

GESETZGEBUNG BEZÜGLICH DER PERSONALVERTRETUNGEN

Dieser Text wurde mit größter Sorgfalt zusammengesetzt und übersetzt. Teile davon sind übernommen aus anderen Übersetzungen und wir bedanken uns recht herzlich bei deren Autoren/Übersetzern für die zur Verfügungstellung dieser Texte.

Diese Übersetzung sollte all denen dienen, welche mit den originalen Texten in französischer Sprache Probleme haben. Auch wenn wir uns die größte Mühe gemacht haben, könnten sich Fehler oder Missverständnisse eingeschlichen haben. Wir sehen uns dazu verpflichtet, Ihnen mitzuteilen dass im Zweifelsfalle immer nur der im Amtsbuch (Mémorial) abgedruckte Originaltext in französischer Sprache maßgebend sein wird und wir keine Haftung für Falschinterpretationen oder Auslegungen übernehmen. Wir sind jedoch für jede Verbesserungsvorschläge oder Anmerkungen offen).

Dieser Text steht Ihnen zu Ihren persönlichen Zwecken auch auf den Internetseiten der Gewerbeinspektion (www.guichet.itm.lu/elections) in Word Format zur Verfügung.

INHALTSVERZEICHNIS

Gesetzestexte für die Personalvertretung	3
Zusammengesetzter Text des abgeänderten Gesetzes vom 31. Juli 2006 « Arbeitsgesetzbuch »	
Buch IV – PERSONALVERTRETUNGEN	3
Titel Eins - PERSONALAUSSCHÜSSE	3
Kapitel Eins - Einsetzung der Personalausschüsse.....	4
Abschnitt 1. - Hauptausschüsse.....	4
Abschnitt 2. - Abteilungsausschüsse	5
Abschnitt 3. - Zentralausschüsse	5
Abschnitt 4. - Jugendvertreter	5
Kapitel II. - Zusammensetzung des Personalausschusses	6
Kapitel III. - Wahl der Personalausschussmitglieder	7
Abschnitt 1. - Modalitäten der Bezeichnung	7
Abschnitt 2. - Wahlberechtigungen	9
Kapitel IV. - Aufgaben des Personalausschusses	10
Abschnitt 1. - Allgemeine Zuteilungen	10
Abschnitt 2. - Sicherheitsdelegierter.....	11
Abschnitt 3. - Die / der Gleichheitsdelegierte.....	12
Abschnitt 4. - Informationen über das Leben des Unternehmens.....	14
Abschnitt 5. - Aushang der Mitteilungen des Personalausschusses.....	15
Abschnitt 6. - Zugang zur Personalakte der Arbeitnehmer	15
Kapitel V. - Stellung der Personalvertreter	15
Abschnitt 1.- Pflichten der Vertreter	15
Abschnitt 2. - Dauer des Mandats	16
Abschnitt 3. - Ausübung des Mandats	16
Abschnitt 4. - Besonderer Kündigungsschutz	19
Kapitel VI. - Tätigkeit und Organisation.....	20
Kapitel VII. - Schlußbestimmungen.....	21

Zusammengesetzter Text des abgeänderten Grossherzoglichen Reglement vom 21. September 1979 bezüglich der Wahlabläufe für die Ernennung der Personalvertreter	23
Kapitel 1. - Wahlorganisation.....	23
Kapitel 2. - Erstellung der Wahllisten.....	23
Kapitel 3. - Einreichung der Kandidaturen.....	24
Kapitel 4. - Zusammensetzung und Bekanntmachung der Kandidatenlisten	26
Kapitel 5. - Anfertigung der Wahlzettel.....	27
Kapitel 6. - Zusammenstellung des Wahlbüros.....	27
Kapitel 7. - Wahlprozedur	28
Kapitel 8. - Wahlvorschriften	28
Kapitel 9. - Stimmenauszählung	29
Kapitel 10. - Sitzverteilung	30
Abschnitt 1. - Proporzwahlssystem	30
Abschnitt 2. - Majorzwahlssystem	31
Abschnitt 3. - Gemeinsame Verfügungen.....	31
Kapitel 11. - Wahlstreitsachen	31
Kapitel 12. - Schlußverfügungen.....	32

Gesetzestexte für die Personalvertretung

Zusammengesetzter Text des abgeänderten Gesetzes vom 31. Juli 2006 « Arbeitsgesetzbuch »

Buch IV – PERSONALVERTRETUNGEN

Titel Eins - PERSONALAUSSCHÜSSE

Aktualisierung von Juni 2008 durch die Abteilung der Personalvertretungen der Gewerbeaufsicht
Luxemburg

MEMORIAL A 2006, N° 149, S. 2455

abgeändert durch das Gesetz vom 9. Mai 2008(MEMORIAL A 2008, N°59, S. 786)

abgeändert durch das Gesetz vom 13. Mai 2008(MEMORIAL A 2008, N°60, S. 790)

abgeändert durch das Gesetz vom 11. November 2011.....(MEMORIAL A 2011, N°222, S. 3907)

Inhaltsverzeichnis

Kapitel Eins. - Einsetzung der Personalausschüsse.....	4
Abschnitt 1. - Hauptausschüsse.....	4
Abschnitt 2. - Abteilungsausschüsse	5
Abschnitt 3. - Zentralausschüsse	5
Abschnitt 4. - Jugendvertreter.....	5
Kapitel II. - Zusammensetzung des Personalausschusses.....	6
Kapitel III. - Wahl der Personalausschussmitglieder.....	7
Abschnitt 1. - Modalitäten der Bezeichnung.....	7
Abschnitt 2. - Wahlbestimmungen.....	9
Kapitel IV. - Aufgaben des Personalausschusses	10
Abschnitt 1. - Allgemeine Zuteilungen	10
Abschnitt 2. - Sicherheitsdelegierter	11
Abschnitt 3. - Die / Der Gleichheitsdelegierte.....	12
Abschnitt 4. - Informationen über das Leben des Unternehmens.....	14
Abschnitt 5. - Aushang der Mitteilungen des Personalausschusses	15
Abschnitt 6. - Zugang zur Personalakte der Arbeitnehmer	15
Kapitel V.- Stellung der Personalvertreter.....	15
Abschnitt 1. - Pflichten der Vertreter	15
Abschnitt 2. - Dauer des Mandats	16
Abschnitt 3. - Ausübung des Mandats.....	16
Abschnitt 4. - Besonderer Kündigungsschutz.....	19
Kapitel VI. - Tätigkeit und Organisation.....	20
Kapitel VII. - Schlußbestimmungen.....	21

Kapitel Eins - Einsetzung der Personalaussschüsse

Abschnitt 1. - Hauptausschüsse

Art. L. 411-1. (1) Jeder Arbeitgeber, gleich welchen Aktivitäten er nachgeht, gleich welcher Rechtsform und gleich welchen Tätigkeitsbereichs, muss in seinem Betrieb, wenn dieser regelmäßig mindestens 15 Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen beschäftigt, Personalvertreter bestimmen lassen.

Das gleiche gilt für alle Unternehmen des öffentlichen Sektors die regelmäßig mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, welche mit dem Unternehmen vertraglich gebunden sind, wo die Verträge anderer Form sind als die dem spezial Statut des öffentlichen Rechts, diesen gleichgesetzten Arbeitnehmern, Staatsbeamten oder Beamten öffentlichen Rechts entsprechen.

Zur Ausführung des folgenden Titels, wird ein Arbeitnehmer, welcher dem Betrieb durch Unternehmens-, Betriebs-, oder durch Teilunternehmen- oder Teilbetriebsverlagerung im Sinne des Buches I, Titel II, Kapitel VII beigetreten ist, diesem Betrieb seit seinem anfänglichen Eintrittsdatums beim ursprünglichen Betrieb als zugehörig angesehen.

(2) In allen Betrieben wird ein Personalaussschuss für die Gesamtheit des Personals mittels eines einzigen Wahlgangs eingesetzt.

(3) Alle Arbeitnehmer eines Betriebes, welche auf Basis eines Arbeitsvertrags, mit Ausnahme der Lehrlingsverträge, in diesem Betrieb beschäftigt sind, werden für die Berechnung der Belegschaft in Betracht gezogen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung der Belegschaftsstärke integral berücksichtigt, wenn sie mindestens 16 Stunden pro Woche in dem Betrieb beschäftigt werden.

Wenn die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer weniger als die im vorherigen Abschnitt angeführte Zeit arbeiten, wird die Belegschaftsstärke errechnet, indem die Gesamtmasse der in ihrem Arbeitsvertrag festgesetzten Stunden durch die gesetzliche oder im Kollektivvertrag festgesetzte Arbeitsdauer geteilt wird.

Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben oder Arbeitnehmer, die dem Betrieb zur Verfügung gestellt werden, werden bei der Berechnung der Belegschaftsstärke im Verhältnis ihrer Anwesenheit während der letzten zwölf Monate im Betrieb berücksichtigt.

Die im vorigen Absatz erwähnten Arbeitnehmer werden jedoch nicht in der Berechnung der Belegschaftsstärke berücksichtigt, wenn sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag aufgeschoben ist, ersetzen.

Art. L. 411-2. Für die Berechnung des beim Verleihunternehmen beschäftigten Personals, berücksichtigt man einerseits die ständig beschäftigten Arbeitnehmer sowie andererseits die Arbeitnehmer, die mit ihm durch einen Leiharbeitsvertrag während einer Dauer von mindestens 10 Monaten im Laufe des Jahres, welches der Berechnung der Belegschaftsstärke vorangeht, gebunden waren.

Abschnitt 2. - Abteilungsausschüsse

Art. L. 411-3. Hat ein Betrieb mindestens drei Abteilungen, wird für jede Abteilung auf Antrag des Hauptausschusses, innerhalb der drei Monaten nach Einsetzung des Hauptausschusses, vorausgesetzt die Abteilung beschäftigt ständig mindestens 100 Arbeiternehmer, ein Abteilungsausschuss eingesetzt.

Der Unternehmensleiter definiert im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss die Betriebsabteilungen.

Bei Nichtübereinstimmung kann der Leiter des Unternehmens oder der Hauptausschuss Berufung, beim Minister, der die Arbeit in seiner Zuteilung innehat, einlegen, welcher trifft nach Anhörung des Direktors der Gewerbeaufsicht eine Entscheidung. Gegen diese Entscheidung kann Berufung beim Verwaltungsgericht eingelegt werden, welches in letzter Instanz und als Grundgericht entscheidet.

Jeder Abteilungsausschuss wird so wie der Hauptausschuss gewählt und besteht aus einem ordentlichen Mitglied und einem Ersatzmitglied für je 50 Arbeitnehmer. Kein Abteilungsausschuss kann jedoch mehr als 5 Mitglieder haben.

Abschnitt 3. - Zentralausschüsse

Art. L. 411-4. Bilden mehrere Betriebe im Sinne von Art. **Art. L. 411-1.** ein einziges Unternehmen, wird ein Zentralausschuss eingesetzt.

Dieser vertritt die Interessen aller in den verschiedenen Betrieben eines einzigen und gleichen Unternehmens beschäftigten Arbeiternehmer.

Er besteht aus drei ordentlichen Mitglieder und drei Ersatzmitgliedern für jeden der Einzelbetriebe.

Die Mitglieder des Zentralausschusses werden durch die Hauptbetriebsausschüsse unter denen sie zusammensetzenden Mitgliedern in geheimer Listenwahl und gemäß den Regeln der verhältnismäßigen Vertretung gewählt.

