

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Gemeindearbeitnehmer der**

# **SÜDGEMEINDEN**

Gültig vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018

begreifend folgende Gemeinden :

- **BETTEMBURG**
- **DIFFERDINGEN**
- **DIPPACH**
- **DÜDELINGEN**
- **ESCH/ALZETTE**
- **GARNICH**
- **HOBSCHIED**
- **KAYL/TETINGEN**
- **KOERICH**
- **MONNERICH**
- **KÄERJENG**
- **PETINGEN**
- **RECKINGEN/MESS**
- **ROESER**
- **RÜMELINGEN**
- **SASSENHEIM/BELES**
- **SCHIFFLINGEN**
- **STEINFORT**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>A • RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE GEMEINDEARBEITNEHMER DER SÜDGEMEINDEN .....</b>	<b>7</b>
<b>ABSCHNITT 1 • DAUER- UND GELTUNGSBEREICH .....</b>	<b>7</b>
ARTIKEL 1 • DAUER	7
ARTIKEL 2 • GELTUNGSBEREICH	7
<b>ABSCHNITT 2 • EINSTELLUNGEN .....</b>	<b>8</b>
ARTIKEL 3 • ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	8
ARTIKEL 4 • UNTERSUCHUNG DURCH DEN ARBEITSARZT	8
ARTIKEL 5 • DER ARBEITSVERTRAG	8
ARTIKEL 6 • DAS PROBEVERHÄLTNIS	9
ARTIKEL 7 • BESONDERE BESTIMMUNGEN	9
<b>ABSCHNITT 3 • VERTRAGSAUFLÖSUNG .....</b>	<b>10</b>
ARTIKEL 8 • ENTLASSUNGSVORGESPRÄCH	10
ARTIKEL 9 • ORDENTLICHE KÜNDIGUNG	10
ARTIKEL 10 • AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG	11
ARTIKEL 11 • RECHTE DER ARBEITNEHMER BEI KÜNDIGUNGSVERFAHREN	12
ARTIKEL 12 • EINVERNEHMLICHE KÜNDIGUNG	12
ARTIKEL 13 • BEENDIGUNG INFOLGE ERREICHEN DER ALTERGRENZE ODER INFOLGE INVALIDITÄT (PENSIONIERUNG)	12
ARTIKEL 14 • ARBEITSZEUGNIS	12
ARTIKEL 15 • WIEDEREINSTELLUNG	12
<b>ABSCHNITT 4 • DISZIPLINARMASSNAHMEN .....</b>	<b>13</b>
ARTIKEL 16 • DISZIPLINARSTRAFEN	13
ARTIKEL 17 • DISZIPLINARMAßNAHMENKATALOG	13
ARTIKEL 18 • VERJÄHRUNG	13
<b>ABSCHNITT 5 • ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN .....</b>	<b>14</b>
<b>I • ALLGEMEINE ARBEITSORDNUNG .....</b>	<b>14</b>
ARTIKEL 19 • ARBEITSORDNUNG	14

<b>II • PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER WÄHREND DER DAUER DES DIENST VERHÄLTNISSES .....</b>	<b>14</b>
ARTIKEL 20 • VORGESETZTE	14
ARTIKEL 21 • DIENSTVERHÄLTNIS	14
ARTIKEL 22 • AUSFÜHRUNG DER ARBEITEN	14
ARTIKEL 23 • VERLASSEN DES ARBEITSPLATZES	15
ARTIKEL 24 • VERSETZUNG UND ABORDNUNG	15
ARTIKEL 25 • SCHADENSMELDUNG	15
ARTIKEL 26 • BERUFGESHEIMNIS	15
ARTIKEL 27 • SICHERHEITSKLEIDUNG IM STRAßENVERKEHR	15
ARTIKEL 28 • UNTERNEHMENSRISIKO	15
ARTIKEL 29 • ARBEITSVERSÄUMNIS	15
ARTIKEL 30 • INFORMATIONSPFLICHT BEI ABWESENHEIT	15
<b>III • ARBEITSZEIT.....</b>	<b>16</b>
ARTIKEL 31 • ALLGEMEINE RAHMENBEDINGUNGEN	16
ARTIKEL 32 • ARBEITSPLAN UND REFERENZPERIODE	16
ARTIKEL 33 • TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER	16
ARTIKEL 34 • PAUSEN UND WÖCHENTLICHE RUHETAGE	16
ARTIKEL 35 • SONSTIGES	17
<b>IV • DIENSTWOHNUNGEN .....</b>	<b>17</b>
ARTIKEL 36 • DIENSTWOHNUNG	17
<b>V • GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....</b>	<b>17</b>
ARTIKEL 37 • SCHUTZKLEIDUNG	17
ARTIKEL 38 • GESUNDHEIT	18
ARTIKEL 39 • "RECLASSEMENT PROFESSIONNEL"	18
ARTIKEL 40 • WERKZEUGE	19
<b>VI • SANITÄRE ANLAGEN UND AUFENTHALTSRÄUME .....</b>	<b>19</b>
ARTIKEL 41 • SANITÄRE ANLAGEN UND AUFENTHALTSRÄUME	19
<b>VII • WEITERBILDUNG.....</b>	<b>19</b>
ARTIKEL 42 • WEITERBILDUNG	19

<b>ABSCHNITT 6 • LOHN.....</b>	<b>20</b>
ARTIKEL 43 • ERLÄUTERUNGEN	20
ARTIKEL 44 • LOHNGRUNDLAGEN	20
ARTIKEL 45 • LOHNZUSCHLÄGE	21
ARTIKEL 46 • ÜBERSTUNDENREGELUNG	22
ARTIKEL 47 • LÖHNE UND LOHNZAHLUNG	23
ARTIKEL 48 • LOHNFORTZAHLUNG AN GESETZLICHEN UND VERTRAGLICHEN FEIERTAGEN	23
<b>ABSCHNITT 7 • URLAUB.....</b>	<b>24</b>
ARTIKEL 49 • VERTRAGLICHER ERHOLUNGSURLAUB	24
ARTIKEL 50 • UNBEZAHLTER URLAUB	25
ARTIKEL 51 • AUßERORDENTLICHER URLAUB	26
ARTIKEL 52 • FAMILIENURLAUB UND SOZIALURLAUB	26
ARTIKEL 53 • FREISTELLUNG	27
ARTIKEL 54 • VERBOT EINER ERWERBSTÄTIGKEIT WÄHREND DES URLAUBS	28
<b>ABSCHNITT 8 • SOZIALBEZÜGE .....</b>	<b>29</b>
ARTIKEL 55 • KRANKENBEZÜGE	29
ARTIKEL 56 • GEBURTENZUSCHUSS	29
ARTIKEL 57 • STERBEGELD	30
<b>ABSCHNITT 9 • PENSIONEN.....</b>	<b>31</b>
ARTIKEL 58 • DIENSTENDE	31
ARTIKEL 59 • PENSIONSZUSCHUSS	31
ARTIKEL 60 • PENSIONSBERECHTIGUNG	31
ARTIKEL 61 • BERECHNUNG DES PENSIONSZUSCHUSSES	31
ARTIKEL 62 • DEFINITION DER DIENSTJAHRE	32
ARTIKEL 63 • BEGINN UND ENDE DER ZAHLUNG DES ZUSCHUSSES	32
ARTIKEL 64 • EINSPRÜCHE	32
ARTIKEL 65 • ANPASSUNGEN DES PENSIONSZUSCHUSSES	33
ARTIKEL 66 • HINTERBLIEBENENRENTE	33
ARTIKEL 67 • WAISENRENTE	33
ARTIKEL 68 • PRÉRETRAITE-SOLIDARITÉ	34
<b>ABSCHNITT 10 • PERSONALVERTRETUNG UND BERATUNGSKOMMISSION .....</b>	<b>35</b>
ARTIKEL 69 • PERSONALVERTRETUNG	35
ARTIKEL 70 • PARITÄTISCHE BERATUNGSKOMMISSION	35

<b>ABSCHNITT 11 • BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ .....</b>	<b>36</b>
ARTIKEL 71 • SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ	36
ARTIKEL 72 • MORALISCHE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ	36
<b>ABSCHNITT 12 • SONDERABKOMMEN .....</b>	<b>37</b>
ARTIKEL 73 • ZWECK	37
ARTIKEL 74 • GELTUNGSBEREICH	37
ARTIKEL 75 • ÜBERWACHUNG UND EINHALTUNG	37
<b>B • LOHNTARIF • ZUSCHLÄGE • LOHNTABELLEN .....</b>	<b>38</b>
<b>ABSCHNITT 13 • LOHNTABELLEN UND BESTIMMUNG DER LÖHNE.....</b>	<b>38</b>
ARTIKEL 76 • LAUFBAHNEN	38
ARTIKEL 77 • LOHNTABELLE	39
ARTIKEL 78 • VORDIENSTZEITEN	40
ARTIKEL 79 • BESTIMMUNGEN DER EINSTIEGSGEHÄLTER	40
ARTIKEL 80 • ERSTELLUNG DER LAUFBAHN	40
ARTIKEL 81 • LAUFBAHNWECHSEL DURCH BEFÖRDERUNG	40
ARTIKEL 82 • BESONDERE BESTIMMUNGEN	41
ARTIKEL 83 • ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	41
<b>ABSCHNITT 14 • LAUFBAHNEN .....</b>	<b>43</b>
ARTIKEL 84 • LAUFBAHN A1 • HILFSARBEITER / MANOEUVRE	43
ARTIKEL 85 • LAUFBAHN A2 • ARBEITER IM REINIGUNGSDIENST / AGENT DE NETTOYAGE	43
ARTIKEL 86 • LAUFBAHN A3 • ARBEITER / OUVRIER POLYVALENT	43
ARTIKEL 87 • LAUFBAHN A4 • PFÖRTNER (CONCIERGE)	44
ARTIKEL 88 • LAUFBAHN A5 • BERUFS- UND ERSATZFAHRER / CHAUFFEUR PROFESSIONNEL / REMPLAÇANT	44
ARTIKEL 89 • LAUFBAHN H1 • HILFSHANDWERKER / AIDE-ARTISAN	44
ARTIKEL 90 • LAUFBAHN H2 • HANDWERKER MIT CCP, CCM-CITP / ARTISAN CCP, CCM-CITP	44
ARTIKEL 91 • LAUFBAHN H3 • HANDWERKER / ARTISAN CATP-DAP	45
ARTIKEL 92 • LAUFBAHN V1 • VORARBEITER / CHEF D'ÉQUIPE	45
ARTIKEL 93 • LAUFBAHN V3 • VORARBEITER / CHEF D'ÉQUIPE	45
ARTIKEL 94 • LAUFBAHN V3 • HANDWERKER VORARBEITER / CHEF D'ÉQUIPE ARTISAN	45
ARTIKEL 95 • LAUFBAHN V4 • MEISTER / CHEF D'ATELIER / CONTREMAÎTRE / PRÉPOSÉ	46
<b>ABSCHNITT 15 • ZULAGEN UND PRÄMIEN .....</b>	<b>47</b>
ARTIKEL 96 • FAMILIENZULAGEN NEUE GESETZGEBUNG	47
ARTIKEL 97 • FAMILIENZULAGEN ALTE GESETZGEBUNG	47
ARTIKEL 98 • FAMILIENZULAGEN - ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	48

<b>ARTIKEL 99 • AUSGLEICHSZULAGE</b>	<b>48</b>
<b>ARTIKEL 100 • SONDERZULAGE VON 11 LOHNPUNKTEN</b>	<b>48</b>
<b>ARTIKEL 101 • URLAUBSGELD</b>	<b>49</b>
<b>ARTIKEL 102 • JAHRESENDZULAGE</b>	<b>50</b>
<b>ARTIKEL 103 • KLEIDERGELD</b>	<b>50</b>
<b>ARTIKEL 104 • ZINSSUBVENTIONIERUNG</b>	<b>50</b>
<b>ARTIKEL 105 • TUTEUR</b>	<b>50</b>

**ABSCHNITT 16 • ZUSCHLAGSBERECHTIGTE ARBEITEN UND ..... 51**  
**ERSCHWERNISZUSCHLÄGE ..... 51**

<b>ARTIKEL 106 • BEREITSCHAFTSDIENST</b>	<b>51</b>
<b>ARTIKEL 107 • PRIME D'ASTREINTE</b>	<b>51</b>
<b>ARTIKEL 108 • SCHMUTZ, GEFHAREN, UND ERSCHWERNISZUSCHLÄGE</b>	<b>52</b>
<b>ARTIKEL 109 • ZUSCHLAGBERECHTIGTE ARBEITEN</b>	<b>52</b>
<b>ARTIKEL 110 • ARBEITEN, DIE NUR IN EINZELNEN GEMEINDEN ANFALLEN</b>	<b>53</b>

**ABSCHNITT 17 • PUNKTWERT UND LOHNTABELLE ..... 54**

<b>ARTIKEL 111 • PUNKTWERT</b>	<b>54</b>
<b>ARTIKEL 112 • ANPASSUNG AN DIE LEBENSHALTUNGSKOSTEN (NOMBRE-INDICE)</b>	<b>54</b>

**ABSCHNITT 18 • BESONDERE BESTIMMUNGEN ..... 54**

<b>ARTIKEL 113 • VERSCHIEDENES</b>	<b>54</b>
------------------------------------	-----------

# A • RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE GEMEINDEARBEITNEHMER DER SÜDGEMEINDEN

Zwischen den unterzeichneten Gemeindeverwaltungen, vertreten durch ihre respektive Schöffenräte, nachstehend  
« der Arbeitgeber »

## **einerseits**

und die in den Gemeindebetrieben beschäftigten Arbeitnehmer, vertreten durch die gewerkschaftliche  
Vertragskommission nachstehender Berufsorganisationen:

- a) Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), mit Sitz in Esch/Alzette
- b) Lëtzebuenger Chrëschtlesche Gewerkschaftsbond (LCGB), mit Sitz in Luxemburg

## **andererseits**

wird zwecks einheitlicher Regelung aller betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere aller Lohn- und  
Arbeitsbedingungen, nachstehender Kollektivvertrag abgeschlossen.

## **ABSCHNITT 1 • DAUER- und GELTUNGSBEREICH**

### **Artikel 1 • Dauer**

- 1) Soweit nicht anders bestimmt, tritt der abgeänderte Kollektivvertrag am 1.1.2018 in Kraft. Er gilt bis zum 31.12.2018. Von diesem Datum an verlängert er sich stillschweigend um ein Jahr, wenn er nicht vor seinem Ablauf gekündigt wird. Verschiedene Bestimmungen treten erst während der Laufdauer dieser Vereinbarung in Kraft.
- 2) Die Kündigung kann sich auf den ganzen Kollektivvertrag erstrecken, oder auf Teile desselben.
- 3) Die Kündigung erfolgt drei Monate vor dem Verfallsdatum und, unter Angabe der Kündigungsgründe, durch Einschreibebrief an den amtierenden Vorsitzenden der Verhandlungsdelegation der betroffenen Gemeinden.
- 4) Spätestens vier Wochen nach der Kündigung sollen Verhandlungen im Hinblick auf einen neuen Kollektivvertragsabschluss aufgenommen werden.
- 5) Während der Dauer der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags bleibt der gekündigte Vertragstext anwendbar.

### **Artikel 2 • Geltungsbereich**

Die Bestimmungen dieses Vertrags gelten für sämtliche Arbeitnehmer, die auf Grund eines Arbeitsvertrages bei der Gemeindeverwaltung auf unbefristete oder befristete Dauer beschäftigt sind. Das Gleiche gilt für die unter Lehrvertrag bei den Gemeinden beschäftigten Lehrlinge, soweit diese nicht im Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen für Lehrlinge stehen. Der Kollektivvertrag ist nicht anwendbar für Studenten, Saisonarbeitnehmer, sowie Personen, die im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme tätig sind. Für sie gelten die in diesem Umfeld üblichen gesetzlichen Bestimmungen. Die Rahmenbestimmungen verschiedener Aspekte und der einzelnen Laufbahnen sind in den Anlagen zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

Arbeitnehmer welche eine sozialpädagogische Tätigkeit ausüben, fallen unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrages für den Pflege- und Sozialsektor SAS.

Die Bestimmungen dieses Vertrags gelten für sämtliche Arbeitnehmer, die bei der Gemeindeverwaltung regelmäßig und voll beschäftigt sind. In diesem Kollektivvertrag sind unter Bezeichnung „Arbeitnehmer“, sowohl die Arbeitnehmer des männlichen, wie die des weiblichen Geschlechts zu verstehen.

## **ABSCHNITT 2 • EINSTELLUNGEN**

### **Artikel 3 • Allgemeine Bestimmungen**

Die Einstellung der Arbeitnehmer erfolgt nach den gesetzlichen und bei den jeweiligen Gemeinden üblichen Bestimmungen und Bedingungen. Dieselbe wird nach Rücksprache mit den zuständigen Dienstchefs und des Arbeitnehmersausschusses durch den Schöffenrat vorgenommen.

Die einzelnen Gemeinden können einen Einstellungsrat (conseil de recrutement) mit der Analyse der eingegangenen Bewerbungen beauftragen.

Die Zusammensetzung eines Einstellungsrates, falls ein solcher formal eingesetzt wird, wird von den jeweiligen Gemeinden festgelegt. Falls ein Arbeitnehmersausschuss vorhanden ist, sollte dieser im Einstellungsrat vertreten sein.

### **Artikel 4 • Untersuchung durch den Arbeitsarzt**

Jeder Arbeitnehmer muss sich im Rahmen seiner Einstellung, während der Probezeit, unmittelbar nach Dienstantritt einer ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitsarzt unterziehen.

Die Untersuchung dient dazu festzustellen, ob der Arbeitnehmer für den von ihm angestrebten Posten geeignet ist, oder nicht. Falls der Arbeitsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer nicht für die Ausübung des vorhergesehenen Postens geeignet ist, ist das Arbeitsverhältnis gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, rückwirkend aufgelöst.

