

MerKUR DE LETZEBURGER

Bulletin de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg

Mitteilungsblatt der Handelskammer des Großherzogtums Luxemburg

KOMMENTAR

Berufsausbildung

Die Analyse des Konjunkturkomitees am 26. Juni bestätigte die positive Entwicklung der letzten Monate:

Die Zahl der Beschäftigungslosen ist weiterhin rückläufig und Mitte Juni zählte das Arbeitsamt nur mehr 836 Arbeitssuchende, gegen 1219 Mitte Januar und 1027 Mitte Juni letzten Jahres.

Somit bestätigte sich ein Trend zur **konjunkturellen Beruhigung**, der in der Europäischen Gemeinschaft zu einem Rückgang der Arbeitslosenquote von 6,1% der aktiven Bevölkerung im Januar auf 5,5% im April dieses Jahres führte.

Im Vergleich erreicht die Luxemburger Arbeitslosenquote zur Zeit mit 0,7%, ein sehr günstiges Ergebnis, das nicht zuletzt durch die aktive Wirtschafts- und Sozialpolitik und die enge Konzertierung der Sozialpartner und der verantwortlichen Politiker erreicht wurde.

Zur Zeit erhöht sich zwar die Zahl der Stellengesuche sprunghaft, da während der Sommermonate etwa 4.500 Jugendliche ihre Schulausbildung abschließen. Aber die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, daß der Arbeitsmarkt sehr flexibel ist und daß ein Großteil der Schulabgänger innerhalb kürzester Zeit eine Anstellung findet.

Aus einer genaueren Analyse der Arbeitslosenziffern wird ersichtlich, daß die **Berufschancen weitgehend von der Berufsausbildung bestimmt werden**, und daß insbesondere Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im allgemeinen leichter einen Arbeitsplatz finden: während etwa 70% der Schulabgänger eine abgeschlossene Ausbildung besitzen, stellt diese Gruppe nur etwa ein Drittel der Arbeitssuchenden dar, und umgekehrt sind unter den Stellensuchenden zwei Drittel ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Da die Berufsausbildung einen bestimmten Einfluß auf die Möglichkeiten der Arbeitsplatzbeschaffung ausübt, muß eine umfassende Vollbeschäftigungspolitik sich also intensiv mit der Struktur der Berufsausbildung in allen Bereichen befassen.

Aufgrund des großherzoglichen Beschlusses vom 8. Oktober 1945 wird die betriebliche Berufsausbildung in unserem Land weitgehend von den Berufskammern in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Regierungsstellen organisiert.

Derselbe Text bestimmt die **Zuständigkeit der Handelskammer** für die betriebliche Berufsausbildung in drei großen Sektoren:

Handel, Hotelwesen und Industriebereich.

Die drei Sektoren leisten einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, denn dieses Jahr bilden die betreffenden Unternehmen zusammen 1502 Lehrlinge aus.

Von dieser Gesamtzahl entfallen 109 Lehrlinge auf das Hotelwesen, 751 erlernen eine Industrielehre und 642 Lehrlinge werden im Handelsbereich ausgebildet. Von diesen 642 Lehrlingen der Handelsbranche erhalten 490 eine Ausbildung als Verkäufer(in), und 152 absolvieren ein Jahr praktische Stagezeit um ihre zweijährige Schulausbildung als Büroangestellte abzuschließen.

In der Praxis hat sich dieses duale Ausbildungssystem ausgezeichnet bewährt, eben weil es eine flexible Ausbildung erlaubt und zur Zeit werden übrigens auf EG-Ebene Überlegungen angestellt um dieser dualen Ausbildungsstruktur eine größere Gewichtung zu geben.

In Zusammenarbeit mit dem Unterrichtsministerium und der Arbeits- bzw. Privatbeamtenkammer hat die Handelskammer ein **Konzept zur Reform der beruflichen Ausbildung** ausgearbeitet, das jetzt in seinen Kernelementen verwirklicht wird:

der großherzogliche Beschluß vom 25. August 1978 hat die Industrielehre reformiert, der großherzogliche Beschluß vom 15. Juni 1979 hat die Handelsausbildung erneuert, und der großherzogliche Beschluß vom 15. Juni 1979 hat die Ausbildung der Köche und der Kellner neu geregelt.

Diese Gesetzbestimmungen führen insbesondere folgende Neuerungen ein:

Schaffung **nationaler Kommissionen** für die Industrie-, Handels- sowie die Koch- und Kellnerlehre.

Diese Kommissionen setzen sich aus Vertretern des Unterrichtsministeriums, der Berufsschulen und der zuständigen Berufskammern zusammen. In der Industrie werden zusätzlich Vertreter der mit der Ausbildung befaßten Betriebe hinzugezogen.

Einsetzung von **Ausbildungsberatern** in der Industrie und im Handel:

Als Bindeglied zwischen den Berufsschulen, den Ausbildungsbetrieben und den Eltern werden die Berater den jeweiligen nationalen Kommissionen hinzugeteilt. Ihre Tätigkeit besteht hauptsächlich darin, auf eine enge Koordinierung der praktischen Ausbildung im Betrieb und der theoretischen Programme in der Schule hinzuwirken.

Erweiterung der **Klassenräte** der Berufsschulen:

Der Ausbildungsberater, die verantwortlichen Ausbilder der Betriebe sowie die zuständigen Vertreter der psychologischen Schulabteilung werden Mitglieder der Klassenräte und befinden somit zusammen mit den Lehrern, ob die Schüler ihre Prüfungen mit Erfolg bestehen.

Prüfung der **betrieblichen Ausbildung**:

Um den Verantwortlichen die Möglichkeit zu geben, die Fortschritte des Lehrlings im Betrieb zu begutachten, wird einerseits ein Berichtsheft geschaffen und andererseits werden einheitliche Kriterien zur Bewertung der praktischen Übungen eingeführt.

Aus dem Inhalt :

Kommentar: Berufsausbildung	1
Kurz berichtet	3
Fortbildungsseminare der Handelskammer	4
Remise de décorations à la Chambre de Commerce	7
Finance et comptabilité pour la gestion	8
Liquidations et ventes spéciales	8
Nachrichten von unseren Mitgliedern	9
Gesetzliche Neuerungen	13
Cotisations aux Caisses de Maladie	13
Jurisprudence	13

Mit dieser Nummer wird eine achtseitige Dokumentation zum neuen Delegationsgesetz verteilt.

Edition-rédaction-publicité:
CHAMBRE DE COMMERCE DU
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Tél. : 43 58 53

Imprimé au Graphic Center
BOURG-BOURGER, Bertrange

Paraît mensuellement

La reproduction des textes publiés est autorisée à condition de mentionner la source.



CAISSE D'ÉPARGNE DE L'ÉTAT

är **SPUERKEESS** är **BANK**

kurz berichtet

Offres d'emploi

La loi du 21. 2. 1976 réserve à l'Administration de l'Emploi la compétence exclusive en matière de placement.

Dans l'intérêt du maintien du plein emploi et de l'analyse du marché de l'emploi, les entreprises doivent obligatoirement déclarer les places vacantes à l'Administration de l'Emploi, 34, avenue de la Porte-Neuve, Luxembourg (Tél.: 26 793). L'employeur qui s'abstient de la déclaration obligatoire des places vacantes, peut être puni d'une amende de 2.501 à 50.000 francs.

Interdiction aux camions de circuler pendant le week-end en Allemagne fédérale

Du 23 juin au 26 août, les camions de plus de 7,5 tonnes et les remorques attelées à des tracteurs n'auront pas le droit de circuler en RFA sur la plupart des autoroutes allemandes et certains tronçons de routes nationales.

Ces interdictions sont les suivantes: - tous les samedis du 23 juin au 25 août de 7 h à 24 h. - tous les dimanches du 24 juin au 26 août de 0 h à 22 h.

Pour de plus amples détails, prière de s'adresser à l'Automobile-Club.

Ces mesures doivent permettre une circulation plus fluide pendant les vacances.

Zahlungsschwierige Kunden

Erhöhte Außenstände durch zahlungsschwierige Kunden bereiten auch Ihnen Sorgen!

Die Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants die im Rahmen der Handelskammer tätige Kreditsgarantie- und Hilfsgenossenschaft des Luxemburger Handels übernimmt für Mitglieder zu Mindestgebühren die Eintreibung ihrer überfälligen Forderungen.

Beitrittsbedingungen und Honorartarif sind erhältlich bei der Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants, Boîte postale 1503 - Luxembourg - Tél.: 43 58 53

Krankengeld für Selbständige

Das Gesetz vom 23. April 1979 führt eine Taggeldentschädigung zu Gunsten von aktiven Versicherten ein.

Das Anrecht auf diese Entschädigung («indemnité pécuniaire de maladie»), welche im Fall von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit auf Antrag ausbezahlt wird, entsteht nach Ablauf einer Frist von drei vollen Kalendermonaten, berechnet ab dem ersten des Monats nach dem Datum der Krankheitsmeldung.

Pflichtversicherte, welche auf Grund einer vor dem 1. Juni 1979 entstandenen Krankheit arbeitsunfähig sind, müssen, um nach Ablauf der vorgesehenen Fristen eine Tagesentschädigung zu erhalten, sofort ein ärztliches Attest einsenden.

Mitteilung

1. In Ausführung der betreffenden Gesetzesbestimmungen fanden allgemeine Wahlen im März 1979 statt, um die gewählten effektiven Mitglieder sowie die Ersatzmitglieder der Handelskammer zu bestimmen. Die Ergebnisse dieser Wahl wurden durch den ministeriellen Beschluß vom 2. Mai 1979 validiert, der im Memorial vom 31. Mai 1979 veröffentlicht wurde.

2. Die Vollversammlung der gewählten Mitglieder der Handelskammer, die am Montag, den 18. Juni 1979 unter dem Vorsitz des Alterspräsidenten, Herrn Aly Beck, zusammentrat, hat folgenden Vorstand gewählt:

Herr Emmanuel Tesch, Präsident
Herr Carlo Clasen, Vize-Präsident
Herr Emile Ch. Maroldt, Vize-Präsident
Herr Gaston Hoffmann, Mitglied
Herr Ady Jung, Mitglied.

In der Regel beträgt die Tagesentschädigung für Arbeitsunfähigkeit 1/30 des sozialen Mindestlohnes, aber dieser Betrag kann erhöht werden, wenn der Versicherte einen höheren Einkommensausfall nachweist. Desweiteren sind bei Klinikaufenthalt anstelle der Taggeldentschädigung folgende Zuwendungen vorgesehen: eine «allocation ménagère», wenn der Hospitalclient verheiratet ist, ein «pécule», wenn er ledig ist.

Location des salles de réunion

Si vous organisez une conférence ou un séminaire, si vous cherchez une ou plusieurs salles de réunion, avec ou sans traduction simultanée, alors adressez-vous à la Chambre de Commerce qui tient ses salles de réunion à votre disposition.

Communiqué

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les élections pour la désignation des membres effectifs et des membres suppléants de la Chambre de Commerce ont eu lieu en mars 1979. Les résultats de ces élections ont été validés par le règlement ministériel du 2 mai 1979, publié au Memorial du 31 mai 1979, dont le texte a été publié au «Letzeburger Merkur» no 6.

2. L'assemblée plénière des membres élus de la Chambre de Commerce, qui s'est réunie le lundi, 18 juin 1979 sous la présidence du doyen d'âge, M. Aly Beck a élu le bureau suivant:

M. Emmanuel Tesch, Président
M. Carlo Clasen, Vice-Président
M. Emile Ch. Maroldt, Vice-Président
M. Gaston Hoffmann, Membre
M. Ady Jung, Membre.

Blockunterricht für die Koch- und Kellnerlehrlinge, Schuljahr 1979/80

Der Blockunterricht besteht aus 3 Perioden zu je 3 Wochen vollzeitigen Schulbesuch. Für das Schuljahr 1979/1980 sind diese Schulwochen folgendermaßen festgelegt:

Klassen	Unterrichtsperioden		
	1. Block	2. Block	3. Block
1. Schuljahr für Köche und	vom 8.10.1979 bis zum	vom 7. 1.1980 bis zum	vom 17.3.1980 bis zum
1. Schuljahr für Kellner	(010 Cu) 26.10.1979	(010 Ga) 25. 1.1980	3.4.1980
2. Schuljahr für Köche und	vom 17. 9.1979 bis zum	vom 26.11.1979 bis zum	vom 25.2.1980 bis zum
2. Schuljahr für Kellner	(011 Cu) 5.10.1979	(011 Ga) 14.12.1979	14.3.1980
3. Schuljahr für Köche und	vom 5.11.1979 bis zum	vom 28. 1.1980 bis zum	vom 21.4.1980 zum 30.4.1980
die Klassen der fremdsprachlichen Köche	(012 Cu) 23.11.1979	(010/ 011/ 012 Cué) 15. 2.1980	und vom 5.5.1989 zum 14.5.1980

Fortbildungsseminare der Handelskammer

Nachdem die Abteilung für berufliche Weiterbildung (Service de la Formation Continue) der Handelskammer Ihnen in der vorigen Ausgabe des "Letzburger Merkur" einen Überblick über die Themen und Teilnehmerzahlen der im 1. Semester durchgeführten Veranstaltungen gegeben hat, möchten wir Ihnen auf den folgenden Seiten das Programm für das 2. Semester 1979 im Detail vorstellen. Um eine möglichst breite Zielgruppe ansprechen zu können, ist, so wie das schon im 1. Semester der Fall war, der Themenkreis weit gefächert. Er begreift, einerseits, Vorträge über allgemeine Fragen wie Betriebsführung, -planung und -kontrolle, Verkaufsförderung, Finanzierung, Steuern und Recht und, andererseits, branchenbezogene Themen, die auf die spezifischen Schwierigkeiten und Anforderungen bestimmter Sparten des Handels eingehen.

