

FAQ ZUM ARBEITSRECHT

Zusammenfassung / Inhalte

ARBEITSUNFÄLLE

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem verletzten Arbeitnehmer eine Kopie der Arbeitsunfallmeldung zu übermitteln?

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitsunfall anfechten?

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG DES ARBEITNEHMERS

Ab welchem Datum ist die Entscheidung der gemischten Kommission bezüglich einer außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung wirksam?

BEZAHLTER JAHRESURLAUB

Kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer dazu verpflichten an bestimmten Tagen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen?

Kann der Arbeitgeber bereits gewährte Urlaubstage annullieren?

ELTERNURLAUB

Kann von einem Arbeitnehmer, der sich im Teilzeit-Elternurlaub befindet, verlangt werden, dass er Überstunden leistet?

Kann von einem Arbeitnehmer, der sich im geteilten Elternurlaub befindet, verlangt werden, dass er Überstunden leistet?

ENTLASSUNG DES ARBEITNEHMERS DURCH DEN ARBEITGEBER

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entlassungsvorgespräch zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht?

Gibt es eine maximale Frist, innerhalb derer das Entlassungsvorgespräch im Rahmen einer fristgerechten Kündigung organisiert werden muss?

Muss die Personalvertretung eine Kopie des Kündigungsschreibens erhalten (fristgerecht oder mit sofortiger Wirkung)?

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Zusammenfassung dessen zu geben, was während des Entlassungsvorgesprächs diskutiert wurde?

Besteht für den Arbeitnehmer während eines bezahlten Jahresurlaubes



(oder während eines Kollektivurlaubes) Kündigungsschutz?

Muss eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen einer staatlichen Stelle gemeldet werden?

Besteht für einen Arbeitnehmer, der einen Elternurlaub in Anspruch genommen hat (unabhängig von der Art des Elternurlaubes), nach dem Ende des Elternurlaubes weiterhin Kündigungsschutz?

FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

Besteht für die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen ein besonderer Kündigungsschutz?

Muss die Ernennung einer neuen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen der Personalvertretung oder der ITM mitgeteilt werden?

KOLLEKTIVVERTRAG

Wie kann das Unternehmen wissen, ob ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag auf es anwendbar ist?

Wann sollte(n) die Gewerkschaft(en), die die Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen beantragen, dem Arbeitgeber den Forderungskatalog der Gewerkschaft mitteilen?

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der/den betreffenden Gewerkschaft(en) eine Lohntabelle auszuhandeln?

Gibt es eine Frist, innerhalb derer die Verhandlungen für einen Tarifvertrag abgeschlossen sein müssen?

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Ist es möglich, mit dem Arbeitnehmer eine für ihn längere Kündigungsfrist im Fall einer Kündigung zu vereinbaren?

PERSONALVERTRETUNG

Muss ein Arbeitgeber mit mindestens 150 Arbeitnehmern die Zustimmung der Personalvertretung einholen, wenn er neue Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verbindlich vorschreiben will?

Besteht eine Informations- und Anhörungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung im Falle der Einrichtung einer Lebensversicherung zugunsten der Arbeitnehmer oder einer „Car-policy“ im Unternehmen?

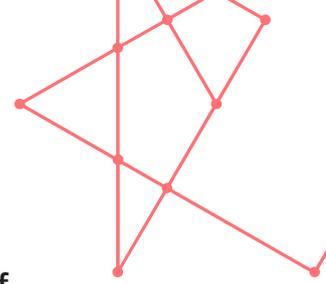
Kann ein kaufmännischer Leiter oder ein Produktionsleiter Mitglied der Personalvertretung sein?

Wie ist das Verfahren für das Mitglied der Personalvertretung, das sein Mandat niederlegen möchte, zu befolgen?

Besteht eine Informationspflicht gegenüber der ITM im Falle von Änderungen in der Zusammensetzung der Personalvertretung?

Muss der Arbeitgeber der Personalvertretung die Liste der Personen mitteilen, die von einem Antrag auf Kurzarbeit betroffen sein könnten?

Muss der Arbeitgeber der Personalvertretung die einzelnen



Urlaubssalden der Arbeitnehmer mitteilen?

Gehen die 3 jährlichen Treffen zwischen der Unternehmensleitung und der Personalvertretung, die während des Jahres stattfinden müssen, auf die Initiative des Arbeitgebers oder der Personalvertretung zurück?

Sollte der freigestellte Personalvertreter weiterhin von den Zuschlägen profitieren, die er vor seinem Mandat als freigestellter Personalvertreter erhalten hat?

Welcher ist der zu berücksichtigende Moment, um die Anzahl der zu wählenden freigestellten Personalvertreter zu bestimmen?

URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Kann ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum Urlaub aus familiären Gründen anfragen für welchen er bereits eine Zusage für bezahlten Jahresurlaub erhalten hat?

VERGÜTUNG

Ist es möglich, ein Gehalt unterhalb des sozialen Mindestlohnes (für unqualifizierte oder qualifizierte Arbeitnehmer) zu zahlen, wenn das Gehalt auf 13 Monate verteilt wird?

Dieses FAQ-Modell zum Arbeitsrecht ergänzt das vom Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) erstellte FAQ-Modell und enthält Fragen/Antworten, die nicht speziell im FAQ auf der [Webseite](#) der ITM behandelt werden.

ARBEITSUNFÄLLE

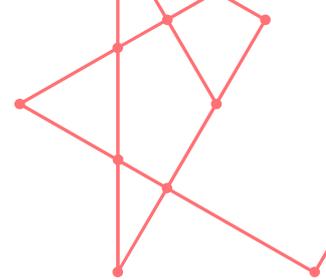
1. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem verletzten Arbeitnehmer eine Kopie der Arbeitsunfallmeldung zu übermitteln?

Ja, denn Artikel 2 der [großherzoglichen Verordnung vom 17. Dezember 2010](#) zur Festlegung des Verfahrens für die Meldung von Unfällen und zur Spezifizierung der Deckung bestimmter Leistungen durch die Unfallversicherung (AAA) sieht vor, dass der Arbeitgeber oder sein Beauftragter der Unfallversicherung jeden Arbeitsunfall melden muss, indem er alle geforderten Angaben auf dem vorgeschriebenen [Formular](#) macht und dem Versicherten eine Kopie der Arbeitsunfallmeldung zusendet.

Daher ist das Unternehmen verpflichtet, dem verletzten Arbeitnehmer eine Kopie der Arbeitsunfallmeldung zukommen zu lassen.

2. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitsunfall anfechten?

Ja, aber auch wenn der Arbeitgeber die berufliche Ursache eines Unfalles bestreitet, muss er die AAA mithilfe des vorgeschriebenen Formulars über den Unfall informieren. Um diese Anfechtung darzustellen, darf das vom Arbeitgeber ausgefüllte Formular jedoch nicht seine Unterschrift enthalten. In der Tat wird die Nichtunterzeichnung des Formulars als



Protest gegen den Arbeitsunfall gewertet. Dem Arbeitgeber wird außerdem empfohlen, dem ausgefüllten, aber nicht unterschriebenen Formular, seine Stellungnahme an die AAA beizufügen.

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG DES ARBEITNEHMERS

1. Ab welchem Datum ist die Entscheidung der gemischten Kommission bezüglich einer außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung wirksam?

Gemäß Artikel L. 125-4. Punkt 3 des Arbeitsgesetzbuches endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen am Tag der Übermittlung der Entscheidung der gemischten Kommission und der Arbeitnehmer erwirbt am selben Tag den Status einer Person, die sich in einer außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung befindet (Artikel L. 551-6. (1) des Arbeitsgesetzbuches). Das Unternehmen kann daher den außerbetrieblich wiedereingegliederten Arbeitnehmer an dem Tag, an dem es die Entscheidung der gemischten Kommission erhält, aus seiner Belegschaft entfernen. Das Austrittsdatum, das der Zentralstelle der Sozialversicherungen ([CCSS](#)) mitzuteilen ist, wäre das gleiche Datum.

- [Artikel L. 125-4. des Arbeitsgesetzbuches](#)
- [Artikel L. 551-6. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

BEZAHLTER JAHRESURLAUB

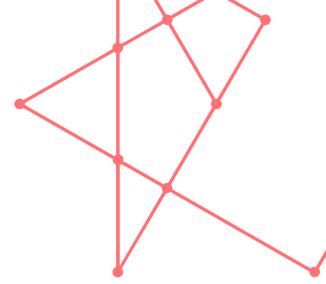
1. Kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer dazu verpflichten an bestimmten Tagen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen?

Gemäß Artikel L. 233-10. des Arbeitsgesetzbuches wird der Urlaub grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, es sei denn, die dienstlichen Erfordernisse oder die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer im Unternehmen stehen dem entgegen. Folglich kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht dazu zwingen in einem bestimmten Zeitraum Urlaubstage zu nehmen.