Abschnitt 4. - Jugendvertreter

Art. L. 411-5. (1) Die Jugendvertreter eines Betriebs werden wie folgt eingesetzt:

- 1 Vertreter, wenn der Betrieb regelmäßig mindestens 5 Jugendliche beschäftigt;
- 2 Vertreter, wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 25 Jugendliche beschäftigt;
- 3 Vertreter, wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 50 Jugendliche beschäftigt;
- 4 Vertreter, wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 100 Jugendliche beschäftigt.

Für jeden Jugendvertreter wird ein Ersatzvertreter gewählt, der von Amts wegen an die Stelle des ordentlichen Vertreters tritt, auf Dauer in den in Artikel **Art. L. 415-3.** genannten und vorübergehend in den Artikel **Art. L. 415-4.** genannten Fällen.

(2) Das aktive und passive Wahlrecht besitzen Jugendliche beider Geschlechter, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und am Wahltag seit mindestens 6 Monaten im Betrieb arbeiten.

Die Bedingungen bezüglich der Staatsangehörigkeit sowohl für das aktive wie auch das passive Wahlrecht sind jene aus den Artikeln **Art. L. 413-3.** und **Art. L. 413-4.** dieses Gesetzes.

(3) Aufgabe der Jugendvertreter ist es, den Unternehmensleiter und den Hauptausschuss in allen sich auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer beziehenden Angelegenheiten sowie in allen Angelegenheiten welche die Ausbildung betreffen, zu beraten.

Die Jugendvertreter können diese Angelegenheiten auf die Tagesordnung des Hauptausschusses setzen lassen.

(4) Die Jugendvertreter sind berechtigt, an den Sitzungen der Hauptausschüsse teilzunehmen, wenn diese über sie betreffenden Angelegenheiten beraten.

Ein Sprecher der Jugendvertreter nimmt an allen Hauptausschusssitzungen teil.

Kapitel II. - Zusammensetzung des Personalausschusses

Art. L. 412-1. (1) Unbeschadet der Bestimmungen von **Art. L. 411-1.** richtet sich die Mitgliederzahl der Personalausschüsse nach der Stärke der von ihnen vertretenen Belegschaft:

- 1 ordentliches Mitglied bei einer Belegschaftsstärke von 15 bis 25 Arbeitnehmern;
- 2 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 26 bis 50 Arbeitnehmern;
- 3 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 51 bis 75 Arbeitnehmern;
- 4 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 76 bis 100 Arbeitnehmern;
- 5 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 101 bis 200 Arbeitnehmern;
- 6 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 201 bis 300 Arbeitnehmern;
- 7 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 301 bis 400 Arbeitnehmern;
- 8 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 401 bis 500 Arbeitnehmern;
- 9 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 501 bis 600 Arbeitnehmern;
- 10 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 601 bis 700 Arbeitnehmern;
- 11 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 701 bis 800 Arbeitnehmern;
- 12 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 801 bis 900 Arbeitnehmern;
- 13 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 901 bis 1000 Arbeitnehmern;
- 14 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1001 bis 1100 Arbeitnehmern;
- 15 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1101 bis 1500 Arbeitnehmern;
- 16 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1501 bis 1900 Arbeitnehmern;
- 17 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1901 bis 2300 Arbeitnehmern;
- 18 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 2301 bis 2700 Arbeitnehmern;
- 19 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 2701 bis 3100 Arbeitnehmern;
- 20 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3101 bis 3500 Arbeitnehmern;
- 21 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3501 bis 3900 Arbeitnehmern;
- 22 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3901 bis 4300 Arbeitnehmern;
- 23 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 4301 bis 4700 Arbeitnehmern;
- 24 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 4701 bis 5100 Arbeitnehmern;
- 25 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 5101 bis 5500 Arbeitnehmern;
- 1 weiteres ordentliches Mitglied pro 500 Arbeitnehmer bei einer Belegschaftsstärke von mehr als 5500 Arbeitnehmern.

(2) Zusätzlich zählen die Personalausschüsse so viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder.

(3) Zählt der Ausschuss nur ein ordentliches Mitglied, hat das Ersatzmitglied ein Recht auf Teilnahme an den in Anwesenheit des Unternehmens- oder Betriebsleiters abgehaltenen Sitzungen.

Art. L. 412-2. (1) In den Betrieben, die ständig mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, können, insofern die absolute Mehrheit der Mitglieder dies verlangt, Berater aus den Reihen der Belegschaft oder von außerhalb an den Personalausschusssitzungen zu ganz bestimmten Angelegenheiten mit beratender Stimme teilnehmen; ihre Anzahl darf jedoch ein Drittel der Mitgliederzahl des Ausschusses nicht übersteigen.

Diese Berater werden mit absoluter Mehrheit durch den Ausschuss gewählt, und zwar auf Vorschlag der auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaft(en), die in dem Ausschuss vertreten ist (sind).

Erfolgt kein Vorschlag oder erlangt der gemäß den oben genannten Bestimmungen vorgeschlagene Berater nicht die absolute Mehrheit der Stimmen der Ausschussmitglieder, wird durch den Ausschuss ein Berater mit absoluter Stimmenmehrheit berufen.

(2) In Betrieben, die regelmäßig weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Ausschuss auf Antrag seiner Mitglieder oder des Betriebsleiters mit absoluter Mehrheit beschließen, bestimmte Angelegenheiten an einen Arbeitgeberverband und an die in dem Ausschuss vertretene(n) national repräsentativste(n) Gewerkschaft(en) zur gemeinsamen Untersuchung weiterzureichen.

(3) Bei der Feststellung der Mehrheiten werden Stimmenprozentbruchteile von gleich oder größer der Hälfte nach oben aufgerundet; Stimmenprozentbruchteile kleiner als die Hälfte werden nach unten abgerundet.

Kapitel III. - Wahl der Personalausschussmitglieder

Abschnitt 1. - Modalitäten der Bezeichnung

Art. L. 413-1. (1) Die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalausschusses werden von den Arbeitnehmern des Betriebs in geheimem Wahlgang an der Urne nach dem System der Verhältniswahl gewählt, und das aufgrund von Kandidatenlisten, die entweder aufgestellt werden von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften oder von mindestens 5% der Arbeitnehmer, ohne aber hundert überschreiten zu müssen.

In Betrieben mit jedoch weniger als hundert Arbeitnehmern erfolgt die Wahl nach dem Mehrheitswahlsystem; das Gleiche gilt für die Wahl der Jugendvertreter.

In Abweichung von Absatz (1) kann eine Kandidatenliste auch aufgestellt werden durch eine gewerkschaftliche Organisation, die der Definition von Artikel L. 161-3. entspricht, wenn diese die absolute Mehrheit der Mitglieder des vorausgehenden Personalausschusses vertrat.

(2) Die Zahl der Kandidaten auf einer Liste darf die Anzahl der zu vergebenden Mandate an ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder nicht überschreiten.

(3) Es gilt kein Kandidat auf einer Liste als gewählt, wenn die Liste nicht mindestens 5% der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

(4) Die Wahlregeln und das Wahlverfahren werden durch ein Großherzogliches Reglement festgelegt.

(5) Der Minister, der die Arbeit in seiner Zuteilung innehat, kann, auf Antrag des Betriebsleiters oder des Ausschusses, unter Bedingungen und gemäß Modalitäten, die er bestimmt, Arbeitnehmern, die am Wahltag aus innerbetrieblichen Gründen oder wegen Krankheit, Arbeitsunfall oder Urlaub nicht im Betrieb sind, die Briefwahl gestatten.

(6) Werden keine Kandidaturen eingereicht, bestimmt der Minister, der die Arbeit in seiner Zuteilung innehat, durch Beschluss die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Betriebs.

Art. L. 413-2. Die Mitglieder des Ausschusses werden für die Dauer von fünf Jahren ernannt und können wieder gewählt werden.

(2) Die Ausschüsse werden in ihrer Gesamtheit zwischen dem 15. Oktober und dem 15. November jeden fünften Kalenderjahres zu einem vom Minister, der die Arbeit in seiner Zuteilung innehat, festgelegten Datum, welches im Amtsblatt veröffentlicht wird, neu besetzt.

(3) Der Minister, der die Arbeit in seiner Zuteilung innehat, kann jedoch außerhalb des in dem vorangehenden Absatz (2) bezeichneten Zeitrahmens die vollständige Neubesetzung eines Personalausschusses anordnen, wenn eine Liste nicht mehr über eine ausreichende Zahl von ordentlichen Mitgliedern verfügt und wenn keine stellvertretenden Mitglieder mehr zur Verfügung stehen, um den oder die freien Sitze zu besetzen.

Weiter sind Wahlen außerhalb des in dem vorangehenden Absatz (2) bezeichneten Zeitrahmens abzuhalten, wenn das Personal des Betriebs die Mindestanzahl an Arbeitnehmern erreicht, die für die Aufstellung eines Personalausschusses vorgesehen ist.

Das Mandat des unter den in den vorangehenden Abschnitten vorgesehenen Bedingungen aufgestellten oder neu besetzten Ausschusses endet mit den Mandaten der gemäß Absatz (2) eingerichteten Ausschüsse, es sei denn, die Dauer ihres Mandats wäre dadurch geringer als ein Jahr; in diesem Fall wird ihr Mandat um fünf Jahren verlängert.

(4) Der im Amt befindliche Ausschuss nimmt seine Aufgaben bis zum Ende seines Mandats in der durch die Wahlen bestimmten Besetzung und unabhängig von Änderungen des Personalbestandes wahr.

(5) Im Falle einer Unternehmens-, Betriebs-, oder durch Teilunternehmen- oder Teilbetriebsverlagerung im Sinne des Buches I, Title II, Kapitel VII, dauert das Statut der Personalausschüsse fort, insofern der der Betrieb seine Eigenständigkeit behält.

Wenn der Betrieb seine Eigenständigkeit nicht behält, werden die Personalvertreter im Personalausschuss des Betriebes, welcher erstere empfängt, mit vollen Rechten eingebunden. Der so vergrößerte Personalausschuss bezeichnet unverzüglich einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden, einen Schriftführer und ein Büro gemäß Artikel **Art. L. 416-1**... Diese außergewöhnliche Zusammensetzung des Personalausschusses endet nach dessen ersten Erneuerung.

Wenn die Arbeitnehmer des Betriebes, welcher seine Eigenständigkeit nicht behält, von einem Betrieb empfangen wird, welcher keinen Personalausschuss besitzt, bilden erstere den gemeinsamen Personalausschuss des Betriebes.

Abschnitt 2. - Wahlberechtigungen

Art. L. 413-3. Zur Teilnahme an der Wahl der Personalausschussmitglieder sind alle Arbeitnehmer beider Geschlechter, gleich welcher Nationalität berechtigt, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben und welche dem Betrieb am Wahltag seit mindestens 6 Monaten durch Arbeits- oder Lehrvertrag angehören.

Art. L. 413-4. (1) Zu Mitgliedern des Personalausschusses können die Arbeitnehmer gewählt werden, welche:

1. am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sind;
2. bei dem Unternehmen, ohne Unterbrechung, am Wahltag seit mindestens einem Jahr beschäftigt sind;
3. entweder Luxemburger sind, oder Bürger eines der Staaten aus dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, oder aber Bürger eines Staates, welcher dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum nicht angehört, aber der Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C besitzt, welche nach den rechtlichen und vorschriftsmäßigen Verfügungen, die die ausländischen Arbeitskräfte regeln, erstellt wurde. Allerdings dürfen Bürger aus einem Staat außerhalb des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und welche keine Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C besitzen bis zu einem Drittel der Mitglieder des Ausschusses gewählt werden; diejenigen, welche in Überzahl gewählt worden sind, werden durch Luxemburger oder Bürger eines der Staaten aus dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, oder aber Bürger eines Staates, welcher dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum nicht angehört, aber eine Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C besitzen ersetzt, welche nicht gewählt wurden und auf der gleichen Liste die höchste Stimmenzahl der Nichtgewählten erreicht haben.