Für verschiedene Themen konnten bislang noch keine definitiven Termine festgelegt werden, doch werden wir uns bemühen, die genauen Durchführungszeiten so schnell wie möglich an dieser Stelle bekanntzugeben. Desweiteren werden die einzelnen Veranstaltungen noch einmal zu gegebener Zeit in der Tagespresse angekündigt.

Außer den angeführten Seminaren sind noch weitere Veranstaltungen geplant, die entweder im Laufe des 1. Semesters aus organisatorischen Gründen nicht planmäßig durchgeführt werden konnten oder solche, die auf Anfrage einzelner

Fachgruppen erst zu einem späteren Zeitpunkt eingeplant wurden, so daß uns bislang noch keine endgültige Zusage seitens der Referenten vorliegt. Somit werden die Einzelheiten zu folgenden Themen zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt:

- **Die Besteuerung des Wertzuwachses bei der Veräußerung von Immobilien sowie des Veräußerungsgewinnes bei Geschäftsaufgabe oder Geschäftsübergabe.**
- **Überlegungen zur Gründung einer Einkaufskooperative im Lebensmitteleinzelhandel.**
- **Die absatzpolitischen Instrumente des Lebensmitteleinzelhandels zur Erhaltung und Steigerung seiner Marktanteile.**

Die Anmeldungen zu sämtlichen Seminaren, die alle in der Handelskammer, 7, rue Alcide de Gasperi in Luxemburg-Kirchberg stattfinden, werden unter der Rufnummer 43 58 53 entgegengenommen. Wir bitten die Teilnehmer ihre Teilnahmegebühr vor Beginn des jeweiligen Seminars auf das Postscheckkonto 55983-14 der Handelskammer, Service de la formation continue, zu überweisen.

Es folgt nun in chronologischer Reihenfolge die Vorstellung der geplanten Themen:

Umsatzsicherung bei verhaltener Nachfrage

Programm:

Bei Redaktionsschluß lagen noch keine genauen Angaben zum Inhalt dieses Seminars vor, doch werden wir in unserer nächsten Nummer auf diese Veranstaltung zurückkommen.

Referent: Dipl.-Kfm. U. EGGERT, Unternehmensberater, BBE, Köln

Teilnehmerkreis: Inhaber und leitende Mitarbeiter von Einzelhandelsbetrieben

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: Montag, den 17. September 1979, von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr.

Lohnbuchführung

Programm:

— **Zusammenfassung der wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, betreffend die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern:** Arbeitsvertrag, sozialer Mindestlohn, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Überstunden, Sozialabgaben, usw.

— **Die Lohnsteuer:** die verschiedenen Einkommensarten, steuerpflichtiges Einkommen, Bruttobezüge, steuerfreie Bezüge, Sonderausgaben, Werbungskosten, gesetzliche Pflichtbeiträge, außergewöhnliche Belastungen, Arbeitnehmerfreibetrag, Lohnsteuertabelle, Lohnsteuerkarte, Lohnsteuerjahresausgleich, usw.

— In einer anschließenden Diskussion können spezielle Probleme und praktische Fragen von Teilnehmern zur Sprache kommen.

Die Vorträge werden in luxemburgischer Sprache abgehalten und jedem Teilnehmer werden die nötigen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Referent: Armand HAAS, expert-comptable

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: voraussichtlich am 20., 27. September, 4. und 11. Oktober 1979 jeweils abends von 20.00 Uhr bis 21.30 Uhr.

Wie organisiert, konzipiert und kontrolliert man Werbe- und Verkaufsaktionen

Der Verkauf ist der Ernährungstrakt für jedes Geschäft und die Krönung aller kaufmännischen Funktionen. Der Umsatzerfolg des Einzelhandels ist weitgehend von gezielten Werbe- und Verkaufsaktionen abhängig. Dieses Seminar vermittelt praxisgebundene Anregungen für erfolgreiche Werbemaßnahmen und saisonbezogene Verkaufsaktionen.

Programm:

- Die zunehmende Bedeutung der Werbung in unserer absatzorientierten Wirtschaft
- Wie nutzt man die Standortanalyse als Planungshilfe für eine lokal- und saisonorientierte Absatzpolitik?
- Wie nützt man Sonderangebote als Instrument einer spürbaren Umsatzsteigerung?
- Welche 15 Betriebsziele lassen sich durch Sonderangebote erreichen?
- Möglichkeiten der Zusatzverkäufe
- Nach welchen Forderungen muß eine kaufanreizende Warenpräsentation erfolgen?

Referent: Siegfried MENNIGER, Dipl. Fachberater, Bonn.

Teilnehmerkreis: Inhaber und leitende Mitarbeiter von Einzelhandelsbetrieben

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: Montag, den 1. Oktober 1979, von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr.

Staatliche Investitionshilfen für den Groß- und Einzelhandel

Programm:

- Rahmengesetz des Mittelstandes
 - Ausrüstungskredite (SNCI)
- Steuerliche Investitionshilfen

Referent: Experte der Handelskammer und Mitglied der staatlichen Gutachterkommission

Teilnehmerkreis: Betriebsinhaber und ihre leitenden Mitarbeiter ist gratis

Datum: Montag, den 8. Oktober 1979 von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr

Arbeitsrecht

Programm:

- Der Beschäftigungszugang
- Der individuelle Arbeitsvertrag
- Das kollektive Arbeitsabkommen
- Die Arbeitsregelung: Arbeitsdauer, gesetzliche Feiertage, Sonntags- und Nachtarbeit, bezahlter Urlaub
- Die Arbeitsentschädigung
- Die Vertretung der Sozialpartner auf der Ebene der sozialberuflichen Kategorie; die Personalvertretung auf Betriebsebene
- Die Arbeitskonflikte: Schlichtung und Schiedsgericht, Arbeitsgerichtsbarkeit, Gewerbeinspektion
- Die Beschäftigung von Sonderkategorien von Lohnempfängern
- Die Organisation des Arbeitsmarktes

Die Vorträge werden in luxemburgischer Sprache abgehalten und jedem Teilnehmer werden die nötigen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Teilnehmerkreis: Inhaber, Personalchefs, sowie leitende Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: voraussichtlich **18., 23., 25., 30. Oktober, 6. und 8. November 1979** jeweils abends von 20.00 Uhr bis 21.30 Uhr.

Betriebsplanung im Fachgeschäft — notwendige Voraussetzung für den Erfolg

Die gesunde Entwicklung eines Einzelhandelsunternehmens hängt entscheidend von der Planung ab. So sollte der Reinertrag aus dem Handelsbereich in keinem Unternehmen zufallsabhängig sondern geplant sein. Hierzu müssen die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge klar erkannt werden. Wer als Kaufmann Erfolge anstrebt, muß diese klar fixieren und konsequent ansteuern. Eine systematische Planung ist nicht nur für Großbetriebe, sondern im gleichen Maße auch für Klein- und Mittelbetriebe unbedingte Voraussetzung.

Programm:

- Limitplanung und Limitkontrolle: Verfahren und organisatorischer Ablauf
- Rentabilitätsplanung: Erkennen der wirtschaftlichen Zusammenhänge, Ausarbeiten einer eigenen Zielkonzeption (Fallstudie aus der Beratungspraxis)
- Personaleinsatzplanung
- Finanzplanung: Steuerung der Liquidität, optimale Finanzierung der Investitionen, Planungs-Technik für eine kostengünstige und fristgerechte Deckung
- Werbeplanung: der Werbeetat, der Werbeplan nach Ziel, Zeit und Kosten

Referent: Bernhard UHLHAAS, Unternehmensberater, BBE Köln

Teilnehmerkreis: Inhaber und leitende Mitarbeiter von Einzelhandelsbetrieben

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: Montag, den **12. November 1979**, von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Staatliche Investitionshilfen für Hotel- und Restaurationsbetriebe

Programm:

- Rahmengesetz
- Ausrüstungskredite
- Fünfjahresplan für den Fremdenverkehr
- Steuerliche Investitionshilfen

Referent: Experte der Handelskammer und Mitglied der staatlichen Gutachterkommission

Teilnehmerkreis: Betriebsinhaber und ihre leitenden Mitarbeiter
Teilnahme: ist gratis

Datum: Montag, den **22. Oktober 1979** von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr.

Wissenswertes über Kredite und Darlehen

Programm:

- Der Bankkredit
- Der Kreditantrag: Antragsteller, Bestimmung des Kredites, Betrag, Dauer, Kreditart, Sicherheiten: Wechselbürgschaft (Aval), Bürgschaft, Hypothek, Verpfändung (von Versicherungen, von Geschäftsfonds)
- Die verschiedenen Kreditmöglichkeiten: Kontokorrent-Kredit, Eigenwechsel, Diskontkredit, Finanzierung, persönlicher Kredit, Dokumentenakkreditiv, Investitionskredit (SNCL), Kreditkarten (carte-chèque), Bausparen
- Der Bankscheck
- Der Wechsel

Die Vorträge werden in luxemburgischer Sprache abgehalten. Jedem Teilnehmer werden die nötigen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Teilnehmerkreis: Inhaber und leitende Mitarbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben aus allen Unternehmensbereichen

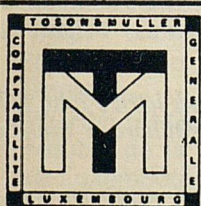
Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: voraussichtlich am **15., 22., 29. November, 4. und 6. Dezember 1979** jeweils abends von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr.

La Chambre de Commerce est à votre service :

- Consultations juridiques gratuites
- Renseignements commerciaux
- Informations sur le commerce extérieur
- Documentation économique
- Formation professionnelle
- Assistance technique aux petites et moyennes entreprises.

Quels que soient vos problèmes, adressez-vous à la Chambre de Commerce, qui tient ses services spécialisés à la disposition de ses ressortissants.



COMPTABILITÉ GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG

TOUS LES SERVICES D'UNE
FIDUCIAIRE
COMPÉTENTE ET AVANCÉE

Registre de Commerce de Luxembourg :
A-26425

Téléphone :
2 02 98 (5 lignes)
47 41 64 (5 lignes)

Bureaux :
82, avenue Victor Hugo
LUXEMBOURG

Télex :
1856
TOSON LU

TRANS WORLD BUSINESS AND TRUST COMPANY OF LUXEMBOURG

UNE ORGANISATION MONDIALE POUR
L'EXÉCUTION DE TOUTES OPÉRATIONS
COMMERCIALES, CIVILES, FINANCIÈRES

Renseignements :
Mme Josette MULLER, Dir. Admin.

Kritik und Anerkennung als Mittel zur Motivation der Mitarbeiter

Ziel dieser Veranstaltung ist es, die Vorgesetzten in der richtigen Handhabung der Führungsmittel "Kritik und Anerkennung" zu unterweisen. Die Vorgesetzten sollen in die Lage versetzt werden, durch richtige Anwendung die Leistungen der Mitarbeiter zu steigern und möglichem Fehlverhalten in situationsgerechter Form zu begegnen.

Programm:

- Kontakt als Voraussetzung für eine erfolgreiche Kritik
- Die Klärung des Sachverhaltes
- Das Urteil
- Die Objektivität des Urteils
- Maßnahmen und Konsequenzen
- Das erzieherische Element der Kritik
- Ein Modell als Hilfe für den Praktiker
- Sonderform der Kritik und ihre Auswirkungen
- Die Anerkennung als Führungsmittel
- Wie kann eine richtige Anerkennung Mitarbeiter motivieren?
- Fälle aus der Praxis und ihre Analyse

Referent: Karlfried HANS, Leiter eines Institutes für Unternehmensführung, Ratingen (BRD)

Teilnehmerkreis: Betriebsinhaber, Personalchefs, sowie leitende Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: Mittwoch, den 21. November 1979 von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr.

Zeit gewinnen durch Rationalisierung der persönlichen Arbeit

In diesem Seminar werden die Teilnehmer mit neuen Erkenntnissen der optimalen Zeiteinteilung und -verwendung vertraut gemacht. Sie sollen am Ende der Veranstaltung in der Lage sein, durch systematische Planung und Organisation der Routine und des "Unvorhersehbaren" den Dauerstress abzubauen und in kürzerer Zeit mit der Arbeit fertig zu werden.

Programm:

- Die heutigen Arbeitstechniken
- Ursachen und Leitbilder
- Die Grundlagen rationeller Arbeitstechniken
- Zielsetzung, Organisation, Planung, Realisation, Kontrolle
- Störarme und störfreie Erledigungszeiten
- Steuerung interner und externer Besucher durch positive Abwehrtechnik
- Das Tagesprogramm und seine Planung
- Die MENU-Methode und das Problem der Zeitschätzung
- Sonderprobleme und deren Behandlung
- Zusammenfassung und Konsequenzen

Referent: Karlfried HANS, Leiter eines Institutes für Unternehmensführung, Ratingen (BRD)

Teilnahmegebühr: 800.— Franken

Datum: Donnerstag, den 22. November 1979 von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir auch auf die **Abendkurse der Handelskammer hinweisen, die von Oktober 1979 bis März 1980 abgehalten werden** und die sich in den letzten Jahren einer immer größeren Beliebtheit — besonders bei Jugendlichen — erfreut haben.