- [Artikel L. 233-10. des Arbeitsgesetzbuches](#)

2. Kann der Arbeitgeber bereits gewährte Urlaubstage annullieren?

Nein, der einmal vom Arbeitgeber gewährte Urlaub stellt eine unwiderrufliche einseitige Handlung dar, die nur im Falle einer ausdrücklichen oder eindeutigen Zustimmung des Arbeitnehmers zurückgenommen werden kann. Es ist also nicht möglich, bereits gewährte Urlaubstage eines Arbeitnehmers zu streichen (Berufungsgericht, 25.10.2018, Nr. 44386). Außerdem ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die vom Arbeitgeber tatsächlich gewährten Urlaubstage zu nehmen. Will der Arbeitnehmer die Urlaubstage letztlich nicht in Anspruch nehmen (trotz positiver Rückmeldung des Arbeitgebers zum Urlaubsantrag), kann er, mit Zustimmung des



Arbeitgebers wieder auf der Arbeit erscheinen, ohne dass die nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage von seinem Urlaubsguthaben abgezogen werden können (Berufungsgericht, 19.11.2020, Nr. CAL-2019-00911). Der Arbeitnehmer, der zur Arbeit zurückkehrt, muss jedoch das Einverständnis seines Arbeitgebers gehabt haben. Kann er nicht nachweisen, dass er die Zustimmung seines Arbeitgebers hatte, können die ihm gewährten Urlaubstage von seinem Urlaubsguthaben abgezogen werden.

ELTERNURLAUB

1. Kann von einem Arbeitnehmer, der sich im Teilzeit-Elternurlaub befindet, verlangt werden, dass er Überstunden leistet?

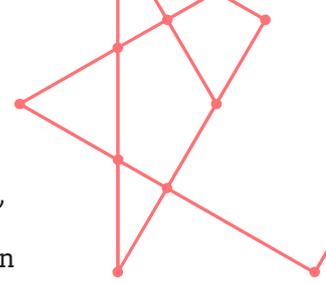
Nein, ein solcher Arbeitnehmer kann sich rechtmäßig weigern, Überstunden zu leisten, da er verpflichtet ist, seine berufliche Tätigkeit gemäß Artikel L. 234-44. (3) des Arbeitsgesetzbuches zu reduzieren. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass bei Nichteinhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer der betreffende Arbeitnehmer den Anspruch auf Elternurlaubsgeld, das von der Zukunftskasse ([CAE](#)) gezahlt wird, verlieren kann, da die Bedingungen des Artikels 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches für die Gewährung von Elternurlaubsgeld nicht mehr erfüllt wären.

- [Artikel L. 234-44. \(3\) des Arbeitsgesetzbuches](#)
- [Artikel 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches](#)

2. Kann von einem Arbeitnehmer, der sich im geteilten Elternurlaub befindet, verlangt werden, dass er Überstunden leistet?

Hier ist nach der Art des gewählten geteilten Elternurlaubes zu unterscheiden:

- Bei einem geteilten Elternurlaub mit einer Reduzierung der Arbeitszeit um 20 %/Woche während eines Zeitraumes von 20 Monaten: Ein solcher Arbeitnehmer kann sich rechtmäßig weigern, Überstunden zu leisten, da er verpflichtet ist, seine Arbeitszeit gemäß Artikel L. 234-44. (2) des Arbeitsgesetzbuches zu reduzieren. Es ist zu beachten, dass die Nichteinhaltung dieser gesetzlichen Bestimmung auch dazu führen könnte, dass dem Arbeitnehmer der Anspruch auf Elternurlaubsgeld entzogen wird, da die Voraussetzungen des Artikels 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches für die Gewährung von Elternurlaubsgeld nicht mehr erfüllt wären.
 - [Artikel L. 234-44. \(2\) des Arbeitsgesetzes](#)
 - [Artikel 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches](#)
- Bei Aufteilung des geteilten Elternurlaubes auf 4 Zeiträume von einem Monat während eines Zeitraumes von maximal 20 Monaten: Die FEDIL ist der Meinung, dass ein solcher Arbeitnehmer nach den üblichen Regeln der Überstundenarbeit Überstunden leisten kann, da es sich notwendigerweise um einen Vollzeitbeschäftigten handelt (Artikel L. 234-44. (2) des



Arbeitsgesetzbuches). Es gibt also nichts Besonderes zu beachten, es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Arbeitnehmer, die diese Form von Elternurlaub gewählt haben, in keinem der 4 Monate, in denen sie ihren Elternurlaub nehmen sollen, arbeiten dürfen (unabhängig von der Anzahl der Stunden), da sie sonst die Bedingungen für den Erhalt des Elternurlaubsgeldes gemäß Artikel 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches nicht mehr erfüllen würden.