Ist der Arbeitnehmer länger als 6 Wochen ohne Unterbrechung arbeitsunfähig, wird der Arbeitgeber den zuständigen Arbeitsarzt von der Wiederaufnahme der Arbeit unterrichten. Der Arbeitnehmer muss sich einer Untersuchung durch den Arbeitsarzt unterziehen.

Sowohl der Arbeitsarzt wie auch der Arbeitgeber können eine arbeitsärztliche Untersuchung anordnen, um festzustellen, ob der Arbeitnehmer seiner Arbeit wieder nachgehen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet sich dieser Untersuchung zu unterziehen, wenn sie angeordnet ist.

Der Arbeitnehmer darf keinen Arbeitsposten bekleiden, für den er vom Arbeitsarzt als unfähig erklärt wurde.

Bei einer Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Posten mit einem anderen Risikofaktor, ist ebenfalls eine Untersuchung beim Arbeitsarzt angeordnet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Arbeitgeber zu informieren, wenn er einen angeordneten Termin nicht wahrnehmen kann.

### **Artikel 5 • Der Arbeitsvertrag**

Im Prinzip wird der Arbeitsvertrag für eine unbefristete Dauer abgeschlossen. Jeder Arbeitsvertrag muss schriftlich festgehalten werden und von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden.

Der Vertrag kann jedoch für eine befristete Dauer abgeschlossen werden, die entweder bei Abschluss des Vertrags festgelegt wird, oder durch die Erfüllung, des im Vertrag vorgesehenen Zwecks, erreicht wird:

- a) Das Arbeitsverhältnis, das für eine kalendermäßig bestimmte Frist eingegangen ist, endet durch Zeitablauf. Die stillschweigende Weiterbeschäftigung nach diesem Datum wird als neuer, unbefristeter Arbeitsvertrag betrachtet.
- b) Das Arbeitsverhältnis, dessen Dauer nach seinem Zweck bestimmt ist, oder das befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen ist, endet mit Erreichen des Zwecks, beziehungsweise mit Eintritt des Ereignisses.
- c) Der befristete Arbeitsvertrag wird auf bestimmte Zeit für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe geschlossen. Er kann keinesfalls eine Beschäftigung im Rahmen der gewöhnlichen, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zum Gegenstand haben, denn eine solche Beschäftigung muss in einem unbefristeten Arbeitsvertrag geregelt werden.  
Mit einem befristeten Arbeitsvertrag kann die zeitweilige Abwesenheit oder ein vorübergehender, außergewöhnlicher Anstieg des Arbeitsaufkommens überbrückt oder die Verrichtung saisonaler Arbeiten geregelt werden.
- d) Das befristete Arbeitsverhältnis kann zweimal für eine befristete Zeit wiederholt werden, ohne dass die gesamte Arbeitszeit für den denselben Arbeitnehmer vierundzwanzig Monate überschreitet.



## Artikel 6 • Das Probeverhältnis

Niemand kann in ein endgültiges Arbeitsverhältnis eingereiht werden, bevor er nicht eine Probezeit abgelegt hat, dessen Dauer im Arbeitsvertrag festgelegt wird.

Die Probezeit beträgt mindestens drei Monate und kann höchstens sechs Monate betragen.

Hat bei Ablauf der für die Einstellung auf Probe vereinbarten Zeit keine der Parteien den Probearbeitsvertrag unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt, so ist der Vertrag vom Tag der provisorischen Einstellung an, als endgültig zu betrachten.

Kommt es zu einer Auflösung des Vertrags während der Probezeit, muss die gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit kann nicht weniger als vier Tage pro Probemonat betragen, ohne dass die Kündigungsfrist fünfzehn Tage oder einen Monat unterschreiten darf.

<i>Dauer der Probezeit</i>	<i>Dauer der Kündigungsfrist</i>
3 Monate	15 Kalendertage
4 Monate	16 Kalendertage
5 Monate	20 Kalendertage
6 Monate	24 Kalendertage

Während den ersten 15 Tagen der Probezeit kann der Arbeitsvertrag nicht fristgerecht aufgelöst werden.

Während dieser Frist kann das Probearbeitsverhältnis jedoch fristlos aus schwerwiegendem Grund aufgelöst werden. Der Probearbeitsvertrag kann nicht erneuert werden.

Die Probezeit gilt als feste Arbeitszeit zur späterem Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

## Artikel 7 • Besondere Bestimmungen

- a) Arbeitnehmer, die zwar ein Handwerk erlernt haben, jedoch nicht in der Handwerkerlaufbahn beschäftigt sind, können aus ihrer handwerklichen Ausbildung nicht das Recht ableiten, in die Handwerkerlaufbahn eingestuft zu werden.
- b) Ohne vorhergehende Ermächtigung des Schöffensrats, darf kein Arbeitnehmer, auch nicht durch Zwischenpersonen, ein Handelsgeschäft oder Gewerbe irgendwelcher Art betreiben. Entgeltliche Nebenbeschäftigungen unterliegen ebenfalls der Ermächtigung des Schöffensrats.

## **ABSCHNITT 3 • VERTRAGSAUFLÖSUNG**

### **Artikel 8 • Entlassungsvorgespräch**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet im Falle einer geplanten fristlosen oder fristgerechten Kündigung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, ein Vorgespräch zu führen, zu dem dieser Arbeitnehmer, durch einen Einschreibebrief vorgeladen wird.

Das Vorgespräch kann frühestens am zweiten Tag nach der Vorladung stattfinden. Dem Arbeitnehmer kann frühestens ein Tag, aber spätestens acht Tage nach dem Tag des Vorgesprächs durch Einschreibebrief oder durch schriftliche Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers (reçu en mains propres) gekündigt werden.

Bei diesem Vorgespräch hat der Arbeitnehmer das Recht, sich durch ein Mitglied des Arbeitnehmersausschusses, ein anderes Belegschaftsmitglied, oder durch einen Vertreter einer der beiden vertragsschließenden Gewerkschaften begleiten zu lassen.

### **Artikel 9 • Ordentliche Kündigung**

#### **a) Befristeter Arbeitsvertrag (CDD)**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit nicht einseitig gekündigt werden, außer es liegen schwerwiegende Gründe vor.

Die Beendigung eines solchen Arbeitsverhältnisses ist nur im gemeinsamen Einverständnis möglich. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch nach Ablauf der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Dauer beendet, ohne dass der Arbeitnehmer schriftlich von diesem Tatbestand informiert werden muss.

#### **b) Unbefristeter Arbeitsvertrag (CDI).**

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann jederzeit einseitig aufgelöst werden unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.

Die Kündigungsfristen im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber sind wie folgt festgelegt:

- 2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren;
- 4 Monate von 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren;
- 6 Monate ab 10 Dienstjahren.

Die Kündigungsfristen im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer sind folgende:

- 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren;
- 2 Monate von 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren;
- 3 Monate ab 10 Dienstjahren ;

Die Kündigung kann nur zum 1. oder 15. eines Monats in Kraft treten.

Im Falle einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf folgende gesetzlich vorgesehene Kündigungsentschädigung:

- 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren;
- 2 Monatslöhne ab 10 und weniger als 15 Dienstjahren;
- 3 Monatslöhne ab 15 und weniger als 20 Dienstjahren;
- 6 Monatslöhne ab 20 und weniger als 25 Dienstjahren;
- 9 Monatslöhne ab 25 und weniger als 30 Dienstjahren;
- 12 Monatslöhne ab 30 Dienstjahren.

Sollten gesetzliche Änderungen betreffend die Kündigungsentschädigungen in Kraft treten, werden die Bestimmungen des Kollektivvertrages nach Absprache mit den nationalrepräsentativen Gewerkschaften angepasst.

Die Dienstzeit wird angerechnet bis zum Ende der Kündigungsfrist, auch wenn der Arbeitnehmer gegebenenfalls während der Kündigungsfrist von der Arbeit entbunden wurde (dispense).

Der Arbeitgeber kann gemäß den gesetzlichen Bestimmungen den Arbeitnehmer von der Pflicht entbinden, während der Kündigungsfrist zu arbeiten. Diese Dispens muss schriftlich festgehalten werden und kann keinen Lohnausfall der normal und regelmäßig geschuldeten Beträge bedingen.

Zur Berechnung der Kündigungsentschädigung, die auf einem Durchschnitt der letzten 12 Monate beruht, sind folgende Lohnbestandteile einzubeziehen:

- der Bruttomonatslohn;
- die Krankheitsentschädigungen;
- die Prämien und andere Zuschläge die regelmäßig anfallen.

Nicht einbezogen sind die bezahlten Überstunden, die Gratifikation sowie die Entschädigungen für Nebenausgaben gemäß Artikel L. 124-7 des Arbeitsgesetzes.

Die Abgangsentschädigung wird nach Ende der Kündigungsfrist, d.h. wenn der Arbeitnehmer endgültig die Gemeinde verlässt, ausgezahlt.

Die Vertragspartei, die den Arbeitsvertrag fristlos rechtswidrig auflöst oder im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrages ohne die Kündigungsfrist eingehalten zu haben, schuldet der anderen Partei eine Entschädigung, welche dem Lohn der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist entspricht.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Anspruch auf Spezialurlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes. Dieser Spezialurlaub darf jedoch insgesamt 6 Arbeitstage nicht überschreiten. Der Arbeitnehmer hat keinen Lohnausfall während des Spezialurlaubs, wenn er bei der ADEM als Arbeitssuchender eingeschrieben ist und wenn er belegen kann, dass er bei einem Arbeitgeber vorstellig wurde.

Das Recht der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber steht ausschließlich dem Schöffenrat der jeweiligen Gemeindeverwaltungen zu.

Der Arbeitnehmersausschuss muss in jedem Falle vor der Kündigung angehört werden.

#### **Artikel 10 • Außerordentliche Kündigung**

- a) Aus schwerwiegenden Gründen, die sich aus der Handlung oder aus einem oder mehreren Fehlern einer der Vertragsparteien ergeben, kann sowohl der befristete wie der unbefristete Vertrag fristlos gekündigt werden.

Ein schwerwiegender Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsvertrags liegt vor, wenn ein Fehler oder eine bestimmte Tat das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses unmittelbar und endgültig unmöglich macht.

- b) Ein schwerwiegender Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer:

1. seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person oder auf Befragen hin durch wahrheitswidrige Angaben erschlichen hat;
2. sich unredlicher Handlungen schuldig macht;
3. seine Arbeitsstelle wiederholt ohne triftigen Grund verlässt;
4. sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten nachzukommen oder seine Arbeitskollegen auffordert diesen Anordnungen keine Folge zu leisten;
5. böswilliger Weise oder trotz Verwarnung die Sicherheit des Betriebes, das eigene Leben oder dasjenige seiner Arbeitskollegen gefährdet, oder anderer Kollegen körperliche oder materielle Schäden zufügt;
6. sich auf der Arbeitsstelle Tötlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitskollegen schuldig macht;
7. vorsätzlich dem Betrieb einen materiellen Schaden zufügt, Betriebsgeheimnisse verrät, oder andere dazu verleitet.

Diese Aufzählung ist nicht erschöpfend und soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, die Schwere eines möglichen Fehlverhaltens einzuschätzen.

Die Arbeitsverweigerung im Rahmen beziehungsweise infolge eines rechtmäßig verordneten Streiks stellt keinen schwerwiegenden Grund für eine fristlose oder eine fristgerechte Kündigung dar.

- c) Die Vorgänge, die eventuell zu einer fristlosen Kündigung führen, können im höchsten Fall nur bis zu einem Monat angeführt werden, von dem Zeitpunkt an, an dem die Vorgänge stattgefunden haben oder, an dem die betreffende Partei von den Geschehnissen Kenntnis genommen hat.
- d) Der Arbeitnehmersausschuss muss in jedem Fall vor der Kündigung angehört werden.
- e) Die Zustellung der fristlosen Kündigung aus schwerwiegenden Gründen muss durch Einschreibebrief erfolgen.

## **Artikel 11 • Rechte der Arbeitnehmer bei Kündigungsverfahren**

### **a) Ordentliche Kündigung**

Der Arbeitnehmer kann einen Monat nach Erhalt des Einschreibebriefes die Gründe der Kündigung per Einschreibebrief anfragen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die genauen Gründe der Kündigung spätestens einen Monat nach Erhalt des Einschreibebriefes anzugeben.

Der Arbeitnehmer kann während einer Frist von drei Monaten ab der Kündigung oder der Begründung der Kündigung eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einreichen.

Diese Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer in diesen drei Monaten die Gründe der Kündigung schriftlich beim Arbeitgeber anfechtet.

In diesem Fall läuft eine neue Frist von einem Jahr an.

### **b) Außerordentliche Kündigung**

Die fristlose Kündigung muss durch Einschreibebrief erfolgen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die genauen Gründe der Kündigung anzugeben.

Der Arbeitnehmer kann während einer Frist von drei Monaten ab der Kündigung Klage vor Gericht einreichen.

Diese Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer während dieser dreimonatigen Frist, die Gründe seiner Kündigung schriftlich beim Arbeitgeber anfechtet.

In diesem Fall läuft eine neue Frist von einem Jahr an.

## **Artikel 12 • Einvernehmliche Kündigung**

Sowohl der befristete wie der unbefristete Vertrag kann im gegenseitigen Einverständnis und in zweifacher schriftlicher Ausfertigung aufgelöst werden.

## **Artikel 13 • Beendigung infolge Erreichen der Altersgrenze oder infolge Invalidität (Pensionierung)**

Der Vertrag endet von Rechtswegen, wenn der Arbeitnehmer die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht, wenn er infolge von Invalidität eine gesetzliche Rente bezieht, respektive andere gesetzliche Bestimmungen dies vorsehen. Dieses Anrecht tritt frühestens auf den ersten Tag des Folgemonates in Kraft.

## **Artikel 14 • Arbeitszeugnis**

Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der die Forderung stellt, ein Arbeitszeugnis auszustellen. Dieses Zeugnis muss über die Art der Tätigkeit oder Tätigkeiten sowie über Anfang und Ende des Arbeitsverhältnisses Aufschluss geben. Das Arbeitszeugnis darf keine negativen oder tendenziösen Bemerkungen enthalten.

## **Artikel 15 • Wiedereinstellung**

- a) Dem Arbeitnehmer dessen Vertrag infolge von Invalidität oder eines Arbeitsunfalls aufgelöst wird und binnen einer Frist von fünf Jahren wieder eingestellt wird, wird die Dauer seines vorigen Arbeitsverhältnisses auf die gesamte Betriebszugehörigkeit angerechnet.
- b) Im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge eines Arbeitsunfalls erhält der Verunfallte den Vorzug bei der Besetzung seines früheren Postens oder, falls er diesen nicht mehr verrichten kann, bei der Besetzung einer seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Stelle.

## **ABSCHNITT 4 • DISZIPLINARMASSNAHMEN**

### **Artikel 16 • Disziplinarstrafen**

Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit nicht gewissenhaft und uneigennützig erfüllt oder gegen seine sonstigen Dienstpflichten verstößt, wird bestraft. Dies gilt insbesondere, wenn er:

- die Arbeit zu spät aufnimmt;
- die Arbeitsstelle zu früh verlässt ohne Genehmigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleibt;
- gegen die allgemeine Arbeitsordnung verstößt;
- nicht die vorgeschriebene Schutzkleidung trägt;
- während der Arbeitszeit Alkohol trinkt oder Gastwirtschaften besucht, beziehungsweise illegale Drogen konsumiert;
- einen Arbeitskollegen oder eine Arbeitskollegin sexuell oder moralisch belästigt.

Die Bestrafung kann auch erfolgen auf Grund von Vergehen, die in der Rechtsprechung als Fehlverhalten eingestuft werden ohne aber als so schwerwiegend zu gelten, dass sie eine fristlose Kündigung mit sich ziehen können. Dies schließt allerdings auch ein, dass schwerwiegende Vergehen durch fristlose Kündigung geahndet werden können, wenn das nötige gegenseitige Vertrauen zu einer Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig zerstört ist.

### **Artikel 17 • Disziplinarmaßnahmenkatalog**

Die Strafen werden nach der Schwere der Vergehen sowie nach dem beruflichen Vorleben des betroffenen Arbeitnehmers verhängt. Die Maßnahmen, die ergriffen werden können sind folgende:

- a) Verwarnung durch den Vorgesetzten
- b) Schriftliche Zurechtweisung durch den Schöffenrat
- c) Geldstrafen, die nicht höher sein dürfen als 1/10 des Lohnes jenes Tages oder jener Tage, für den oder das Pflichtversäumnis festgestellt wurde.
- d) Suspendierung vom Dienst mit Lohnentzug bis zu drei Tagen.
- e) Temporäre Verweigerung einer Gehälterstufe von zwei Jahren. Der ursprüngliche Verlauf der Laufbahn darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.
- f) Suspendierung vom Dienst mit Lohnentzug bis zu 30 Tagen. Die Dauer der Suspendierung wird nach der Schwere des Vergehens festgelegt. Suspendierungsstrafen, welche länger als 15 Arbeitstage dauern, müssen auf zwei verschiedene Monate verteilt werden.
- g) Unwiderrufliche Zurückstufung mit Neuberechnung der Laufbahn.
- h) Ordentliche oder außerordentliche Kündigung.

Die Lohnabzüge werden bei der Lohnabrechnung besonders vermerkt zurückbehalten. Die Strafen unter b, c, d, e, f, g und h werden vom Schöffenrat verhängt, jedoch erst nach Rücksprache mit dem zuständigen Dienstchef sowie dem Arbeitnehmersausschuss. In allen Fällen ist der betroffene Arbeitnehmer im Voraus anzuhören. Disziplinarmaßnahmen sind dem Arbeitnehmersausschuss mittels einer Kopie mitzuteilen.