(2) Bis zum vierten Grad Verwandte und Verschwägerter des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer, die Direktoren und der Personalabteilungsleiter des Betriebs können weder zu ordentlichen noch zu Ersatzmitgliedern eines Personalausschusses gewählt werden.

Art. L. 413-5. Arbeitnehmer, die in mehreren Unternehmen gleichzeitig eine Teilzeitarbeit ausüben, sind nur in dem Unternehmen wählbar, in welchem sie die längste Arbeitsdauer haben, und falls die Arbeitsdauer in beiden Betrieben gleich ist, in dem Unternehmen, wo sie die meisten Dienstjahre vorzuweisen haben.

Falls das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer die meisten Dienstjahre aufzuweisen hat, nicht in den Anwendungsbereich der gesetzlichen Pflicht fällt, einen Personalausschuss einzusetzen, so ist der Arbeitnehmer in dem Unternehmen wählbar, wo eine solche Pflicht besteht.

Art. L. 413-6. Der Leiharbeiter oder der zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer kann weder das aktive noch das passive Wahlrecht für die Funktionen des Personalausschussmitglieds oder des Vertreters der Arbeitnehmer im gemischten Betriebsrat und im Verwaltungsrat der Entleiherfirma geltend machen.

Jedoch hat er in der Entleiherfirma das Recht sich beschwerend an die Personaldelegierten zu wenden, sie um Rat zu fragen sowie das Recht auf Einsicht in seine persönliche Akte gemäß diesem Titel.

Kapitel IV. - Aufgaben des Personalausschusses

Abschnitt 1. - Allgemeine Zuteilungen

Art. L. 414-1. (1) Die allgemeine Aufgabe des Personalausschusses besteht in der Wahrung und Verteidigung der Interessen der Belegschaftsmitglieder, in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Sozialrechte, insofern hierfür nicht ein etwaiger gemischter Betriebsrat, falls vorhanden, zuständig ist.

(2) So fällt es dem Personalausschuss zu, vorbehaltlich anderer Aufgaben, die ihm durch Sondergesetze eingeräumt werden, insbesondere:

1. Stellung zu nehmen und Vorschläge zu unterbreiten zu allen Fragen, die auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Lage der Belegschaftsmitglieder gerichtet sind;
2. dem Arbeitgeber alle Beanstandungen von einzelnen Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmergruppen vorzutragen;
3. Streitigkeiten, welche möglicherweise zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen auftreten könnten, zu verhindern und zu schlichten;
4. im Falle der Nichtbeilegung solcher Streitigkeiten, Klagen oder Bemerkungen, die sich auf die Anwendung der Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Abmachungen über die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer in der Ausübung ihres Berufes beziehen, an die Gewerbeaufsicht weiterzuleiten;
5. Stellung zu nehmen zur Ausarbeitung oder Abänderung der Arbeits- oder Betriebsordnung und strikt auf deren Einhaltung zu achten;
6. Vorschläge zur Abänderung der Betriebsordnung zu unterbreiten, zu welchen die Direktion oder gegebenenfalls der gemischte Betriebsrat innerhalb von zwei Monaten eine Entscheidung treffen und diese sofort dem Ausschuss mitteilen muss;
7. in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern an der betrieblichen Lehrlingsausbildung und an der Verwaltung von Ausbildungszentren mitzuwirken;
8. an der Ausarbeitung und Durchführung der Ausbildungsordnung mitzuwirken;
9. die Integrierung der durch Unfallfolgen oder sonst wie Behinderten zu fördern, und sich für die Schaffung ihren körperlichen und geistigen Fähigkeit angemessenen Arbeitsplätzen einzusetzen;
10. an der Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen mitzuwirken;
11. an der Gestaltung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeit und des Arbeitsplatzes und von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken;
12. Stellung zu nehmen im Vorfeld der Einführung, der Umänderung und der Abschaffung einer Zusatzpension.

Abschnitt 2. - Sicherheitsdelegierter

Art. L. 414-2. (1) Jeder Hauptausschuss und gegebenenfalls jeder Abteilungsausschuss wählt aus seinen Reihen oder aus den Reihen der übrigen Belegschaftsmitglieder einen Delegierten für die Sicherheit des Personals.

(2) Der Sicherheitsdelegierte hinterlegt das durch den Abteilungsleiter abgezeichnete Ergebnis seiner Feststellungen in einer besonderen Akte, die im Betrieb aufbewahrt wird und dort von den Ausschussmitgliedern und den Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht eingesehen werden kann.

In dringenden Fällen, in denen die Feststellungen ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeaufsicht erfordern, darf sich der Sicherheitsdelegierte unmittelbar an diese wenden, unter der Bedingung jedoch gleichzeitig den Unternehmensleiter oder seinen Stellvertreter und den Ausschuss zu unterrichten.

(3) Der Sicherheitsdelegierte kann jede Woche in Begleitung des Betriebsleiters oder seines Vertreters im Betrieb und an den nichtständigen Betriebsstätten und Arbeitsorten des Betriebes einen Kontrollgang durchführen. Er darf den Kontrollgang an den nichtständigen Betriebsstätten und Arbeitsorten des Betriebes, an denen nicht mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt werden, nur mit vorheriger Einwilligung des Betriebsleiters oder seines Vertreters durchführen.

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

Der Leiter der Abteilung, in der der Kontrollgang durchgeführt wird, und der Leiter der Wartungsabteilung nehmen an dem vorgenannten Kontrollgang teil.

(4) Die Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht haben bei ihren Inspektionen ein Recht auf die Begleitung des Sicherheitsdelegierten; sie können ebenfalls bei der Aufklärung von Unfällen seine Hilfe in Anspruch nehmen.

(5) Dem Sicherheitsdelegierten dürfen wegen seiner Abwesenheit von seinem Arbeitsplatz, die durch die Kontrollgänge oder durch die den Beamten der Inspektions- oder Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht verliehene Hilfe bedingt ist, keine Einkommenseinbußen entstehen.

(6) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, bei dem Sicherheitsdelegierten über folgende Themen die seine Meinung einzunehmen und ihm Auskunft zu geben über:

1. das Abschätzen der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die außergewöhnlichen Risiken, denen verschiedene Arbeitnehmergruppen ausgesetzt sind inbegriffen;
2. die zu treffenden Schutzmaßnahmen, und wenn nötig, das zu benutzende Schutzmaterial;
3. die Erklärungen, die laut Artikel L. 613-1., bei der Gewerbeaufsicht einzureichen sind;
4. jede Handlung, die wesentliche Folgen auf die Sicherheit und Gesundheit haben kann;
5. die Ernennung der Sicherheitsbeauftragten (*travailleurs désignés*), die sich um die Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten der beruflichen Risiken in einem Unternehmen oder Betrieb zu kümmern haben;

6. die genommenen Maßnahmen im Bereich der Ersten Hilfe, der Bekämpfung der Brandherde und des Evakuierens der Arbeitnehmer, die notwendigen Maßnahmen, die an die Art der Aktivitäten und Größe der Unternehmen angepasst wurden unter Berücksichtigung anderer anwesenden Personen;
7. die zu bestimmenden Maßnahmen, die die notwendigen Beziehungen, mit den Außendiensten herstellen, besonders im Bereich der Erst-Hilfe, der medizinischen Begleitung in Notfällen, der Rettung und Bekämpfung von Brandherden;
8. das Zurückgreifen auf die Zuständigkeit des Unternehmens oder des Betriebes, das Zurückgreifen auf außerbetriebliche Zuständigkeiten um die Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten zu organisieren;
9. die passende Ausbildung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit gewährleistet sein muss.

Die Sicherheitsdelegierten haben das Recht, den Arbeitgeber zu fragen, dass letzterer die nötigen Maßnahmen trifft und ihm in diesem Sinn Vorschläge zu unterbreiten, um jedem Risiko für die Arbeitnehmer zuvor zu kommen und die Gefahrenquellen zu beseitigen.

Abschnitt 3. - Die / der Gleichheitsdelegierte

Art. L. 414-3. (1) Jeder Hauptausschuss und, gegebenenfalls, jeder Abteilungsausschuss muss unverzüglich nach seinem Einsetzen und für die Dauer seines Mandates aus der Mitte seiner Mitglieder eine(n) Gleichheitsdelegierte(n) ernennen.

(2) Der Gleichheitsdelegierte hat als Aufgabe die Gleichbehandlung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern zu gewährleisten betreffend des Zugangs zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zur beruflichen Förderung sowie die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen.

Zu diesem Zweck ist der Gleichheitsdelegierte befugt, unter Vorbehalt der in anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehener Befugnisse, in den Bereichen seines Auftrags, allein oder im Einvernehmen mit der Personalausschuss handelnd

1. sein Gutachten abzugeben und Vorschläge zu formulieren in Bezug auf alle Fragen, die in einen der oben erwähnten Bereiche fallen;
2. dem Arbeitgeber Sensibilisierungsaktionen für das beschäftigte Personal des Unternehmens vorzuschlagen;
3. dem Arbeitgeber einen Maßnahmenplan vorzubereiten und vorzulegen, der die Gleichheitsaussichten zwischen Frauen und Männer fördert, sowie Artikel L. 241-2. Abschnitt (2) in fine;
4. dem Arbeitgeber jede individuelle oder kollektive Beschwerde vorzulegen in Bezug auf die Gleichbehandlung zwischen Männer und Frauen;
5. individuellen oder kollektiven Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich der Gleichbehandlung zwischen Männer und Frauen vorzubeugen und sie zu schlichten;

6. die Gewerbeaufsicht mit Beschwerden oder Bemerkungen zu befassen, falls keine Regelung der oben genannten Streitfälle vorliegt;
7. das beschäftigte Personal beider Geschlechter einmal pro Jahr getrennt zusammen zu rufen;
8. die Bildung zur Gleichheit der Lehrlinge im Betrieb zu überwachen;
9. bei der Erstellung und Ausführung des Lehrsystems mitzuarbeiten;
10. Sprechstunden in einem geeigneten Lokal für das beschäftigte Personal des Betriebes entweder außerhalb oder während der Arbeitsstunden zu geben. In diesem letzteren Fall muss der Gleichheitsdelegierte sich mit dem Arbeitgeber über die Uhrzeit und Organisationsregelung der Beratungen einigen, deren Dauer laut der in dem folgenden Paragraph 4 vorgesehenen Stundengutschrift angerechnet wird;
11. im Vorfeld ein Gutachten abzugeben zu jeder Schaffung eines Teilzeitposten im Betrieb.

(3) Auf den Gleichheitsdelegierten sind Artikel **Art. L. 415-1., Art. L. 415-2., Art. L. 415-5., Art. L. 415-6.** Absatz (1) anwendbar.

(4) Um seinen in diesem Artikel definierten Aufgaben nachzukommen, wird die in Artikel **Art. L. 415-5.,** Paragraph 2, vorgesehene Stundengutschrift erhöht um

- vier entlohnte Stunden pro Monat, wenn der Betrieb regelmäßig zwischen 15 und 25 Arbeitnehmer beschäftigt;
- sechs entlohnte Stunden pro Monat, wenn der Betrieb regelmäßig zwischen 26 und 50 Arbeitnehmer beschäftigt;
- acht entlohnte Stunden pro Monat, wenn der Betrieb regelmäßig zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt;
- zehn entlohnte Stunden pro Monat, wenn der Betrieb regelmäßig zwischen 76 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt;
- vier entlohnte Stunden pro Woche, wenn der Betrieb regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Dieses zusätzliche Zeitguthaben ist der ausschließlichen Nutzung durch den Gleichheitsdelegierten vorbehalten.