Der **Buchhaltungskurs für Anfänger** (1. Jahr) macht die Teilnehmer mit den Fachausdrücken und der Methodik der doppelten Buchführung vertraut und gibt außerdem einen Einblick in die hauptsächlichsten steuerlichen Bestimmungen, denen die Buchführung unterliegt. **Der zweite Lehrgang** umfaßt eine kurze Wiederholung des Lehrstoffes des ersten Jahres, behandelt ausführlich die Jahresabschlussbuchungen und erläutert die einkommensteuerliche Behandlung des sich aus der Buchführung ergebenden Betriebsgewinnes. Das Programm **des Kurses für Fortgeschrittene** (3. Jahr) begreift eine längere Besprechung der hauptsächlichsten Buchhaltungssysteme in der Praxis, eine Erklärung des französischen Kontenrahmens, die Grundprinzipien der Bilanz- und Kostenanalyse, sowie eine Einführung in das luxemburgische Steuerwesen, wobei besonders auf die Einkommen-, Gewerbe- und Vermögenssteuer eingegangen wird.

Insofern entsprechende Vorkenntnisse bestehen, kann eine Anmeldung für den zweiten und dritten Lehrgang erfolgen.

Die **Kurse in französischer und englischer Handelskorrespondenz** sind vorwiegend denen zu empfehlen, die keine besondere Ausbildung in den üblichen Handelsfächern erhalten haben. Sie vermitteln, neben zahlreichen Briefwendungen, gewisse betriebswirtschaftliche Kenntnisse und erläutern die verschiedenen Geschäftsvorgänge, die der Handelskorrespondenz zugrunde liegen.

Desweiteren veranstaltet die Handelskammer in Zusammenarbeit mit der "Société de Comptabilité du Grand-Duché de Luxembourg" **Kurse über das luxemburgische Steuerrecht, welche einen sechsmonatigen Lehrgang für Anfänger sowie für Fortgeschrittene umfassen.**

Sämtliche Kurse werden im "Nouvel Athénée", boulevard Pierre Dupong, in Luxemburg, abgehalten. Die Einschreibungen werden an Ort und Stelle von den Kursusleitern entgegengenommen.

Die definitiven Daten für den Beginn der Kurse und die Höhe der jeweiligen Teilnahmegebühren liegen zur Zeit noch nicht vor, doch möchten wir jetzt schon darauf aufmerksam machen, daß die Teilnahmegebühr denjenigen, die die Abschlußprüfung am Ende eines jeden Lehrganges mit der Note "sehr gut" bestehen, ganz, denen, die mit der Note "gut" abschließen, zur Hälfte zurückerstattet wird.

Für weitere Auskünfte steht die zuständige Abteilung der Handelskammer jeder Zeit zur Verfügung (Tel. 43 58 53).

Wußten Sie daß . . .

- * daß unsere Hotels, Herbergen und Familienpensionen 1978 insgesamt 471.190 Personen beherbergt haben.
- * daß unter diesen 471.190 Besuchern 117.365 Belgier, 86.886 Niederländer, 43.594 Franzosen, 39.570 Amerikaner und 22.977 Engländer waren;
- * daß die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der beherbergten Personen letztes Jahr bei rund zwei Tagen lag;
- * daß von den 205.490 Campingbesuchern 126.673 Personen aus den Niederlanden und 39.859 Personen aus Belgien kamen;
- * daß der Umsatz der Hotels und Restaurants letztes Jahr 3,04 Milliarden Franken erreichte gegen 2,90 Milliarden Franken im Jahr 1977;
- * daß der Umsatz unserer Campings von 73 Millionen Franken im Jahr 1977 auf 84 Millionen Franken im Jahr 1978 stieg;
- * daß der Umsatz der Hôtels und Restaurants in der Stadt Luxemburg mit 1,26 Milliarden Franken 38% der Landesgröße erreicht;
- * daß im Jahresdurchschnitt nur ein Drittel unserer Hotelzimmer belegt sind, wobei die regionalen Ergebnisse erheblich voneinander abweichen.

Quelle: Statec, Administration de l'Enregistrement, Rapport de l'Office Nationale du Tourisme

Remise de décorations à la Chambre de Commerce

A l'occasion de la Fête Nationale, les personnalités suivantes de la vie économique, qui se sont illustrées par leurs activités professionnelles, ont été décorées par S.A.R. le Grand-Duc Jean :

Ordre de la Couronne de Chêne

Officier

1. BOHNENBERGER Emile, Membre du Conseil d'Administration de la Fédération des Commerçants, Bech
2. KIRPACH Nicolas, Mandataire Général hon. d'Assurances, 23, rue de Schoenfels, Bridel

Chevalier

1. DAMAN Raymond, Membre du Conseil d'Administration de la Fédération des Commerçants, 4, rue de Brabant, Diekirch
2. KOENIG Albert, Fondateur de pouvoir aux Assurances As-surlux, 3, rue Guillaume Capus, Luxembourg

Médaille en vermeil

1. BINTZ Jacques, Membre du Comité du Groupement Transports de la Fédération des Commerçants, 113, rue E. Behres, Howald
2. BREDIMUS Joseph, Agent d'Assurances, 36, rue C. Spoo, Schifflange
3. FREYLINGER Jean-Pierre, Membre du Comité de la Fédération des Commerçants, 64, avenue Gr.-D. Charlotte, Dudelange
4. KANN Julien, Membre du Groupement Textiles de la Fédération des Commerçants, 50, Grand'rue, Ettelbruck
5. LESSEL Pierre, Membre du Comité du Groupement Radios de la Fédération des Commerçants, 15, bvd de la Pétrusse, Luxembourg
6. PETRY Jean, Vice-Président de l'Union Commerciale, 41, Esplanade, Diekirch
7. POIGNARD Nic., Membre du Comité du Groupement Laitiers de la Fédération des Commerçants, 3, rue de Limpach, Mondercange
8. ROSSI-SCARLATTINI Lucien Mme, Commerçante, 53, rue Gaffelt, Dudelange
9. SCHROEDER Nic., Membre du Comité de la Fédération des Commerçants, rue du Nord, Dudelange
10. TANDEL Nic., Membre du Comité de la Fédération des Commerçants, 10, rue du Commerce, Dudelange
11. WEIRICH Jos., Membre du Conseil d'Administration de la Fédération des Commerçants, 28, rue de la Poste, Dudelange
12. WOLFF Léon, Vice-Président du Groupement Laitiers de la Fédération des Commerçants, 93, rue des Romains, Strassen
13. WORMERINGER Ted., Vice-Président du Groupement Meuble de la Fédération des Commerçants, 121, route de Luxembourg, Béréldange

Médaille en argent

1. BARATTE Lambert, Membre du Comité du Groupement Meubles de la Fédération des Commerçants, 5, rue Jean Jaurès, Dudelange
2. GEHRES Cécile Mme, Gérante de Librairie, 123, rue de la Gare, Leudelange
3. HANSEN Albert, Mandataire au Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine, 34, rue Nicolas Mersch, Fentange
4. JEMMING Paul, Employé au Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine, 52, rue de Kahler, Kleinbettingen

5. MULLER Alphonse, Président du Groupement des Marchands Forains de la Fédération des Commerçants, Senningerberg
6. REMACLE Suzanne Mme, Mandataire au Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine, 53, Côte d'Eich, Luxembourg
7. SERRA Gérard, Membre du Comité du Groupement Meubles de la Fédération des Commerçants, Bertrange

Ordre du mérite

Officier

1. BUCHLER Ernest, Fondateur de pouvoir e. r., à la S. A. Siemens, 231, route de Thionville, Hespérange
2. CROISÉ René, Agent-général d'Assurances, 11, place Guillaume, Diekirch
3. CROISÉ Romain, Agent général d'Assurances, 15, rue de l'Ecole, Diekirch
4. GALES Georges, membre du Comité des Producteurs de Vin Mousseux de la Fédération des Industriels, avenue Lamort Velter, Remich
5. GANGLER Robert, Mandataire Général d'Assurances, 14, rue M. Hardt, Luxembourg
6. SCHARLÉ Marcel, Président du Syndicat du commerce en gros en textiles, 8, rue des Foyers, Luxembourg
7. STAAR Marcel, Directeur de la Société Commerciale Charbonnière et Pétrolière, 10, rue Seimetz, Luxembourg
8. WERTHEIM Joka, Agent Général de la Compagnie d'Assurances Zurich, 100c, route d'Arlon, Luxembourg

Chevalier

1. BREVER Pierre, Membre du Comité du Groupement des Scieries luxembourgeoises, Huldange
2. CHENNAUX Marcel, Membre du Comité du Groupement Radios de la Fédération des Commerçants, 258, rue Gaston Diderich, Luxembourg
3. DEITZ Léon, Fondateur de pouvoir à la S. A. Matériaux, Kohlenberg 60, Luxembourg
4. GIACOMELLI Camille, Conseiller économique à la Chambre de Commerce, 55, rue Oster, Howald
5. GOERENS Robert L., Directeur technique à Uniroyal, 19, rue de l'Eau, Esch-sur-Alzette
6. HILGER Joseph, Conseiller de Direction aux Assurances «La Luxembourgeoise», 23, rue du Bois, Strassen
7. HAAS Albert, Membre du Comité de la Fédération des Commerçants, 28, avenue Gr.-D. Charlotte, Dudelange
8. HOFFMANN Jean, Membre du Comité du Groupement des Scieries Luxembourgeoises, 51, route d'Arlon, Mersch
9. LENTZ Roger, Fondateur de pouvoir à la S. A. Matériaux, 15, rue Medinger, Luxembourg
10. LINSTER Pierre, Mandataire Général d'Assurances, 12, bvd Joseph II, Luxembourg
11. NEUMANN Marco, Mandataire Général d'Assurances, allée St. Hubert, Bridel
12. PRUM Tony, Directeur d'Assurances, 20, rue A. Herchen, Luxembourg
13. REINARD Yvan, Mandataire Général d'Assurances, op 5 Bichen, Bridel
14. ROTHER Christiane Melle, Président du Conseil d'Administration des Ardoisières de Haut-Martelange, Haut-Martelange
15. SCHINTGEN Charlotte Mme, Gestionnaire à la Compagnie d'assurances La Luxembourgeoise, 11, rue J. de De-venter, Luxembourg
16. TESCH Jean-Claude, Directeur de la S. A. Matériaux, 8, rue Engling, Dommeldange
17. WEILER Jean-Pierre, Directeur à Cleveland Crane & Engineering, 9, rue Oster, Bridel
18. WENNER Jean, Directeur à la Commercial Hydraulics S. A., 37, rue Muller-Frommes, Diekirch

Médaille en Vermeil

1. DECKER Roger, Membre du Comité du Groupement Meubles de la Fédération des Commerçants, 225, route de Luxembourg, Dudelange
2. GLAESNER Marcel, Membre du Comité de l'Union Commerciale, 39, Grand'rue, Rédange/Attert
3. HEINEN Georges, Membre du Comité de la Fédération des Commerçants, 150, rue du Parc, Dudelange
4. LESSEL Fernand, Membre du Conseil d'Administration de la Fédération des Commerçants, 3, avenue Salenty, Ettelbruck
5. REDING Adolphe, Vice-président du Groupement Meubles de la Fédération des Commerçants, 5, rue Jos. Hansen, Luxembourg
6. SEIL Emile, Président du Groupement Meubles de la Fédération des Commerçants, 48, rue Pietert, Grevenmacher
7. WALDBILLIG-KAYSER Aline Mme, Commerçante, 27, rue Sidney Thomas, Esch/Alzette

S E M I N A I R E

Finance et comptabilité pour la gestion

Objectifs

Donner une connaissance de base du langage et des concepts comptables pour une meilleure communication avec les spécialistes.

Permettre l'interprétation et l'analyse des rapports financiers.

Programme

Etats financiers – éléments de base.

Le bilan – opérations sur actif et passif.

Les comptes de résultats – compte d'exploitation et compte de pertes et profits.

Les liaisons bilan et comptes de résultats.

Les ratios essentiels – analyse financière de l'entreprise.

Liquidité, rentabilité, activité.

Destinataires

Tout responsable qui doit comprendre les implications comptables et financières de ses décisions et avoir une connaissance de base des langages comptable et financier.

Le Séminaire s'adresse à des personnes qui ne sont pas des spécialistes des problèmes financiers mais qui ont un acquit de connaissances du niveau secondaire.

Méthode

Le Séminaire repose sur une participation active réalisée par une alternance d'enseignement programmé, d'exercices d'application, d'étude de cas et de séquences audio-visuelles de synthèse.

Le nombre des participants est limité à 24.

Lieu

Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg.

Dates et horaire

Septembre 1979:	Mardi, 25	de 9 à 17 hrs
	Mercredi, 26	de 9 à 17 hrs
	Jeudi 27	de 9 à 12.30 hrs.

Rotaprint Schnelldruck Systeme

Rotaprint

druckt und beeindruckt!

c.p. bourg s.a.

LUXEMBOURG : rue de Wiltz, 47 - Tél. 48.99.97

Liquidations et ventes spéciales

Au cours du mois de juin les déclarations de liquidation suivantes, introduites sur base de l'article 6 du règlement grand-ducal du 23 décembre 1974 concernant la concurrence déloyale et répondant aux conditions légales ont été enregistrées à la Chambre de Commerce.

Entreprise	Durée maximale	Motif de liquidation
Boutique BABAR 59, rue de l'Alzette ESCH-SUR-ALZETTE	7.6.79- 6.6.80	Cessation totale
Meubles Martin EWRAD 4, rue de Bascharage SCHOUWEILER	15.5.79-19.5.80	Cessation totale
Madame POST-SCHMIT Lingerie WEISWAMPACH	15.5.79-14.5.80 5.6.79- 4.6.80	Cessation totale
Madame Monique SASSEL Commerçante 5, Grand'rue DIEKIRCH	25.6.79-24.6.80	Cessation totale
Bijouterie SPELLER Frères 50, Grand'rue LUXEMBOURG	18.6.79-17.6.80	Cessation totale
Epicerie - Mercerie STREICHER Soeurs ASSELBORN	25.6.79-24.6.80	Cessation totale
Ets. Pierre TURMES 3, rue Hoogenberg LUXEMBOURG	11.6.79-10.6.80	Cessation totale
Madame Anne WOHLES-KINTZIGER textiles ESCH-SUR-SURE	1.6.79-31.8.79	Liquidation partielle

Organisation

Le Séminaire est préparé et animé par MDI (Management Development International S.A., Bruxelles).