### **Artikel 18 • Verjährung**

Die unter Artikel 17 Punkt a bis d angeführten Disziplinarstrafen verjähren nach 3 Jahren insofern innerhalb dieses Zeitraumes keine neue Disziplinarstrafe anfällt. Ist das letztere der Fall, bleiben alle Disziplinarstrafen, die rückwirkend und in Folge keine Verjährungsfrist von 3 Jahren erreicht haben, Gegenstand einer möglichen Beweisführung um das berufliche Vorleben des Arbeitnehmers auszuleuchten.

Die unter Artikel 17 Punkte e bis h angeführten Disziplinarstrafen können nach 6 Jahren verjähren, vorausgesetzt der Arbeitnehmer zieht sich während dieser Zeit keine weitere Disziplinarstrafe zu. Diese Verjährung muss jedoch vom betroffenen Schöffenrat nach Rücksprache mit dem zuständigen Dienstchef und dem Arbeitnehmersausschuss entschieden und ausgesprochen werden.

## **ABSCHNITT 5 • ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN**

### **I • ALLGEMEINE ARBEITSORDNUNG**

#### **Artikel 19 • Arbeitsordnung**

Sämtliche bei den Vertragsgemeinden beschäftigten Arbeitnehmer sind der nachstehenden Arbeitsordnung, die eine möglichst weitgehende Regelung der Arbeitsbedingungen anstrebt, unterworfen.

Die Arbeitsordnungen sowie die Arbeitsbestimmungen der jeweiligen Vertragsgemeinden dürfen in keinerlei Widerspruch zu dem gegenwärtigen Kollektivvertrag stehen.

Jedem neu eingestellten Arbeitnehmer wird bei seiner Aufnahme durch die zuständige Dienststelle ein Exemplar des Kollektivvertrages, ein Exemplar der gültigen Arbeitsordnung und ein Exemplar der Unfallverhütungsvorschriften ausgehändigt. Kommt es während der Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmer zu Änderungen vorzitiertes Dokumente, insbesondere dem Kollektivvertrag, so werden diese allen Arbeitnehmern ausgehändigt.

### **II • PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER WÄHREND DER DAUER DES DIENST VERHÄLTNISSES**

#### **Artikel 20 • Vorgesetzte**

Die Arbeitnehmer sind ihren Vorgesetzten unterstellt.

Als Vorgesetzte der Arbeitnehmer gelten:

- a) die direkten Vorgesetzten
- b) die zuständigen Dienstchefs
- c) der Schöffenrat

#### **Artikel 21 • Dienstverhältnis**

Das Arbeitsverhältnis zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern muss sich stets im Rahmen der Gerechtigkeit, der Höflichkeit, des Anstandes und der gegenseitigen Achtung bewegen.

Widersetzlichkeit und Ungezogenheiten, sowie Ruhestörungen und physische und psychische Handlungen gegen Mitarbeiter sind untersagt und ziehen, je nach der Schwere des Vergehens, unweigerlich eine in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Disziplinarstrafen mit sich. Dasselbe gilt im Falle von sexueller und/oder moralischer Belästigung am Arbeitsplatz.

#### **Artikel 22 • Ausführung der Arbeiten**

Die Arbeitnehmer haben jede ihnen übertragene Arbeit, die ihnen auf Grund ihrer Befähigung, ihrer beruflichen Ausbildung und ihrer körperlichen Eignung zugemutet werden kann, den gesetzlichen Bestimmungen und den dienstlichen Vorschriften entsprechend ordnungsgemäß durchzuführen.

Die Art der Arbeiten hat sich grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei der Einstellung ausdrücklich vereinbart wurde oder sich aus den näheren Umständen ergibt.

Alle auszuführenden Arbeiten sind auf das Beste nach den Anweisungen der Vorgesetzten und unter Beachtung der getroffenen Sicherheitsvorkehrungen auszuführen.

Andere als die von den Vorgesetzten zugewiesenen Arbeiten dürfen nicht ausgeführt werden. Es ist untersagt, sich ohne Erlaubnis der Vorgesetzten bei der Arbeit durch einen anderen vertreten zu lassen oder aber einen anderen bei dessen Arbeit zu vertreten.

### **Artikel 23 • Verlassen des Arbeitsplatzes**

Ohne Auftrag ihrer Vorgesetzten ist es den Arbeitnehmern verboten einen anderen Arbeitsplatz als den ihrigen aufzusuchen. Dies gilt nicht für die Sicherheitsdelegierten und Ausschussmitglieder, wie es für die Ausübung ihres Amtes in der diesbezüglichen Gesetzgebung bzw. deren Ausführungsbestimmungen vorgesehen ist.

### **Artikel 24 • Versetzung und Abordnung**

Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitsplatz abgeordnet oder versetzt werden.

Unter Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Betrieb unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

Unter Versetzung ist die unbefristete Zuweisung einer Beschäftigung in einem anderen Betrieb unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

Abordnungen und Versetzungen können nach einem anderen Ort als dem bisherigen Beschäftigungsort erfolgen.

Sollte diese o.g. Veränderungen eine Veränderung eines wesentlichen Bestandteiles des Vertrages zum Nachteil des Betroffenen Arbeitnehmers zur Folge haben, so sind die gesetzlichen Bestimmungen über die Änderungskündigung einzuhalten.

### **Artikel 25 • Schadensmeldung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen festgestellten Sachverhalt, welcher der Verwaltung oder dem Betrieb einen Schaden zufügen kann, seinem Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

### **Artikel 26 • Berufsgeheimnis**

Der Arbeitnehmer hat über interne Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen weder einem anderen Kenntnis, noch sich selbst oder einem anderen Abschriften, Ab- und Nachbildungen verschaffen. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers Schriftstücke, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

### **Artikel 27 • Sicherheitskleidung im Straßenverkehr**

Denjenigen Arbeitnehmern, welche dem Straßenverkehr besonders ausgesetzt sind, werden zu ihrer Sicherheit besondere Kleidungsstücke zur Verfügung gestellt. Das Tragen dieser Kleidungsstücke ist Pflicht.

### **Artikel 28 • Unternehmensrisiko**

Der Arbeitgeber trägt das Unternehmensrisiko. Der Arbeitnehmer ist verantwortlich und ersatzpflichtig für Schäden, die er absichtlich oder durch ein grobes Fehlverhalten oder Unterlassen verursacht hat.

### **Artikel 29 • Arbeitsversäumnis**

- a) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer, unbeschadet der gesetzlichen Vorschriften, außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- b) Der Arbeitnehmer darf nur mit Genehmigung des Dienstchefs von der Arbeit fernbleiben. Die Abwesenheit ist zu begründen, gegebenenfalls unter Vorlage von Belegen. Kann die Genehmigung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich, d.h. spätestens innerhalb von 24 Stunden, zu beantragen.

### **Artikel 30 • Informationspflicht bei Abwesenheit**

Arbeitnehmer, die aus irgendwelchen Gründen an der Ausübung ihrer Arbeit verhindert sind, müssen bis spätestens 2 Stunden nach Schichtbeginn ihren Vorgesetzten darüber in Kenntnis setzen, es sei denn, daß ein Fall von höherer Gewalt vorliegt.

### **III • ARBEITSZEIT**

#### **Artikel 31 • Allgemeine Rahmenbedingungen**

Die regelmäßige, durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden in der Woche und 8 Stunden am Tag. Die Arbeitswoche läuft im Normalfall von Montag bis Freitag, der Samstag ist prinzipiell dienstfrei sofern keine andere Betriebsregelung getroffen wird.

Die Arbeitszeiteinteilung wird den jeweiligen Begebenheiten entsprechend vom Schöffenrat mit dem Arbeitnehmersausschuss festgesetzt.

#### **Artikel 32 • Arbeitsplan und Referenzperiode**

- a) Die normalen Arbeitszeiten können umgeändert werden, vorausgesetzt die auf der Referenzperiode von 4 Wochen oder einem Monat berechnete wöchentliche Arbeitszeit ist im Durchschnitt nicht höher als 40 Stunden.
- b) Allerdings muss ein Arbeitsplan (POT) spätestens während dem 5. Tag vor Beginn der Referenzperiode erstellt und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.
- c) Der Arbeitsplan kann während der Referenzperiode abgeändert werden. Diese Abänderung muss dem Arbeitnehmer jedoch spätestens während dem 5. Tag vor Beginn der Abänderung schriftlich mitgeteilt werden, ansonsten werden die Abweichungen vom ursprünglichen Arbeitsplan als Überstunden verrechnet.
- d) Werden Arbeitsstunden verrichtet, welche im Arbeitsplan oder abgeänderten Arbeitsplan der jeweiligen Referenzperiode nicht vorgesehen waren, werden generell als Überstunden verrechnet.
- e) Im Rahmen dieser Referenzperiode darf die vorgesehene Arbeitszeit nach Plan allerdings nicht 10 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche überschreiten.
- f) Wird an Arbeitsstellen mit Aufgaben, die Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dienstplanmäßig gearbeitet, so sind im Monat mindestens 2 freie Sonntage zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige Arbeitszeit an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende, zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche auszugleichen.
- g) Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie Beginn und Ende der dazwischen liegenden Pausen, sollen durch Dienstplan bestimmt werden.
- h) Die Arbeitsdauer und die Arbeitsstunden, sowie ebenfalls die Arbeitspausen, sind in jeder Betriebsabteilung gemäß den Abmachungen zwischen Schöffenrat, Dienstchef und Arbeitnehmersausschuss geregelt (Dienstplan).
- i) Diese Arbeitspläne können je nach Bedarf auf Betriebsebene aufgestellt werden, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und in Einvernehmen mit dem Arbeitnehmersausschuss, gegebenenfalls den betroffenen Arbeitnehmern, soweit kein Ausschuss besteht.

#### **Artikel 33 • Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Für die teilzeit- und freizeitbeschäftigten Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Gemeindearbeitnehmer mit Ausnahme der folgenden Sonderbestimmungen.

Die Bestimmungen der Artikel 31 und 32 sind nur teilweise anwendbar. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf keinesfalls durch Mehrarbeitsstunden um 20% höher als, die im Arbeitsvertrag, täglich und wöchentlich definierte Arbeitszeit liegen.

Den Teilzeitbeschäftigten wird der in Artikel 49 des Kollektivvertrages vorgesehene Erholungsurlaub gewährt. Dies gilt ebenfalls für die in den Schulgebäuden mit dem Reinigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer und bedingt gegebenenfalls deren Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle während eines Teiles der Schulferien.

#### **Artikel 34 • Pausen und wöchentliche Ruhetage**

- a) Bei einer ununterbrochenen vorgesehenen Arbeitszeit von 4 Stunden seit Arbeitsbeginn wird eine Pause von 15 Minuten eingelegt, die in der Arbeitszeit einbegriffen ist. Sieht der Dienstplan eine durchgehende Arbeitszeit von 8 Stunden vor, so ist eine einzige bezahlte Pause von 30 Minuten während des Tages vorgesehen, die prinzipiell und aus gesundheitlichen Gründen nach der ersten Hälfte des Arbeitstages genommen werden soll. In allen anderen möglichen Arbeitssituationen gelten die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.



- b) Innerhalb von 24 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.
- c) Ist dem Arbeitnehmer keine wöchentliche ununterbrochene Ruhepause von wenigstens 44 zusammenhängenden Stunden gewährleistet, so hat er pro Woche, wo dies der Fall ist, Anrecht auf eine zusätzliche Stunde Urlaub. Haben sich 8 solcher Stunden zusammengerechnet, so kann der Arbeitnehmer diese als einen zusammenhängenden Urlaubstag nehmen.

#### **Artikel 35 • Sonstiges**

- a) Soweit Kontrolluhren vorhanden sind, sind dieselben jeweils zu Beginn und am Ende der Arbeitszeit vorschriftsmäßig zu drücken.
- b) Während der Arbeitszeit darf die Arbeit, abgesehen von den festgesetzten Ruhepausen, nicht unterbrochen werden.
- c) Nach Arbeitsanfang darf der Arbeitnehmer sich von seiner Arbeitsstelle nur mit der Erlaubnis seiner Vorgesetzten oder aus einem nachweisbaren triftigen Grund entfernen.
- d) Die Müllabfuhr wird gemäß der in den einzelnen Gemeinden geltenden Dienstplänen durchgeführt. Diese Dienstpläne werden, auf Vorschlag des zuständigen Dienstchefs und nach Rücksprache mit dem Arbeiterausschuss, von den jeweiligen Schöffenräten festgelegt. Die Gemeinden verpflichten sich, daß nach Beendigung der Müllabfuhr keine anderen mülldienstfremden Arbeiten bis Dienstschluss zu bewältigen sind. Das Reinigen der Müllwagen gehört zu den Arbeiten des Mülldienstes.

## **IV • DIENSTWOHNUNGEN**

#### **Artikel 36 • Dienstwohnung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die ihm zugewiesene Dienstwohnung zu bewohnen.

Weder besteht ein Anrecht auf eine Dienstwohnung, noch auf eine Entschädigung, wenn diese entzogen wird.

Der Arbeitnehmer, der Inhaber einer Dienstwohnung ist, bezahlt die normale Miete. Die Nebenkosten der Wohnung, wie die Kosten für Strom, Gas, Heizung und Wasser, sind zu seinen Lasten. Diese Kosten werden nach dem tatsächlichen Verbrauch berechnet, oder wenn dies nicht möglich ist, durch die Festsetzung eines Pauschalbetrages.

Müll- und Kanaltaxen werden nicht berechnet.

Es wird ein normaler Mietvertrag zwischen der Gemeindeverwaltung und dem betroffenen Arbeitnehmer abgeschlossen.

## **V • GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

#### **Artikel 37 • Schutzkleidung**

Die Gemeindeverwaltung stellt allen ihren Arbeitnehmern (ebenfalls RMG, ATI, Studenten, Lehrlingen, u.ä.) für außergewöhnliche Arbeiten leihweise die erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung. Die so überlassene Schutzkleidung ist mit Sorgfalt zu behandeln und nach Ende des Arbeitsverhältnisses wieder abzugeben.

Alle Gemeinden müssen in Sachen Sicherheit und Schutz, im Hinblick auf ihre Arbeitnehmerbelegschaft, alles Mögliche unternehmen, um jedweder Unfallgefahr vorzubeugen.

Hierzu muss in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmersausschuss, Sicherheitsdelegierten, sowie den einzelnen Betrieben eine Auflistung der anfallenden Sicherheits- und Schutzkleidung getätigt werden. Dieselbe muss jährlich nachgeprüft und bestätigt werden. Als Basis für diese Auflistung müssen die vorgeschriebenen gewerblichen Unfallverhütungsvorschriften, sowie die europäischen Richtlinien dienen.

### **Nicht erschöpfende Auflistung:**

- 1) Sicherheitsschuhe
- 2) Sicherheitsgummistiefel und Socken
- 3) Kanalhosen
- 4) Regenschutzbekleidung - Regenjacke, Regenhose, Regenmantel (gefüttert)
- 5) Handschuhe - Gummi, Leder, Stoff (gefüttert), Anti-Stich-Handschuhe
- 6) Warnweste - Reflektierjacke
- 7) Schutzbrille
- 8) Schutzbrille mit Korrekturgläser
- 9) Schweißbrillen sowie Schweißerschirme
- 10) Gesichtsschutz - Klarsicht - und Gitterschutz
- 11) Gehörschutz
- 12) Kopfschutz
- 13) Atemschutz , welcher der jeweilig zu verrichtenden Arbeit angepasst ist.
- 14) Lederschürzen
- 15) Lederjacken - für Schweißerarbeiten
- 16) Ledergamaschen
- 17) Schutzkleidung für Arbeiten mit der Motorsäge
- 18) Gummiknieschoner
- 19) Sicherheitsgurte
- 20) Einwegschutzanzüge mit Kapuze
- 21) Nierenschoner
- 22) Hautschutzpaste
- 23) Gegebenenfalls Messgeräte bei Kanalarbeiten, u.ä.

### **Artikel 38. • Gesundheit**

Die Gemeinden verpflichten sich, nach Rücksprache mit der Arbeitsmedizin, über die als notwendig erachteten Gruppeimpfungen zu informieren und sie dann in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmersausschuss zu organisieren.

### **Artikel 39. • „Reclassement professionnel“**

Die Gemeinden verpflichten sich die Gesetzgebung betreffend das „reclassement professionnel “ anzuwenden.

Durch Krankheit, Unfall oder gesundheitliche Probleme kann der Fall eintreten, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr die Arbeit ausrichten kann, für die er bei der Gemeinde eingestellt wurde. Im Rahmen des Gesetzes über das „Reclassement professionnel“ sind sich die Gemeinden ihrer Verantwortung als sozial verantwortliche Arbeitgeber bewusst.

Die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die interne Wiedereingliederung, sowie diese eventuell abgeändert werden, sind anzuwenden. Gemeinden, deren betriebliche Organisation es erlaubt, können die gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen verbessern. Es soll versucht werden, die so eingestufteten Mitarbeiter in allen Abteilungen und Mannschaften unter zu bringen und zu integrieren

Im Falle eines anstehenden “reclassement professionnel” entscheidet der Schöffenrat, nach Rücksprache mit dem verantwortlichen Betriebs- oder Abteilungsleiter, sowie der zuständigen Personaldelegation, über die neue Postenbesetzung. Für diesen neuen Posten gelten die allgemein gültigen Arbeits- und Lohnbedingungen. Sollte eine berufliche Weiterbildung für diese Postenbesetzung nötig sein, übernimmt die Gemeindeverwaltung diese Fortbildung, inklusive eventuell anfallender Kosten,

#### **Artikel 40 • Werkzeuge**

Die zur Arbeit benötigten Werkzeuge stellt die Gemeindeverwaltung den Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung.

Die Arbeitnehmer haften für die ihnen übergebenen Werkzeuge und sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sich dieselben immer in tadellosem, gebrauchsfähigem Zustand befinden.

Nach Schichtschluss muss der Arbeitnehmer die zur Verfügung gestellten Werkzeuge und Geräte an dem hierfür bestimmten Platz unterbringen.