(5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Gleichheitsdelegierten bei Lohnfortzahlung einen sogenannten Bildungsurlaub zu gewähren, d.h. die Freizeit, die er braucht, um an Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Spezialinstituten teilnehmen zu können, die in die normale Arbeitszeit fallen und dem Erwerb von für ihn als Gleichheitsdelegierten wichtige wirtschaftlichen, juristischen, sozialen und psychologischen Kenntnissen dienen.

Der Gleichheitsdelegierte verfügt so über zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht dem Jahresurlaub angerechnet werden dürfen. Die Dauer des Bildungsurlaubs wird als Arbeitszeit betrachtet, die damit verbundenen Ausgaben für die Entlohnung werden für die Betriebe, die weniger als 150 Arbeiter beschäftigen, vom Staat übernommen.

Abschnitt 4. - Informationen über das Leben des Unternehmens

Art. L. 414-4. (1) Der Unternehmensleiter muss dem Ausschuss die Informationen zukommen lassen, welche geeignet sind, seinen Mitgliedern Einblick in den Ablauf und das Leben des Unternehmens zu geben. In Unternehmen mit einem gemischten Betriebsrat geschieht dies monatlich, in den übrigen Unternehmen anlässlich der in Artikel **Art. L. 415-6.** (1) dieses Gesetzes genannten Zusammenkünfte mit der Betriebsleitung.

(2) Der Unternehmensleiter muss dem Ausschuss die notwendigen Informationen zuleiten, welche dessen Mitglieder aufklären über:

1. die Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit sowie die Schutz- und Vorbeugemaßnahmen betreffend sowohl das Unternehmen oder den Betrieb im allgemeinen als auch jede Art von Arbeits- oder Funktionsposten;
2. die zu nehmenden Schutzmaßnahmen und, wenn notwendig, das zu verwendende Schutzmaterial.

Dieselben Informationen müssen jedem Arbeitgeber von auswärtigen Unternehmen oder Betrieben zugeteilt werden, die in dem Unternehmen tätig sind, diese müssen sie dann an ihre eigene Personaldelegation weitergeben.

(3) Der Unternehmensleiter muss den Ausschuss und den/die Gleichheitsdelegierte(n) informieren und konsultieren über den Stand, die Struktur und die mögliche Entwicklung der Beschäftigung innerhalb des Betriebes oder des Unternehmens sowie die möglicherweise vorgesehenen Maßnahmen der Antizipation die vorgesehen sind, insbesondere im Falle von Beschäftigungsbedrohungen; so muss er der Personaldelegation und/oder dem/der Gleichheitsdelegierte(n) jedes Semester Statistiken vorlegen, die auf das Geschlecht ventiliert sind über Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Kündigungen, Entlohnungen und Ausbildung des im Unternehmen beschäftigten Personals berichten.

(4) Der Unternehmensleiter muss den Ausschuss informieren und konsultieren über die Entscheidungen die möglicherweise wichtige Änderungen in der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsverträgen mit sich bringen, inbegriffen diejenigen, welche die Maßnahmen von Massenentlassungen und die Aufrechterhaltung der Arbeitnehmerrechte im Falle von Firmenübernahmen betreffen.

(Gesetz vom 11. November 2009) „(5) Der Unternehmensleiter muss den Ausschuss und den/die Gleichheitsdelegierte(n) informieren und konsultieren über den Abschluss von Verträgen zur Beschäftigungs-Unterstützung (*appui-emploi*), Verträge zur Einführung in die Beschäftigung (*initiation à l'emploi*) sowie die Verträge zur Einführung in die Beschäftigungserfahrung (*initiation à l'emploi-expérience*)“.

Art. L. 414-5. Wird das Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt, muss die Direktion oder Geschäftsleitung den Personalausschuss einmal im Jahr schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens unterrichten.

Sie tut dies, indem sie dem Personalausschuss einen Gesamtbericht über die Tätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, das Betriebsergebnis, die Auftragseingänge, die Entwicklung der Lohnstruktur und Lohnsumme und die getätigten Investitionen vorlegt, dies nach Vorlage beim gemischten Betriebsrat, falls vorhanden.

Abschnitt 5. - Aushang der Mitteilungen des Personalausschusses

Art. L. 414-6. (1) Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Personalausschusses und des oder der Gleichheitsdelegierten erfolgt ohne Einschränkung an den für diesen Zweck bestimmten Anschlagtafeln, soweit sie einen direkten Zusammenhang mit den dem Ausschuss gesetzlich zugewiesenen Aufgaben haben.

(2) Die auf einer von einer national repräsentativen Gewerkschaft aufgestellten Liste gewählten Vertreter können weiterhin:

1. gewerkschaftliche Mitteilungen frei an den für diesen Zweck vorgesehenen und von den in Absatz (1) verschiedenen Anschlagtafeln aushängen; eine Ausfertigung dieser gewerkschaftlichen Mitteilungen ist dem Unternehmensleiter gleichzeitig mit dem Aushang zu übermitteln;
2. Veröffentlichungen und Flugblätter gewerkschaftlicher Art unter den Arbeitnehmern des Unternehmens, innerhalb des Betriebsgeländes und an, im Einvernehmen mit dem Unternehmensleiter festzulegenden Orten, frei zu verbreiten;
3. gegebenenfalls die Gewerkschaftsbeiträge innerhalb des Betriebes einkassieren, soweit dies den Betriebsablauf nicht beeinträchtigt.

Dies gilt auch für die Vertreter, die auf einer von der Definition des Artikels L. 161-3. entsprechenden Gewerkschaft aufgestellten Liste gewählt wurden, soweit sie die absolute Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses darstellen.

Abschnitt 6. - Zugang zur Personalakte der Arbeitnehmer

Art. L. 414-7. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht zweimal im Jahr, während den Arbeitsstunden, sich Einblick in seine Personalakte zu verschaffen; zu dieser Gelegenheit kann er sich durch ein Mitglied des Ausschusses oder durch den Gleichheitsdelegierten begleiten lassen, welche an das Geheimnis der in der Personalakte stammenden Informationen gebunden ist solange der Arbeitnehmer ihn nicht von dieser Pflicht entbunden hat.“

Auf Antrag des Arbeitnehmers müssen dessen Erklärungen zum Inhalt der Personalakte in diese aufgenommen werden.

Kapitel V. - Stellung der Personalvertreter

Abschnitt 1. - Pflichten der Vertreter

Art. L. 415-1. Die Mitglieder des Personalausschusses bleiben der Betriebsordnung unterworfen.

Sie haben das Recht, im Einvernehmen mit dem Betriebsleiter oder Stellvertreter, ihren Arbeitsplatz ohne Entgeltminderung zu verlassen, soweit dies für die Erfüllung der ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist.

Art. L. 415-2. Die Mitglieder des Personalausschusses und die in **Art. L. 412-2.** bezeichneten Berater sind hinsichtlich aller Aspekte der Herstellungsverfahren dem Berufsgeheimnis unterworfen. Sie sind weiter zur Geheimhaltung aller Informationen vertraulicher Art gehalten, die von dem Betriebsleiter oder seinem Vertreter als solche eingestuft worden sind.

Soweit Mitglieder des Ausschusses eine solche Einstufung als missbräuchlich ansehen, können sie innerhalb einer Achttagfrist beim Direktor der Gewerbeaufsicht Beschwerde einlegen. Dieser entscheidet in der Sache über die Einstufung der Vertraulichkeit dieser Informationen. Seine Entscheidung ist endgültig.

Abschnitt 2. - Dauer des Mandats

Art. L. 415-3. Das Mandat des Personalvertreters endet:

1. im Falle einer Nichtwiederwahl als ordentliches oder stellvertretendes Mitglied, sobald die Installation des Ausschusses erfolgt;
2. wenn der Betroffene nicht mehr zum Personal gehört;
3. im Falle eines Rücktritts;
4. wenn die Gewerkschaft, die seine Kandidatur angemeldet hat, den Betriebsleiter und den Ausschuss darüber in Kenntnis gesetzt hat, dass der Betroffene ihr nicht mehr angehört;
5. im Falle seines Ablebens.

Art. L. 415-4. Das Ersatzmitglied sitzt in Vertretung des ordentlichen Mitglieds:

1. im Falle wo dieser verhindert ist;
2. wenn das Mandat des ordentlichen Mitglieds aus einem der in dem vorangehenden Artikel **Art. L. 415-3.** unter den Punkten 2 bis 5 aufgeführten Gründe beendet ist; in diesem Fall führt das Ersatzmitglied das Mandat des ordentlichen Mitglieds zu Ende.

Abschnitt 3. - Ausübung des Mandats

Art. L. 415-5. (1) Gemäß **Art. L. 415-1.** dieses Gesetzes ist der Betriebsleiter dazu verpflichtet, den Mitgliedern des Ausschusses die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit zu gewähren und als Arbeitszeit zu vergüten.

(2) In Betrieben wo die zu vertretende Anzahl der Arbeitnehmer 500 nicht überschreitet, stellt der Unternehmensleiter die Mitglieder des Personalausschusses jede Woche für eine Stundenzahl von deren Arbeit bei Fortzahlung von Lohn oder Gehalt frei, welche im Verhältnis zur Beschäftigungszahl des Betriebes steht, wobei als Berechnungsbasis 40 Stunden für 500 Arbeitnehmer gelten.

Für die Anwendung der obenstehenden Verfügungen, werden die Stundenbruchteile, welche gleich oder größer ein Halb sind, nach oben auf- und die Stundenbruchteile, die kleiner als ein Halb sind, nach unten abgerundet.

(3) Der Betriebsleiter muss von jeglicher Arbeit und bei Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Erhaltung des Rechts auf Beförderung und Aufstieg dauernd vom Dienst freistellen:

- ein Personalausschussmitglied bei einer durch die Ausschuss vertretenen Belegschaft von 501 bis 750 Arbeitnehmern;

- zwei Personalausschussmitglieder bei einer durch die Ausschuss vertretenen Belegschaft von 751 bis 1500 Arbeitnehmern;
- drei Personalausschussmitglieder bei einer durch die Ausschuss vertretenen Belegschaft von 1501 bis 3000 Arbeitnehmern;
- vier Personalausschussmitglieder bei einer durch die Ausschuss vertretenen Belegschaft von 3001 bis 5000 Arbeitnehmern;
- fünf Personalausschussmitglieder bei einer durch die Ausschuss vertretenen Belegschaft von 5001 bis 7000 Arbeitnehmern;
- ein weiteres Personalausschussmitglied je 2000 vertretene Arbeitnehmer bei einer vertretenen Belegschaft von mehr als 7000 Arbeitnehmern.

Die Bezeichnung der freigestellten Vertreter geschieht in geheimer Listenwahl durch die Ausschussmitglieder und das gemäß den Regeln des Verhältnis Wahlsystems.

Wenn jedoch das von dem Ausschuss vertretene Arbeitnehmereffektiv 1500 Arbeitnehmer übersteigt, bezeichnet eine jede von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften, die in dem Ausschuss vertreten und die durch einen Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind, einen der gemäß den Verfügungen dieses Paragraphen freigestellten Vertreter.