- [Artikel L. 234-44. \(2\) des Arbeitsgesetzbuches](#)
- [Artikel 306 des Sozialversicherungsgesetzbuches](#)

ENTLASSUNG DES ARBEITNEHMERS DURCH DEN ARBEITGEBER

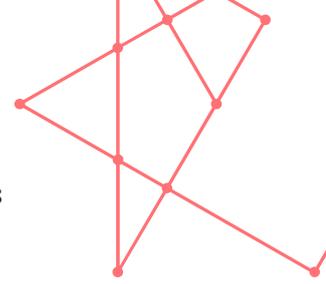
1. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entlassungsgespräch zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht?

Nein, das Arbeitsgesetzbuch sieht nicht ausdrücklich die Möglichkeit vor, dass der ordnungsgemäß vorgeladene Arbeitnehmer die Verschiebung des Entlassungsgesprächs auf einen späteren Zeitpunkt beantragen kann. Der Arbeitgeber ist also grundsätzlich nicht verpflichtet, dieses Gespräch zu verschieben, wenn der Arbeitnehmer einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat. Das Berufungsgericht entschied jedoch, dass ein Entlassungsgespräch insofern formell fehlerhaft war, als der Arbeitgeber es während eines dem Arbeitnehmer gewährten bezahlten Jahresurlaubes angesetzt hatte. Der Umstand, dass der Urlaub vom Arbeitgeber gewährt wurde, macht es somit unmöglich, das Entlassungsgespräch während dieses Zeitraumes zu organisieren (Berufungsgericht, 28.06.2018, Nr. 44349).

Falls der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, beim Entlassungsgespräch anwesend zu sein, muss er im Voraus ausdrücklich einen Antrag auf Verschiebung des Gesprächs (mit Nachweis) formuliert haben und diese Unmöglichkeit begründen. Der Arbeitgeber kann zur Zahlung einer Entschädigung wegen einer formellen Unregelmäßigkeit im Kündigungsverfahren verurteilt werden, wenn der Arbeitnehmer diese beiden Bedingungen erfüllt (Berufungsgericht, 08.02.1996, Nr. 17958). Es obliegt jedoch immer dem Arbeitnehmer zu beweisen, dass er diese Verschiebung beantragt hat. Das Berufungsgericht hat kürzlich klargestellt, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, den Termin des Entlassungsgesprächs zu verschieben, wenn der ordnungsgemäß vorgeladene Arbeitnehmer ihm lediglich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die den Tag des Entlassungsgesprächs umfasst, übermittelt, ohne ausdrücklich um dessen Verschiebung zu bitten (Berufungsgericht, 25.10.2018, Nr. 44428).

2. Gibt es eine maximale Frist, innerhalb derer das Entlassungsgespräch im Rahmen einer fristgerechten Kündigung organisiert werden muss?

Nein, das Arbeitsgesetzbuch sieht keine maximale Frist vor, innerhalb der das Entlassungsgespräch organisiert werden muss. Artikel L. 124-2. (1) des Arbeitsgesetzbuches besagt lediglich, dass der Tag dieses Gesprächs frühestens am 2. Werktag nach der Absendung des Einschreibens oder der Zustellung gegen Empfang der schriftlichen



Empfangsbestätigung festgelegt werden kann. Es ist daher möglich, das Entlassungsvorgespräch beispielsweise einen Monat nach Versand der Einladung zum besagten Gespräch zu organisieren.

- [Artikel L. 124-2. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

3. **Muss die Personalvertretung eine Kopie des Kündigungsschreibens erhalten (fristgerecht oder mit sofortiger Wirkung)?**

Nein, Artikel L. 124-2. (1) des Arbeitsgesetzbuches sieht lediglich vor, dass der Personalvertretung eine Kopie der Einladung zum Entlassungsvorgespräch übermittelt werden muss. Es ist also nicht notwendig, eine Kopie des Kündigungsschreibens an die Personalvertretung zu senden, es sei denn, der Tarifvertrag oder die internen Regelungen, die im Unternehmen gelten können, sehen etwas anderes vor.

- [Artikel L. 124-2. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

4. **Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Zusammenfassung dessen zu geben, was während des Entlassungsvorgesprächs diskutiert wurde?**

Nein, der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Zusammenfassung dessen zu geben, was während des Entlassungsvorgesprächs besprochen wurde. Wir empfehlen daher, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesbezüglich kein schriftliches Protokoll aushändigt, auch wenn dieser dies ausdrücklich wünscht.