Die abgenutzten Werkzeuge werden nur gegen Rückgabe der unbrauchbar gewordenen Werkzeuge ersetzt.

Beim Austreten aus dem Gemeindedienst ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die erhaltenen Werkzeuge, Kleider und alle anderen ihm zur Verfügung gestellten Gebrauchsgegenstände oder Arbeitsutensilien an seine Vorgesetzten abzuliefern.

## **VI • SANITÄRE ANLAGEN UND AUFENTHALTSRÄUME**

#### **Artikel 41 • Sanitäre Anlagen und Aufenthaltsräume**

Die Gemeindeverwaltung verpflichtet sich dafür zu sorgen, dass ausreichende und hygienisch einwandfreie sanitäre Anlagen und Aufenthaltsräume zur Verfügung stehen.

Im eigenen Interesse müssen die Arbeitnehmer die Aufenthaltsräume sowie die sanitären Anlagen in einem sehr sauberen Zustand halten.

## **VII • WEITERBILDUNG**

#### **Artikel 42 • Weiterbildung**

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf Weiterbildungskurse. Diese Weiterbildungskurse sind spezifisch an die auszuführenden Arbeiten gebunden. Die Weiterbildungsprogramme werden in den jeweiligen Gemeinden im Einvernehmen zwischen Schöffenrat und Arbeitnehmersausschuss festgelegt.

## **ABSCHNITT 6 • LOHN**

### **Artikel 43 • Erläuterungen**

Der Tabellenlohn entspricht der in der Lohn­tabelle des gegenwärtigen Kollektivvertrages erreichten Punktzahl.

Der Basislohn setzt sich zusammen aus:

- dem Tabellenlohn,
- der eventuellen persönlichen Lohnausgleichszulage,
- der Familienzulage.

Der Bruttomonatslohn setzt sich zusammen aus:

- dem Basislohn,
- der Ausgleichszulage,
- sowie aus allen regelmäßig gewährten Zuschlägen:  
prime d'astreinte, prime de maîtrise und Sonderzulage von 11 Punkten, usw...

Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf der Basis von  $1/173^{\text{stel}}$  des Basislohnes (mittels der im Monat zu verfahrenen Arbeitsstunden), der wie folgt berechnet wird:

$$40 \text{ Stunden} \times 52 \text{ Wochen} = 2.080 \text{ Stunden}$$

### **Artikel 44 • Lohngrundlagen**

- 1) Die im gegenwärtigen Kollektivvertrag aufgeführten Beträge für Lohn, Zulagen und Zuschläge gelten bei einer Indexziffer von 100 Punkten. Sie sind der Aufwertung nach der für Gemeindebeamte geltenden Regelung unterworfen.
- 2) Der Lohn wird nach Laufbahn und Dienstzeit bemessen.
- 3) Ausgenommen in den Fällen von schweren Verfehlungen, so wie sie in Artikel 10 aufgelistet sind, tritt jedwede Änderung der Lohngrundlagen zu Ungunsten des Arbeitnehmers erst wie folgt in Kraft:
  - wenn der Vertrag befristet ist, nach Ablauf dieser Frist,
  - wenn der Vertrag unbefristet ist, nach Kündigungsfrist.

Unter Strafe der Nichtigkeit der Änderung muss der Arbeitgeber vorher das Gutachten des Arbeitnehmersausschusses einholen. Dieser ist gehalten, sich binnen 14 Tagen auszusprechen.

### Arbeit an Sonntagen

<i>Arbeitszeit</i>	<i>Lohnzuschlag</i>	
von 06.00 bis 22.00 Uhr	+ 100%	Sonntagszuschlag
von 22.00 bis 06.00 Uhr	+ 100%	Sonntagszuschlag
	+ 25%	Nachtzuschlag

### Arbeit an einem gesetzlichen und vertraglichen Feiertag der auf einen Sonntag fällt

<i>Arbeitszeit</i>	<i>Lohnzuschlag</i>	
von 06.00 bis 22.00 Uhr	1 Freistunde pro	geleistete Stunde
	+ 100%	Sonntagszuschlag
	+ 100%	Feiertagszuschlag
von 22.00 bis 06.00 Uhr	1 Freistunde pro	geleistete Stunde
	+ 100%	Sonntagszuschlag
	+ 100%	Feiertagszuschlag
	+ 25%	Nachtzuschlag

### Arbeit an einem gesetzlichen und vertraglichen Wochenfeiertag

<i>Arbeitszeit</i>	<i>Lohnzuschlag</i>	
von 06.00 bis 22.00 Uhr	1 Freistunde pro	geleistete Stunde
	+ 100%	Feiertagszuschlag
von 22.00 bis 06.00 Uhr	1 Freistunde pro	geleistete Stunde
	+ 100%	Feiertagszuschlag
	+ 25%	Nachtzuschlag
Dienstplanmäßige Nachtarbeit	+ 25%	Nachtzuschlag

**Normale Überstunden**

<i>Überstunden von</i>		<i>Überstundenzuschläge</i>	
06.00 bis 22.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 50%	Lohnzuschlag
22.00 bis 06.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Überstundenzuschlag für Nachtarbeit

**Überstunden an einem Sonntag**

<i>Überstunden von</i>		<i>Überstundenzuschläge</i>	
06.00 bis 22.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Sonntagszuschlag
		+ 50%	Überstundenzuschlag
22.00 bis 06.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Sonntagszuschlag
		+ 100%	Überstundenzuschlag für Nachtarbeit

**Überstunden an einem gesetzlichen und vertraglichen Wochenfeiertag**

<i>Überstunden von</i>		<i>Überstundenzuschläge</i>	
06.00 bis 22.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Feiertagszuschlag
		+ 50%	Überstundenzuschlag
22.00 bis 06.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Feiertagszuschlag
		+ 100%	Überstundenzuschlag für Nachtarbeit

**Überstunden an einem gesetzlichen und vertraglichen Wochenfeiertag der auf einen Sonntag fällt**

<i>Überstunden von</i>		<i>Überstundenzuschläge</i>	
06.00 bis 22.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Feiertagszuschlag
		+ 100%	Sonntagszuschlag
		+ 50%	Überstundenzuschlag
22.00 bis 06.00 Uhr	Basisstundenlohn	+ 100%	Feiertagszuschlag
		+100%	Sonntagszuschlag
		+ 100%	Überstundenzuschlag für Nachtarbeit

Unter Grundlohn ist das feste monatliche Gehalt zu verstehen, das weder für Sonntags- noch für Feiertagsarbeit doppelt bezahlt wird. In diesen Fällen kommen neben dem normalen Grundlohn die tariflichen oder gesetzlichen Lohnzuschläge zur Auszahlung.

Lohnzuschläge, falls es sich nicht um Überstunden handelt, werden ausbezahlt.

Dienstplanmäßige Nachtzuschläge werden ausbezahlt.

Bei Überstunden kann der Basisstundenlohn entweder ausbezahlt, oder aber entsprechend durch Freistellung kompensiert werden. (1 Stunde Basislohnbezahlung = 1 Stunde Freistellung)

Die verschiedenen Überstundenzuschläge sollen in der Regel ausbezahlt werden, können aber auch dem jeweiligen Wert entsprechend durch Freistellung kompensiert werden. (1 Stunde Feiertagszuschlag zu 100% = 1 Stunde Freistellung; 1 Stunde Überstundenzuschlag zu 50% = 0,5 Stunde Freistellung).

Es obliegt den einzelnen Gemeinden mit dem Ausschuss, beziehungsweise den betroffenen Arbeitnehmern sich darauf zu einigen, ob die einzelnen Stunden und Zuschläge ausbezahlt oder durch Freistellung kompensiert werden.

#### **Artikel 47 • Löhne und Lohnzahlung**

- Die Zahlung des Lohnes erfolgt nach den in den Gemeinden geltenden jeweiligen Gepflogenheiten und spätestens 15 Tage nach Monatsende.
- Die genaue Lohnabrechnung einschließlich der gesetzlich festgelegten und der vereinbarungsgemäß einzuhaltenden Abzüge erfolgt monatlich.  
Auf der monatlichen Abrechnung müssen neben dem Tabellenlohn, den gesetzlichen und vereinbarten Abzügen, sämtliche Zulagen und Zuschläge (u.a. Familienzulage, Sonderzulage, Ausgleichszulage, Überstundenzuschläge, Prämien) detailliert aufgeführt werden.
- Gegen die Lohnabrechnung sind Einsprüche beim zuständigen Vorgesetzten, bzw. bei der zuständigen Dienststelle innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Tagen zulässig.  
Werden die Einsprüche betreffend der Lohnabrechnung als begründet anerkannt, so müssen sie, wenn es sich um kleine Fehlbeträge handelt, spätestens am darauffolgenden Zahltag in Betracht gezogen werden. Handelt es sich um Fehlbeträge über 5%, müssen diese schnellstens beglichen werden.

#### **Artikel 48 • Lohnfortzahlung an gesetzlichen und vertraglichen Feiertagen**

a) Für die Fortzahlung des Lohnes an gesetzlichen Feiertagen gelten die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

Gesetzliche Feiertage sind:

- 1) Neujahr
- 2) Ostermontag
- 3) 1.Mai
- 4) Christi Himmelfahrt
- 5) Pfingstmontag
- 6) Nationalfeiertag, 23. Juni
- 7) Maria Himmelfahrt
- 8) Allerheiligen
- 9) 1.Weihnachtstag
- 10) 2.Weihnachtstag

b) Die 3 unten genannten vertraglichen Feiertage wurden in 4 Urlaubstage (siehe Art.49.6) umgewandelt:

- Hauptkirmesmontag des Hauptsitzes der zuständigen Gemeinde
- Fastnachtmontag
- Allerseelentag

## **ABSCHNITT 7 • URLAUB**

### **Artikel 49 • Vertraglicher Erholungsurlaub**

- a) Der Arbeitnehmer mit mindestens dreimonatiger Dienstzeit hat jedes Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes (Urlaubslohn) gemäß den für die Gemeindebeamten jeweils geltenden Bestimmungen.
- b) Für jeden Tag Urlaub hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Urlaubslohn.

Der Urlaubslohn ist der in Artikel 43 bestimmte Bruttomonatslohn. Der Teil des Urlaubslohnes, welcher sich auf die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge und auf die Entschädigung für Überarbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit bezieht, wird erst nach Abschluss des Kalenderjahres auf Grund des Jahresdurchschnitts gezahlt. Für die Berechnung ist der jeweils im Monat Dezember für die Berechnung der Löhne geltenden Index anzuwenden. **(surplus congé)**

Für die Berechnung muss bei Vollzeitbeschäftigten, wie auch bei den Teilzeitbeschäftigten, immer der Jahresdurchschnitt von  $12 \times 173 = 2\,080$  Stunden genommen werden. (alle unerlaubten wie auch alle erlaubten Fehlzeiten, z.B. wegen Krankheit, müssen unberücksichtigt bleiben, d.h. dass sie nicht vom Jahresdurchschnitt abgerechnet werden dürfen). In die Berechnung des Urlaubslohnes gehören die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge sowie die Stunden für Überarbeitszeit mit den Zuschlägen.

- c) Der Urlaub kann dem Arbeitnehmer vorenthalten werden, so lange seine unbegründeten Abwesenheiten, auf den bereits verflossenen Teil des Jahres berechnet, 10% der Zeit überschreiten während der er normalerweise hätte arbeiten müssen.

Die nachfolgende Aufstellung unter a bis d, stellt jedoch keine unbegründete Abwesenheit im Sinne des vorstehenden Absatzes dar und ist richtigen Arbeitstagen gleichgestellt:

- 1) die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall;
  - 2) die Abwesenheit auf Grund einer vorherigen, regelrechten Genehmigung des Vorgesetzten;
  - 3) die Abwesenheit, die durch höhere Gewalt oder durch Ursachen, die vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig sind, begründet sind, und die letzteren in die Unmöglichkeit versetzt haben, vorher um eine Genehmigung nachzusuchen, mit Ausnahme der Abwesenheit, die sich aus einer Gefängnisstrafe ergeben;
  - 4) die gesetzlichen Feiertage und die auf Grund des Rahmenkollektivvertrages bezahlten Freistellungen und Abwesenheit wegen persönlicher Arbeitsverhinderung.
- d) Der Urlaub wird möglichst zusammenhängend in 1 oder 2 Teilen bewilligt, nachdem er wenigstens 2 Tage vorher beim zuständigen Vorgesetzten schriftlich beantragt wurde und sofern der Dienst es gestattet.

Ausnahmsweise kann der Urlaub in mehr als 2 Teilen gewährt werden. In diesem Falle muss ein Teil wenigstens zwei aufeinanderfolgende Wochen begreifen.

Am Anfang jeden Jahres müssen die Arbeitnehmer ihrem zuständigen Dienstchef mitteilen, wann sie im Laufe des Jahres beabsichtigen, ihren Urlaub zu nehmen. Der Dienstchef stellt den entsprechenden Urlaubskalender auf und gibt dem Schöffenrat hiervon Kenntnis.

Ferner ist die Aufteilung von 10 Urlaubstagen in einzelne oder mehrere Tage gestattet. Diese 10 Urlaubstage können ebenfalls als Halbtagsfreistellungen gewährt werden. Die Wünsche des Arbeitnehmers sind im Prinzip bei der Festlegung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen, insofern die Betriebsbedürfnisse oder die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer dem nicht widersprechen. Die Urlaubsbewilligung muss innerhalb eines Monats erfolgen.

- e) Das Urlaubsjahr erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres.

Der regelmäßig vor dem 1. Dezember des Urlaubsjahres beantragte Urlaub, der aus dienstlichen Gründen im Laufe des Jahres nicht gewährt werden konnte, wird im Laufe des 1. Trimesters des folgenden Jahres genommen. Andernfalls verfällt er ohne Geldentschädigung.

Desgleichen kann der Urlaub, auf Antrag des Arbeitnehmers, auf das folgende Jahr übertragen werden, wenn es sich um den proportionalen Urlaub des ersten Arbeitsjahres handelt, welcher nicht ganz im Laufe des Jahres genommen werden konnte.

- f) Der Urlaub ist demjenigen der Gemeindebeamten gleichgestellt.

Die jährliche Urlaubsdauer ist ab 01. Januar 2009 wie folgt festgelegt (siehe Art.48.b):



- 32 (28+4) Arbeitstage beziehungsweise,
- 34 (30+4) Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an, in welchem der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr erreicht;
- 36 (32+4) Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an, in welchem der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr erreicht.

Ein zusätzlicher Urlaub von 6 Arbeitstagen wird denjenigen Arbeitnehmer denen die Eigenschaft als behinderter Arbeitnehmer gemäß Artikel 3 des Gesetzes von 23. April 1959 betreffend die Schaffung eines Amtes für die Stellenvermittlung und für die berufliche Umschulung der behinderten Arbeitnehmer (Administration de l'emploi; Office de placement des travailleurs handicapés) anerkannt worden ist, gewährt.

Dem Arbeitnehmer, der nur während eines Teiles des Jahres beschäftigt war, wird der jährliche Erholungsurlaub während des begonnenen Urlaubsjahres nur im Verhältnis zu der Dauer seiner Beschäftigung gewährt, und zwar 1/12 für jeden vollen Monat. Die Bruchteile eines Monats, welche 15 Kalendertage überschreiten, werden als ganzer Beschäftigungsmonat angerechnet.

Der Erholungsurlaub, welcher dem Arbeitnehmer zusteht für das Jahr, während dem er seine Pensionsrechte (Altersrente, Invalidenrente, Préretraite) geltend macht, wird im Verhältnis zu der Dauer seines aktiven Dienstes im laufenden Jahr berechnet.

Die Bruchteile von Urlaubstagen, welche höher sind als ein Halbes, werden als ganze Tage betrachtet.

Sollte sich im Falle eines unbezahlten Urlaubs, die Dauer des Urlaubs über das laufende Jahr hinaus dehnen, so wird der Erholungsurlaub auf das Jahr, in welchem der Arbeitnehmer seine Arbeit wieder aufnimmt, übertragen. Dieser Übertrag kann positiv oder negativ sein, je nachdem der Interessent seinen Erholungsurlaub nicht beansprucht hat oder ihn überschritten hat.

- g) Falls die wöchentliche Arbeitsdauer auf fünf Arbeitstage verteilt ist, so wird der Ruhetag nicht für den Erholungsurlaub angerechnet.  
Für den Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitsdauer auf 6 Arbeitstage verteilt ist, muss die Urlaubswoche auf alle Fälle mit 5 Arbeitstagen angerechnet werden.
- h) Ausnahmsweise kann der dem Arbeitnehmer gewährte Urlaub aus dienstlichen Gründen verschoben werden.
- i) Wenn rechtmäßig bescheinigte Krankentage in eine Urlaubsperiode fallen, so wird der Urlaub für die Zeit der Krankheit unterbrochen.  
Befindet sich der Arbeitnehmer im Inland, so ist das ärztliche Zeugnis der Gemeindeverwaltung binnen 3 Arbeitstagen zuzustellen; befindet er sich im Ausland, so ist die Gemeindeverwaltung so schnell wie möglich zu benachrichtigen.
- j) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine bezahlte Arbeit verrichten, bei Strafe des Entzugs des vorgesehenen Urlaublohns.
- k) Im übrigen gelten die für die Gemeindebeamten jeweils bestehenden Bestimmungen.

## **Artikel 50 • Unbezahlter Urlaub**

Der Arbeitnehmer kann unbezahlten Urlaub beantragen. Dieser kann ganzjährig oder für ganze Monate vom Schöffenrat bewilligt werden. Die Anfrage ist mindestens 6 Monate vor Beginn des unbezahlten Urlaubs an den Schöffenrat zu richten.

Der Entscheid des Schöffenrates muss dem Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Beginn des unbezahlten Urlaubs mitgeteilt werden. Ablehnungen von gestellten Anträgen müssen begründet werden.