Der Ausschuss kann mit absoluter Mehrheit beschließen, die Freistellung von einem oder mehreren Mitgliedern gemäß Absatz (1) in eine Stundengutschrift umzuwandeln, und dies auf der Grundlage von 40 Stunden für jedes freigestellte Mitglied.

(4) Die Vergütung der Personalausschussmitglieder darf nicht niedriger sein als die, die sie empfangen hätten, wenn sie während der Stunden ihrer Ausschussarbeit im Betrieb gearbeitet hätten.

(5) Eine zwischen dem Betriebsleiter und dem Personalausschuss zu treffende Vereinbarung bestimmt die Maßnahmen, die für die Wiedereingliederung eines freigestellten Ausschussmitglieds in seine frühere Beschäftigung oder in eine gleichwertige Beschäftigung bei Beendigung seines Mandats erforderlich sind.

Art. L. 415-6. (1) Die Personalausschüsse können einmal im Monat während der Arbeitszeit zusammentreten. Die Sitzung muss, wenn nicht eine kürzere Frist vereinbart worden ist, der Direktion 48 Stunden im Voraus angekündigt werden; die Personalausschüsse müssen mindestens sechsmal im Jahr während der Arbeitszeit zusammentreten, davon dreimal mit der Betriebsleitung.

(2) Die Personalausschüsse können so oft zusammentreten wie dies für die wirksame Wahrnehmung der ihnen durch das Gesetz übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

(3) Der Zentralausschuss tritt während der Arbeitszeit so oft wie nötig zusammen.

(4) Die in Absatz (1) und (3) genannte Sitzungszeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Art. L. 415-7. (1) Der Zentralausschuss ruft einmal im Jahr die Mitglieder der Hauptausschüsse im Beisein des Unternehmensleiters und der Betriebsleiter oder deren Vertreter zusammen und dies zur Entgegennahme eines Berichtes über die Tätigkeiten der verschiedenen Hauptausschüsse.

(2) Die Hauptausschüsse rufen mindestens einmal im Jahr die Mitglieder der Abteilungsausschüsse im Beisein des Betriebsleiters und der Abteilungsleiter oder ihrer Vertreter zusammen und dies zur Entgegennahme eines Berichts über die Tätigkeiten der verschiedenen Abteilungsausschüsse.

Art. L. 415-8. Der Hauptausschuss kann einmal im Jahr eine Belegschaftsversammlung abhalten. Diese Versammlung, welche nicht öffentlich ist, wird durch den Vorsitzenden des Hauptausschusses einberufen.

Der Unternehmensleiter wird eingeladen, an der Belegschaftsversammlung teilzunehmen oder sich bei dieser vertreten zu lassen.

Art. L. 415-9. (1) Der Hauptausschuss kann für die Arbeitnehmer des Unternehmens Sprechstunden in seinem Büro einrichten.

(2) Gehören dem Ausschuss ein oder mehrere nach Artikel **Art. L. 415-5.** freigestellte Mitglieder an, finden diese Sprechstunden während der Arbeitszeit zu Zeiten statt, welche von dem Ausschuss festgesetzt und dem Betriebsleiter zuvor mitgeteilt wurden.

(3) In Betrieben mit ständig mehr als 25 jugendlichen Arbeitnehmern kann der Jugendvertreterausschuss pro Woche eine Sprechstunde für jugendliche Arbeitnehmer einrichten, bei welcher ein Mitglied des Hauptausschusspräsidiums, welches für diese Aufgabe von jeglicher Arbeit freizustellen ist, anwesend sein muss.

(4) Die Ausschüsse ohne freigestellte Mitglieder können Sprechstunden sowohl außerhalb als auch innerhalb der Arbeitszeit einrichten. Für Sprechstunden innerhalb der Arbeitszeit müssen vorher Zeitpunkt sowie Einrichtungs- und Gewährungsmodalitäten mit dem Betriebsleiter vereinbart werden. Diese Sprechstunden werden der Stundengutschrift des Ausschusses angerechnet.

Art. L. 415-10. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den ordentlichen Mitgliedern der Personalausschüsse bei Lohnfortzahlung einen sogenannten Bildungsurlaub zu gewähren, d.h. die Freizeit, die sie brauchen, um an Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Spezialinstituten, die in die normale Arbeitszeit fallen und dem Erwerb von für sie als Arbeitnehmervertreter wichtigen wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnissen dienen, teilnehmen zu können.

(2) In Betrieben, welche ständig zwischen 15 und 50 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied während seiner Mandatszeit ein Recht auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub. Die entstehenden Lohnkosten werden vom Staat getragen.

In Betrieben, welche ständig zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied während seiner Mandatszeit ein Recht auf zwei Arbeitswochen Bildungsurlaub. Die für eine Woche entstehenden Lohnkosten werden vom Staat getragen.

In Betrieben mit ständig mehr als 150 Arbeitnehmern hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied Anrecht auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

(3) Der Bildungsurlaub darf nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden; er gilt als Arbeitszeit.

Der Unternehmensleiter muss innerhalb der in Absatz (2) genannten Grenzen jenen Ausschussmitglieder Bildungsurlaub gewähren, welcher im Einklang mit einer Liste, die jährlich zwischen den Arbeitgeberverbänden und den national repräsentativsten Gewerkschaften neu festgelegt wird, von den Ausschussmitgliedern beantragt wurde.

Abschnitt 4. - Besonderer Kündigungsschutz

Art. L. 415-11. (1) Während der Dauer ihres Mandats können die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder der verschiedenen Personalausschüsse, der/die Gleichheitsdelegierte und der/die Sicherheitsdelegierte nicht entlassen werden; eine von dem Arbeitgeber an einen dieser Delegierten zugestellte Kündigung, sowie gegebenenfalls die Vorladung zu dem Vorgespräch sind nichtig und ohne Wirkung. Innerhalb von 15 Tagen nach Kündigung des Vertrages kann der Arbeitnehmer einen einfachen Antrag an den Präsidenten der Arbeitsgerichtsbarkeit richten, welcher in einer Dringlichkeitsentscheidung im Eilverfahren, nachdem er die Parteien angehört und ordnungsmäßig geladen hatte, die Nichtigkeit der Entlassung feststellen und eine Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls eine Reintegration gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 124-12. festlegen kann. Die Verfügung des Präsidenten der Arbeitsgerichtsbarkeit ist vorläufig vollstreckbar; gegen sie ist das Rechtsmittel der Berufung statthaft, die innerhalb von vierzig Tagen ab Zustellung der Entscheidung durch die Gerichtskanzlei durch einfachen Antrag bei dem Vorsitzenden Richter der Kammer des Berufungsgerichts, dem die Berufungsverfahren im Bereich des Arbeitsrechts zugewiesen sind, einzulegen ist. Es wird im Eilverfahren und nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien entschieden.

(2) Im Fall eines schwerwiegenden Fehlers ist der Betriebsleiter aber berechtigt, den sofortigen Ausschluss des betroffenen Delegierten von der Arbeit anzuordnen, dies bis zur endgültigen Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit über seinen Antrag auf Aufhebung des Arbeitsvertrags.

Soweit die Arbeitsgerichtsbarkeit diesem Antrag nicht stattgibt, ist der Ausschluss aufgehoben und dessen Wirkungen von Rechtswegen beseitigt.

(3) Innerhalb von acht Tagen nach Zustellung des unrechtmäßigen Ausschlusses von der Arbeit oder der unrechtmäßigen Entlassung kann der Arbeitnehmer, der Mitglied eines Ausschusses oder der Gleichheitsdelegierter ist, einen einfachen Antrag an den Präsidenten der Arbeitsgerichtsbarkeit richten, welcher in einer Dringlichkeitsentscheidung im Eilverfahren, nachdem er die Parteien angehört und ordnungsmäßig geladen hatte, über die Beibehaltung oder die Aussetzung der Entgeltzahlung bis zur endgültigen Beilegung der Streitsache entscheidet. Diese Entscheidung unterliegt unter den gleichen Voraussetzungen wie die Urteile der Arbeitsgerichtsbarkeit der Berufung; sie ist vorläufig vollstreckbar; erforderlichenfalls aus der vollstreckbaren Ausfertigung und vor der Einregistrierung.

Im Falle einer unrechtmäßigen Kündigung, die nicht im Zusammenhang mit einem unter den in dem vorangehenden Absatz (2) vorgesehenen Bedingungen eines Ausschlusses von der Arbeit steht, ordnet der Präsident die sofortige Reintegration des Delegierten in den Betrieb an.

(4) Wenn der Delegierte, der von einem Arbeitsausschluss betroffen ist, eine neue, entlohnte Beschäftigung ausübt, sei es als Arbeitnehmer oder als Selbständiger, so kann der Arbeitgeber beim Präsidenten der Arbeitsgerichtsbarkeit die Aussetzung der Entgeltzahlung beantragen.

Art. L. 415-12. Die Vorschriften des vorangehenden Artikels **Art. L. 415-11.** sind auf die Entlassung ehemaliger Mitglieder der Personalausschüsse und der ehemaligen Gleichheitsdelegierten anwendbar während der ersten sechs Monate, welche auf das Ende oder die Beendigung ihres Mandats folgen, sowie auf die Kandidaten für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss ab der Einreichung der Kandidatur und während einer Dauer von drei Monaten. Sie sind ebenfalls anwendbar auf die von einer Unternehmens- oder Betriebsübertragung betroffenen Vertreter, im Falle wo deren Mandat infolge dieser Übertragung endet.

Kapitel VI. - Tätigkeit und Organisation

Art. L. 416-1. (1) Der Personalausschuss wählt aus den Reihen seiner Mitglieder, in geheimer Abstimmung und mit einfacher Mehrheit einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden und einen Schriftführer; bei Stimmgleichheit gilt der Ältere als gewählt.

(2) Für die Erledigung der laufenden Geschäfte und Vorbereitung seiner Sitzungen, bezeichnet der Ausschuss außerdem aus den Reihen seiner Mitglieder, in geheimer Listenwahl gemäß den Regeln der verhältnismäßigen Vertretung, ein Präsidium, welches sich wie folgt zusammensetzt:

- 3 Mitglieder bei einem Ausschuss von mindestens 9 Mitgliedern;
- 5 Mitglieder bei einem Ausschuss von mindestens 12 Mitgliedern;
- 7 Mitglieder bei einem Ausschuss von mindestens 16 Mitgliedern;
- 9 Mitglieder bei einem Ausschuss von mindestens 22 Mitgliedern.

(3) Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und der Schriftführer gehören dem Präsidium von Rechtswegen an.

In Ausschüsse mit weniger als 9 Mitgliedern bilden der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende von Rechtswegen das Ausschusspräsidium.

Art. L. 416-2. (1) Der Gegenstand der Beratungen des Personalausschusses wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die durch das Ausschusspräsidium aufgestellt und den Mitgliedern mindesten fünf Tage vor jeder Sitzung zugestellt wird.

(2) Das Präsidium ist verpflichtet, jene Angelegenheiten auf die Tagesordnung zu setzen, welche in einem von mindestens einem Drittel der Ausschussmitglieder drei Tage vor der Sitzung eingereicht wurden. Wird der Antrag eingereicht, nachdem die Tagesordnung den Ausschussmitgliedern zugestellt wurde, muss der Ausschussvorsitzende die Ausschussmitglieder innerhalb von 24 Stunden über diesen unterrichten.

Art. L. 416-3. (1) Der Personalausschuss tritt nach schriftlicher Einberufung durch den Vorsitzenden zusammen.

(2) Der Ausschussvorsitzende muss den Ausschuss mindestens sechsmal im Jahr einberufen.