5. **Besteht für den Arbeitnehmer während eines bezahlten Jahresurlaubes (oder während eines Kollektivurlaubes) Kündigungsschutz?**

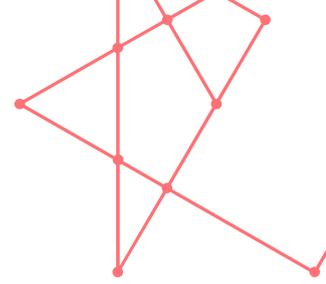
Nein, das Arbeitsgesetzbuch verbietet es dem Arbeitgeber nicht, einen Arbeitnehmer während seines bezahlten Jahresurlaubes zu entlassen (Arbeitsgericht, 09.10.1992, Nr. 3077/92). Die Kündigungsfrist kann jedoch nicht während, sondern erst nach dem Zeitraum des bezahlten Jahresurlaubes (oder des Kollektivurlaubes (Arbeitsgericht, 04.12.1992, Nr. 3975/92)) zu laufen beginnen. Es wird davon abgeraten, das Entlassungsvorgespräch während eines bezahlten Jahresurlaubes des Arbeitnehmers zu organisieren (siehe die 1. Frage des Themas dieses FAQ-Modells).

6. **Muss eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen einer staatlichen Stelle gemeldet werden?**

Ja, gemäß Artikel L. 511-27. des Arbeitsgesetzbuches muss das Unternehmen, das regelmäßig mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigt, das Sekretariat des Konjunkturausschusses über jede Entlassung informieren, die aus Gründen erfolgt, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, und zwar spätestens zum Zeitpunkt der Übersendung des Entlassungsschreibens. Das Meldeformular kann [hier](#) aufgerufen werden.

- [Artikel L. 511-27. des Arbeitsgesetzbuches](#)

7. **Besteht für einen Arbeitnehmer, der einen Elternurlaub in Anspruch**



genommen hat (unabhängig von der Art des Elternurlaubes), nach dem Ende des Elternurlaubes weiterhin Kündigungsschutz?

Nein, das Arbeitsgesetzbuch sieht keinen Kündigungsschutz nach Ende des Elternurlaubes vor. Artikel L. 234-47. (9) des Arbeitsgesetzbuches sieht jedoch vor, dass der Arbeitgeber während des Elternurlaubes verpflichtet ist, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers oder, falls dies nicht möglich ist, einen ähnlichen Arbeitsplatz, der seiner Qualifikation entspricht, mit mindestens gleichwertigem Gehalt zu erhalten. Das Berufungsgericht hat daher in einem Urteil vom 2. Februar 2017 (Nr. 41118) die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen zum Zeitpunkt der Rückkehr des Arbeitnehmers nach seinem Elternurlaub als rechtswidrig eingestuft. Allerdings hat sich die Rechtsprechung in dieser Angelegenheit geändert. Es wurde nämlich entschieden, dass eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen möglich ist, wenn sich während der Abwesenheit des Arbeitnehmers herausgestellt hat, dass dieser für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens nicht mehr unentbehrlich ist, und dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine überflüssige Stelle in seinem Unternehmen allein zu dem Zweck aufrechtzuerhalten, die Stabilität der Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu gewährleisten (Berufungsgericht, 06.12.2018, Nr. 45227). Derzeit ist die Frage noch nicht endgültig entschieden und eine Einzelfallanalyse ist erforderlich. Im Falle eines möglichen Streites würde das Arbeitsgericht jedoch eher dazu tendieren, der aktuellen Rechtsprechung zu folgen.

- [Artikel L. 234-47. \(9\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

1. **Besteht für die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen ein besonderer Kündigungsschutz?**

Nein, ein solcher Schutz ist im Arbeitsgesetzbuch nicht vorgesehen.

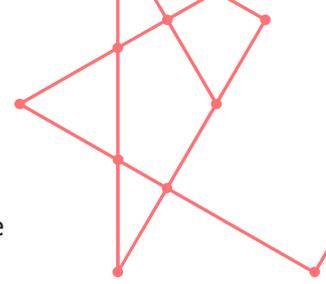
2. **Muss die Ernennung einer neuen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen der Personalvertretung oder der ITM mitgeteilt werden?**

Nein, eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers ist weder im Arbeitsgesetzbuch noch in der [großherzoglichen Verordnung vom 9. Juni 2006](#) vorgesehen.

KOLLEKTIVVERTRAG

1. **Wie kann das Unternehmen wissen, ob ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag auf es anwendbar ist?**

Der Hauptbezugspunkt für die Feststellung, ob ein solcher Tarifvertrag im Unternehmen anwendbar ist oder nicht, ist die Haupt- oder überwiegende Tätigkeit des Unternehmens (Berufungsgericht, 07.07.1994, Nr. 15088). Die damit verbundenen Aktivitäten des Unternehmens



bleiben somit unberücksichtigt. Auch die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit wird bei dieser Analyse nicht berücksichtigt. Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden und somit für einen bestimmten Wirtschaftszweig gelten, können auf der [Webseite](#) der ITM eingesehen werden.