Die Dauer des unbezahlten Urlaubs kann 4 Jahre nicht überschreiten. In dieser Dauer sind eventuelle Verlängerungen inbegriffen. Unbezahlter Urlaub kann in keinem Fall bis zum Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer, Pensionsrechte geltend machen kann, beantragt werden.

Gewährter unbezahlter Urlaub kann, auf Anfrage des Arbeitnehmers, maximal einmal verlängert oder verkürzt werden, dies jedoch nur wenn der Betriebsablauf es erlaubt. Anfragen betreffend Verlängerung oder Verkürzung des unbezahlten Urlaubs sind einen Monat vor Ende des gewährten Urlaubs beziehungsweise einen Monat vor dem Datum der Wiederaufnahme der Arbeit an den Schöffenrat zu richten.

Die Dauer des unbezahlten Urlaubs wird nicht für die Wartezeiten in Bezug auf Beförderungen und Dienstalterszulagen angerechnet.

## Artikel 51 • Außerordentlicher Urlaub

Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung des Lohnes aus folgenden besonderen Anlässen, in nachstehend geregelter Ausmaß von der Arbeit freigestellt:

Natur des Ereignisses	Dauer der Freistellung
1. Bei der Eheschließung oder Partnerschaftsschließung des Arbeitnehmers	6 Arbeitstage
2. Bei der Geburt eines Kindes	5 Arbeitstage
3. Bei der Ehe- oder Partnerschaftsschließung eines Kindes	2 Arbeitstage
4. Beim Tode des Ehegatten oder Partners, eines Verwandten oder Verschwägerten des 1. Grades (Vater, Mutter, Schwiegervater und Schwiegermutter, Sohn und Tochter, Schwiegersohn und Schwiegertochter)	3 Arbeitstage
5. Beim Tode eines Bruders oder einer Schwester, <u>die im Haushalt des Arbeitnehmers wohnen</u>	3 Arbeitstage
6. Beim Tode eines Verwandten oder Verschwägerten des 2. Grades (Großvater und Großmutter, Enkel und Enkelin, Bruder und Schwester, Schwager und Schwägerin)	1 Arbeitstag
7. Bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers (certificat de changement de résidence)	2 Arbeitstage
8. Bei der Adoption eines Kindes	5 Arbeitstage
9. Bei der Silberhochzeit	1 Arbeitstag

Denjenigen Arbeitnehmern die in Anwendung des Gesetzes vom 9. Juli 2004 eine Partnerschaft eingehen, wird der gleiche außerordentliche Urlaub (6 Arbeitstage) wie bei einer Eheschließung gewährt. In anderen außergewöhnlichen Fällen kann der Schöffenrat den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen.

Tritt das Ereignis, welches Anrecht auf Freistellung gibt, während der Krankheit des Arbeitnehmers ein, so ist der durch gegenwärtige Bestimmung vorgesehene Urlaub nicht geschuldet. Die Tage der Freistellung können nur gelegentlich des Eintretens des Ereignisses genommen werden, sie können nicht auf den gewöhnlichen Urlaub übertragen werden.

Tritt das Ereignis während einer gewöhnlichen Urlaubsperiode ein, so wird dieser während der Dauer der Freistellung unterbrochen.

Fällt der Sonderurlaub auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag, einen nach Dienstplan freien Tag, so wird dieser auf den ersten folgenden Arbeitstag verlegt.

Wird ein Sonderurlaub nicht genommen, verfällt er, ohne Gegenstand eines finanziellen Ausgleichs zu sein.

Der unter Punkt 1 aufgeführte Sonderurlaub ist maximal zweimal in Laufe der Laufbahn des Arbeitnehmers geschuldet, und dies unabhängig ob es sich um eine Eheschließung oder Partnerschaftsschließung handelt. Gleiches gilt für den unter Punkt 3 aufgeführten Sonderurlaub, welcher jedoch pro Kind zu gewähren ist.

## Artikel 52 • Familienurlaub und Sozialurlaub

### a) Familienurlaub

Der Arbeitnehmer, der ein unterhaltberechtigtes Kind hat, das jünger als 15 Jahre ist und das den Beistand eines Elternteiles wegen schwerer Krankheit, Unfall oder aus einem anderen schwerwiegenden Grund benötigt, hat Anspruch auf einen Familienurlaub. Das Gleiche gilt bei Krankheit oder bei einem Krankenhausaufenthalt des Elternteiles, welches normalerweise die Obhut des/der Kinder hat.

Als unterhaltberechtigtes Kind ist das Kind zu verstehen, für welches das betroffene Elternteil eine Familienzulage erhält.

Die Dauer des Familienurlaubs ist auf zwei (2) Tage pro Kind und pro Jahr begrenzt.

Diese Dauer kann jedoch verlängert werden in Fällen, in denen das Kind an einer außergewöhnlich schweren Krankheit leidet (welche in einer großherzoglichen Verordnung definiert ist) und nach einem beglaubigten Gutachten von der „Caisse nationale des prestations familiales“.

Der Familienurlaub kann auch aufgeteilt werden. (Minimum 4 Stunden)

Die Abwesenheit des Betroffenen während des Familienurlaubs wird durch ein ärztliches Attest gerechtfertigt, welches die Krankheit, den Unfall oder andere schwerwiegende Krankheitsursachen, sowie Notwendigkeit und Dauer der Anwesenheit des betroffenen Elternteils feststellt.

In der Regel richtet der Arbeiter im Voraus den Antrag auf Familienurlaub an den Schöfferrat. Dem begründeten Antrag sind Belege wie ärztliches Attest, Bescheinigungen usw. beizufügen. Der Beginn sowie die Dauer des Familienurlaubs müssen ebenfalls im Antrag mitgeteilt werden.

In dringenden Fällen jedoch ist der Arbeiter verpflichtet am ersten Tag der Verhinderung den Arbeitgeber persönlich oder durch eine Mittelsperson zu benachrichtigen.

Spätestens am 2. Tag der Abwesenheit ist der Arbeiter jedoch verpflichtet einen Antrag mit einem ärztlichen Attest, das die Dauer der Krankheit des Kindes mitteilt, einzureichen.

Uneinigkeiten und Beanstandungen über Entscheidungen betreffend Familienurlaub, die vom Arbeitnehmer, beziehungsweise von dessen Vorgesetzten, eingereicht werden, werden vom Schöfferrat, nach Rücksprache mit dem Arbeiterausschuss behandelt.

Es obliegt darüber hinaus dem Schöfferrat:

- die Anwendung des Familienurlaubs zu kontrollieren und bei Missbrauch die notwendigen Disziplinarmaßnahmen in die Wege zu leiten;
- die allgemeine Entwicklung des Familienurlaubs innerhalb der Gemeinde zu verfolgen.

Der Missbrauch des Familienurlaubs durch einen Arbeiter wird als schwerwiegender Verstoß gegen die Interessen der gesamten Belegschaft angesehen. Abgesehen von den im Kollektivvertrag vorgesehenen Disziplinarstrafen, werden folgende zusätzliche Maßnahmen eingeführt, die im Falle eines Missbrauchs des Spezialurlaubs vom Schöfferrat angewandt werden, und zwar:

- der bereits zugestandene Familienurlaub wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt;
- der restliche Familienurlaub für das laufende Jahr verfällt. Der Familienurlaub für das folgende Jahr verfällt;
- die vorgenannten Maßnahmen können vom Schöfferrat gleichzeitig angewandt werden;

In Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

**Die in diesem Abschnitt festgeschriebenen Bestimmungen werden ab dem Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung zum Familienurlaub durch diese ersetzt.**

## **b) Sozialurlaub**

Gemäß den für die Beamten geltenden Bestimmungen wird ein sozialer Urlaub von 24 Stunden pro Trimester (Januar-März, April-Juni, Juli-September, Oktober-Dezember) gewährt werden, wenn er durch ein ärztliches Attest bescheinigt ist. Der soziale Urlaub ist nur geschuldet, wenn Familienmitglieder des 1. oder 2. Grades betroffen sind. Der nicht genommene Sozialurlaub verfällt am Ende eines jeden Trimesters.

Es obliegt darüber hinaus dem Schöfferrat:

- die Anwendung des Sozialurlaubs zu kontrollieren und bei Missbrauch die notwendigen Disziplinarmaßnahmen in die Wege zu leiten;
- die allgemeine Entwicklung des Sozialurlaubs innerhalb der Gemeinde zu verfolgen.

Uneinigkeiten und Beanstandungen über Entscheidungen betreffend Sozialurlaub, die vom Arbeitnehmer, beziehungsweise von dessen Vorgesetzten, eingereicht werden, werden vom Schöfferrat, nach Rücksprache mit dem Arbeiterausschuss behandelt.

Die Dauer des Sozialurlaubs wird gemäß dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Beträgt der Beschäftigungsgrad weniger als 50%, werden 12 Stunden Sozialurlaub gewährt. Bei einem Beschäftigungsgrad ab 50% werden 24 Stunden Sozialurlaub gewährt.

## **Artikel 53 • Freistellung**

Alle Arbeitnehmer haben am 24. und 31. Dezember jeweils während der vier letzten Arbeitsstunden, falls diese Tage auf einen Arbeitstag fallen, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes. Teilzeitbeschäftigte werden während einer halben Schicht freigestellt.

Der Schöfferrat kann jedoch, den örtlichen Verhältnissen angepasst und nach Abkommen mit dem zuständigen Ausschuss, beziehungsweise wo kein Ausschuss besteht, mit den vertragsschließenden Gewerkschaften, weitere freie Tage bewilligen. Arbeitnehmer und Beamte erhalten dieselben Freistellungen.

In den nachstehenden Fällen wird, auf Antrag des Arbeitnehmers, Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Normallohnes gewährt, soweit nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann:

- a) Bei Gerichtsterminen, zu denen der Arbeitnehmer als Zeuge geladen ist.
- b) Bei Ausübung bürgerlicher und sozialer Funktionen, die durch die jeweilige Gesetzgebung bedingt sind, wie Wahlen, Sitzungen der Abgeordnetenversammlung, der Arbeitnehmerkammer, der Sozialausschüsse (Krankenkasse, Alters- und Invalidenversicherung) offizielle Verhandlungen mit staatlichen, Gemeinde- oder Sozialversicherungsbehörden, Beisitz in den gesetzlichen oder vereinbarungsgemäß errichteten Schlichtungsstellen.
- c) Bei einem während der Arbeitszeit notwendig werdenden Arztbesuch wird Lohnfortzahlung gewährt. Das Gleiche gilt für jede ärztliche Untersuchung, wie Scanner, Röntgen, Kinesitherapeut, u.ä., und muss in jedem Fall durch ein Attest belegt werden.

Die Lohnfortzahlung darf jedoch 20 Stunden im Jahr nicht überschreiten. Ist diese Zahl erreicht, so kann in begründeten Fällen das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung erlaubt werden.

Der Anspruch auf Freistellung bis zu einem Maximum von 20 Stunden pro Jahr darf nicht in zusätzlichen Urlaub umgewandelt werden, wenn ein Arbeitnehmer diese Freistellung im Laufe des Jahres nicht wahrgenommen hat. Die Freistellung darf nur für medizinische und therapeutische Behandlungen angewandt werden.

Die Dauer der Freistellung wird gemäß dem Beschäftigungsgrad festgelegt.
- d) Bei Teilnahme an dem Begräbnis von Arbeitskollegen. Freistellung mit Lohnfortzahlung besteht für die vom zuständigen Vorgesetzten zur Teilnahme bezeichneten Belegschaftsmitglieder.
- e) Blutspender werden für die für das Blutspenden benötigte Zeit freigestellt, ohne dass die Freistellung jedoch 4 Stunden überschreiten kann.

#### **Artikel 54 • Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

Für das Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

## **ABSCHNITT 8 • SOZIALBEZÜGE**

### **Artikel 55 • Krankenbezüge**

- a) Wird ein Arbeitnehmer nach Beginn der Arbeit durch einen Betriebsunfall arbeitsunfähig, so wird für die am Unfalltag ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der Lohn gezahlt, den er ohne Arbeitsunfall erhalten hätte. Der Verunfallte soll, wenn möglich, vor Verlassen der Arbeitsstätte, seinem Vorgesetzten Anzeige erstatten und über den Hergang des Unfalls genaue Auskunft erteilen.
- b) Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, Betriebs- und Wegeunfall oder Mutterschaft wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Krankengeld gewährt, so wie es von der Krankenkasse gemäß den gesetzlichen Bestimmungen festgestellt wird.  
Enthält die Zeit der Arbeitsunfähigkeit einen Krankenhaus- oder Kuraufenthalt, so wird ein Krankengeld gewährt, so wie es ebenfalls von der Krankenkasse gemäß den gesetzlichen Bestimmungen festgestellt wird.
- c) Im Krankheitsfall erhält der Arbeitnehmer seinen monatlichen Grundlohn sowie alle regelmäßigen Bezüge weiter bis zum Ende des Monats, in dem sich der 77. Krankentag befindet in einer Zeitspanne (période de référence) von 12 Monaten berechnet. Ab dem 1. Tag des auf den 77. Krankheitstag folgenden Monats übernimmt die Gesundheitskasse (CNS) die Zahlung des Krankengeldes.  
Diese Bestimmungen sind im Arbeitsgesetzbuch sowie in den derzeit anwendbaren Statuten der Gesundheitskasse vorgesehen. Bei eventuellen Abänderungen der gesetzlichen und statutarischen Grundlagen während der Laufdauer des Kollektivvertrages betreffend das Krankengeld und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, werden die neuen Bestimmungen automatisch übernommen.
- d) Bei Arbeitsversäumnis durch Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer seinen direkten Vorgesetzten unverzüglich, d.h. innerhalb von 24 Stunden zu benachrichtigen.  
Spätestens am 3. Tag hat er die Arbeitsunfähigkeitsmeldung vorzuzeigen. Außerdem hat er die Krankmeldung bei der Krankenkasse vorzunehmen. Verantwortlich für die rechtzeitige Einsendung der Arbeitsunfähigkeitsmeldung ist einzig und allein der Versicherte. Bei verspäteter Einsendung der Arbeitsunfähigkeitsmeldung wird das Krankengeld grundsätzlich erst von dem Tage an bezahlt, an welchem das Attest der Kasse zugeht.
- e) Am Tage vor der Wiederaufnahme der Arbeit, oder spätestens am Tage der Wiederaufnahme, hat der Arbeitnehmer seinen direkten Vorgesetzten und die Kasse von der Wiederaufnahme der Arbeit in Kenntnis zu setzen.  
Hierbei sind der Kasse die vorgeschriebenen Belege seitens des Arbeitgebers abzugeben.
- f) Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist die Höchstdauer des Krankengeldbezuges wie folgt festgesetzt:
- a) bei Krankheit während 52 Wochen;
  - b) bei Betriebs- und Wegeunfall während 13 Wochen ab Unfalldatum;
  - c) bei Mutterschaft 8 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt des Kindes.
- g) Nach Ablauf der bei Betriebs- und Wegeunfall auf 13 Wochen befristeten Gewährung von Krankengeld wird ein Vorschuss in etwaiger Höhe des zuletzt bezogenen Krankengeldes gewährt unter der Bedingung, dass der Verunfallte die ihm von der Unfallversicherung für die über die vorgenannte Frist hinausgehende Zeit der Arbeitsunfähigkeit zustehende Unfallrente an die Gemeindekasse abtritt. Nach Eingang des Bescheides der Unfallversicherung wird eine Verrechnung vorgenommen und der gegebenenfalls zu viel abgetretene Betrag an den Verunfallten erstattet. Erreicht die Unfallrente das Krankengeld nicht, so wird ein steuerbarer Zuschuss gewährt, der dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Halb-Nettokrankengeldbetrag und der Unfallrente entspricht.
- h) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **Artikel 56 • Geburtzuschuss**

Außer dem gesetzlich festgelegten Geburtzuschuss haben alle bei der Gemeinde beschäftigten Beamten, Angestellten und Arbeitnehmer bei der Geburt oder Adoption eines Kindes Anrecht auf einen Geburtzuschuss von 100 Euro. Dieser Betrag unterliegt nicht der Anpassung an den Lebenshaltungskostenindex. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt nach Vorlegen der Geburtsurkunde oder Adoptionsurkunde des Kindes.

## **Artikel 57 • Sterbegeld**

Stirbt ein Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so werden die Gehaltszahlungen am Ende des Monats in dem der Arbeitnehmer verstorben ist, eingestellt. Anschließend erhalten die Hinterbliebenen während drei Monaten den Normallohn als Sterbegeld ausbezahlt. Außerdem wird ihnen gegebenenfalls der noch nicht beanspruchte Erholungsurlaub des verstorbenen Arbeiters in Form einer dem restlichen Urlaub entsprechenden Entschädigung ausbezahlt. Als Hinterbliebene gelten: Die Witwe, der Witwer sowie die Kinder, für die der Verstorbene noch Kinderzuschlag bezog.

Die Zahlung zu Gunsten der Witwe oder des Witwers erfolgt jedoch nur, wenn der Beweis erbracht wird, dass sie oder er mit dem Verstorbenen in Haushaltsgemeinschaft gelebt hat. War dies nicht der Fall und sind keine Kinder vorhanden, für die der Verstorbene noch Kinderzuschlag bezog, so erfolgt die Zahlung an die Eltern bzw. an jede andere Person, bei der er gegebenenfalls im Haushalt war, und welche für die Beerdigungskosten aufkommt.

## **ABSCHNITT 9 • PENSIONEN**

### **Artikel 58 • Dienstende**

Beim Eintritt in den Ruhestand bzw. beim Ausscheiden aus dem Dienst infolge einer Invalidität werden die Gehaltsüberweisungen eingestellt ab dem Datum, an dem der Rücktritt aus dem aktiven Dienstverhältnis stattfindet.