(3) Er ist verpflichtet, darüber hinaus den Ausschuss 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 Absatzes werden die Bruchteile, die gleich oder größer als ein Halb sind, nach oben auf- und die Bruchteile, die kleiner als ein Halb sind, nach unten abgerundet.

(4) Der Betriebsleiter oder sein Vertreter können durch den Ausschuss zur Teilnahme an dessen Beratungen eingeladen werden, besitzen jedoch kein Stimmrecht.

(5) Der Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat, kann den Ausschuss zu Zwecken, die ihm geeignet erscheinen, einberufen; er kann ebenfalls zu den Sitzungen einen Beamten seiner Wahl abordnen, dessen Erklärungen angehört werden müssen.

Der Betriebsleiter oder sein Vertreter muss zur Teilnahme an den in diesem Absatz genannten Sitzungen eingeladen werden.

Art. L. 416-4. Die Ausschusssitzungen sind nicht öffentlich.

Art. L. 416-5. (1) Die Beschlüsse des Personalausschusses werden mit Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

(2) Der Schriftführer des Ausschusses führt über jede Sitzung Protokoll.

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

Das Ausschusspräsidium ist verantwortlich für die Mitteilung durch Anschlag an der in Artikel **Art. L. 414-6.** Absatz (1) genannten Tafel.

Art. L. 416-6. Die Ausschussmitglieder üben ihre Funktionen ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt die von ihnen getragenen und unmittelbar mit der Ausübung ihres Mandats im Betrieb, nicht aber die von ihnen getragenen und mit der Nutzung des in Artikel **Art. L. 415-10.** dieses Gesetzes genannten Bildungsurlaubs zusammenhängenden, Aufenthalts- und Reisekosten.

Art. L. 416-7. Die Sitzungen und Sprechstunden des Personalausschusses finden auf dem Betriebsgelände statt, in einem Raum, welcher der Arbeitgeber zur Verfügung stellt und dessen Büro-, Heizungs- und Beleuchtungskosten zu seinen Lasten gehen.

Gehören dem Ausschuss ein oder mehrere gemäß den Bestimmungen des Absatz (3) von Artikel **Art. L. 415-5.** freigestellte Mitglieder an, muss ihnen der Betriebsleiter außerdem einen ständigen Raum sowie das für sein Sekretariat erforderliche Material und gegebenenfalls Personal stellen.

Kapitel VII. - Schlussbestimmungen

Art. L. 417-1. Die Bestimmungen dieses Gesetzes stehen Verträgen mit für die Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen nicht entgegen.

Art. L. 417-2. Die Gewerbeaufsicht überwacht die Anwendung dieses Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen.

Art. L. 417-3. (1) Streitsachen mit Bezug auf die Wahl und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs werden durch den Direktor des Gewerbeaufsicht entschieden; gegen diese Entscheidung ist Klage beim Verwaltungsgerichtshof zulässig, dieser entscheidet in letzter Instanz und zur Hauptsache.

(2) Soweit nicht anderweitig bestimmt, sind für die sich aus diesem Gesetz und seinen Durchführungsbestimmungen ergebenden, jedoch mit Ausnahme der in den vorhergehenden Absätzen genannten Streitsachen, das Arbeitsgericht zuständig.

Art. L. 417-4. Jede vorsätzliche Behinderung der Bildung eines Personalausschusses, der freien Wahl seiner Mitglieder oder seiner regelmäßigen Betätigung, oder der Benennung eines/einer Gleichberechtigungsdelegierten, der Ausführung seiner Mission, wird mit einer Geldstrafe zwischen 251 € und 15.000 € belegt.

Derjenige, der nicht den Verpflichtungen aus Artikel **Art. L. 414-7.** und **Art. L. 415-2.** dieses Gesetzes nachkommt, setzt sich der Bestrafung nach Artikel 458 des Strafgesetzbuches aus.

Bei Rückfall innerhalb von zwei Jahren nach einer endgültigen Verurteilung, können die in den vorhergehenden Absätzen genannten Strafen auf das Doppelte des Höchstmaßes heraufgesetzt

werden; darüber hinaus kann bei dem obigen Absatz (1) genannten Verstoß eine Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis 3 Monaten verhängt werden.

Zusammengesetzter Text des abgeänderten Grossherzoglichen Reglement vom 21. September 1979 bezüglich der Wahlabläufe für die Ernennung der Personalvertreter

Inhaltsverzeichnis

(MEMORIAL A, 1979, S.1458)

abgeändert durch das GhR des 13. Juni 1988 (MEMORIAL A, 1988, S.564)

abgeändert durch das GhR des 13. Juli 1993 (MEMORIAL A, 1993, S.1007)

abgeändert durch das GhR des 17. Juli 2008 (MEMORIAL A, 2008, S.1515)

Kapitel 1. - Wahlorganisation (Art. 1er)

Kapitel 2. - Erstellung der Wahllisten (Art. 2 - 3)

Kapitel 3. - Einreichung der Kandidaturen (Art. 4 - 7)

Kapitel 4. - Zusammensetzung und Bekanntmachung der Kandidatenlisten (Art. 8 - 11)

Kapitel 5. - Anfertigung der Wahlzettel (Art. 12 - 14)

Kapitel 6. - Zusammenstellung des Wahlbüros (Art. 15 - 16)

Kapitel 7. - Wahlprozedur (Art. 17 - 18)

Kapitel 8. -Wahlvorschriften (Art. 19 - 21)

Kapitel 9. - Stimmenauszählung (Art. 22 - 28)

Kapitel 10. - Sitzzuerteilung (Art. 29 - 38)

Kapitel 11. - Wahlstreitsachen (Art. 39 - 41)

Kapitel 12. - Schlußverfügungen (Art. 42 - 45)

Kapitel 1. - Wahlorganisation

Art. 1. (1) Die Wahlen für die Bezeichnung der Personalvertreter werden vom Betriebsleiter oder einem Vertreten, den er hierzu ernennt, organisiert und geleitet.

(2) Sie finden statt an einem durch eine Verfügung des Arbeitsministers für alle Neuwahlen festgesetzten und im Amtsblatt veröffentlichten Tag zwischen dem 15. Oktober und 15. November eines jeden fünften Kalenderjahres.

(3) Der Arbeitsminister kann jedoch die Neuwahl eines Personalausschusses außerhalb der in Absatz (2) genannten Frist anordnen, wenn in ihm, auf einer Liste, die ordentlichen Mitglieder nicht mehr vollzählig sind und die Zahl der Ersatzmitglieder zur Besetzung der oder des freien Sitze(s) nicht ausreicht.

Wahlen müssen auch dann außerhalb der in Absatz (2) genannten Frist abgehalten werden, wenn die Belegschaft eines Betriebes die für die Einsetzung eines Personalausschusses erforderliche Mindeststärke erreicht hat und, auf Anordnung des Direktor der Gewerbeaufsicht hin, bei Nichteinhaltung der Verpflichtung seitens des Betriebsleiters, die gesetzlich vorgesehene(n) Vertretung(en) einsetzen zu lassen.

Kapitel 2. - Erstellung der Wahllisten

(Großherzogliches Reglement vom 17. Juli 2008) „**Art. 2.** Der Betriebsleiter oder sein Vertreter erstellen für jede Wahl die alphabetische Liste der Arbeitnehmer, die die Bedingungen erfüllen, um das aktive und passive Wahlrecht auszuüben.

Er erstellt außerdem eine gesonderte alphabetische Liste der jugendlichen Arbeitnehmer, die die Bedingungen erfüllen, um das aktive und passive Wahlrecht für die Bezeichnung der Vertreter der jungen Arbeitnehmer auszuüben.“

Art. 3. (1) Mindestens einen Monat vor den Wahlen muß der Betriebsleiter oder sein Vertreter den Arbeitnehmern des Betriebs Tag und Ort der Wahlen sowie Stunde, zu welcher die Wahlvorgänge beginnen und aufhören, durch Aushang bekannt geben lassen. Zwischen Beginn und Abschluß der Vorgänge muß eine ausreichende Zeitspanne liegen - mindestens aber eine Stunde - damit jeder Wähler seine Stimme abgeben kann. Der Aushang gibt des Weiteren die Zahl der zu wählenden Personalvertreter an und den Ort, wo die Interessierten Kenntnis von den Namen der Kandidaten nehmen können, sowie die Bedingungen des passiven Wahlrechts.

(2) Drei Wochen vor dem Wahltag werden die in Artikel 2. erwähnten alphabetischen Listen durch den Betriebsleiter oder seinen Vertreter zur Begutachtung der Interessierten hinterlegt.

Spätestens am gleichen Tag wird den Arbeitnehmern durch Aushang zur Kenntnis gebracht, daß jede Beanstandung gegen die hinterlegten Listen dem Betriebsleiter innerhalb der drei Werktagen nach der Hinterlegung vorgebracht werden muß.

(3) Eine Kopie der alphabetischen Listen und des Aushangs wird am Tag der Hinterlegung der Gewerbeaufsicht übermittelt.

Kapitel 3. - Einreichung der Kandidaturen

Art. 4. (1) Erfolgen die Wahlen nach den Regeln des Proporzwahlsystems, erfolgt die Einreichung der Kandidaturen in Form von Listen; jede Einzelkandidatur wird als eine Liste für sich allein angesehen.

(2) Geschehen die Wahlen nach dem System der einfachen Mehrheit, erfolgt die Einreichung der Kandidaturen in Form von Einzelkandidaturen.

(3) Jeder Liste und jeder Einzelkandidatur muß eine Erklärung beiliegen; die von dem oder den Kandidaten unterzeichnet ist, die damit bescheinigen, daß sie die Kandidatur annehmen.

(4) Die Listen oder Einzelkandidaturen müssen dem Betriebsleiter oder seinem Vertreter spätestens am fünfzehnten Kalendertag vor der Wahleröffnung, um sechs Uhr abends, übergeben werden. Nach Ablauf dieser Frist, sind die Kandidaturen ungültig.

(Großherzogliches Reglement vom 17. Juli 2008) „**Art. 5.** (1) Erfolgen die Wahlen nach Listenwahl gemäß den Regeln des Proporzwahlsystems, sind jene Kandidatenlisten zulässig, die eingereicht werden von:

1. den Gewerkschaftsorganisationen, welche eine nationale Repräsentativität gemäß Art. L. 161-5. des "Code du Travail" aufweisen;
2. den Gewerkschaftsorganisationen, welche eine Repräsentativität in einem bestimmten Bereich der Wirtschaft gemäß Art. L. 161-6. des "Code du Travail" aufweisen;

3. den Gewerkschaftsorganisationen, welche der Definition von Artikel L. 161-3. des "*Code du Travail*" entsprechen, insofern diese Organisationen, im Augenblick der Anmeldung der Kandidaturen, die absolute Mehrheit der Mitglieder in den austretenden Ausschüsse bilden;
4. der oder den Gruppen von Lohnempfänger des Betriebs, die mindestens 5% der zu vertretenden Belegschaft ausmachen, ohne jedoch über 100 Arbeitnehmer hinausgehen zu müssen.

Wird eine Liste unter einer gemischten Bezeichnung von einer oder mehreren auf Landesebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen gemeinsam mit einer Gewerkschaftsorganisation, welche der Definition von Artikel L. 161-3. des "*Code du Travail*" betreffend die Arbeitskollektivverträge entspricht vorgelegt, ist letztere von der Einhaltung der unter Punkt 4 des vorausgehenden Absatzes eingetragenen Bedingungen entbunden.