Frais d'inscription

6.000 Frs par participant. Ce montant est purement indicatif. Le prix définitif devra être fixé compte tenu du nombre de participants inscrits. Cette somme couvre l'entièreté des frais du Séminaire: documentation, 2 déjeuners, boisson lors des pauses, . . . Elle est payable à l'inscription: aucun remboursement ne sera accordé en cas de désistement ultérieur.

Inscription

L'inscription se fait par téléphone au service de la formation professionnelle de la Chambre de Commerce (No 43 58 53).

Kommentar zum Gesetz vom 18. Mai 1979

Das Delegationsgesetz

Das Gesetz vom 18. Mai 1979 über die Reform der Personalausschüsse ändert die bestehende Gesetzgebung in einzelnen Punkten ab und faßt zugleich die verschiedenen Bestimmungen die zum Teil bis auf das Jahr 1929 zurückgehen, in einem kohärenten Text zusammen.

In unserer Gesetzgebung fällt den Personalausschüssen die wichtige Funktion zu, den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einem institutionellen Rahmen

1) Einsetzung der Personalausschüsse

In allen Betrieben welche ständig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen besteht ein Betriebsausschuß. Dieser Ausschuß, der in gewissen Fällen durch Jugendvertreter ergänzt wird, vertritt in kleineren Betrieben sowohl die Arbeiter als auch die Angestellten, in größeren Betrieben können getrennte Arbeiter- und Angestelltenausschüsse bestehen.

Wenn ein Betrieb mehrere Abteilungen besitzt, so werden getrennte Abteilungsausschüsse eingesetzt. Wenn mehrere Betriebe zusammen ein einziges Unternehmen bilden, so wird ein Zentralschluß eingesetzt.

In welchen Betrieben besteht ein Personalausschuß ?

In allen Privatbetrieben, gleich welcher Rechtsform und gleich welchen Tätigkeitsbereichs, welche ständig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen Personalausschüsse eingesetzt werden.

Das gleiche gilt für alle öffentlichen Unternehmen die ständig mindestens 15 Arbeiter beschäftigen.

In welchen Betrieben bestehen getrennte Arbeiter- und Beamtenvertretungen ?

In Betrieben mit nicht mehr als 100 Arbeitnehmern wird nur ein Personalausschuß eingesetzt.

Stellen die Arbeiter oder Angestellten mindestens 10% der Arbeitnehmer des Betriebes, müssen sie im Personalausschuß, unabhängig von dessen Stärke, einen Vertreter haben. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten nicht für Ausschüsse mit nur einem Mitglied.

Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern erhalten:

1. einen Arbeiterausschuß, wenn der Betrieb ständig mindestens 15 Arbeiter beschäftigt;
2. einen Angestelltenausschuß, wenn der Betrieb ständig mindestens 15 Angestellte beschäftigt.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern wird ein einziger Ausschuß eingesetzt, wenn regelmäßig weniger als 15 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt sind.

Bestehen aufgrund dieser Regeln, ein Arbeiter- und ein Beamtenausschuß, so können diese zwei Delegationen sich durch getrennte Mehrheitsbeschlüsse zu einem gemeinsamen Belegschaftsausschuß zusammenschließen.

Wie wird die Belegschaft eines Betriebes berechnet ?

Für die Berechnung der Belegschaft werden alle im Rahmen eines Arbeitsvertrag eingestellten Arbeitnehmer in Betracht gezogen. Im Rahmen eines Lehrvertrags angestellte Personen werden nicht zur Belegschaft gezählt.

zu führen und somit, durch ein besseres gegenseitiges Verständnis, den sozialen Frieden zu festigen. In diesem Sinn kommentiert die Handelskammer das Gesetz zur Reform der Personalausschüsse, so wie es in seiner entgeltigen Fassung durch die Deputiertenkammer verabschiedet wurde, in dem folgenden Dokumentationsdossier, um so zur Information unser Leser beizutragen.

Arbeitnehmer, welche in Teilzeit oder mit zeitweiliger Unterbrechung beschäftigt sind, werden bei der Berechnung der Belegschaftsstärke berücksichtigt, wenn sie ständig mindestens 24 Stunden pro Woche durch den Betrieb beschäftigt sind.

Die ständige Durchschnittsbelegschaft entspricht dem arithmetischen Mittelwert der während der letzten vier Trimester beschäftigten Arbeitnehmerzahl.

Welche Aufgaben fallen den Jugendvertretern zu ?

In Betrieben, welche ständig mindestens fünf Jugendliche beschäftigen, werden Jugendvertreter gewählt, welche den Betriebsleiter und den Betriebsausschuß in Fragen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit der Jugendlichen und in Ausbildungsangelegenheiten beraten. Die Jugendvertreter, die diese Probleme auf die Tagesordnung des Betriebsausschusses setzen können, nehmen an den Betriebsausschußberatungen über Jugendprobleme teil; ein Sprecher der Jugendvertreter nimmt darüber hinaus an allen Betriebsausschußsitzungen teil.

Die Zahl der Jugendvertreter ist wie folgt gestaffelt:

Vertreterzahl	Jugendlicher Arbeitnehmer
1	mindestens 5
2	mindestens 25
3	mindestens 50
4	mindestens 100

Pro Jugendvertreter wird ein Ersatzvertreter gewählt, der in gewissen Fällen an die Stelle des wirklichen Vertreter tritt.

Das aktive und passive Wahlrecht wird Jugendlichen unter 21 Jahren zuerkannt, die am Wahltag seit mindestens 6 Monaten im Betrieb beschäftigt sind und die Nationalität des Großherzogtums Luxemburg oder eines anderen EG-Staates besitzen.

In welchen Fällen werden Abteilungsausschüsse eingesetzt ?

Wenn ein Betrieb mindestens drei Abteilungen besitzt, wird auf Antrag des Hauptausschusses innerhalb von drei Monaten nach Einsetzung des Hauptausschusses der Arbeiter und Angestellten für jede Abteilung, vorausgesetzt sie beschäftigt ständig mindestens 100 Arbeiter oder Angestellte, ein Arbeiter- oder Angestelltenabteilungsausschuß eingesetzt.

(1) Der Letzeburger Merkur bedankt sich beim Presse- und Informationsdienst der Regierung, der freundlicherweise eine deutschsprachige Fassung dieses Gesetzes zur Verfügung gestellt hat.

DOSSIER

Der Unternehmensleiter definiert im Einvernehmen mit dem Hauptausschuß die Betriebsabteilungen. Bei Nichtübereinstimmung kann sowohl der Leiter des Unternehmens als auch der Vorsitzende des Hauptausschusses Berufung beim Arbeitsminister einlegen. Dieser trifft nach Anhörung des Direktors der Arbeiter- und Grubeninspektion eine Entscheidung.

Gegen diese Entscheidung ist Berufung zulässig beim Streitsachenausschuß des Staatsrates. Dieser entscheidet in letzter Instanz und als Berufungsgericht.

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

Wann wird in einem Unternehmen ein Zentralausschuß gebildet ?

Wenn mehrere Betriebe zusammen ein einziges Unternehmen, d. h. eine wirtschaftliche und juristische Einheit, bilden, so wird ein Zentralausschuß eingesetzt.

Haben die Einzelbetriebe des Unternehmens sowohl einen Arbeiterausschuß als auch einen Angestelltenausschuß, so wird ein Zentralausschuß der Arbeiter und ein Zentralausschuß der Angestellten eingesetzt.

Der Zentralausschuß, der die Interessen aller in den einzelnen Betrieben eines Unternehmens beschäftigten Arbeiter und Angestellten vertritt, besteht aus drei wirklichen und aus drei Ersatzmitgliedern für jeden der Einzelbetriebe.

Die Betriebsausschüsse wählen mit absoluter Mehrheit aus ihren Reihen die Mitglieder des Zentralausschusses.

2) Zusammensetzung und Wahl des Personalausschusses

Die Zahl der Ausschußmitglieder schwankt je nach der Belegschaftsstärke, in kleineren Betrieben besteht nur ein einziger Ausschußmann. Diese Vertreter werden alle vier Jahre in geheimen Wahlen bestimmt. In gewissen Fällen können neben den Ausschußmitgliedern auch Berater an den Ausschußsitzungen teilnehmen, um bestimmte Angelegenheiten zu untersuchen.

Wieviele Mitglieder zählt der Personalausschuß ?

Die Zahl der Ausschußmitglieder ist anhand der Belegschaftsstärke wie folgt gestaffelt:

Belegschaft	Mitgliederzahl
15 – 25	1
26 – 50	2
51 – 75	3
76 – 100	4
101 – 200	5
201 – 300	6
301 – 400	7
401 – 500	8
501 – 600	9
601 – 700	10
701 – 800	11
801 – 900	12
901 – 1000	13
1001 – 1100	14
1101 – 1500	15
1501 – 1900	16
1901 – 2300	17
2301 – 2700	18
2701 – 3100	19
3101 – 3500	20
3501 – 3900	21
3901 – 4300	22
4301 – 4700	23

4701 – 5100
5101 – 5500

24
25

Wenn die Belegschaft 5500 Personen übersteigt, entfällt auf je 500 Arbeitnehmer ein weiteres Ausschußmitglied.

Neben diesen effektiven Mitgliedern werden ebenso viele Ersatzmitglieder gewählt.

Zählt der Ausschuß nur ein wirkliches Mitglied, hat das Ersatzmitglied ein Recht auf Teilnahme an den in Anwesenheit des Betriebsleiters abgehaltenen Sitzungen.

Wann können Berater an den Ausschußsitzungen teilnehmen ?

Wenn der Betrieb ständig mindestens 150 Mitglieder beschäftigt, können auf Wunsch der absoluten Mehrheit der Ausschußmitglieder Berater aus den Reihen der Belegschaft oder außerbetriebliche Berater an den Ausschußsitzungen teilnehmen, um bestimmte Angelegenheiten zu untersuchen. Jedoch darf die Zahl dieser Berater ein Drittel der Ausschußmitglieder nicht überschreiten.

Diese Berater werden mit absoluter Mehrheit durch den Ausschuß gewählt, und zwar auf Vorschlag der auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaften, welche im Ausschuß vertreten sind.

Wenn kein Vorschlag gemacht wird, oder wenn der laut diesen Bestimmungen vorgeschlagene Berater nicht von der absoluten Mehrheit der Ausschußmitglieder gestimmt wird, kann der Ausschuß einen anderen Berater mit absoluter Stimmenmehrheit berufen.

In Betrieben, die ständig weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Ausschuß auf Antrag seiner Mitglieder oder des Betriebsleiters mit absoluter Mehrheit beschließen, bestimmte Angelegenheiten zur gemeinsamen Untersuchung weiterzureichen an einen Arbeitgeberverband und an die im Ausschuß vertretenen national repräsentativsten Gewerkschaften.

Bei der Berechnung der Mehrheitsverhältnisse werden Stimmenprozentbruchteile von 0,5 oder höher nach oben auf – und Stimmenprozentbruchteile von unter 0,5 nach unten abgerundet.

Wie werden die Kandidatenlisten aufgestellt ?

Kandidatenlisten können von den auf nationalem Plan repräsentativsten Gewerkschaften aufgestellt werden. Andere Gewerkschaften können ebenfalls Kandidatenlisten aufstellen, wenn sie in dem bisherigen Ausschuß die absolute Mehrheit der Mitglieder stellten. Daneben können Kandidatenlisten von einem Teil der Belegschaft aufgestellt werden; in diesem Fall muß die Liste von wenigstens 5% oder von 100 Arbeitern oder Angestellten unterstützt werden.

Werden keine Kandidaten vorgeschlagen, bestimmt der Arbeitsminister durch Beschluß die wirklichen Mitglieder und die Ersatzmitglieder aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Betriebes.

Wie erfolgt die Wahl ?

Die wirklichen Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Personalausschusses werden von den Arbeitnehmern des Betriebes in geheimen Wahlgang nach dem Proporzsystem gewählt.

In Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Wahl nach dem Mehrheitswahlsystem; die Jugendvertreter werden ebenfalls nach dem Majorzsystem gewählt.

Auf einer Liste ist kein Kandidat gewählt, wenn diese Liste nicht wenigstens 5% der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

Diese Zahl der Kandidaten auf einer Liste darf nicht größer sein als die Zahl der effektiven und der Ersatzmitglieder.

Das Wahlverfahren wird durch einen großherzoglichen Beschluß bestimmt.

Der Arbeitsminister 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.

Welche Arbeitnehmer besitzen das Wahlrecht ?

Zur Teilnahme an der Wahl der Personalausschußmitglieder sind alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleich welcher Nationalität berechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die dem Betrieb am Wahltag seit mindestens 6 Monaten durch Arbeits- oder Lehrvertrag verbunden sind (aktives Wahlrecht).

Zu Mitgliedern des Personalausschusses können die Arbeitnehmer gewählt werden, die mindestens 21 Jahre alt sind, die seit mindestens einem Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind und die die Luxemburgische Nationalität besitzen, oder aber, Angehörige eines EG-Staates sind, und eine Arbeitsgenehmigung C besitzen. Angehörige anderer Staaten, welche im Besitz der Arbeitsgenehmigung C sind, sind auch wählbar, aber ihre Mitgliedszahl im Ausschuß ist auf ein Drittel begrenzt.