### **Artikel 59 • Pensionszuschuss**

Der Arbeitnehmer, der nach dem 1.1.1999 eingetreten ist, und der in den Ruhestand versetzt wird oder wegen Invalidität aus dem Dienst ausscheidet, hat kein Anrecht auf einen Rentenzuschuss.

Dem dauernd und regelmäßig bei den Vertragsgemeinden beschäftigt gewesenen Arbeitnehmern, der vor dem 1. Januar 1999 eingetreten ist und unter die Bestimmungen des Kollektivvertrages fällt, wird nach Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Antrag einer Alters- bzw. Invalidenpension oder Hinterbliebenenrente, gemäß folgenden Bestimmungen als Zuschüsse zu den Leistungen der staatlichen Versicherungen gewährt.

Der Teilzeitbeschäftigte, welcher vor dem 1. Januar 1999 eintrat, hat ebenfalls Anrecht auf den im Kollektivvertrag vorgesehenen Pensionszuschuss, wenn er während wenigstens 1350 Tagen bei der Gemeinde beschäftigt war, den Tag zu 8 Stunden gerechnet:  $1.350 \times 8 = 10.800$  Arbeitsstunden

### **Artikel 60 • Pensionsberechtigung**

Bedingungen zur Pensionsberechtigung sind:

- a) Für die Invalidenrente: Wartezeit von 10 Jahren bei unverschuldeter Erwerbsunfähigkeit infolge Gebrechen, Krankheit oder Schwäche
- b) Für die Altersgrenze bzw. frühzeitige Altersgrenze: Erreichte Altersgrenze von 57 (Bedingung 40 Dienstjahre) bzw. 65 Jahren. Es ist keine Wartezeit erfordert bei Arbeitsunfähigkeit:
  - 1) infolge Betriebsunfalles
  - 2) infolge eines in Ausführung des Dienstes gesetzten Aktes der Aufopferung im öffentlichen Interesse, oder
  - 3) bei der Rettung eines Menschen in Lebensgefahr.

Bei bloß teilweiser Erfüllung vorstehender Bedingungen können entsprechend gekürzte Rentenzuschüsse gewährt werden. Dies gilt jedoch nicht für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

### **Artikel 61 • Berechnung des Pensionszuschusses**

- a) Die pensionierten Arbeitnehmer, die keine 10 Dienstjahre bei der Gemeinde beschäftigt waren, haben für jedes Dienstjahr Anrecht auf einen Pensionszuschuss von 1% des zuletzt bezogenen Tariflohnes.
- b) Die pensionierten Arbeitnehmer, die 10 und mehr Dienstjahre bei der Gemeinde beschäftigt waren, haben für jedes der ersten 10 Dienstjahre, Anrecht auf einen Pensionzuschuss von 2% und für jedes weitere Dienstjahr auf einen solchen von 1% des zuletzt bezogenen Tariflohnes.
- c) Als Basis zur Berechnung des Pensionszuschusses gilt der letzte Lohn, gerechnet gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages, welcher seitens der Gemeinde an den Arbeitnehmer gezahlt wurde, bevor er durch einen Entscheid im Rahmen des „reclassement interne“ in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. in eine niedrigere Lohngruppe fällt, und dem zufolge er eine Ausgleichszahlung durch den Beschäftigungsfonds bezieht

Unbeschadet der im nachstehenden Absatz vorgesehenen Regelung, darf der Pensionszuschuss, zusammen mit der Sozialversicherungspension, jedoch den anhand der nachstehenden Formel errechneten Prozentsatz des der Berechnung zugrunde liegenden Tariflohnes nicht übersteigen, andernfalls der Pensionszuschuss entsprechend gekürzt wird.

$$\text{Formel : } A/Z \times 5/6 + b/Z \times 7/10 = \text{„Prozentsatz“ } (*)$$

(\*) Der anhand dieser Formel errechnete Prozentsatz wird in jedem Fall auf 72/100 aufgerundet.

Z = Total der geleisteten Dienstjahre

A = Total der Dienstjahre vor dem 1. Januar 1999

b = Total der Dienstjahre nach dem 1. Januar 1999

- d) Bei totaler Invalidität oder Sterbefall durch Betriebsunfall oder infolge Aufopferung im öffentlichen Interesse werden den Berechtigten pro Dienstjahr 2% des zuletzt bezogenen Tariflohnes gewährt. Außerdem wird die im vorstehenden Absatz für den Gesamtbetrag der kumulierten Renten vorgesehene Decke auf 100% angehoben.

#### **Artikel 62 • Definition der Dienstjahre**

Als Dienstjahre zählen die ununterbrochenen oder mit Unterbrechung durch Krankheit, im Dienste der Gemeinde verbrachten Jahre und Monate. Bruchteile eines Monats werden nicht in Betracht gezogen.

Um in den Genuss des vollen Pensionszuschusses zu gelangen, muss der in Ruhestand tretende Arbeitnehmer 35 oder mehr Dienstjahre aufweisen können. Erreicht er diese Anzahl nicht, so erfolgt eine Kürzung des errechneten Zuschusses um 3% pro fehlendes Dienstjahr. Arbeitnehmer mit weniger als 5 Dienstjahren erhalten auf jeden Fall 10% des errechneten Zuschusses. Vorstehende Bestimmung tritt ab 1. Juli 1986 in Kraft und gilt für die an diesem Datum eingestellten Arbeitnehmer.

Für die Berechnung der Dienstjahre gilt, im Falle von rückwirkender Pensionierung wegen Invalidität, ebenfalls noch die Zeit, während der der Lohn weitergezahlt und von der Krankenkasse zurückerstattet wurde.

#### **Artikel 63 • Beginn und Ende der Zahlung des Zuschusses**

Der Beginn des Pensionszuschusses sowie die Höhe desselben werden durch eine paritätische Kommission, bestehend aus:

- einem Vertreter des Schöffensrates,
- einem Vertreter der mit der Berechnung beauftragten Dienststelle und
- einem Vertreter des Arbeitnehmersausschusses festgesetzt.

Der Zuschuss erlischt:

- a) mit der Reaktivierung des Invalidenrentners,
- b) mit dessen Tode.

Im letzteren Falle wird der Zuschuss jedoch gegebenenfalls durch eine Hinterbliebenenrente ersetzt. Die Zuschüsse werden monatlich ganz bezahlt, auch wenn der Anspruch während des Monats erlischt.

#### **Artikel 64 • Einsprüche**

Bei Einsprüchen gegen den Entscheid der paritätischen Kommission sowie bei eventuell entstehenden Differenzen bei nicht vorgesehenen Fällen entscheidet endgültig der Schöffensrat.



## **Artikel 65 • Anpassungen des Pensionszuschusses**

Die Pensionszuschüsse werden an die Lebenshaltungskosten angepasst, gemäß den für die aktiven Gemeindearbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen.

Bei Anpassung (ajustement) der Alters- und Invalidenrenten wird keine Neuberechnung des Pensionszuschusses vorgenommen und somit werden die Zuschüsse nicht gekürzt.

Jedoch, im Falle einer strukturellen Anpassung der Alters- und Invalidenrenten, ist eine Neuberechnung des Pensionszuschusses vorzunehmen. Die Rentenzuschüsse werden entsprechend dem Prozentsatz, der als strukturelle Aufbesserung der Alters- und Invalidenrenten gewährt wird, gekürzt.

Dieser Prozentsatz wird jeweils durch die interne Schlichtungskommission, gemäß Artikel 70 dieses Kollektivvertrages, für alle dem Kollektivvertrag angeschlossenen Gemeinden uniform festgesetzt werden.

Diese Vereinbarung gilt ab 1. Januar 2004. Die am Rententisch getroffenen Vereinbarungen, sowie die seit 1999 gewährten Rentenajustements werden nicht in Betracht gezogen und führen zu keiner Neuberechnung des Pensionszuschusses.

## **Artikel 66 • Hinterbliebenenrente (Pension de survie)**

Beim Tode des pensionierten oder pensionsberechtigten Arbeitnehmers erhält der überlebende Ehepartner oder der eingetragene Lebenspartner (im Sinne des Partnerschaftsgesetzes vom 9. Juli 2004) eine Hinterbliebenenrente:

- a) wenn die Ehe oder eingetragene Partnerschaft wenigstens ein Jahr vor der Pensionsberechtigung des Ehepartners geschlossen war,
- b) jedoch ohne Rücksicht auf die Dauer der Ehe oder eingetragene Partnerschaft, wenn
  - aus derselben ein Kind hervorgegangen ist, sowie
  - das Pensionsrecht durch Betriebsunfall oder Aufopferung im öffentlichen Interesse bewirkt wurde.

Vorstehende Bestimmung kann, in besonderen Fällen und nach Anhören des Ausschusses, ebenfalls auf die vom pensionierten oder pensionsberechtigten Arbeitnehmer getrennt lebender Partner angewandt werden.

Die Hinterbliebenenrente beträgt 60 % des Pensionszuschusses, den der verstorbene Partner bezogen hat bzw. auf den er bei seinem Ableben Anrecht gehabt hätte.

Der Bezug der Hinterbliebenenrente erlischt mit dem Tode oder mit der Wiederheirat des in Frage kommenden Partners.

Die Rente kann nur in dem Falle auf den mit ihm lebenden Partners bzw. auf die gesetzlich zu ihren Lasten gehenden Kinder übertragen werden, wenn der Arbeitnehmer selber nachweisbar durch Gebrechen oder sonstige Übel arbeitsunfähig ist und der Partner aus diesem Grunde seinen Unterhalt und den der Kinder ganz oder teilweise bestreiten muss.

## **Artikel 67 • Waisenrente**

Waisenrenten erhalten die gesetzlich zu Lasten gehenden Kinder, wenn sie weniger als 18 Jahre alt sind und einer Ehe entstammen die vor der Pensionsberechtigung geschlossen wurde. Die Waisenrente kann über 18 Jahre hinaus weiter gewährt werden, falls das Waisenkind durch Gebrechen erwerbsunfähig ist oder seine Studien fortsetzt, jedoch nur unter der Bedingung, dass es die gesetzliche Kinderzulage weiter bezieht.

Die Waisenrente gebührt nicht, bzw. erlischt für ein Kind, wenn es:

- a) volle 18 Jahre ist,
- b) verheiratet ist,
- c) eine bezahlte Stelle bei der Gemeinde hat, oder
- d) falls es stirbt.

Die Waisenrenten betragen:

- a) Wenn neben der Waisenrente eine Witwenrente bezahlt wird :
  - Pro Kind 20 % des Pensionszuschusses des Vaters
  
- b) Wenn eine Witwenrente nicht in Frage kommt:
  - Für ein Kind 1/3
  - Für zwei Kinder 2/3
  - Für drei Kinder und mehr den vollen Pensionszuschuss des Vaters oder der Mutter.

In beiden Fällen wird die Pension, die auf mehrere Kinder gemeinsam entfällt, unter sie pro Kopf und zu gleichen Teilen, verteilt.

Erlischt die Pensionsberechtigung für ein Kind, so muss sofort eine Neuregulierung der Pension der übrigen Kinder in vorstehendem Sinne erfolgen.

Die Gesamtpension für Witwe und Kinder oder für diese allein, darf in keinem Falle die normale Pension des Gatten oder Vaters überschreiten.

#### **Artikel 68 • Préretraite-Solidarité**

Die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung der Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Dezember 1990 betreffend die «préretraite». Die speziellen Bedingungen um diese Vereinbarung in die Praxis umzusetzen, werden zwischen Schöffenrat und Arbeitnehmer abgesprochen, wenn der interessierte Arbeitnehmer den Antrag stellt in «préretraite» gehen zu können. Diese Bedingungen können jedoch in keinem Fall schlechter sein als jene, die das Gesetz vorsieht. Der Arbeitnehmer kann sich bei dieser Diskussion von einem Vertreter der vertragschließenden Gewerkschaften unterstützen lassen.

## **ABSCHNITT 10 • PERSONALVERTRETUNG UND BERATUNGSKOMMISSION**

### **Artikel 69 • Personalvertretung**

Für die Arbeitnehmervertretung (Ausschuss-, Sicherheits- und Gleichstellungsdelegierte) gelten die allgemein gesetzlichen Vorschriften.

### **Artikel 70 • Paritätische Beratungskommission**

Die Parteien dieses Kollektivvertrages verpflichten sich eine interne Beratungskommission einzusetzen.

Die Aufgaben der Beratungskommission sind:

- die korrekte Anwendung des Kollektivvertrages;
- die Anpassung des Kollektivvertrages an etwaige gesetzliche Veränderungen;
- eine jährliche Analyse und Bilanz bezüglich der Einstellungen schwervermittelbarer Arbeitnehmer (Laufbahn A1).

Die Beratungskommission setzt sich paritätisch aus 10 Arbeitgeber- und 10 Arbeitnehmervertreter zusammen. Bei den Arbeitgebern müssen mindestens 6 politische Verantwortliche vertreten sein. Die paritätisch zusammengesetzte Beratungskommission ist spätestens einen Monat nach Vertragsunterzeichnung zu ernennen und tritt wenigstens zweimal jährlich zusammen.

Wird die Beratungskommission mit spezifischen Fragen oder Problemen einer oder mehrerer Gemeinden befasst, so nimmt diese Gemeinde mit jeweils einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter an der diesbezüglich einberufenen Sitzung teil.

Sollte die Beratungskommission nicht zu einer Einigung kommen, so wird die Plenarversammlung der paritätischen Verhandlungskommission einberufen.

## **ABSCHNITT 11 • BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

### **Artikel 71 • Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 26. Mai 2000 betreffend den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, engagieren sich die Gemeinden, sowie die Gemeindearbeitnehmer, jeder Art von sexueller Belästigung vorzubeugen und zu unterlassen.

Unter sexueller Belästigung ist jede Handlung sexuellen Inhalts oder jegliche Handlung im Zusammenhang mit dem Geschlecht oder der sexuellen Orientierung zu verstehen, wobei derjenige der sich einer solchen Handlung schuldig macht, weiß oder wissen müsste, dass er damit die Würde des betroffenen Menschen auf der Arbeit angreift.

Die sexuelle Belästigung ist daher strengstens untersagt.

Jeder Akt sexueller Belästigung, laut vorstehendem Text definiert, wird gegen den Belästiger mit strengen disziplinarischen Maßnahmen laut Artikel 17 geahndet und kann bis zur Kündigung oder fristlosen Kündigung führen.

### **Artikel 72 • Moralische Belästigung am Arbeitsplatz**

In Anwendung von Art. L 162-12 Punkt 4 des Arbeitsgesetzbuches ist jede Form moralischer Belästigung oder Mobbing gegenüber einer anderen Person am Arbeitsplatz strengstens untersagt. Sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber verpflichten sich, solches Verhalten zu unterlassen und jedem Verstoß gegen diese Bestimmungen vorzubeugen.

Unter moralischer Belästigung, respektive Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Handlung zu verstehen, welche durch das regelmäßige oder systematische Verhalten, einen Angriff auf die Würde, beziehungsweise die physische oder psychische Integrität eines Menschen darstellt und den Arbeitsplatz der betroffenen Person in Gefahr bringt und/oder das Arbeitsklima verschlechtert.

Jeder Akt moralischer Belästigung oder Mobbings am Arbeitsplatz, wie oben definiert, wird gegen den Autor mit strengen disziplinarischen Maßnahmen laut Artikel 17 geahndet und kann bis zur Kündigung oder fristlosen Kündigung führen.

## **ABSCHNITT 12 • SONDERABKOMMEN**

### **Artikel 73 • Zweck**

Das Sonderabkommen regelt die folgenden vier Punkte im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

- a) Ersetzen der normalen Abgänge,
- b) Abbau von Überstunden und Einhaltung der 40-Stunden-Woche,
- c) keine Privatisierung der bestehenden und neugeschaffenen Arbeitsplätze,
- d) die Gemeinden verpflichten sich, gemäß ihren Möglichkeiten und ihrem Bedarf, Lehrstellen anzubieten, ohne dass damit ein automatisches Anrecht auf eine spätere Einstellung verbunden ist.

### **Artikel 74 • Geltungsbereich**

- a) Ein Inventar der effektiven Arbeitsplätze wird mit der Zustimmung des Arbeitnehmersausschusses erstellt und jährlich einer Revision unterzogen auf Antrag eines der beiden Vertragspartner.

Falls ein solcher Posten egal aus welcher Ursache frei wird oder unbesetzt ist, so ist dieser binnen einer Frist von einem Monat unter Beachtung von Artikel 3 des Kollektivvertrages neu zu besetzen.

- b) Sämtliche anfallenden Überstunden sind nur unter Beachtung der vertraglichen Bestimmungen von Artikel 32 gestattet.

Die Kompensation der Zeit, sowie die Modalitäten der Auszahlung der in Artikel 46 des Kollektivvertrags zutreffenden Zuschläge für Überarbeitszeit sind von Fall zu Fall mit dem Arbeitnehmersausschuss im Beisein des oder der betroffenen Arbeitnehmer zu regeln.

- c) Die dem Kollektivvertrag angeschlossenen Südgemeinden verpflichten sich, nur solche Unterhalts- und Reinigungsarbeiten durch Privatunternehmen ausführen zu lassen, die besondere technische Kenntnisse oder die Benutzung von Spezialgeräten bzw. Produkten erfordern, dies nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmersausschuss.

Die restlichen normalen Unterhalts- und Reinigungsarbeiten werden durch das Gemeindepersonal vorgenommen.

### **Artikel 75 • Überwachung und Einhaltung**

Für die Überwachung und Einhaltung des Sonderabkommens, sowie die Auswirkungen des Sonderabkommens ist die unter Artikel 70 eingesetzte interne Beratungskommission zuständig.