(2) Erfolgen die Wahlen nach dem System der einfachen Mehrheit, sind jene Kandidaturen zulässig, die eingereicht werden von:

1. den Gewerkschaftsorganisationen, welche eine nationale Repräsentativität gemäß Art. L. 161-5. des "*Code du Travail*" aufweisen;
2. den Gewerkschaftsorganisationen, welche eine Repräsentativität in einem bestimmten Bereich der Wirtschaft gemäß Art. L. 161-6. des "*Code du Travail*" aufweisen;
3. den Gewerkschaftsorganisationen, welche der Definition von Artikel L. 161-3. des "*Code du Travail*" entsprechen, insofern diese Organisationen, im Augenblick der Anmeldung der Kandidaturen, die absolute Mehrheit der Mitglieder in den austretenden Ausschüsse bilden;
4. fünf Wähler.

In Abweichung von Punkt 4 des vorausgehenden Absatzes, sind die Kandidaturen für die Bezeichnung der Vertreter der jungen Arbeitnehmer zulässig, wenn sie von drei Jugendlichen vorgelegt werden, die die Bedingungen für die Beteiligung an ihrer Bestimmung erfüllen.“

Art. 6. (1) Jede Kandidatenliste trägt die Bezeichnung eines Bevollmächtigten, den die Vorschlagenden auserwählt haben, um die Liste dem Betriebsleiter oder seinem Vertreter zu übergeben; die Übergabe kann durch eingeschriebenen Brief erfolgen und das spätestens zwei Tage vor jenem, der in Artikel 4. Absatz (4) angegeben ist, wobei der Poststempel ausschlaggebend ist.

(2) Jede Liste muß eine Bezeichnung tragen; falls verschiedene Listen gleiche Bezeichnungen tragen, werden die Bevollmächtigten dazu angehalten, die erforderliche Unterscheidungen zu erstellen, falls nicht, werden diese Listen durch den Betriebsleiter oder seinen Vertreter mit der Ordnungsbuchstaben bezeichnet; diese Bezeichnung hat vor Ablauf der für die Erklärung der Kandidaturen zuerteilten Frist zu geschehen.

(3) Die Liste führt in alphabetischer Reihenfolge Name, Vorname und Beruf der Kandidaten an, sowie die Bezeichnung der Gewerkschaftsorganisation oder Wählergruppe, die sie vorschlagen.

(4) Niemand darf auf mehr als einer Liste stehen, weder als Kandidat, noch als Vorschlagender oder Bevollmächtigter. Werden identische Angaben, was die auf Listen eingetragenen Kandidaten betrifft, hinterlegt, gilt die zuerst hinterlegte Liste; tragen sie das gleiche Datum, sind alle ungültig.

(5) Eine Liste darf nicht eine Zahl von Kandidaten begreifen, die über jener der zu verleihenden ordentlichen und Ersatzmandate liegt.

Art. 7. Der Betriebsleiter oder sein Vertreter tragen die Listen oder Einzelkandidaturen in der Reihenfolge ihrer Hinterlegung ein. Er verweigert die Eintragung von jeder Liste oder Einzelkandidatur, die nicht den Vorschriften des vorliegenden Reglements entspricht.

Kapitel 4. - Zusammensetzung und Bekanntmachung der Kandidatenlisten

Art. 8. (1) Bei Ablauf der in Artikel 4. Absatz (4) des vorliegenden Reglements erwähnten Frist, schließt der Betriebsleiter oder sein Vertreter die Kandidaturabgabe ab.

(2) Übersteigt die Zahl der Kandidaten nicht jene der zu wählenden ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder, oder liegt die Zahl der vorgeschlagenen Kandidaten unter jener der zu wählenden ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder, werden diese Kandidaten ohne weitere Formalität als gewählt erklärt, unter der Bedingung jedoch, daß nur eine einzige Kandidatenliste vorgelegt wurde und daß der Bevollmächtigte dieser Liste einerseits die ordentlichen Vertreten und andererseits die Ersatzvertreter in der Reihenfolge wie sie die ordentlichen vertreten ersetzen müssen, ausdrücklich bezeichnet hat.

Der Betriebsleiter oder sein Vertreter nimmt dies zu Protokoll.

Art. 9. (1) Wurde keine gültige Kandidatur innerhalb der in Artikel 4. Absatz (4) des vorliegenden Reglements vorgesehenen Frist eingereicht, oder liegt die Zahl der Kandidaturen unter der Zahl der einzunehmenden Sitze, gibt der Betriebsleiter oder sein Vertreter dies den Wählern und, gegebenenfalls, den Bevollmächtigten zur Kenntnis und gewährt ihnen eine zusätzliche Frist von drei Tagen.

(2) Wurde nach Ablauf dieser Frist keine gültige Kandidatur vorgelegt, stellt der Betriebsleiter oder sein Vertreter hierüber ein Protokoll auf, das er mit den dazugehörigen Unterlagen dem Direktor der Gewerbeaufsicht übermittelt; die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder werden alsdann von Amts wegen durch den Arbeitsminister unter den wählbaren Arbeitnehmern des Betriebs bezeichnet, und dies auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht.

Art. 10. (1) Die Kandidaturen müssen während den drei Werktagen vor dem Wahltag in Aushang gebracht werden, außer bei Briefwahl, wo der Arbeitsminister eine längere Aushangfrist anordnen kann.

(Großherzogliches Reglement vom 13. Juni 1988) „(2) Erfolgt die Wahl nach dem Proporzwahlssystem gibt der Aushang auf einem einzigen Zettel und in dicken Buchstaben Name, Vorname und Beruf der Kandidaten aller gültigen eingetragenen Listen an.“

(Großherzogliches Reglement vom 13. Juli 1993) „Für jede Liste wird die Vorstellungsreihenfolge der Kandidaten beibehalten. Die Liste trägt die der Berufsorganisation zugeordnete Ordnungsnummer, die die Liste vorlegt, dies gemäß den Bestimmungen des großherzoglichen Reglements vom 13. Juli 1993 betreffend die Zuordnung einer einheitlichen Ordnungsnummer für die Kandidatenlisten, die von der gleichen Berufsorganisation, der gleichen Gewerkschaft oder Gruppe von Arbeitnehmern für die Wahlen der Berufskammern, der Krankenkassen und der Personalausschüsse.

Die in Artikel 5. Absatz (1) bezeichneten Gewerkschaftsorganisationen und Gruppen von Arbeitnehmern, die die Zuordnung einer Ordnungsnummer gemäß der vorbezeichneten großherzoglichen Verordnung nicht beantragt oder nicht erhalten haben, haben die Ordnungsnummer zu verwenden, die ihnen auf Antrag durch den Direktor der Arbeits- und Grubenverwaltung zugeordnet wird.“

(3) Erfolgt die Wahl nach dem Mehrheitssystem, gibt der Aushang auf einem gleichen Blatt und dicken Buchstaben Name, Vorname und Beruf aller Kandidaten wieder, die sich gültig eingetragen haben oder die gültig eingetragen wurden. Die Kandidaten werden nach alphabetischer Reihenfolge geordnet.

(4) Der Aushang gibt außerdem die Anweisungen für die Wähler wieder.

Art. 11 (Aufgehoben durch das Großherzogliche Reglement vom 13. Juni 1988).

Kapitel 5. - Anfertigung der Wahlzettel

Art. 12. Nachdem er die Kandidatenliste abgeschlossen und die Kandidaturen in Aushang gebracht hat, erstellt der Betriebsleiter oder sein Vertreter sogleich die Stimmzettel.

Die Wahlzettel sind identisch mit dem Aushang, außer daß sie kleiner sein können und die Anweisungen für die Wähler nicht wiedergeben. Sie geben die Zahl der zu wählenden ordentlichen Vertreter und Ersatzvertreter an.

Art. 13. (1) Erfolgt die Wahl nach dem Proporzwahlssystem, befindet sich über jeder Liste ein der Stimmabgabe vorbehaltenes Kästchen. Zwei weitere Kästchen befinden sich hinter dem Namen und Vornamen eines jeden Kandidaten. Das Kästchen über der Liste ist schwarz und weist in der Mitte einen kleinen Kreis von der Farbe des Papiers auf.

(2) Erfolgt die Wahl nach dem Majorzwahlssystem, befindet sich ein einziges Kästchen hinter dem Namen und Vornamen eines jeden Kandidaten. Es gibt kein Kästchen über der Liste.

Art. 14. Die für eine gleiche Wahl benutzten Stimmzettel müssen identisch sein, was Papier, Format und Druck anbelangt.

Die Benutzung aller anderen Stimmzettel ist verboten.

Die Stimmzettel müssen vor der Wahl auf der Rückseite mit einem Stempel, welcher der Betriebsleiter zur Verfügung stellt, abgestempelt werden.

Kapitel 6. - Zusammenstellung des Wahlbüros

(*Großherzogliches Reglement vom 17. Juli 2008*) „**Art. 15.** (1) Am Wahltag wird ein Hauptwahlbüro, gegebenenfalls zusätzliche Wahlbüros gebildet, welche einen Präsidenten und zwei Beisitzer begreifen.

Der Betriebsleiter oder sein Vertreter übt das Amt als Präsidenten des Hauptwahlbüros aus.

Ein Vertreter des Betriebsleiters steht jedem zusätzlichen Wahlbüro vor.

Jedes Mal üben zwei Arbeitnehmer, die von dem austretenden Ausschuss zu bezeichnen sind, das Amt als Beisitzer aus.

Falls keine solche Bezeichnung durch die austretende Ausschuss geschieht und im Falle der Einsetzung eines neuen Ausschusses, werden die Beisitzer durch den Betriebsleiter, oder bei Beanstandung, durch den Direktor der Gewerbeaufsicht, unter den Wählern bestimmt.

(2) Weder die ordentlichen oder stellvertretenden Personalvertreter, noch die neuen Kandidaten für den Posten eines Personalvertreters können jedoch als Beisitzer tagen.“

Art. 16. Die Mitglieder des Wahlbüros sind gehalten, die Stimmen genau zu zählen und das Wahlgeheimnis zu wahren.

Kapitel 7. - Wahlprozedur

Art. 17. (1) Die Personalvertreter werden in geheimer Urnenwahl durch die Arbeitnehmer des Betriebs gewählt.

So wie die Wähler vorstellig werden, kreuzt einer der Beisitzer ihren Namen auf den alphabetischen Listen, die vom Betriebsleiter oder seinem Vertreter erstellt worden sind, an.

Jeder Wähler, der vorstellig wird, erhält aus den Händen des Präsidenten einen Stimmzettel, der rechtwinklig in vier gefaltet und auf der Rückseite abgestempelt ist.

(2) Der Wähler, der aus Unachtsamkeit den ihm ausgehändigten Stimmzettel beschädigt, kann einen andern beim Präsidenten beantragen, wobei er ihm den ersten zurückgibt, der sofort vernichtet wird.

Art. 18. Nachdem er gewählt hat, zeigt der Wähler dem Präsidenten des Wahlbüros seinen Stimmzettel, den er wieder in vier gefaltet hat, mit dem Stempel nach außen, und wirft ihn in die Wahlurne.

Jede Stimmabgabe durch Vertreter ist untersagt. Der Stimmzettel ist vom Wähler persönlich abzugeben; er kann weder durch eine Drittperson noch als Postbrief abgegeben werden, außer wenn die Briefwahl durch Entscheid des Arbeitsministers gestattet wurde, dies auf Antrag hin seitens des Betriebsleiters oder des Ausschusses und spätestens einen Monat vor dem Wahldatum.

Kapitel 8. - Wahlvorschriften

Art. 19. Die Wahlen geschehen nach Listenabstimmung gemäß dem Verhältniswahlsystem.