Verwandte und Verschwägte des Unternehmensleiters bis zum vierten Grade, Geschäftsführer, Direktoren und Leiter der Personalabteilung des Betriebes können weder zu wirklichen Mitgliedern noch zu Ersatzmitgliedern eines Personalausschusses gewählt werden.

Wann werden die Ausschußwahlen abgehalten ?

Die Mitglieder der Personalausschüsse werden für vier Jahre gewählt und können wiedergewählt werden.

Die Ausschüsse werden neu gewählt an einem durch eine Verordnung des Arbeitsministers für alle Neuwahlen festgesetzten und im Memorial veröffentlichten Tage zwischen dem 15. Oktober und 15. November jedes vierten Kalenderjahres.

Der Arbeitsminister kann die Neuwahl eines Personalausschusses außerhalb dieser Frist anordnen, wenn in ihm die wirklichen Mitglieder nicht mehr vollzählig sind und die Zahl der Ersatzmitglieder zur Füllung des freien Sitzes nicht ausreicht.

Wahlen müssen auch dann abgehalten werden, wenn die Belegschaft eines Betriebes die für die Einsetzung eines Personalausschusses erforderliche Mindeststärke erreicht.

Das Mandat des Personalausschusses, der unter den in den vorstehenden Absätzen genannten Bedingungen eingesetzt oder erneuert wurde, endet zur gleichen Zeit wie das Mandat der im Rahmen allgemeiner Neuwahlen eingesetzten Personalausschüsse, es sei denn sein Mandat würde dann weniger als ein Jahr dauern. Ist dies der Fall, verlängert sich sein Mandat um weitere vier Jahre.

Der Personalausschuß bleibt auch bei einer Veränderung der Belegschaftsstärke während der ganzen Dauer seines Mandates in der anlässlich der Wahlen bestimmten zahlenmäßigen Zusammensetzung im Amt.

Bei Übergabe des Unternehmens, eines oder mehrerer Betriebe oder Betriebsteile an ein anderes Unternehmen infolge einer vertraglichen Abtretung, Fusion oder Abspaltung bleiben Statut und Aufgaben der Personalausschüsse erhalten, insofern der Betrieb seine Selbstständigkeit behält.

Dies gilt jedoch nicht, wenn die für die Neuwahl der Per-

sonalausschußmitglieder erforderlichen Bedingungen erfüllt sind. In diesem Falle kommen die Ausschußmitglieder, die nicht wiedergewählt werden, bis zu dem Tag, an dem ihr Mandat unter normalen Umständen ausgelaufen wäre, in den Genuß des besonderen Kündigungsschutzes.

Wann finden die nächsten Ausschußwahlen statt ?

Das Gesetz über die Reform der Personaldelegationen trat am Tag der Veröffentlichung im Memorial, dem 1. Juni 1979, in Kraft.

Das Gesetz vom 24. Dezember 1977, das die Mandate der bestehenden Personaldelegationen und der gemischten Betriebsräte verlängert, bestimmt daß die Personalausschüsse spätestens am 31. Dezember 1979 erneuert werden müssen.

Mithin werden die nächsten Ausschußwahlen im Lauf dieses Jahres stattfinden. Der genaue Zeitablauf und die praktischen Wahlmodalitäten werden noch durch Ausführungsbestimmungen festgelegt werden.

3) Aufgaben des Personalausschusses

Dem Personalausschuß fällt die Aufgabe zu, die Interessen der Belegschaftsmitglieder insbesondere in Fragen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit und der Sozialrechte wahrzunehmen, insofern diese Aufgabe nicht dem gemischten Betriebsrat zufällt.

Auf welchen Gebieten führt der Ausschuß einen Dialog mit dem Arbeitgeber ?

Dem Personalausschuß fällt die Aufgabe zu, Stellung zu beziehen und Vorschläge zu unterbreiten zu allen Fragen, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft verbessern können. Der Personalausschuß kann insbesondere Stellung zur Betriebsordnung beziehen, Änderungsvorschläge ausarbeiten und die praktische Anwendung der Betriebsordnung überwachen. Zu den eventuellen Änderungsvorschlägen der Betriebsordnung muß die Direktion beziehungsweise der gemischte Betriebsausschuß innerhalb von zwei Monaten eine Entscheidung treffen und diese sofort dem Ausschuß mitteilen.

Der Personalausschuß soll ebenfalls dem Arbeitgeber eventuelle Beanstandungen einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen vortragen und Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen verhüten oder schlichten. Gelingt es nicht, solche Meinungsverschiedenheiten beizulegen, so befähigt der Ausschuß die Arbeits- und Mieneninspektion mit den Klagen, welche die Anwendung der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz der Belegschaft betreffen.

Im Rahmen seiner Tätigkeit wirkt der Personalausschuß mit an der Ausarbeitung und Durchführung der Ausbildungsordnung. In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern arbeitet der Ausschuß mit an der betrieblichen Lehrlingsausbildung und an der Verwaltung der Ausbildungszentren, wenn solche vorhanden sind.

Schließlich wirkt der Betriebsausschuß mit an der Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen, er fördert die Integration der behinderten Arbeitnehmer durch die Schaffung von ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten angemessenen Arbeitsplätzen und er bemüht sich um die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und um den Schutz der Arbeit und des Arbeitsplatzes.

Welche Funktion erfüllt der Sicherheitsbeauftragte ?

Jeder Betriebsausschuß und, soweit vorhanden, jeder

Divisionsausschuß wählt in seinen Reihen oder innerhalb der übrigen Belegschaftsmitglieder einen Sicherheitsbeauftragten.

Der Sicherheitsbeauftragte 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 Arbeits- und Grubeninspektion eingesehen werden kann.

In Fällen, in denen die Feststellungen ein sofortiges Eingreifen der Arbeits- und Grubeninspektion erfordern, darf sich der Beauftragte unmittelbar an diese wenden. Er muß jedoch gleichzeitig den Unternehmensleiter oder seinen Vertreter und den Ausschuß unterrichten.

Der Sicherheitsbeauftragte 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.

Die Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Arbeits- und Grubeninspektion haben bei ihren Inspektionen ein Recht auf die Begleitung des Sicherheitsbeauftragten; sie können ebenfalls bei der Aufklärung von Unfällen seine Hilfe in Anspruch nehmen.

Dem Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen seiner Abwesenheit von der Arbeit, die durch die Kontrollgänge oder durch die den Beamten der Inspektions- oder Kontrollabteilung der Arbeits- und Grubeninspektion verliehene Hilfe bedingt ist, keine Einkommenseinbußen entstehen.

In welchen Fragen informiert der Betriebsleiter den Ausschuß ?

Wird das Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt, muß die Direktion den Personalausschuß über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens unterrichten.

Zu diesem Zweck legt sie dem Personalausschuß einen Gesamtbericht vor über die Tätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, das Betriebsergebnis, die Auftragseingänge, die Entwicklung der Lohnstruktur und Lohnsumme und die getätigten Investitionen, dies nach Vorlage beim Gemischten Betriebsrat, falls vorhanden.

Der Unternehmensleiter muß dem Ausschuß die Informationen zuleiten, die geeignet sind, dessen Mitgliedern Einblick in den Gang und das Leben des Unternehmens zu geben. In Unternehmen mit einem Gemischten Betriebsrat geschieht dies monatlich, in den übrigen Unternehmen, alle drei Monate, anlässlich der gemeinsamen Zusammenkünfte mit der Betriebsleitung.

Welche Mitteilungen dürfen die Ausschußmitglieder verbreiten ?

Die Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Personalausschusses, die in unmittelbarem Zusammenhang mit seinen durch das Gesetz übertragenen Aufgaben ste-

hen, dürfen ohne Einschränkung an den dafür vorgesehenen Tafeln angeschlagen werden, soweit die entsprechenden Informationen nicht vertraulich sind.

Die auf der Liste einer national repräsentativen Gewerkschaft gewählten Ausschußmitglieder, sowie die Ausschußmitglieder deren Gewerkschaftsliste mehr als die Hälfte der Delegationssitze auf sich vereinigt dürfen außerdem an den dafür vorgesehenen Tafeln Gewerkschaftsmittelungen uneingeschränkt anschlagen; ein Exemplar dieser Gewerkschaftsmittelungen ist gleichzeitig mit dem Anschlag an den Unternehmensleiter zu übergeben. Dieselben Ausschußmitglieder dürfen ebenfalls innerhalb des Betriebes an gewissens, mit den Betriebsleiter vereinbarten Orten, Gewerkschaftsveröffentlichungen und Gewerkschaftsflugblätter uneingeschränkt an die Arbeitnehmer verteilen.

Schließlich können diese Ausschußmitglieder innerhalb des Betriebes gegebenenfalls Gewerkschaftsbeiträge kasieren, sofern sie den Arbeitsablauf nicht stören.

Unter welchen Umständen dürfen Arbeitnehmer ihre Personalakte einsehen ?

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, zweimal im Jahr während der Arbeitszeit seine Personalakte einzusehen. Er kann dabei von einem Ausschußmitglied begleitet sein. Dieses Ausschußmitglied muß, wenn nicht vom Arbeitnehmer von dieser Verpflichtung entbunden, Stillschweigen über den Inhalt der Personalakte bewahren.

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

Welche Informationen sind als vertraulich zu betrachten ?

Die Mitglieder des Personalausschusses und die in Artikel 6 genannten Berater unterliegen dem Berufsgeheimnis in allen mit Fabrikationsverfahren zusammenhängenden Angelegenheiten. Auch dürfen sie keine Informationen weitergeben, die der Unternehmensleiter oder sein Vertreter als vertraulich gekennzeichnet hat.

Personalausschußmitglieder, die eine solche Kennzeichnung für ungerechtfertigt halten, können innerhalb von acht vollen Tagen beim Direktor der Arbeits- und Grubeninspektion Einspruch erheben. Dieser trifft eine endgültige Entscheidung über die Vertraulichkeit der Informationen.

4) Ausübung des Ausschußmandats

Die Personalausschußmitglieder bleiben der Betriebsordnung unterworfen.

Sie haben das Recht, mit Einwilligung des Betriebsleiters oder seines Vertreters ihrem Arbeitsplatz ohne Einkommenseinbußen, soweit das für die Erfüllung der ihnen durch das Gesetz übertragenen Aufgaben erforderlich ist, fern zu bleiben.

Der Betriebsleiter ist verpflichtet, den Ausschußmitgliedern die zur Ausübung ihrer Aufgaben notwendige Zeit zu gewähren und als Arbeitszeit zu vergüten.

Wann werden Ausschußmitglieder in kleineren Betrieben von ihrer Arbeit freigestellt ?

In Betrieben, deren vertretene Belegschaft 500 Personen nicht übersteigt, stellt der Betriebsleiter die Ausschußmitglieder während einer gewissen Stundenzahl von der Arbeit frei, bei Fortsetzung der Lohn- oder Gehaltszahlungen. Diese Delegationsstunden werden proportional zur Belegschaft festgesetzt, wobei als Berechnungsbasis eine wöchentliche Stundenzahl von 40 Stunden für 500 Arbeitnehmer gilt. Stun-

DOSSIER

denbruchteile unter 1/2 werden nach unten abgerundet, während Stundenbruchteile, die gleich 1/2 oder größer sind, nach oben aufgerundet werden.

Beispiel: Belegschaft von 15 Arbeitnehmern

$$\text{Proportionsrechnung: } \frac{40 \times 15}{500} = 1,20$$

Ausschußstunden = 1 Stunde pro Woche.

Wie viele Ausschußmitglieder werden in größeren Betrieben dauernd freigestellt?

In größeren Betrieben stellt der Betriebsleiter einen oder mehrere Ausschußmitglieder dauernd von ihrem Dienst frei, wobei diesen alle Rechte auf Lohnfortsetzung und auf Beförderung erhalten bleiben. Der Personalausschuß bestimmt die freigestellten Mitglieder mit absoluter Mehrheit; er kann auch mit absoluter Mehrheit beschliessen, die Stundengutschrift eines oder mehrerer freigestellten Delegationsmitglieder auf mehrere Ausschußmitglieder zu verteilen, wobei eine dauernde Freistellung zu 40 Delegationsstunden verrechnet wird.

Die Zahl der dauernden Freistellungen ist im Verhältnis zur Betriebsgröße folgendermaßen festgelegt:

Vom Ausschuß vertretene Belegschaft	Dauernd freigestellte Ausschußmitglieder
501 – 750	1
751 – 1500	2
1501 – 3000	3
3001 – 5000	4
5001 – 7000	5

Wenn die Belegschaft 7000 Arbeitnehmer übersteigt, wird ein weiteres Ausschußmitglied pro 2000 Arbeitnehmer dauernd von seiner Arbeit freigestellt.

Wann tritt der Ausschuß zusammen?

Die Personalausschüsse können einmal im Monat während der Arbeitszeit zusammentreten, sie müssen jedoch mindestens sechsmal im Jahr während der Arbeitszeit zusammentreten, davon dreimal mit der Betriebsleitung.

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

Der Zentralausschuß tritt während der Arbeitszeit so oft wie nötig zusammen.

Diese Ausschußsitzungen müssen der Direktion 48 Stunden im voraus mitgeteilt werden, außer wenn eine kürzere Frist vereinbart worden ist.

Die Sitzungszeit wird als normale Arbeitszeit vergütet.

