch die Reise- und Aufenthaltskosten für die Mitglieder des Betriebsrats, wenn diese Kosten in direktem Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes im Unternehmen entstanden sind. Ausgenommen hiervon sind Ausgaben, die in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub gemäß Artikel L. 415-9 stehen.

Zudem unterstützt der Arbeitgeber Besuche in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens, gegebenenfalls durch Bereitstellung eines geeigneten Transportmittels für die Betriebsratsmitglieder.

Art. L. 416-7.

Die Sitzungen und Beratungen des Betriebsrats finden im Unternehmen in einem geeigneten Raum statt, für dessen Ausstattung, einschließlich Hardware und Zugang zu internen und externen Kommunikationsmitteln, der Arbeitgeber aufkommt, ebenso wie für die Büro-, Heiz- und Beleuchtungskosten.

Gehören dem Betriebsrat ein oder mehrere gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 415-5 Absatz 3 freigestellte Mitglieder an, ist der Unternehmensleiter verpflichtet, dauerhaft einen geeigneten Raum sowie das für Sekretariatstätigkeiten benötigte Büromaterial und gegebenenfalls das dafür unerlässliche Personal zur Verfügung zu stellen.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)

Art. L. 417-1.

Die Betriebsordnung des Unternehmens oder Betriebs darf die Betriebsratsmitglieder nicht an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gemäß dem vorliegenden Titel behindern.

Die Bestimmungen des vorliegenden Titels stehen nicht Vereinbarungen entgegen, die günstigere Bedingungen für die Arbeitnehmer vorsehen.

Art. L. 417-2.

Die Gewerbeaufsicht überwacht die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Titels und deren Ausführung.

Art. L. 417-3.

(1) Streitigkeiten in Verbindung mit den Artikeln L. 411-3, L. 412-2, L. 414-2 Absatz 7, L. 414-9 bis L. 414-13 und L. 416-1 bis L. 416-7, die in dem Monat nach einer etwaigen Hinzuziehung der Gewerbeaufsicht auf Grundlage von Artikel L. 612-1 als nicht behoben bestätigt sind, können in dem Monat nach dem Datum der Ausstellung der entsprechenden Bestätigung vor einen im Rahmen eines Tarifvertrags auf Ebene des Unternehmens oder auf Branchenebene oder im Rahmen einer Vereinbarung für den berufsgruppenübergreifenden Dialog eingerichteten Vermittlungsausschuss gebracht werden.

Den Vorsitz dieses Ausschusses führt ein Vermittler, der gemeinsam von den Parteien in dem Tarifvertrag oder in der Vereinbarung für den branchenübergreifenden Dialog festgelegt wurde.

Er kann sich bei dieser Aufgabe von einem Vertreter des Arbeitgebers sowie von einem Vertreter des Betriebsrats unterstützen lassen.

In dem Tarifvertrag oder in der Vereinbarung für den berufsgruppenübergreifenden Dialog sind auch das anzuwendende Verfahren, die einzuhaltenden Fristen, die Kostenübernahme und die sonstigen Modalitäten für die Anwendung des vorliegenden Absatzes festgelegt.

(2) Gibt es für das Unternehmen keinen Vermittlungsausschuss gemäß Absatz 1, können die Parteien in dem Monat nach Ausstellung der in Absatz 1 Unterabsatz 1 vorgesehenen Bestätigung den Direktor der Gewerbeaufsicht anrufen, der sie innerhalb von fünf Tagen zur Benennung eines Vermittlers einstellt.

In diesem Fall wird der Vermittler gemeinsam von den Parteien anhand einer für eine Dauer von fünf Jahren erstellten Liste, die vom Regierungsrat genehmigt wurde und sechs vom für die Arbeit zuständigen Minister vorgeschlagene Personen enthält.

Können sich die Parteien nicht auf einen Vermittler einigen, wird dieser anhand der im vorstehenden Unterabsatz vorgesehenen Liste nach dem Losverfahren bestimmt.

Der Vermittler kann einen oder mehrere Sachverständige(n) hinzuziehen. Er wird von einem Beamten unterstützt, der von der Gewerbeaufsicht für Verwaltungs- und Sekretariatsaufgaben zur Verfügung gestellt wird.

(3) Führt die gemäß Absatz 2 eingeleitete Vermittlung innerhalb der drei Monate nach Ernennung des Vermittlers nicht zu einer Einigung, fertigt dieser ein Protokoll über die Nichteinigung an, das er zur Information an die Parteien und den Direktor der Gewerbeaufsicht übermittelt.

In einer großherzoglichen Verordnung können die Modalitäten für die Anwendung des vorliegenden Artikels festgelegt werden.

Art. L. 417-4.

(1) Streitsachen, die sich auf die Wahl und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs beziehen, werden durch den Direktor der Gewerbeaufsicht entschieden; gegen seine Entscheidung können vor den Verwaltungsgerichten, die in der Hauptsache entscheiden, Rechtsmittel eingelegt werden.

(2) Sofern nicht anders geregelt, ist für Streitsachen mit Bezug auf die Anwendung des vorliegenden Titels und seiner Durchführungsverordnungen, bei denen es sich nicht um die in Absatz (1) und in den Artikeln L. 414-9 bis L. 414-13 genannten handelt, das Arbeitsgericht zuständig.

Art. L. 417-5.

Jede absichtliche Behinderung bei der Bildung eines Betriebsrats oder eines Betriebsrats auf Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit, der freien Ernennung seiner Mitglieder, seiner ordnungsgemäßen Funktionsweise, der Ernennung eines Gleichstellungsbeauftragten, der Ernennung eines Arbeitsschutzbeauftragten oder der Ausübung ihrer Funktionen wird mit einer Geldstrafe von 251 bis 15.000 Euro belegt.

Wer die in den Artikeln L. 414-17 und L. 415-2 festgelegten Pflichten nicht erfüllt, wird mit den in Artikel 458 Strafgesetzbuch vorgesehenen Strafen belegt.

Im Wiederholungsfall innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach einer endgültigen Verurteilung können sich die in den vorstehenden Unterabsätzen vorgesehenen Strafen verdoppeln; darüber hinaus kann im Falle einer Zuwiderhandlung gemäß Unterabsatz 1 eine Gefängnisstrafe von acht Tagen bis drei Monaten auferlegt werden.“

(Gesetz vom 23. Juli 2015)