# B • LOHNTARIF • ZUSCHLÄGE • LOHNTABELLEN

## ABSCHNITT 13 • LOHNTABELLEN UND BESTIMMUNG DER LÖHNE

### Artikel 76 • Laufbahnen

ARBEITERLAUFBAHNEN		
A1	Hilfsarbeiter	Manoeuvre
A2	Arbeiter im Reinigungsdienst	Agent de nettoyage / Proximité
A3	Arbeiter	Agent polyvalent
A4	Pförtner	Concierge
A5	Berufsfahrer	Chauffeur professionnel

HANDWERKERLAUFBAHNEN		
H1	Hilfshandwerker	Aide-artisan
H2	Handwerker CCP CITP (CCM)	Artisan CCP CITP (CCM)
H3	Handwerker DAP (CATP)	Artisan DAP (CATP)

VORARBEITERLAUFBAHNEN		
V1	Vorarbeiter	Chef d'équipe
V2	Handwerker Vorarbeiter CCP CITP (CCM) / Berufsfahrer	Chef d'équipe CCP CITP (CCM) / chauffeur professionnel
V3	Handwerker Vorarbeiter DAP (CATP)	Chef d'équipe DAP (CATP)
V4	Meister auf führendem Posten	Chef d'atelier / contremaître / préposé

LAUFBAHNENÜBERSICHT														
ARBEITER						HANDWERKER				VORARBEITER				
Gehalts- stufe	A1	A2	A3	A4	A5	Gehalts- stufe	H1	H2	H3	Gehalts- stufe	V1	V2	V3	V4
1	106	126	129	135	142	1	129	142	149	1	143	151	160	164
2	106	126	129	135	142	2	129	142	149	2	143	151	160	164
3	112	131	142	142	150	3	136	150	158	3	151	160	169	173
4	112	139	150	150	166	4	150	166	174	4	175	184	196	200
5	119	146	155	158	174	5	160	174	182	5	185	192	204	210
6	119	146	155	158	174	6	160	174	182	6	185	192	204	210
7	126	153	160	166	184	7	170	184	190	7	195	200	212	220
8	126	153	160	166	184	8	170	184	190	8	195	200	212	220
9	0	160	168	174	194	9	180	194	198	9	205	208	220	230
10	0	160	168	174	194	10	180	194	198	10	205	208	220	230
11	0	164	176	182	204	11	190	204	206	11	215	216	228	240
12	0	164	176	182	204	12	190	204	206	12	215	216	228	240
13	0	168	184	190	214	13	196	214	214	13	225	224	236	250
14	0	168	184	190	214	14	196	214	214	14	225	224	236	250
15	0	171	192	198	224	15	202	224	222	15	235	232	244	260
16	0	171	192	198	224	16	202	224	222	16	235	232	244	260
17	0	174	200	206	234	17	208	234	230	17	239	238	252	270
18	0	174	200	206	234	18	208	234	230	18	239	238	252	270
19	0	177	205	214	238	19	214	238	238	19	243	244	260	280
20	0	177	205	214	238	20	214	238	238	20	243	244	260	280
21	0	180	210	219	242	21	220	242	246	21	247	250	268	290
22	0	180	210	219	242	22	220	242	246	22	247	250	268	290
23	0	183	215	224	246	23	226	246	254	23	251	256	276	300
24	0	183	215	224	246	24	226	246	254	24	251	256	276	300
25	0	187	219	229	250	25	232	250	262	25	255	262	284	310
26	0	187	219	229	250	26	232	250	262	26	255	262	284	310
27	0	187	219	234	252	27	238	252	270	27	259	269	292	315
28	0	187	219	234	252	28	238	252	270	28	259	269	292	315
29	0	187	219	239	252	29	242	252	278	29	263	269	292	321
30	0	187	219	239	252	30	242	252	278	30	263	269	292	321
31	0	187	219	242	252	31	242	252	281	31	263	269	292	321
32	0	187	219	242	252	32	242	252	281	32	263	269	292	321
33	0	187	219	242	252	33	242	252	281	33	263	269	292	321
34	0	187	219	242	252	34	242	252	281	34	263	269	292	321
35	0	187	219	242	252	35	242	252	281	35	263	269	292	321
36	0	187	219	242	252	36	242	252	281	36	263	269	292	321
37	0	187	219	242	252	37	242	252	281	37	263	269	292	321
38	0	187	219	242	252	38	242	252	281	38	263	269	292	321
39	0	187	219	242	252	39	242	252	281	39	263	269	292	321
40	0	187	219	242	252	40	242	252	281	40	263	269	292	321
41	0	187	219	242	252	41	242	252	281	41	263	269	292	321
42	0	187	219	242	252	42	242	252	281	42	263	269	292	321

## **Artikel 78 • Vordienstzeiten**

- a) Zu 100% angerechnet werden Vordienstjahre, die der Arbeitnehmer im Dienste folgender Institutionen verbracht hat: einer Gemeinde, eines Gemeindesyndikats, der Krone, des Staates, der Anstalten des öffentlichen Rechts (établissements publics), der nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft, der Armee und der Polizei, der Institutionen der Europäischen Union, einer internationalen Organisation des öffentlichen Rechts.
- b) Betrag der Beschäftigungsgrad 50% oder weniger, so werden die Vordienstjahre zur Hälfte angerechnet.
- c) Bei einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50%, werden die Vordienstjahre voll angerechnet.
- d) Die bezahlte Arbeitszeit im Privatsektor oder bei einer Organisation des Privatrechts wird zu 50% angerechnet.
- e) Es werden ausschließlich volle Vordienstmonate in Betracht gezogen.
- f) In der Laufbahn A1 werden keine Vordienstzeiten angerechnet.

## **Artikel 79 • Bestimmung der Einstiegsgehälter**

Ab Laufbahn A2 werden die ersten 3 bei den Gemeinden geleisteten Arbeitsjahre als Einstiegsjahre betrachtet. Die Einstiegsgehälter werden wie folgt bestimmt:

### **1. Neueingestellte Arbeitnehmer mit weniger als 10 anerkannten Vordienstjahren.**

- a) Der Arbeitnehmer wird in die Gehaltsstufe 1 eingestuft.
- b) Nach dem ersten Arbeitsjahr wird der Arbeitnehmer in die Gehaltsstufe 2 eingestuft.
- c) Nach dem zweiten Arbeitsjahr wird der Arbeitnehmer in die Gehaltsstufe 3 eingestuft.

### **2. Arbeitnehmer mit 10 oder mehr anerkannten Vordienstjahren.**

- a) Der Arbeitnehmer wird in jene Gehälterstufe eingestuft, welche gemäß den Bestimmungen der Artikel 78 und 80.b errechnet wird.
- b) Für die beiden ersten Arbeitsjahre gilt ein Lohnabzug von 20 Lohnpunkten in Bezug der errechneten Anfangslohnstufe.
- c) Für das dritte Arbeitsjahr gilt ein Lohnabzug von 10 Lohnpunkten in Bezug der errechneten Anfangslohnstufe.

***Ab dem vierten Arbeitsjahr beginnt in beiden Fällen die reguläre Laufbahn und wird im Folgenden als Laufbahnstart bezeichnet!***

## **Artikel 80 • Erstellung der Laufbahn**

- a) Die Erstellung der Laufbahn erfolgt bei der Einstellung und bei einem etwaigen Laufbahnwechsel des Arbeitnehmers.
- b) Die anerkannten Vordienstzeiten werden ab Lohnstufe 4 bestimmt. Die Einstiegsjahre (Art. 79) werden nicht als Vordienstzeiten angerechnet.
- c) Gemäß Artikel 78 wird die Laufbahn ab dem Datum des Laufbahnstarts ermittelt. Der Verlauf der Laufbahn erfolgt am Jahrestag des errechneten fiktiven Laufbahnstarts.

**fiktiver Laufbahnstart = Laufbahnstart minus errechnete Vordienstzeit**

## **Artikel 81 • Laufbahnwechsel durch Beförderung**

- a) Der Laufbahnwechsel durch Beförderung eines Arbeitnehmers erfolgt durch den Schöffenrat, auf Grund begründeter Vorschläge des zuständigen Dienstchefs, nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses.
- b) Bei einem Laufbahnwechsel wird der Arbeitnehmer in die Gehaltsstufe mit dem nächsthöheren Lohnwert in der neuen Laufbahn eingestuft. Anschließend wird der Arbeitnehmer in der neuen Laufbahn zusätzlich in den nächsthöheren Lohnwert befördert.



- c) Befindet sich der Arbeitnehmer vor dem Laufbahnwechsel im ersten Jahr eines bestimmten Lohnwertes, so wird er nach dem Laufbahnwechsel ebenfalls in das erste Jahr des unter Artikel 81.b ermittelten Lohnwertes eingestuft.

Befindet sich der Arbeitnehmer vor dem Laufbahnwechsel im zweiten Jahr eines bestimmten Lohnwertes, so wird er nach dem Laufbahnwechsel ebenfalls in das zweite Jahr des unter Artikel 81.b ermittelten Lohnwertes eingestuft.

- d) Erfolgt ein Laufbahnwechsel während den Einstiegsjahren, so wird der Arbeitnehmer mit weniger als 10 anerkannten Vordienstjahren in die gleiche Lohnstufe der neuen Laufbahn eingestuft.

## **Artikel 82 • Besondere Bestimmungen**

### **a) Lehrlinge**

Lehrlinge erhalten die Entschädigung, wie sie gesetzlich für ihren Beruf festgesetzt ist.

### **b) Organigramm**

In einzelnen Gemeinden kann ein Organigramm geschaffen werden. Er bestimmt die Anzahl der Arbeitnehmerposten, beschreibt sie, setzt die Bedingungen für deren Besetzung fest und klassiert sie in die verschiedenen Lohngruppen.

Die Aufstellung des Organigramms erfolgt durch den Schöffenrat nach Anhören des zuständigen Dienstchefs und des Arbeitnehmersausschusses. Die Zahl und die Art der einzelnen Posten werden durch den Gemeinderat festgesetzt und bedürfen der Zustimmung des Innenministers.

### **c) Wechsel der Gemeinde**

Der Arbeitnehmer der in eine Gemeinde, auf die der Kollektivvertrag anwendbar ist, wechselt, oder von einem Gemeindesyndikat, in welchem diese Gemeinden vertreten sind, zu einer solchen Gemeinde überwechselt, um in der neuen Gemeinde eine Beschäftigung auszuüben die seiner früheren gleich oder ähnlich ist, kann seinen Lohn, den er vor dem Wechsel bezog, so lange weiterbeziehen, als die Berechnung des neuen Lohnes einen Beitrag ergibt, der niedriger ist als der frühere.

Die Dienstzeit, die der Arbeitnehmer in seiner früheren Gemeinde in derselben Laufbahn verbracht hat, wird als Dienstzeit betrachtet für die Dienstalterszulagen, bei etwaigen Beförderungen und beim Lohnaufstieg.

### **d) Lohnberechnung bei Teilzeitbeschäftigung**

Für die Arbeitnehmer, die weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten, ist der Tabellenlohn auf so viel 40tel des Tabellenlohnes der Stufe der Lohngruppe festgesetzt, wie die deren Arbeitsvertrag Stunden pro Woche vorsieht (*pro rata temporis*).

## **Artikel 83 • Übergangsbestimmungen für Arbeitnehmer welche vor dem 1. Januar 2018 eingestellt wurden**

Diese Arbeitnehmer wechseln in die neue Gehälterstruktur.

### **a) Für den Wechsel in die neue Gehälterstruktur gelten folgende Regeln:**

- der Wechsel erfolgt auf den 1. Januar 2018. Ab diesem Datum gelten ausschließlich die neuen Lohnbestimmungen und Gehälterstrukturen;
- der Arbeitnehmer behält ab dem obengenannten Datum den gleichen Lohnwert, auch wenn dieser in der neuen Laufbahnstruktur nicht vorgesehen ist;
- ab dem Fälligkeitsdatum der nächsten Lohnstufe (biennale) gemäß den alten Lohnbestimmungen, erfolgt die Einstufung in den nächsthöheren Lohnwert gemäß den neuen Lohnbestimmungen und Gehälterstrukturen;
- für jene Arbeitnehmer, welche seit 2 oder mehr Jahren die letzte Lohnstufe ihrer Lohngruppe erhalten haben, erfolgt die Einstufung ab dem 1. Januar 2018 in den nächsthöheren Lohnwert;
- Jede weitere Lohnstufe erfolgt nach einem Jahr gemäß den neuen Lohntabellen.

- b) Neueingestufte Arbeitnehmer dürfen durch den Wechsel in die neue Lohnstruktur keinen Lohnverlust in ihrer Lebenslaufbahn erleiden. Ein etwaiger Lohnverlust, resultierend aus der Berechnung der Gesamtlohnmasse, muss durch einen entsprechenden Lohnzuschlag (supplément personnel) ausgeglichen werden. Hierzu werden für jeden Arbeitnehmer die neue und die alte Laufbahn individuell bis zum 60. Lebensjahr hochgerechnet und verglichen.

Der Lohnzuschlag wird anhand folgender Formel bestimmt

***Verlust der errechneten Lohnmasse / bleibende Arbeitsmonate***

Die Errechnung der Lohnmasse erfolgt ab dem 1. Januar 2018 bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres.

Die bleibenden Arbeitsmonate werden ab dem 1. Januar 2018 bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres errechnet.

Die Auszahlung des monatlichen Lohnzuschlages erfolgt in Lohnpunkte. Die errechneten Lohnpunkte werden aufgerundet.

Der monatliche Lohnzuschlag erfolgt bis zum Ausscheiden aus dem Dienst.

Die Berechnungen erfolgen anhand des von der eingesetzten Arbeitsgruppe erstellten Modells.

## **ABSCHNITT 14 • LAUFBAHNEN**

### **Artikel 84 • Laufbahn A1 • Hilfsarbeiter / Manœuvre**

#### **a) Definition**

Als Hilfsarbeiter sind diejenigen Arbeitnehmer zu betrachten, welche durch ein Gebrechen, eine Invalidität oder einen Unfall erheblich in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt sind, deren Leistung mithin nicht als autonom betrachtet werden kann und Arbeitnehmer, welche sich in Arbeitsbeschaffungs-Strukturen oder -Maßnahmen, wie z.B. ATI, OTI, CIGL, Defi-Job, RMG, Jobcenter, Proactif, usw befinden.

Deren Einstellung kann nur in Zusammenarbeit mit den Personalvertretern erfolgen (groupe observatoire social).

#### **b. Sonderbestimmungen**

- 1) Für diese Laufbahn werden keine Vordienstzeiten angerechnet.
- 2) Spätestens nach 8 Dienstjahren muss eine Einstufung in eine höhere Laufbahn gemäß den Bestimmungen zur Lohnbeförderung erfolgen.
- 3) Arbeitnehmer, die sich aktuell in der Laufbahn A1 Hilfsarbeiter befinden, werden in eine höhere Laufbahn befördert.
- 4) Die Laufbahn wird automatisch an die Mindestlohnentwicklung angepasst.

### **Artikel 85 • Laufbahn A2 • Arbeiter im Reinigungsdienst / agent de nettoyage**

#### **a) Definition**

Als Arbeiter im Reinigungsdienst sind diejenigen Gemeindearbeitnehmer zu betrachten, welche Reinigungsarbeiten in den öffentlichen Gebäuden oder auf dem Gebiet der Gemeinde verrichten.

#### **b) Ersetzen eines Arbeiters**

Sollte ein Arbeiter im Reinigungsdienst zeitweise einen Arbeitnehmer mit höherer Tätigkeit ersetzen, hat er Anrecht auf einen monatlichen Lohnzuschlag von 8 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten.

#### **c) Abteilungsleiter / chef de file**

Eine monatliche Lohnzulage von 8 Punkten wird demjenigen Arbeitnehmer gewährt, der die Funktion eines Abteilungsleiters ausübt.

### **Artikel 86 • Laufbahn A3 • Arbeiter / ouvrier polyvalent**

#### **a) Definition**

Als Arbeiter (ouvrier polyvalent) sind diejenigen Arbeitnehmer zu betrachten, welche vielseitig eingesetzt werden können, ohne jedoch ausschließlich handwerkliche Tätigkeiten zu verrichten.

#### **b) Handwerkliche Tätigkeiten**

Falls ein Arbeiter ausnahmsweise handwerkliche Arbeit verrichtet, wird ihm ein monatlicher Lohnzuschlag von 8 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten gewährt.

#### **c) Abteilungsleiter (chef de file)**

Eine monatliche Lohnzulage von 8 Punkten wird demjenigen Arbeitnehmer gewährt, der die Funktion eines Abteilungsleiters ausübt.

### **Artikel 87 • Laufbahn A4 • Pförtner / concierge**

#### **a) Definition und Sonderregelungen**

Als Pförtner ist derjenige zu betrachten, welcher verantwortlich für die Aufsicht über ein oder mehrere Gebäude ist und gegebenenfalls die Aufsicht über das Reinigungspersonal führt und mitarbeitet. Zusätzliche Aufgaben werden durch Postenbeschreibungen festgehalten. Für die Pförtner gelten die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Gemeindearbeitnehmer der Südgemeinden, mit Ausnahme der folgenden Abweichungen.

Um die Pförtner ebenfalls in den Genuss der 40-Stunden-Woche zu bringen, wird ihnen wöchentlich ein freier Tag gewährt, und zwar nach einem mit dem zuständigen Dienstchef (bzw. mit dem Schöfferrat) zu vereinbarenden Plan. An diesem Tag werden sie von einem anderen Arbeitnehmer ersetzt.

Der Pförtner hat Anrecht auf den im Kollektivvertrag vorgesehenen Erholungsurlaub. Der Schulpförtner hat seinen Urlaub prinzipiell während der Schulferien zu nehmen.

Für die Überwachung des Gebäudes oder der Gebäude kann eine « prime d'astreinte fixe » gewährt werden, soweit die Bestimmungen des Artikels 107 erfüllt sind.

Wird außerhalb der Arbeitszeit des jeweiligen Pförtners noch ein Bereitschaftsdienst verlangt, so sind die Bestimmungen des Artikels 106 ebenfalls für die Pförtner anwendbar.