2. **Wann sollte(n) die Gewerkschaft(en), die die Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen beantragen, dem Arbeitgeber den Forderungskatalog der Gewerkschaft mitteilen?**

Ein Forderungskatalog der Gewerkschaft ist gesetzlich nicht vorgesehen. Daher ist die Gewerkschaft, die die Eröffnung der Kollektivvertragsverhandlungen beantragt, nicht verpflichtet, dies zu einem bestimmten Zeitpunkt während der Verhandlungen mitzuteilen. In der Praxis wird er meistens gleichzeitig mit dem Antrag auf Aufnahme der Kollektivvertragsverhandlungen oder kurz nach der ersten Verhandlungssitzung mitgeteilt.

3. **Ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der/den betreffenden Gewerkschaft(en) eine Lohntabelle auszuhandeln?**

Gemäß Artikel L. 162-12. (2) des Arbeitsgesetzbuches muss der Kollektivvertrag nur das Lohnsystem sowie die Lohnbestandteile nach Berufsgruppen festlegen. Daher ist es nicht notwendig, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Kollektivvertrages eine Lohntabelle aushandelt.

- [Artikel L. 162-12. \(2\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

4. **Gibt es eine Frist, innerhalb derer die Verhandlungen für einen Tarifvertrag abgeschlossen sein müssen?**

Nein, eine solche Frist ist im Arbeitsgesetzbuch nicht vorgesehen.

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

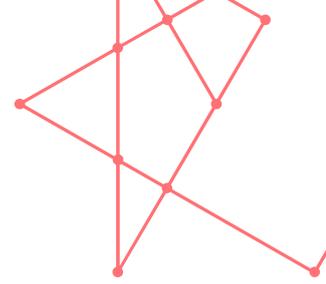
1. **Ist es möglich, mit dem Arbeitnehmer eine für ihn längere Kündigungsfrist im Fall einer Kündigung zu vereinbaren?**

Nein, nach Artikel L. 121-3. des Arbeitsgesetzbuches wäre eine solche Klausel im Arbeitsvertrag nichtig, da sie die Pflichten des betroffenen Arbeitnehmers erschweren würde.

- [Artikel L. 121-3. des Arbeitsgesetzbuches](#)

PERSONALVERTRETUNG

1. **Muss ein Arbeitgeber mit mindestens 150 Arbeitnehmern die**



Zustimmung der Personalvertretung einholen, wenn er neue Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verbindlich vorschreiben will?

Ja, gemäß Artikel L. 414-9. des Arbeitsgesetzbuches muss die Einführung oder Änderung von Maßnahmen, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die Vorbeugung von Berufskrankheiten betreffen in Betrieben mit mindestens 150 Arbeitnehmern im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung beschlossen werden. So könnte die Personalvertretung auf der Grundlage des oben genannten Artikels die Durchführung und/oder Änderung der im Unternehmen geltenden Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen ablehnen. In der Praxis wäre eine solche Entscheidung der Personalvertretung jedoch irreführend, da die Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz getroffen werden.

- [Artikel L. 414-9. des Arbeitsgesetzbuches](#)

2. Besteht eine Informations- und Anhörungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung im Falle der Einrichtung einer Lebensversicherung zugunsten der Arbeitnehmer oder einer „Car-policy“ im Unternehmen?

Nein, diese Hypothesen sind in den zutreffenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches nicht vorgesehen und gehören daher nicht zu den verschiedenen Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung (anders als die Einrichtung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems).

3. Kann ein kaufmännischer Leiter oder ein Produktionsleiter Mitglied der Personalvertretung sein?

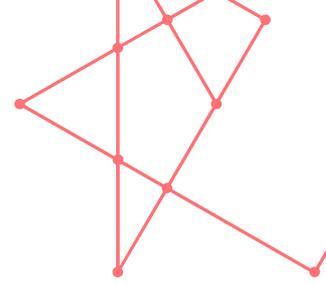
Ja, die angegebenen Personen können Personalvertreter sein, wenn sie die in Artikel L. 413-4. (1) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Bedingungen der passiven Wählerschaft erfüllen. Der folgende Absatz des oben genannten Artikels sieht nur vor, dass die Eltern und Verwandten bis zum 4. Grad des Firmenchefs, die Direktoren und der Leiter der Personalabteilung des Unternehmens nicht als ordentliche oder stellvertretende Mitglieder einer Personalvertretung gewählt werden können.