In größeren Unternehmen ruft der Zentralausschuß einmal im Jahr die Mitglieder der Betriebsausschüsse zusammen, um in Gegenwart des Unternehmensleiters und der Betriebsleiter, bzw. ihrer Vertreter, den Tätigkeitsbericht der Betriebsausschüsse entgegenzunehmen. Ihrerseits rufen die Betriebsausschüsse wenigstens einmal jährlich die Divisionsausschüsse zusammen, um in Gegenwart des Betriebsleiters und des Divisionsleiters, bzw. ihrer Vertreter, den Tätigkeitsbericht der Divisionsausschüsse entgegenzunehmen.

Wann findet eine Generalversammlung der Belegschaft statt?

Der Betriebsausschuß kann einmal jährlich eine Generalversammlung mit der Belegschaft abhalten, welche vom Ausschußpräsidenten einberufen wird. Zu dieser Versamm-

lung, die nicht öffentlich ist, wird der Unternehmensleiter bzw. seine Vertreter ebenfalls eingeladen.

Wann organisiert der Ausschuß Sprechstunden?

Der Hauptausschuß kann für die Betriebsangehörigen Sprechstunden in seinem Büro einrichten.

Gehören dem Ausschuß ein oder mehrere dauernd freigestellte Mitglieder an, finden die Sprechstunden während der Arbeitszeit zu gewissen Zeiten statt, die der Ausschuß festsetzt und dem Betriebsleiter im voraus mitteilt.

In Betrieben mit ständig mehr als 25 jugendlichen Arbeitnehmern können die Vertreter der jungen Arbeitnehmer pro Woche eine Sprechstunde für Jungarbeiter einrichten, bei der ein Mitglied des Betriebsausschußpräsidiums, das für diese Aufgabe von jeglicher Arbeit freizustellen ist, anwesend sein muß.

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

Wann haben die Ausschußmitglieder ein Anrecht auf einen Bildungsurlaub?

Der Arbeitgeber muß den wirklichen Ausschußmitgliedern eine gewisse freie Zeit gewähren, die als Bildungsurlaub bezeichnet wird. Während dieser Zeit nehmen die Belegschaftsvertreter an Bildungsveranstaltungen teil, welche von Gewerkschaften oder von Spezialinstituten während der normalen Arbeitszeit organisiert werden und dem Erwerb von Arbeitnehmerfragen betreffenden wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnissen dienen.

In Betrieben, die ständig zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes 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 wirkliche Personalausschußmitglied Recht auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

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

Die Arbeitgeberverbände und die national repräsentativsten Gewerkschaften stellen jährlich eine Liste der anerkannten Bildungsveranstaltungen zusammen. Die einzelnen Unternehmensleiter müssen den vorgesehenen Bildungsurlaub auf Antrag gewähren, wenn die gewählten Ausschußmitglieder innerhalb der zuerkannten Zeitdauer an den anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen wollen.

5) Organisation der Ausschußarbeit

Wie wird der Ausschußvorstand gebildet?

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.

Darüber hinaus wählt der Ausschuß für die Erledigung seiner laufenden Geschäfte und die Vorbereitung seiner Sitzungen aus den Reihen seiner Mitglieder einen Vorstand,

DOSSIER

dessen Zusammensetzung von der Größe des Ausschusses abhängt:

Ausschuß	Vorstand
9 – 11 Mitglieder	3 Mitglieder
12 – 15 Mitglieder	5 Mitglieder
16 – 21 Mitglieder	7 Mitglieder
22 und mehr Mitglieder	9 Mitglieder

Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und der Sekretär gehören dem Vorstand von Rechts wegen an.

In Ausschüssen mit weniger als 9 Mitgliedern bilden der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende von Rechts wegen den Ausschußvorstand.

Wer bestimmt die Tagesordnung der Ausschußsitzungen ?

Der Gegenstand der Beratungen des Personalausschusses wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die durch den Ausschußvorstand aufgestellt und den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor jeder Sitzung zugeleitet wird.

Der Vorstand ist verpflichtet, die Angelegenheiten auf die Tagesordnung zu setzen, die in einem, von mindestens einem Drittel der Ausschußmitglieder drei Tage vor der Sitzung eingereichten Antrag bezeichnet sind. Wird der Antrag eingereicht, nachdem die Tagesordnung den Ausschußmitgliedern zugeleitet wurde, muß der Ausschußvorsitzende die Ausschußmitglieder innerhalb von 24 Stunden darüber unterrichten.

Wie wird der Ausschuß einberufen ?

Der Personalausschuß tritt nach schriftlicher Einberufung durch den Vorsitzenden zusammen.

Der Ausschußvorsitzende muß den Ausschuß mindestens sechsmal im Jahre einberufen.

Außerdem ist der Vorsitzende verpflichtet, den Ausschuß einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel der wirklichen Mitglieder einen schriftlichen Antrag einreichen. Die Antragsteller bezeichnen in diesem Fall die Angelegenheiten, die auf der Tagesordnung der Sitzung behandelt werden sollen.

Für die Anwendung der Bestimmungen des vorstehenden Absatzes werden die Bruchteile, die gleich oder größer als $\frac{1}{2}$ sind, nach oben auf- und die Bruchteile, die kleiner als $\frac{1}{2}$ sind, nach unten abgerundet.

Der Betriebsleiter oder sein Vertreter kann durch den Ausschuß zur Teilnahme an dessen Beratungen eingeladen werden, besitzt jedoch kein Stimmrecht.

Der Arbeitsminister 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 diesen Sitzungen eingeladen werden.

Wie werden Beschlüsse gefaßt ?

Die Beschlüsse des Personalausschusses werden von der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt.

Der Schriftführer des Ausschusses führt das Protokoll jeder Sitzung.

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

Der Ausschußvorstand veröffentlicht ein Communiqué durch Anschlag an der zu diesem Zweck aufgestellten Tafel.

Die Ausschußsitzungen sind nicht öffentlich.

Welche Entschädigung erhalten die Ausschußmitglieder ?

Die Ausschußmitglieder üben ihre Funktionen ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt die von ihnen angelegenen und unmittelbar mit der Ausübung ihres Mandats im Betrieb zusammenhängenden Aufenthalts- und Reisekosten. Die Aufenthalts- und Reisekosten, welche sich aus dem Bildungsurlaub ergeben, sind nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

Wo tritt der Ausschuß zusammen ?

Die Sitzungen und Sprechstunden des Personalausschusses finden auf dem Betriebsgelände statt, in einem Raum, den der Arbeitgeber stellt und dessen Büro-, Heiz- und Beleuchtungskosten zu seinen Lasten gehen.

Gehören dem Ausschuß ein oder mehrere dauernd freigestellte Mitglieder an, muß ihnen der Betriebsleiter außerdem einen ständigen Raum sowie das für sein Sekretariat erforderliche Material und gegebenenfalls Personal stellen.

Wann können Ausschußmitglieder entlassen werden ?

Während der Dauer ihres Mandats können die wirklichen Mitglieder und die Ersatzmitglieder der verschiedenen Personalausschüsse nicht entlassen werden; kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag eines Ausschußmitgliedes, so ist diese Kündigung als null und nichtig anzusehen.

Im Fall einer schwerwiegenden Verfehlung kann der Unternehmensleiter einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsvertrags beim Arbeitsgericht einreichen. Bis zur endgültigen Entscheidung des Arbeitsgerichts kann der Unternehmensleiter das Ausschußmitglied vom Dienst ausschließen, wenn das Arbeitsgericht den Antrag auf Entlassung zurückweist, wird die Ausschließung vom Dienst annulliert und ihre Wirkungen werden aufgehoben.

Weist das Arbeitsgericht den Antrag auf Entlassung zurück, werden die Ausschließung vom Dienst annulliert und ihre Wirkungen von Rechts wegen aufgehoben.

Das Ausschußmitglied kann innerhalb von acht Tagen nach seiner Ausschließung vom Dienst oder nach Empfang der unregelmäßigen Kündigung Einspruch beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes erheben, der summarisch und nach ordnungsgemäßer Ladung und Anhörung der Parteien eine vorläufige Entscheidung über die Fortzahlung oder Nichtfortzahlung des Lohnes fällt. Gegen diese Entscheidung kann unter den gleichen Bedingungen wie gegen die Urteile des Arbeitsgerichtes Berufung eingelegt werden; sie ist vorläufig, erforderlichenfalls vor Ausfertigung vollstreckbar.

Der Präsident des Arbeitsgerichtes kann die sofortige Wiedereinstellung eines Ausschußmitgliedes anordnen, dessen Arbeitsvertrag unter unregelmäßigen Umständen ohne die vorgesehene Ausschließung vom Dienst gelöst worden ist.

Wenn das vom Dienst ausgeschlossene Ausschußmitglied einen neuen bezahlten Arbeitsplatz als lohnabhängiger Arbeitnehmer oder als selbständiger Unternehmer einnimmt, kann der Arbeitgeber beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes die Aussetzung der Lohnzahlung beantragen.

Diese Entlassungsbestimmungen sind auch anwendbar für ehemalige Personalausschußmitglieder und zwar bis sechs Monate nach Beendigung oder Niederlegung ihres Mandats, sowie für Personalausschußkandidaten während einer Dauer von drei Monaten, nach Einreichen ihrer Kandidatur. Sie gelten ebenfalls für die Ausschußmitglieder, deren Mandat durch eine Betriebsübergabe endet.

DOSSIER

Wann endet das Mandat eines Ausschußmitgliedes ?

Das Mandat des Ausschußmitgliedes endet wenn der Arbeitnehmer bei der Erneuerung des Ausschusses nicht wiedergewählt wird.

Daneben endet das Mandat, wenn das Ausschußmitglied aus der Belegschaft ausscheidet, wenn es sein Mandat freiwillig niederlegt, oder wenn die Gewerkschaft, auf deren Liste das Mitglied gewählt wurde, den Betriebsleiter und den Ausschuß davon unterrichtet, daß das Mitglied der Gewerkschaft nicht mehr angehört. In diesen drei Fällen tritt das Ersatzmitglied an die Stelle des wirklichen Mitgliedes.

Das Ersatzmitglied führt ebenfalls das Mandat des gewählten Mitgliedes weiter aus, wenn dieses verhindert ist.

6) Allgemeine Bestimmungen

Wer überwacht die Ausführung dieses Gesetzes ?

Die Arbeits- und Grubeninspektion überwacht die Anwendung dieses Gesetzes und seiner Durchführungsbestimmungen.

Können Kollektivverträge diese Bestimmungen erweitern ?

Das Gesetz erlaubt ausdrücklich, in Kollektivverträgen für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorzusehen.

Besteht eine Zusammenarbeit zwischen den Personalausschüssen und dem eventuellen Gemischten Betriebsrat ?

Die Personalvertreter im gemischten Betriebsrat sind verpflichtet, den Ausschußmitgliedern regelmäßig über die Tä-

tigkeiten des Gemischten Betriebsrates Bericht zu erstatten.

Wann sieht das Ausschußgesetz Strafbestimmungen vor ?

Das Gesetz zur Reform der Personalausschüsse sieht Geldbußen und Gefängnisstrafen vor, wenn die Bildung, die freie Wahl und die regelmäßige Betätigung der Ausschüsse behindert wird, oder wenn die Ausschußmitglieder bzw. ihre Berater das ihnen auferlegte Berufsgeheimnis brechen.

Welche Instanz ist für Streitfragen zuständig ?

Streitigkeiten mit Bezug auf die Wahlberechtigung und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs werden durch den Direktor der Arbeits- und Grubeninspektion entschieden; gegen diese Entscheidung ist Berufung beim Streitsachenausschuß des Staatsrates zulässig; dieser entscheidet in letzter Instanz und zur Hauptsache.

Soweit nicht anderweitig bestimmt, sind für die sich aus diesem Gesetz und seinen Durchführungsbestimmungen ergebenden, jedoch mit Ausnahme der in den vorhergehenden Absätzen genannten Streitigkeiten, das Arbeiter- und das Privatbeamtschiedsgericht zuständig.

Wann treten diese Gesetzesbestimmungen in Kraft ?

Die Bestimmungen sind seit dem Tag der Veröffentlichung des Gesetzes im Memorial, dem 1. Juni 1979 in Kraft. Allerdings treten die Bestimmungen über den Bildungsurlaub erst am 1. Januar 1980 in Kraft.

Seit dem 1. Juni 1979 sind auch die bestehenden Vorschriften über die Arbeiter- und Angestelltendelegationen abgeschafft.

TRANELUX



LIGNES DE GROUPAGE RAPIDES exploitées en direct par camion

Pays	Destinations	Fréquence par semaine	Pays	Destinations	Fréquence par semaine	
ALLEMAGNE	HAGEN	2 x	PAYS-BAS	MAASTRICHT	2-3 x	
	DUSSELDORF	2 x		ROTTERDAM		
	COLOGNE	2 x		EINDHOVEN		
	SUISSE	FRANCFORT	2 x	SUÈDE	MALMÖ / KÖPING	1 x Trafic direct
		STUTT GART	2 x		ESPAGNE PORTUGAL	BARCELONE
		SARREBRUCK	2 x	LISBOA / PORTO		
		HANNOVRE	2 x	ROYAUME-UNI		LONDRES
MUNICH		2 x	MANCHESTER		1 x	
SUISSE	BALE / ZURICH	2-3 x	TRAFICS DIVERS: LES PAYS DE L'EST LE MOYEN-ORIENT Camion - Wagon - Maritime			
ITALIE	MILAN / CHIASSO	1 x Wagon	MARITIME: AGENT ATLANTIC CONTAINER LINE			
FRANCE	PARIS / LYON METZ / STRASBOURG	2 x				
BELGIQUE	BRUXELLES ANVERS LIÈGE	5 x 2 x				



TRANELUX

Luxembourg - plateau Howald / zone industrielle
téléphone 48 80 81 49 96/1-20 télex 2639/2210

BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG

Expansion continue

Actif

au 31 décembre 1978 (en milliers de francs)

Disponible et banques jusqu'à 30 jours	27.318.049
Banques à terme	18.671.202
Etablissements financiers non bancaires	1.988.468
Portefeuille-effets	3.646.698
Débiteurs divers	23.776.554
Portefeuille-titres	2.938.559
Comptes fiduciaires	3.032.418
Divers	1.756.275
Immobilisé	1.973.456
	85.101.679

Passif

Moyens de tiers:	
- Banques	25.081.673
- Etablissements financiers non bancaires	839.705
- Clients	50.439.533
Divers	2.481.689
Comptes fiduciaires	3.032.418
Fonds propres et capital emprunté	2.260.185
Provisions	702.677
Bénéfice disponible	263.799
	85.101.679

L'exercice 1978, le 122ième de la Banque Internationale à Luxembourg, a été caractérisé par une nouvelle progression de plus de 10% de la somme du bilan. Les bénéfices se sont accrus dans la même proportion.