In den Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern jedoch geschieht die Wahl nach dem System der einfachen Mehrheit; dies gilt auch für die Bezeichnung der Vertreter der jungen Arbeitnehmer.

Art. 20. (1) Jeder Wähler verfügt über so viele Stimmen wie ordentliche und Ersatzvertreter zu wählen sind.

(2) Erfolgt die Wahl nach dem Verhältniswahlsystem, kann der Wähler jedem Kandidaten zwei Stimmen geben, bis er das Stimmentotal, über das er verfügt, aufgebraucht hat.

Der Wähler, der den Kreis des Kästchens über einer Liste schwärzt oder ankreuzt, stimmt für diese Liste in ihrer Gesamtheit und gibt somit jedem Kandidaten dieser Liste eine Stimme.

Jedes Kreuz (+ oder x), das in eines der Kästchen hinter dem Namen eines Kandidaten eingetragen wird, gilt als eine Stimme für diesen Kandidaten.

(3) Erfolgt die Wahl nach dem System der einfachen Mehrheit, kann der Wähler jedem der Kandidaten eine einzige Stimme geben, bis er das Stimmentotal, über das er verfügt, aufgebraucht

hat; er tut dies, indem er ein Kreuz (+ oder x) in das Kästchen hinter dem Namen der Kandidaten einzeichnet.

(4) Jeder, auch unvollständig ausgefüllte Kreis und jedes, auch unfertige Kreuz sind als gültige Stimme anzusehen, es sei denn die Absicht, dadurch den Stimmzettel kenntlich zu machen, sei erkennbar.

Jedes Kreuz, das an einer anderen Stelle als im Kästchen gemacht wird, zieht die Ungültigkeit des Stimmzettels nach sich.

Der Wähler darf keine andere Eintragung, Unterschrift, Streichung oder sonstige Zeichen auf dem Stimmzettel machen.

Art. 21. Der Wähler kann alle Stimmen, über die er verfügt, einer Liste verleihen oder sie auf verschiedenen Listen verteilen.

Kapitel 9. - Stimmenauszählung

Art. 22. Zur für den Wahlschluß festgesetzten Zeit wird die Wahlurne vom Präsidenten, in Gegenwart der beiden Beisitzer, geöffnet.

Art. 23. Das Büro zählt, ohne sie zu entfalten, die in der Urne enthaltenen Stimmzettel. Die Zahl der Wähler und der Stimmzettel wird dem Protokoll eingetragen.

Bevor die Stimmzettel geöffnet werden, werden sie vom Präsidenten gemischt.

Art. 24. Die einer Liste in ihrer Gesamtheit (Listenstimmen) oder den Kandidaten individuell (Namenstimmen) abgegebenen Stimmen gelten sowohl für die Liste bei der Berechnung der verhältnismäßigen Sitzverteilung zwischen den Listen, als auch für die Kandidaten bei der Zuerteilung der Sitze auf den Listen. Die im Kasten über einer Liste ausgedrückte Wahl zählt für so viele Listenstimmen wie Kandidaten darauf stehen.

Art. 25. Der Präsident des Wahlbüros gibt die Listen- und Namenstimmen an.

Die beiden Beisitzer nehmen die Stimmenzählung vor und halten, jeder für sich, das Ergebnis schriftlich fest.

Art. 26. Die ungültigen Stimmzettel werden für die Festsetzung der Stimmenzahl nicht in Betracht gezogen:

Sind ungültig:

1. alle anderen Stimmzettel als jene, die den Wählern durch den Präsidenten des Wahlbüros ausgehändigt wurden;
2. die Stimmzettel, die mehr Stimmen aufweisen als Vertreter zu wählen sind und jene, die keine Stimmabgabe enthalten;
3. die Stimmzettel, deren Formen und Ausmaße verändert wurden, die im Innern einen Zettel oder sonstigen Gegenstand enthalten oder durch dessen Autor, durch ein Zeichen, eine Streichung oder ein sonstiges Merkmal, kenntlich gemacht wurden.

Art. 27. Das Büro hält die Zahl der Wähler fest, sowie jene der ungültigen Stimmzettel (einschließlich der weißen Stimmzettel) und jene der gültigen Stimmzettel, die Zahl der von jeder Kandidatenliste erhaltenen Listenstimmen sowie die von jedem Kandidaten erhaltenen persönlichen Stimmen. Es trägt sie ins Protokoll ein.

Art. 28. Wurden alle Stimmzettel ausgezählt, werden sie von den Beisitzern geprüft; die ihre etwaigen Anmerkungen oder Beanstandungen vorbringen.

Die Stimmzettel, die Gegenstand von Beanstandungen waren, werden den gültigen Stimmzetteln zugefügt, wenn sie als solche durch Entscheid des Büros zugelassen wurden.

Die ungültigen oder beanstandeten Stimmzettel, mit Ausnahme der weißen Stimmzettel, werden von den Mitgliedern des Büros paraphiert.

Die Beanstandungen und Entscheidungen des Büros werden im Protokoll vermerkt.

Kapitel 10. - Sitzverteilung

Abschnitt 1. - Proporzwahlssystem

Art. 29. Um die Verteilung der Sitze zu bestimmen, wird die Gesamtzahl der von den verschiedenen Listen erhaltenen gültigen Stimmen durch die um eine Einheit erhöhte Zahl der zu wählenden ordentlichen Mitglieder geteilt.

Man nennt "Wahlzahl" die ganze Zahl, die gleich über dem so erhaltenen Quotienten liegt.

Jeder Liste werden so viele Sitze als ordentliche Vertreter und so viele Sitze als Ersatzvertreter zuerteilt wie die Wahlzahl in der von dieser Liste erhaltenen Stimmenzahl enthalten ist.

Erhält eine Liste nicht mindestens 5% der gültig abgegebenen Stimmen, wird sie für die Sitzverteilung nicht in Betracht gezogen.

Art. 30. Liegt die Zahl der so gewählten ordentlichen Vertreter und Ersatzvertreter unter jener der zu wählenden ordentlichen Vertreter und Ersatzvertreter, teilt man die Zahl der Stimmen jeder Liste durch die um eine Einheit erhöhte Zahl der bereits erhaltenen ordentliche Vertreter Sitze.

Der Sitz als ordentlicher Vertreter und der entsprechende Sitz als Ersatzvertreter werden jener Liste zugeteilt, die den höchsten Quotienten erreicht. Man wiederholt die gleiche Prozedur, wenn noch verfügbare Sitze übrigbleiben.

Bei Quotientgleichheit, werden der verfügbare Sitz als ordentlicher Vertreter und jener als Ersatzvertreter der Liste zuerteilt; die am meisten Stimmen erhalten hat.

Art. 31. Die entsprechenden Sitze als ordentlicher Vertreter und Ersatzvertreter werden auf jeder Liste jenen Kandidaten zuerteilt; die die größte Stimmenzahl erhalten haben.

Die Sitze als Ersatzvertreter werden jenen Kandidaten zuerteilt, die sich, nach der Zahl der erhaltenen Stimmen, hinter den Effektivvertretern einordnen.

Art. 32. Übersteigt die Zahl der Kandidaten jene der zu wählenden Mitglieder, sind jene gewählt, die am meisten Stimmen erhalten haben.

Abschnitt 2. - Majorzwahlsystem

Art. 33. Geschieht die Wahl nach relativer Mehrheit, sind jene gewählt, die am meisten Stimmen erhalten haben.

Abschnitt 3. - Gemeinsame Verfügungen

Art. 34. Bei Stimmgleichheit; gilt der älteste Kandidat als gewählt.

Art. 35. Ein Protokoll, das der Präsident und die Beisitzer sofort unterzeichnen, wird über die Wahlvorgänge und -ergebnisse erstellt; eine Kopie davon wird der Gewerbeaufsicht übermittelt.

Art. 36. Die Namen der gewählten ordentlichen Vertreter und Ersatzvertreter werden im Betrieb, während den drei auf den Wahltag folgenden Tagen, in Aushang gebracht.

Das gleiche gilt für die Namen der als gewählt proklamierten oder von Amts wegen in Anwendung von Artikel 9. Paragraph (2) des vorliegenden Reglements bezeichneten Vertreter.

Art. 37. Verzichtet ein gewählter Kandidat auf sein Mandat, muß er dies dem Präsidenten des Wahlbüros spätestens am sechsten Tag nach der Veröffentlichung der Wahlergebnisse mitteilen. Er wird alsdann ersetzt durch jenen, der auf der Liste, nach ihm, die meisten Stimmen erhalten hat, und die Zahl der Ersatzvertreter wird, gegebenenfalls, vervollständigt durch den nicht gewählten Kandidaten, der nach ihm die meisten Stimmen erhalten hat.

Dieser Sachverhalt wird dem Personal in gleicher Form und Frist wie bei der Veröffentlichung der Wahlergebnisse vorgesehen, mitgeteilt.

Nach dieser Frist kann die Zahl der Ersatzvertreter nicht mehr vervollständigt werden.

Art. 38. Die Einsetzung des Ausschusses kann nicht vor Ablauf der 15tägigen Frist, die auf den letzten Aushangtag des Wahlergebnisses folgt, oder, bei Beanstandung, vor der Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht, stattfinden.

Kapitel 11. - Wahlstreitsachen

Art. 39. Die Anfechtungen betreffend die Wahl und die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorgänge müssen durch eingeschriebenen Brief dem Direktor der Gewerbeaufsicht unterbreitet werden, der im Dringlichkeitsverfahren und in jedem Fall innerhalb von 15 Tagen eine begründete Entscheidung trifft, nachdem er die interessierte(n) Partei(en) angehört oder ordnungsgemäß zusammenberufen hat.

Sie sind nur zulässig, wenn sie innerhalb der fünfzehn Tage eingereicht werden, die auf den letzten, in Artikel 36. erwähnten Aushangtag des Wahlergebnisses folgen.

Art. 40. Innerhalb von fünfzehn Tagen nach ihrer Zustellung, kann gegen die Entscheidungen des Direktors der Gewerbeaufsicht Berufung vor dem *Streitsachenausschuß des Staatsrates** eingelegt

* Der in Kursivschrift befindliche Text ist durch das Gesetz vom 7. November 1996 durch „Verwaltungsgericht“ zu ersetzen.

werden, der im Dringlichkeitsfall und auf jeden Fall innerhalb eines Monats letztinstanzlich und grundsätzlich entscheidet.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

Art. 41. Wird die Wahl vom Direktor der Gewerbeaufsicht oder, im Einspruchsfall, vom *Streitsachenausschuß des Staatsrates** für ungültig erklärt, müssen Neuwahlen in einer Frist von zwei Monaten, vom Datum der Nichtigkeitserklärung an, stattfinden.

Kapitel 12. - Schlußverfügungen

Art. 42. Die Wahlunterlagen werden von dem Personalausschuß bis zum Ablauf seines Mandats aufbewahrt.

Alle durch die Wahlen verursachten Unkosten gehen zu Lasten des Betriebs.

Art. 43. Die in diesem Reglement vorgesehenen Fristen werden bis zum ersten darauffolgenden Arbeitstag verlängert, wenn der letzte Werktag ein Sonntag, ein gesetzlicher Feiertag oder ein nicht gearbeiteter Tag im Betrieb ist.

Art. 44. Für die Berechnung der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Belegschaft, werden jene Arbeitnehmer in Betracht gezogen, die vom Betrieb ständig in den letzten zwölf Monaten vor demjenigen, in dem die Bekanntmachung des Wahldatums in Aushang gebracht wird, beschäftigt waren.