- [Artikel L. 413-4. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

4. Wie ist das Verfahren für das Mitglied der Personalvertretung, das sein Mandat niederlegen möchte, zu befolgen?

Das Arbeitsgesetzbuch sieht kein spezielles Verfahren vor, das der von der Kündigung betroffene Personalvertreter einzuhalten hat. Unserer Meinung nach sollte ein an den Arbeitgeber adressiertes Einschreiben oder ein eigenhändig zugestelltes Kündigungsschreiben mit der Unterschrift beider Parteien bevorzugt werden, um einen sicheren und schriftlichen Nachweis der Kündigung zu haben. Die FEDIL hat für ihre Mitglieder ein Modell eines Kündigungsschreibens vom Mandat des Personalvertreters erstellt.

- [Modell des Kündigungsschreibens vom Mandat des Personalvertreters](#)



5. **Besteht eine Informationspflicht gegenüber der ITM im Falle von Änderungen in der Zusammensetzung der Personalvertretung?**

Nein, Änderungen in der Personalvertretung müssen der ITM nicht mitgeteilt werden, da dies weder im Arbeitsgesetzbuch noch in der [großherzoglichen Verordnung vom 11. September 2018](#) über die Wahlvorgänge für die Benennung von Personalvertretern vorgesehen ist. Es steht dem Unternehmen jedoch frei, dies trotzdem mitzuteilen (contact@itm.lu), damit die ITM über die genaue Zusammensetzung der Personalvertretung des Unternehmens informiert ist.

6. **Muss der Arbeitgeber der Personalvertretung die Liste der Personen mitteilen, die von einem Antrag auf Kurzarbeit betroffen sein könnten?**

Nein, eine solche Verpflichtung für den Arbeitgeber ist im Arbeitsgesetzbuch nicht vorgesehen. Daher ist es nicht erforderlich, der Personalvertretung eine solche Liste zu übermitteln, auch wenn ein Mitglied der Personalvertretung dies ausdrücklich wünscht. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, die Personalvertretung zu informieren und anzuhören, bevor er seinen Antrag auf Kurzarbeit für den betreffenden Monat stellt. Der Antrag muss auch von der Personalvertretung gegengezeichnet werden. Dies sind die einzigen beiden gesetzlichen Verpflichtungen in dieser Hinsicht gegenüber der Personalvertretung (Artikel L. 511-6. des Arbeitsgesetzbuches).

- [Artikel L. 511-6. des Arbeitsgesetzbuches](#)

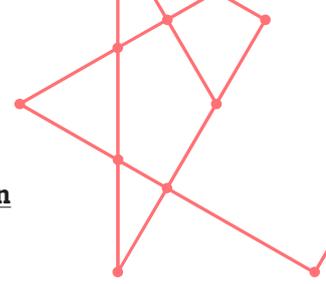
7. **Muss der Arbeitgeber der Personalvertretung die einzelnen Urlaubssalden der Arbeitnehmer mitteilen?**

Nein, diese Hypothese ist in den zutreffenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches nicht vorgesehen und gehört daher nicht zu den verschiedenen Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Personalvertretung. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, sie auf ausdrücklichen Wunsch eines Mitglieds der Personalvertretung mitzuteilen. Die FEDIL empfiehlt daher, einer solchen Anfrage nicht nachzugehen und die individuellen Salden der Urlaubstage der Arbeitnehmer als vertraulich zu betrachten.

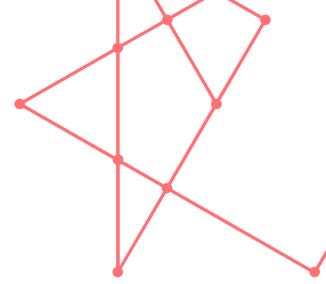
8. **Gehen die 3 jährlichen Treffen zwischen der Unternehmensleitung und der Personalvertretung, die während des Jahres stattfinden müssen, auf die Initiative des Arbeitgebers oder der Personalvertretung zurück?**

Artikel L. 415-6. (1) des Arbeitsgesetzbuches, der vorsieht, dass mindestens 3 der 6 Mindesttreffen/Jahr der Personalvertretung mit der Unternehmensleitung stattfinden müssen, sieht diesbezüglich nichts vor. Artikel L. 416-3. (1) des Arbeitsgesetzbuches gibt allerdings an, dass die Personalvertretung auf **schriftliche Einberufung durch seinen Vorsitzenden zusammentritt**. Daher ist die FEDIL der Meinung, dass es eher an der Personalvertretung liegt, die Initiative zu ergreifen und dafür zu sorgen, dass die Geschäftsführung bei mindestens 3 der von der Personalvertretung organisierten Sitzungen tatsächlich anwesend ist.