Les services offerts à la clientèle traditionnelle par l'intermédiaire des 50 agences ont été perfectionnés.

La Banque a participé encore plus activement que par le passé à des transactions financières de vaste envergure, tant nationales qu'internationales.

Elle a ouvert des bureaux de représentation à New York et Singapour.

Augmentation de capital

La volonté de renforcer sa position prépondérante sur le plan national et de continuer l'expansion de ses activités internationales a amené la Banque à augmenter ses moyens propres pour les porter après bilan et dans un premier temps à 2,7 milliards de francs.



société anonyme
fondée en 1856
Luxembourg, boulevard Royal 2
tél. 4 79 11
télex 3409 & 3429 biarb lu

membre de l'Associated Banks of Europe ABECOR,
le plus important groupe bancaire du monde

Nachrichten von unseren Mitgliedern

Informalux S. A.

Informalux qui a été créée voilà un an et demi par un petit groupe de jeunes informaticiens enthousiastes et décidés, et qui avait déjà des réalisations remarquables à son actif, vient de prendre avec l'appui de l'ARBED et de la Banque Générale du Luxembourg un nouvel essor.

Informalux, société de service en informatique, met en oeuvre des moyens considérables dans son nouveau centre de calcul ultra moderne, doté des dispositifs de protection des données les plus perfectionnées.

La société met à la disposition des dirigeants des grandes, petites et moyennes entreprises son assistance technique et son expérience pour mieux les aider à résoudre les problèmes posés par l'informatisation de leurs entreprises.

Le siège et la direction de la société se trouvent à Rodange, rue de l'industrie, dans l'enceinte de l'usine de la MMR-A.

Brasserie de Diekirch

A l'occasion d'une conférence de presse, M. Fernand KASS, Directeur de la Brasserie de Diekirch a fait le point sur la situation de son entreprise dont la production enregistre une sensible croissance. En 1979, la Brasserie de Diekirch vendra environ 400.000 hectolitres de bière, soit approximativement la moitié du chiffre d'affaires

de toutes les brasseries du pays.

La Brasserie de Diekirch vend 75% de sa bière à l'étranger, où elle défend avec succès sa position face à la compétition de grands concurrents établis dans nos pays voisins.

M. Fernand KASS a également souligné que, dans l'intérêt de l'information du consommateur, la Brasserie de Diekirch imprime depuis mars 1978 la date d'embouteillage sur les étiquettes collées aux bouteilles de bière de Diekirch. Cette pratique, conforme aux normes internationales, permet tant au vendeur qu'au consommateur de vérifier l'âge de la bière contenue dans la bouteille de bière et de garantir ainsi la qualité optimale de la bière qui conserve toute sa fraîcheur pendant les trois premiers mois pour vieillir progressivement ensuite.

Création d'une industrie nouvelle par GIEBEL K.G. et ARBED S.A.

Mardi, le 5 juin 1979, il a été procédé au Ministère de l'Economie Nationale et des Classes Moyennes à la signature d'une convention prévoyant l'implantation, dans la région de Bettembourg-Dudelange, d'une entreprise industrielle nouvelle, à l'initiative de la firme Ewald GIEBEL K.G. de Hohenlimburg et de l'ARBED.

La nouvelle entreprise a pour objet la production et la commercialisation de spécialités en tôles revêtues. L'investissement initial sera de Flux 500 millions; une centaine d'emplois nouveaux seront créés dans une première phase.

Un développement progressif des investissements est envisagé, rendant possible l'accroissement à terme des effectifs au niveau de 300 salariés.

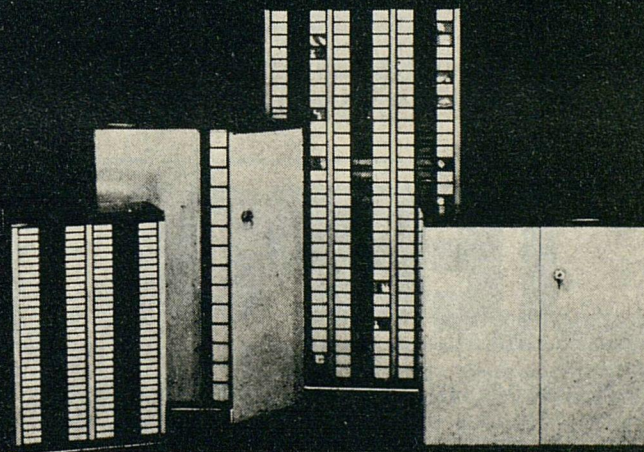
Catalyst Recovery International S. A.

Le 1^{er} juin 1979, la société Catalyst Recovery International S. A. a inauguré ses installations à Rodange.

Cette industrie, qui a été fondée en 1975 aux Etats-Unis, a été la première à construire une usine pour la régénération des catalyseurs de pétrole, et maintenant elle a créé, avec son usine luxembourgeoise, la première installation du genre en Europe.

Catalyst Recovery, dont les investissements en immobilisé atteignent environ 58 millions de francs, applique une technologie nouvelle et enrichit ainsi la structure industrielle de notre pays. L'entreprise occupera jusqu'à 25 personnes, et dès ce moment, les dirigeants de Catalyst Recovery étudient la possibilité d'implanter au Luxembourg d'autres entreprises liées à l'énergie.

pour un classement efficace



CLEN

représentant
général

berl

90, rue de Cessange
Luxembourg
Téléphone 48 87 87

CHOISISSEZ



EN TOUTE SECURITE

AGENT GÉNÉRAL
PIERRE BRAUN
LUXEMBOURG
38, Kohlenberg Tel. : 48 65 76

**TEMANA a confié
à l'Agence Commerciale
Emile Kass et Fils
la distribution exclusive
de ses produits au
Grand-Duché de Luxembourg**

Vapona

insecticide
en plaquette, cassette réglable ou aérosol.

Airbal

désodorisant d'atmosphère en deux parfums :
fraîcheur des bois - fleurs sauvages.

propnac

sacs pour tous usages en polyéthylène
et feuille d'aluminium.

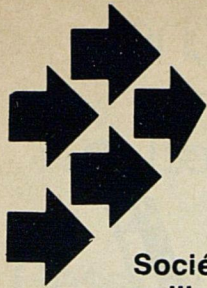
TEEPOL

gamme complète de produits de nettoyage,
d'entretien et d'assainissement.

Agence Commerciale Emile Kass et Fils
rue Astrid, 4
Luxembourg
Tél. : 44.14.14
Télex : 1739



Shell consumer products



Un ordinateur chez vous

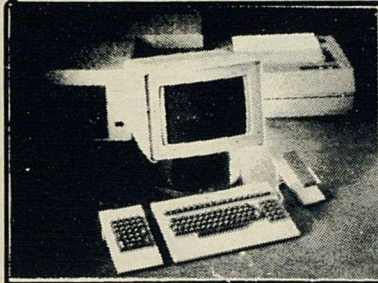
ou un terminal connecté à notre Centre de Calcul

le centre de gestion

s'en charge et va beaucoup plus loin en vous assurant sa parfaite maîtrise

Société 100% luxembourgeoise travaillant exclusivement en Informatique depuis 1965 sous la direction de Carlo Wetzel

Terminaux



Terminaux simples aux terminaux intelligents, mémoire jusque 64 K, disques, multipostes dispositifs spéciaux

Ordinateurs Multipostes



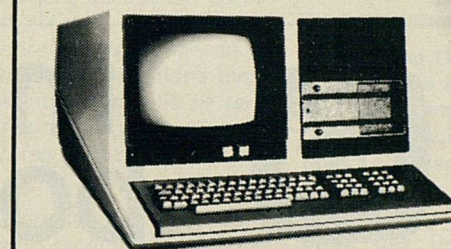
Ordinateur en temps réel: l'Informatique distribuée, dialogue homme machine, Disques 5 à 240 MB, stations de trav. jusque 64, Programmes package: Gestion comptable, Facturation-commandes, Gestion stock, Gestion production, Systèmes complets spécialisés: Assurances Comm., Hôpitaux, Garages, Grossistes

Caisses



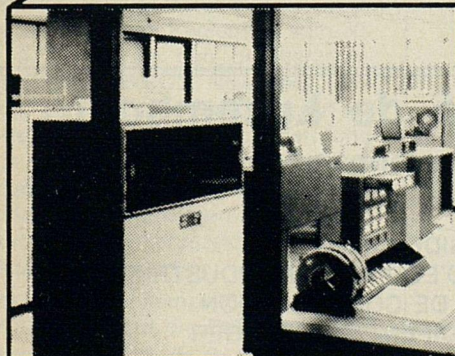
Caisses sur base de Miniordinateurs avec disques, lecteur optique, écran, Fonctions stock, comptabilité etc.

Petits systèmes de gestion



Mini-ordinateurs avec écran, imprimante, disques, modem, Fonctions: Comptabilité, Facturation, Commandes, Gestion stock, Gestion médecin, Gestion communes, Système écriture; livre complet avec programmes et mise en route

Centre de calcul Service bureau



Traitement à façon avec nos très importantes chaînes de programmes standards. Encodage de données (1 500 000 caractères jour sur 16 postes). Location heures ordinateur (5 machines de taille différente). Back Up pour installation client. Connexion de terminaux installés chez notre client.

Prestations intellectuelles

Etudes d'implantation. Evaluation de différentes solutions. Organisation de l'entreprise en fonction du matériel à installer. Formation du personnel. Programmes package en service bureau ou sur le matériel de l'entreprise. Analyse, programmation, mise en route de programmes spécifiques.

Notre devise

Fournir des solutions informatiques personnalisées en offrant une gamme de produits et de services diversifiés mais complémentaires.

Soutien et maintenance assurés à tous les stades programmes et matériel.
Nombreuses références en traitement, programmation et installation clef sur porte.

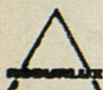
Tél. 44 15 14 – 2, rue Nic Bové, LUXEMBOURG-MERL



**ASSURANCES RÉUNIES
DU LUXEMBOURG**

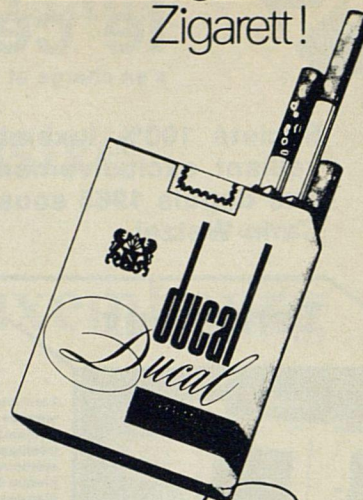


LUXEMBOURG - 4, rue Adolphe
Tél. : 46 88 2-1 - 44 24 24-1

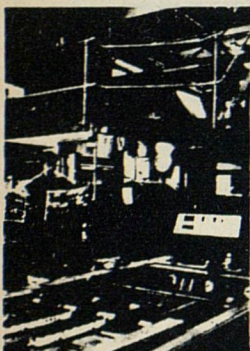


LE MEILLEUR SERVICE POUR TOUTES VOS ASSURANCES

déi liichst
lëtzebuenger
Zigaretten!



HEINTZ VAN LANDEWYCK LUXEMBOURG

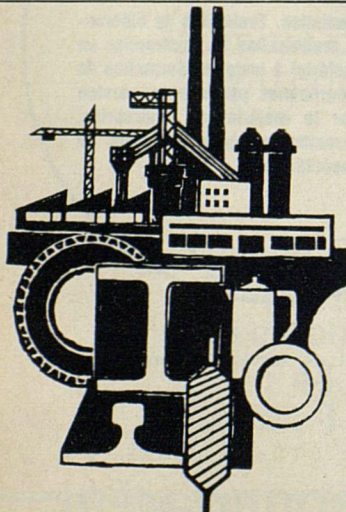


luxembourg
rue de dippach
bertrange/luxembourg
b. p. 2002 luxembourg
tél. 31 10 11
téléx bourg lu 2572



imprimerie bourg-bourger

**5 rotatives offset
brochage industriel
offset à feuilles
photocomposition
éditions**



Le Grand-Duché de Luxembourg

Petit pays au vaste rayonnement économique

OFFRE :

- SES PRODUITS SIDERURGIQUES
- SON MATERIEL D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL
- SES MATERIAUX DE CONSTRUCTION
- SES BIENS D'EQUIPEMENT MENAGER
- SES PRODUITS CHIMIQUES ET PARACHIMIQUES
- SES BIENS DE CONSOMMATION

Pour tous renseignements s'adresser au

**SERVICE DE LA COMMERCIALISATION de la PRODUCTION-
EXPORTATION.**

19, boulevard Royal, LUXEMBOURG
Tél. 2 19 21

Gesetzliche Neuerungen

- * Das Gesetz vom 21. Mai 1979 betreffend
 - 1) die Organisation der **beruflichen Ausbildung** und des technischen Sekundarunterrichts
 - 2) die Organisation der **beruflichen Weiterbildung** («formation continue») (Mém. A 79 p. 85) führt in Luxemburg einen technischen Sekundarunterricht ein der 3 Stufen begreift.