- [Artikel L. 415-6. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)
- [Artikel L. 416-3. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)



Sollte der freigestellte Personalvertreter weiterhin von den Zuschlägen



9. **profitieren, die er vor seinem Mandat als freigestellter Personalvertreter erhalten hat?**

Artikel L. 415-5. (4) des Arbeitsgesetzbuches besagt, dass die Mitglieder der Personalvertretung nicht weniger an Vergütung erhalten dürfen, als das was sie erhalten hätten, wenn sie während der Delegationsstunden tatsächlich gearbeitet hätten.

Die Vergütung des freigestellten Personalvertreterers muss also mindestens dem entsprechen, was er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Ein Gehaltszuschlag (z.B. für Nacharbeit, Sonntagsarbeit, etc.) steht jedoch nicht zu, wenn der freigestellte Personalvertreter seine Aufgaben als freigestellter Personalvertreter während der „normalen“ Bürozeiten wahrnimmt (z.B. Berufungsgericht, 06.12.2018, Nr. CAL-2018-00139). Der freigestellte Personalvertreter verliert daher in einer solchen Situation die vor seinem Mandat als freigestellter Personalvertreter erhaltenen Zuschläge.

- [Artikel L. 415-5. \(4\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

10. **Welcher ist der zu berücksichtigende Moment, um die Anzahl der zu wählenden freigestellten Personalvertreter zu bestimmen?**

Der Zeitpunkt, der für die Bestimmung der Anzahl der zu wählenden freigestellten Personalvertreter zu berücksichtigen ist, ist immer der der letzten Sozialwahlen des Unternehmens (Berufungsgericht, 28.02.2019, Nr. CAL-2017-00085). Darüber hinaus sieht Artikel L. 413-2. (4) des Arbeitsgesetzbuches vor, dass die gebildete Personalvertretung ihre Funktionen bis zum Ablauf ihres Mandates in der ihr durch die Wahlen übertragenen Zusammensetzung weiter ausübt, ungeachtet einer Änderung der Anzahl der Arbeitnehmer. Daher werden die Personalvertreter ihr Mandat weiterhin ausüben und es ist keine Änderung der Zusammensetzung der Personalvertretung im Falle einer Verringerung oder Erhöhung der Arbeitnehmeranzahl im Unternehmen erforderlich.

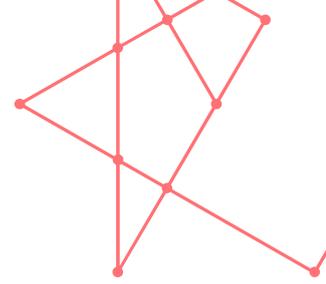
- [Artikel L. 413-2. \(4\) des Arbeitsgesetzbuches](#)

URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

1. **Kann ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum Urlaub aus familiären Gründen anfragen für welchen er bereits eine Zusage für bezahlten Jahresurlaub erhalten hat?**

Ja, in diesem Fall wird nur der Urlaub aus familiären Gründen in Betracht gezogen, da der Zeitraum des Urlaubes aus familiären Gründen als Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers angesehen wird (Artikel L. 234-54. (1) des Arbeitsgesetzbuches) und somit gilt die Anwendung von Artikel L. 233-11. des Arbeitsgesetzbuches. Der vom Arbeitgeber gewährte bezahlte Jahresurlaub kann daher nicht vom Resturlaubssaldo des Arbeitnehmers abgezogen werden.

- [Artikel L. 233-11. des Arbeitsgesetzbuches](#)
- [Artikel L. 234-54. \(1\) des Arbeitsgesetzbuches](#)



VERGÜTUNG

1. **Ist es möglich, ein Gehalt unterhalb des sozialen Mindestlohnes (für unqualifizierte oder qualifizierte Arbeitnehmer) zu zahlen, wenn das Gehalt auf 13 Monate verteilt wird?**

Nein, die Zahlung eines monatlichen Gehaltes unterhalb der geltenden sozialen Mindestlohnschwellen (auch wenn es auf 13 Monate verteilt wird und sich dies somit nicht auf die Höhe der Jahresvergütung des Arbeitnehmers auswirkt) ist nicht möglich. Arbeitgeber, die Löhne zahlen, die unter den nach den Bestimmungen des Kapitels über soziale Mindestlöhne des Arbeitsgesetzbuches geltenden Sätzen liegen, werden mit einer Geldstrafe in Höhe von 251 bis 25.000 € bestraft. Im Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren kann diese Strafe auf das Doppelte des Höchstbetrages erhöht werden (Artikel L. 222-10. des Arbeitsgesetzbuches).

- [Artikel L. 222-10. des Arbeitsgesetzbuches](#)