Das Abschlußzeugnis der letzten Stufe ist dem Abschlußzeugnis der Sekundar-Schulen («première») gleichgestellt.

Die berufliche Weiterbildung («formation professionnelle continue») will beruflich qualifizierten Personen erlauben ihre berufliche Ausbildung an den technischen Fortschritt und die Bedürfnisse der Wirtschaft anzupassen, beruflich nicht qualifizierten Personen eine elementare Berufsausbildung im Schnellverfahren («formation accélérée») ermöglichen und berufstätige Personen, ob lohnabhängig oder freiberuflich tätig, eine Gelegenheit bieten, die in diesem Gesetz vorgesehenen Zeugnisse zu erlangen.

- * Das Gesetz vom 21. Mai 1979 betreffend die Gründung eines **höheren technischen Instituts** (Mem. A 79 p. 863) führt ein zweijähriges höheres technisches Studium in Luxemburg ein. Dieses Studium ist vor allem für Inhaber des Abschlußzeugnisses des technischen Sekundarunterrichts zugänglich. Das Institut kann auch Abendkurse für Erwachsene abhalten. Das Studium wird mit dem Titel des «ingénieur technicien» abgeschlossen.
- * Das großherzogliche Reglement vom 30. April 1979, welches den großherzoglichen Beschluß vom 23. November 1955 über die Regelung des **Verkehrs auf allen öffentlichen Straßen** abändert und ergänzt (Mém. A 79, p. 878) führt gewisse Abänderungen betreffend die technische Ausrüstung von gewissen Fahrzeugen wie auch die Verkehrszeichen in den «Code de la Route» ein.
- * Ein Beschluß des Finanzministers vom 3. Mai 1979 betreffend die **Zoll- und Akzisesengebühren** (Mém. A 79, p. 886) führt gemäß dem Vertrag betreffend die belgisch-luxemburgische Wirtschaftsunion einen belgischen Ministerialbeschluß vom 27. Februar 1979 in Luxemburg ein.
- * Ein Beschluß des Finanzministers vom 3. Mai 1979 betreffend die Errichtung im **Zollgrenzbereich** von Fabriken, Verkaufsläden und Ausschankstellen von

Waren, welche den Akzisesengebühren unterliegen, führt gemäß dem Vertrag betreffend die belgisch-luxemburgische Wirtschaftsunion einen belgischen Ministerialbeschluß vom 3. Januar 1979 in Luxemburg ein.

- * Ein großherzogliches Reglement (Mém. A 79 p. 936) legt die Inkraftsetzung der Bestimmungen über das **Krankengeld** des Gesetzes vom 23. April 1979 betreffend die Reform der Krankenkasse der unabhängigen Berufe und die Einführung eines Krankengeldes auf den 1. Juni 1979 fest. Versicherte, welche eine durch Krankheit verursachte Arbeitsunfähigkeit vor dem 1. Juni 1979 an erlitten, können unter gewissen Umständen das Krankengeld erhalten. Der Beginn der Krankheit muß durch eine spätestens am 1. August 1979 abgefaßte ärztliche Bescheinigung festgelegt werden. Das Krankengeld kann nicht über

Conséquences juridiques de la facture acceptée par un commerçant

Suivant la jurisprudence, la **facture acceptée** établit à l'égard d'un commerçant non seulement l'existence de la créance du cocontractant mais également l'existence et les modalités du contrat. Cette règle vaut non seulement pour les ventes commerciales, mais pour tous les autres contrats de nature commerciale.

L'acceptation de la facture par le commerçant peut être expresse ou tacite. Elle peut résulter notamment du silence gardé par le commerçant au delà du temps nécessaire pour prendre connaissance de la facture, pour contrôler ses mentions ainsi que les fournitures auxquelles elle se rapporte» (Cour Supérieure de Justice, 27 mars 1979 Castellani Frères c/Marie Muller no 4508 du rôle).

Le commerçant débiteur doit donc contester (p. ex. par lettre recommandée) dans un délai raisonnable (p. ex. 8 ou 15 jours) une facture reçue sous peine de perdre son droit de la contester. Cette réclamation doit préciser les éléments contestés.

den ersten Juni hinaus erteilt werden.

- * Ein Gesetz vom 30. März 1979 (Mem. A, 79 p. 964) führt eine einheitliche **Numerierung für natürliche und juristische Personen** ein. Ausführungsbestimmungen sind in zwei großherzoglichen Reglementen vom 7. Juni 1979 (Mem. A 79, p. 966 und 970) festgelegt.
- * Ein großherzogliches Reglement vom 8. Juni 1979 (Mem. A 79, p. 985) legt das gezeichnete Mindestkapital für **Bank- und Sparinstitute** auf 350 Millionen Franken fest von denen 250 Millionen Franken eingezahlt sein müssen.
- * Drei großherzogliche Reglemente vom 26. Mai 1979 (Mem. A 79, p. 1004, 1006 und 1007) führen Ausführungsbestimmungen auf dem Gebiet der Vermeidung der **Doppelbesteuerung** zu gewissen Bestimmungen des Gesetzes vom 4. Dezember 1967 betreffend die Einkommensteuer ein.

Dans un cas particulier la Cour (voir arrêt précité) a admis plus d'un mois après réception de la facture qu'un commerçant était encore dans un délai utile pour protester parce que la période en question tombait presque totalement dans les vacances, de telle façon que le débiteur n'avait pas été en mesure de vérifier le bien-fondé de la facture pendant cette période.

Il faut également souligner que les règles ci-dessus exposées ne valent pas à l'égard des débiteurs non commerçants (clients privés, Etat, communes, etc.) En particulier le silence ne vaut pas consentement pour les non-commerçants.

Zusammenfassung

Wenn ein Geschäftsmann mit der Rechnung seines Lieferanten nicht einverstanden ist, so muß er innerhalb einer kurzen Frist (1-2 Wochen) Einspruch erheben, z. B. durch eingeschriebenen Brief. Nach dieser Frist kann er in der Regel die Rechnung nicht mehr in Frage stellen. Ein Gerichtsurteil des Onersten Gerichtshofes stellt fest, daß diese Frist während der Ferienzeit wesentlich verlängert wird. Privatkunden und öffentliche Instanzen werden von diesen Regeln nicht betroffen.

Taux de cotisation des Caisses de Maladie

	Avant le 1 ^{er} juin	Du 1 ^{er} au 30 juin	Depuis le 1 ^{er} juillet
Ouvriers			
Taux de base	3,90	3,90	4,30
Financement de l'indemnité pécuniaire	3,60	3,60	3,70
Taux de cotisation total	7,50	7,50	8,00
Part patronale	3,75	3,75	4,00
Part salariale	3,75	3,75	4,00
Employés			
Taux de base	3,90	3,90	4,30
Financement de l'indemnité pécuniaire	0,10	0,10	0,20
Taux de cotisation total	4,00	4,00	4,50
Part patronale	2,00	2,00	2,25
Part salariale	2,00	2,00	2,25
Indépendants			
Taux de base	3,90	3,90	3,90
Financement de l'indemnité pécuniaire	0,00	0,10	0,20
Taux de cotisation total	3,90	4,00	4,10

Wirkliche Kenner wissen Bescheid: Die wichtigste Information über die Frische eines Biers ist einzig und allein das Abfülldatum!

Diekirch gibt schon seit über einem Jahr auf jedem Etikett seiner Flaschenbiere das Abfülldatum an. Warum das Abfülldatum?

1. Dies ist eine berechtigte Forderung der Verbraucher, um genau informiert zu sein, wann ein Flaschenbier die Abfüllstation verlassen hat.
2. Nur daraus können auch Sie mit Sicherheit schließen, ob das Bier nicht zu lange im Handel oder bei Ihnen zu Hause herumgelegen hat, bevor Sie es genießen wollen.
3. Beim Abschätzen des "richtigen Alters" eines Biers gilt folgende Faustregel: vom Abfülldatum aus behält das Bier rund 3 Monate seine volle Würze und Frische.

Diekirch hält sich mit der Angabe des Abfülldatums an das internationale Prinzip, wie es von vielen renommierten Brauereien angewandt wird. Nur so können Sie selbst mit Bestimmtheit erkennen, wie lange Ihr Schluck Diekirch noch so richtig herzhaft und erfrischend schmecken wird.

Wichtig:

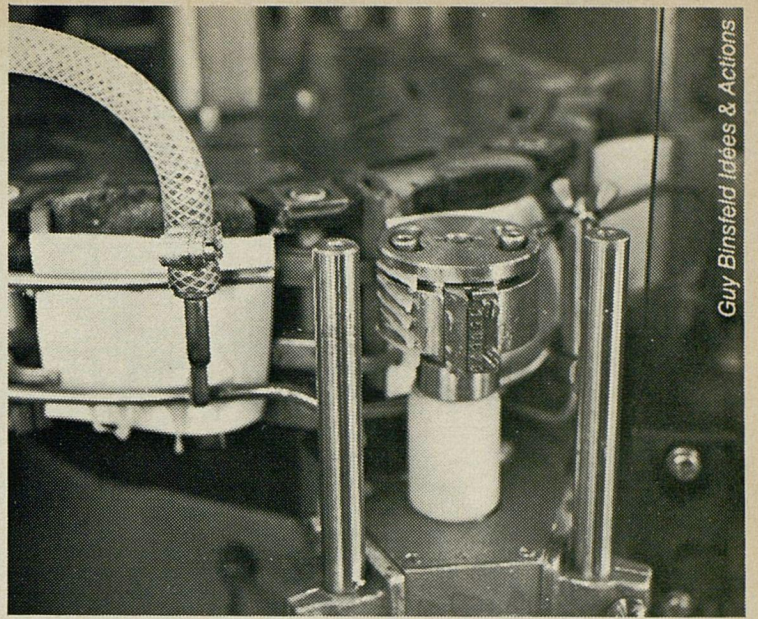
Verwechseln Sie nicht das Abfülldatum auf den Diekirch-Flaschen mit dem sogenannten "Frischhaltedatum" auf den Flaschen anderer Bierarten. Diekirch bleibt bei der Information, auf die es dem Verbraucher wirklich ankommt: der Tag, an dem die Flasche tatsächlich abgefüllt wurde!

Mit Diekirch wissen die Bierfreunde also jederzeit, woran sie sind ... und so protestieren wir denn auch gerne allen anderen Brauern und unseren unzähligen Kunden zu:

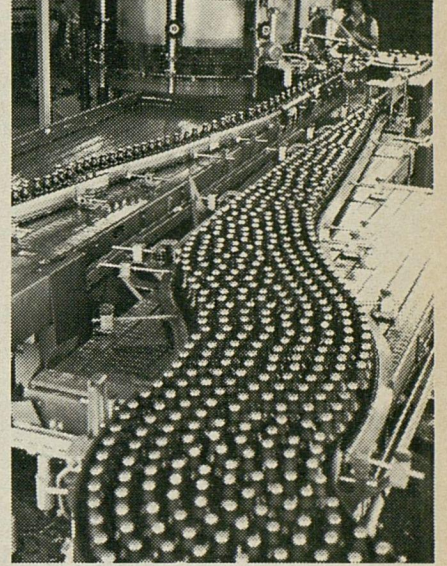
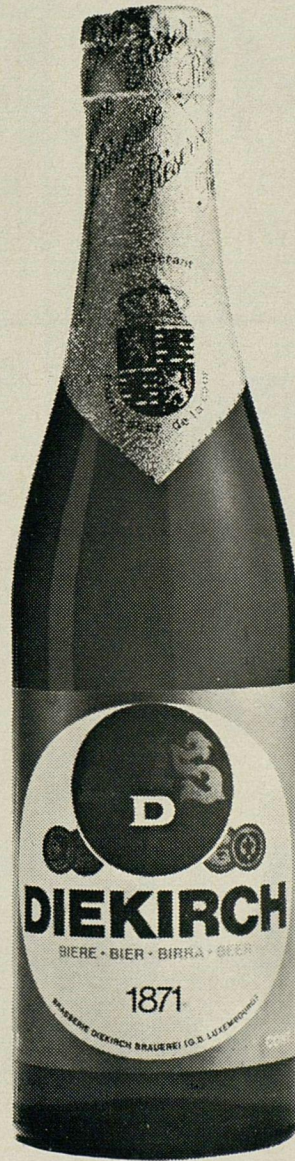
"Emmer fräsch a monter"



CONT. 25 CL.



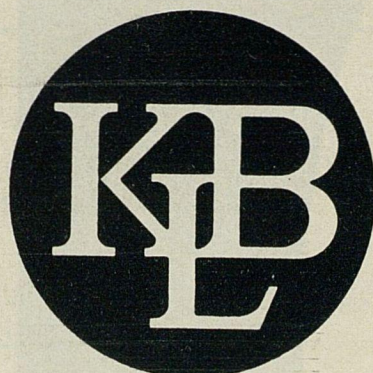
Guy Binsfeld Idées & Actions



Drénkt Frëndschaft mat Dikkrech”

Une banque
depuis 30 ans
à votre service

1949



1979

KREDIETBANK

S.A. LUXEMBOURGEOISE

Société anonyme • R.C. Luxembourg B 6395
Siège social: Luxembourg • 43, Boulevard Royal

Agences: Echternach • Esch-sur-Alz. • Ettelbruck