Werden jedoch Überstunden geleistet, so sind diese gemäß Artikel 46 zu vergüten. Das Gleiche gilt für eventuelle Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Wird bei der Ausschreibung einer Pförtnerstelle die Gesellen- oder Meisterprüfung verlangt, so erfolgt die Besoldung des Pförtners nach der Handwerkerlaufbahn (Laufbahn H3).

Soll ein Arbeitnehmer der Laufbahnen A1, A2, A3 zeitweise einen Pförtner ersetzen, hat er Anrecht auf einen monatlichen Lohnzuschlag von 8 Lohnpunkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeit.

#### **Artikel 88 • Laufbahn A5 • Berufsfahrer und Ersatzfahrer / chauffeur professionnel et chauffeur remplaçant**

##### **a) Definition**

Als Berufsfahrer sind diejenigen Arbeitnehmer zu betrachten, welche hauptsächlich als Lastwagenfahrer oder Busfahrer tätig sind.

##### **b) Busfahrer**

Berufsfahrer, die im Besitz des Busführerscheins sind und die im Busdienst eingesetzt werden, erhalten eine monatliche Zulage von 10 Punkten.

##### **c) Ersetzen eines Berufsfahrers**

Ein Arbeitnehmer, der einen Berufsfahrer zeitweise ersetzt oder welcher auf einem Lastwagen, einem Bagger oder einer Arbeitsmaschine ab 3,5 T fährt, erhält während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten einen monatlichen Zuschlag von 10 Punkten.

#### **Artikel 89 • Laufbahn H1 • Hilfshandwerker / aide-artisan**

##### **a) Definition**

Verrichtet ein Arbeiter der Laufbahn A3 während 5 aufeinanderfolgenden Jahren überwiegend handwerkliche Arbeit, so kann er in die Laufbahn H1 befördert werden gemäß den Bestimmungen laut Artikel 81.

Die Beförderung zum Hilfshandwerker erfolgt durch den Schöfferrat, auf Grund von Vorschlägen des zuständigen Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses.

Die Zahl der Hilfshandwerkerstellen wird in jeder Gemeinde auf 30% der Gesamtzahl der Handwerker mit DAP/CATP festgesetzt. Die Verteilung dieser Stellen auf die einzelnen Handwerksbetriebe erfolgt in den einzelnen Gemeinden durch den Schöfferrat, auf Vorschlag der Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, wobei zu beachten ist, dass jedem Betrieb mindestens eine Stelle zugewiesen wird, sofern die Möglichkeit besteht.

#### **Artikel 90 • Laufbahn H2 • Handwerker mit CCP, CCM und CITP / artisan avec CCP, CCM et CITP**

##### **a) Definition**

Als Handwerker der Laufbahn H2 gelten diejenigen Arbeitnehmer, welche im Besitz eines CCP, CCM oder CITP sind.

Die Zahl der Stellen, die von solchen Handwerkern besetzt werden können, wird in den einzelnen Gemeinden vom Schöfferrat, auf Vorschlag des Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, festgesetzt.

## **Artikel 91 • Laufbahn H3 • Handwerker DAP-CATP / artisan DAP-CATP**

### **a) Definition**

Als Handwerker der Laufbahn H3 gelten diejenigen Arbeitnehmer, welche im Besitz eines CATP-DAP sind.

### **b) Handwerker mit Meisterdiplom**

Der Handwerker, der Inhaber des Meisterdiploms ist oder dieses Diplom im Laufe seiner Beschäftigungszeit erwirbt, erhält eine monatliche Prämie von 10 Punkten. Gewährt wird diese Prämie ab 1. Tag des Monats, welcher auf denjenigen folgt, in welchem das Diplom ausgestellt worden ist.

### **c) Abteilungsleiter (Chef de file)**

Eine monatliche Lohnzulage von 8 Lohnpunkten wird demjenigen Arbeitnehmer gewährt, der die Funktion eines Abteilungsleiters ausübt

## **Artikel 92 • Laufbahn V1 • Vorarbeiter / chef d'équipe**

### **a) Definition**

Als Vorarbeiter in der Lohngruppe V1 gelten Arbeitnehmer, die aus der Laufbahn A1, A2, A3, A4 oder H1 hervorgegangen sind.

Die Zahl der Vorarbeiter wird in den einzelnen Gemeinden vom Schöffenrat, auf Vorschlag des Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, festgesetzt.

### **b) Ersetzen eines Vorarbeiters**

Beim zeitweiligen Ersetzen eines Vorarbeiters V1 erhält der Ersatzmann einen monatlichen Lohnzuschlag von 10 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten.

Das zeitweilige Ersetzen eines Vorarbeiters gibt jedoch kein Anrecht auf die Einklassierung in die Vorarbeiterlaufbahn.

## **Artikel 93 • Laufbahn V2 • Vorarbeiter / chef d'équipe**

### **a) Definition**

Als Vorarbeiter in der Lohngruppe V2 gelten Arbeitnehmer, die aus der Laufbahn A5 oder H2 hervorgegangen sind.

Die Zahl der Vorarbeiter wird in den einzelnen Gemeinden vom Schöffenrat, auf Vorschlag des Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, festgesetzt.

### **b) Ersetzen eines Vorarbeiters**

Beim zeitweiligen Ersetzen eines Vorarbeiters V2 erhält der Ersatzmann einen monatlichen Lohnzuschlag von 10 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten.

Das zeitweilige Ersetzen eines Vorarbeiters gibt jedoch kein Anrecht auf die Einstufung in die Vorarbeiterlaufbahn.

## **Artikel 94 • Laufbahn V3 • Handwerkervorarbeiter / chef d'équipe artisan**

### **a) Definition**

Als Handwerker-Vorarbeiter in der Lohngruppe V3 gelten Arbeitnehmer, die aus der Laufbahn H3 hervorgegangen sind.

Die Zahl der Vorarbeiter wird in den einzelnen Gemeinden vom Schöffenrat, auf Vorschlag des Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, festgesetzt.

### **b) Ersetzen eines Vorarbeiters**

Beim zeitweiligen Ersetzen eines Vorarbeiters V3 erhält der Ersatzmann einen monatlichen Lohnzuschlag von 10 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten.

Das zeitweilige Ersetzen eines Vorarbeiters gibt jedoch kein Anrecht auf die Einklassierung in die Vorarbeiterlaufbahn.

## **Artikel 95 • Laufbahn V4 • Meister / chef d'atelier / contremaître / préposé**

### **a) Definition**

Die Meister sind die unmittelbaren Vorgesetzten der Vorarbeiter.

Die Zahl der Meister wird in den einzelnen Gemeinden vom Schöfferrat, auf Vorschlag des Dienstchefs und nach Anhören des Arbeitnehmersausschusses, festgesetzt. Die Meister auf führenden Posten der Lohngruppe V4 werden vom Schöfferrat ernannt.

### **b) Ersetzen eines Meisters**

Beim zeitweiligen Ersetzen eines Meisters auf führendem Posten V4 erhält der Ersatzmann einen monatlichen Lohnzuschlag von 10 Punkten während der effektiv geleisteten Ersatzzeiten.

Das zeitweilige Ersetzen eines Meisters gibt jedoch kein Anrecht auf die Einklassierung in die Meisterlaufbahn.

## **ABSCHNITT 15 • ZULAGEN und PRÄMIEN**

### **Artikel 96 • Familienzulagen (neue Gesetzgebung)**

- a) Neben seinem Grundgehalt hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Familienzulage in Höhe von 27 Lohnpunkten. Für diejenigen Arbeitnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, wird die Familienzulage im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad festgesetzt. Diejenigen Arbeitnehmer, denen ein unbezahlter Urlaub zugesprochen wurde oder die in einem ganzzeitigen Elternurlaub sind, haben während der Dauer dieser Auszeit kein Anrecht auf die Familienzulage.
- b) Anrecht auf die Familienzulage hat der Arbeitnehmer, der Vater oder Mutter eines oder mehrerer Kinder ist, für welche Kindergeld seitens der CAE (Caisse pour l'Avenir des Enfants) ausgezahlt wird. Dies gilt ebenfalls für gleiche oder ähnliche Leistungen, welche von einer Anstalt eines Mitgliedlandes der Europäischen Union ausgezahlt werden.
- c) Gleiches gilt für Kinder bis zum Alter von 27 Jahren, die gemäß Artikel 7 des „Code de la Sécurité Sociale“ mit dem Arbeitnehmer mitversichert sind und die mit dem Arbeitnehmer in einem Haushalt leben.
- d) Entsteht das Recht auf die Familienzulage nach dem Eintritt in den Gemeindedienst, bezieht der Arbeitnehmer diese ab dem Ersten des folgenden Monats während dem das Recht entsteht. Der Arbeitnehmer muss diesbezüglich einen Antrag stellen.
- e) Im Übrigen sind die für die Gemeindebeamten geltenden Bestimmungen anwendbar.

### **Artikel 97 • Familienzulagen (alte Gesetzgebung)**

- a) Anrecht auf die Familienzulage hat der verheiratete Gemeindearbeitnehmer sofern er nicht körperlich getrennt (*séparés de corps judiciairement*) von seinem Ehepartner lebt.  
Ebenfalls Anrecht auf die Familienzulage haben diejenigen Arbeitnehmer, die in Anwendung des Gesetzes vom 9. Juli 2004 eine Partnerschaft eingehen. Die Auflösung einer solchen Partnerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei einer diesbezüglichen Unterlassung, ist die unrechtmäßig ausgezahlte Familienzulage zurückzuerstatten.
- b) Arbeitnehmer die verwitwet sind, durch Gerichtsurteil körperlich voneinander getrennt leben, durch Gerichtsurteil geschieden oder ledig sind, haben Anrecht auf die Familienzulage unter folgenden Bedingungen:
  - 1) Falls sie ein oder mehrere Kinder zu ihren Lasten haben oder gehabt haben. Als Kind zu Lasten im Sinne der gegenwärtigen Bestimmungen sind zu betrachten das eheliche Kind, das uneheliche Kind, das anerkannte Kind oder das Adoptivkind des Arbeitnehmers, für die sie Kinderzulagen erhalten oder erhalten haben.
  - 2) Falls sie in nennenswerter Weise zum Unterhalt eines Verwandten oder Verschwägerten bis zum vierten Grad einschließlich beitragen und diese Person mit ihnen in derselben Haushaltsgemeinschaft lebt, außer die Zulage fällt dem anderen Ehegatten auf Grund der vorhergehenden Bestimmungen zu.
  - 3) Falls sie auf Grund eines Gerichtsurteils zur Zahlung einer Alimentenrente (*pension alimentaire*) verpflichtet sind, außer die Zulage fällt dem anderen Ehegatten auf Grund der vorhergehenden Bestimmungen zu.
- c) Wenn beide Eheleute Arbeitnehmer, Beamte oder Angestellte im Öffentlichen Dienst sind, ist eine einzige Familienzulage geschuldet, deren Betrag unter Zugrundlegung des höchsten Gehaltes berechnet wird.
- d) Wenn einer der Ehepartner eine bezahlte Tätigkeit im Privatsektor ausübt, und hier eine gleiche oder ähnliche Zulage wie die Familienzulage bezieht, so wird diese Zulage von der dem Arbeitnehmer auf Grund vorhergehender Bestimmungen zukommende Familienzulage abgezogen.
- e) Die Familienzulage beträgt 8,1% des Grundlohnes, ohne dass sie jedoch niedriger als 25 Punkte und höher als 29 Punkte sein kann.
- f) Unter Berücksichtigung, dass der Betrag der Familienzulage nicht höher als 29 Punkten sein kann, wird diese für die Berechnung des Überstundenlohnes in Betracht gezogen.
- g) Im Übrigen sind die für die Gemeindebeamten geltenden Bestimmungen anwendbar.

## Artikel 98 • Familienzulagen – Übergangsbestimmungen

Die folgenden Übergangsbestimmungen betreffend die Familienzulage treten ab dem 1. September 2017 in Kraft.

- a) Der Arbeitnehmer, welcher vor Inkrafttreten der Neubestimmungen unter Artikel 96 die Familienzulage erhielt oder Anrecht auf dieselbe hatte, kann diese bis zum Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsdienst beziehen. Für diese Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Artikels 97.
- b) Jener Arbeitnehmer im aktiven Dienst vor dem 1. September 2017, der keine Familienzulage, wie sie in Artikel 97 bestimmt ist, bezog, respektive nicht mehr bezog, fällt unter die Bestimmungen des Artikels 96.
- c) Der Arbeitnehmer, dessen Partner im Dienst folgender Institutionen tätig ist: einer Gemeinde, eines Gemeindesyndikats, der Krone, des Staates, der Anstalten des öffentlichen Rechts (établissements publics), der nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft, der Armee und der Polizei, der Institutionen der Europäischen Union, einer internationalen Organisation des öffentlichen Rechts, und welcher eine Familienzulage bezieht, kann sich einmalig und unwiderruflich, für die Neubestimmungen unter Artikel 96 entscheiden. Dies kann nur mit dem Einverständnis des Partners geschehen.

## Artikel 99 • Ausgleichszulage

- a) Der Arbeitnehmer erhält als Ausgleich für seinen höheren Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen (Krankenkasse und AVI) im Vergleich zu denjenigen der Gemeindebeamten (Krankenkasse und Pensionskasse) eine Zulage. Da dieser Ausgleich netto sein soll, werden die auf der Zulage geschuldeten sozialen Beiträge von der Gemeinde übernommen und zwar durch eine Anhebung des sich aus dem Vergleich ergebenden Prozentsatzes um den für die Gemeindearbeitnehmer jeweils geltenden Beitragssatzes zu den Sozialversicherungen. Der sich hieraus ergebende Prozentsatz wird auf den Tariflohn angewandt und ergibt die Bruttoausgleichszulage.

Demgemäß berechnet sich die Zulage nach dem Stand der Beitragssätze wie folgt:

- Abzüge der Gemeindebeamten : 10,80% (Krankenkasse : 2,80% + Pensionsbeitrag : 8%)
- Abzüge der Gemeindearbeitnehmer : 11,05% (Krankenkasse : 3,05% + AVI : 8%)
- Unterschied : 0,25%
- Anhebung :  $0,25 \times 11,05\% = 0,028$

**Prozentsatz der Ausgleichszulage :  $0,25 + 0,028 = 0,278\%$**

- b) Zum Tariflohn gehören der Tabellenlohn und folgende Zulagen, Zuschläge und Prämien:
  1. Familienzulage
  2. Prämie von 10 Punkten für Handwerker mit Meisterdiplom
  3. Prime d'astreinte, die regelmäßig und monatlich gewährt wird.
  4. Sonderzulage von 11 Punkten.
- c) Der festgesetzte Prozentsatz ändert jeweils mit der Änderung der Prozentsätze, welche dem Vergleich zugrunde liegen.
- 4) Die Ausgleichszulage wird nicht in Betracht gezogen für die Berechnung des Überstundenlohnes und für die Berechnung der Fehlzeit.

## Artikel 100 • Sonderzulage von 11 Lohnpunkten

- a) Die Sonderzulage von 11 Punkten wird in eine monatliche Essenzulage von 144€ Netto umgewandelt, sofern die zuständigen staatlichen Behörden ihr Einverständnis geben. Diese Prämie wird jeden Monat mit dem Gehalt ausgezahlt.

Falls die staatlichen Behörden die obengenannte Umwandlung nicht genehmigen, so wird die Sonderzulage von 11 Punkten gemäß den unten aufgeführten Bestimmungen beibehalten.



- b) Den Arbeitnehmern wird im Verhältnis zu ihrer festgelegten Arbeitszeit eine monatliche Sonderzulage in Höhe von 11 Punkten gewährt.

Diese Sonderzulage, auf welcher ein Beitrag für die Sozialversicherungen zu entrichten ist, wird weder für die Berechnung der Jahresendzulage und des Rentenzuschusses, noch für die Festlegung des Überstundenlohnes in Betracht gezogen. Zur Berechnung wird der hohe Punktwert angewendet.

Werden die Bestimmungen betreffend Essenzulage der Staats- und Gemeindebeamten abgeändert, so muss neu über die Sonderzulage von 11 Punkten verhandelt werden.

## **Artikel 101 • Urlaubsgeld**

### **a) Berechnungsbestimmungen**

Allen Arbeitnehmern wird jährlich ein Urlaubsgeld gewährt.

Für den Arbeitnehmer wird der normale Betrag des Urlaubsgeldes auf 42 Punkte pro Urlaubsjahr festgesetzt. Er ist geschuldet in Höhe von 3,5 Punkten pro Monat der Beschäftigung im Urlaubsjahr, wobei eine angebrochene Periode von mindestens 12 Werktagen pro Kalendermonat als voller Monat angerechnet wird.

Dieser Betrag wird vermindert um 0,144 Punkte pro unerlaubt gefehlten Tag im verflossenen Urlaubsjahr, und er wird gestrichen, wenn diese Abwesenheit während des vorgenannten Urlaubsjahres 10% der Zeit übersteigt, während welcher der Arbeitnehmer normalerweise hätte arbeiten müssen.

Er wird des Weiteren vermindert um den gleichen Betrag pro Tag für jeden, während des abgelaufenen Urlaubsjahres erlaubt gefehlten (unbezahlten) Tag, ausgenommen für die sechs ersten Fehltage, die nicht zu einem Abzug Anlass geben.

Die jugendlichen Arbeitnehmer, die nicht 100% des Lohnes des vollarbeitsfähigen Arbeitnehmers beziehen, erhalten ein ebenso vermindertes Urlaubsgeld. Diese Maßnahme wird pro rata temporis angewendet.

Lehrlinge erhalten ein Urlaubsgeld, das nach der im vorstehenden Absatz für die Jugendlichen aufgestellten Regelung berechnet wird.

Diejenigen Arbeitnehmer die eine tägliche Arbeitszeit haben, die kürzer als 8 Stunden ist, erhalten ein Urlaubsgeld, das um ein Achtel gekürzt wird für jede Stunde um die, im Wochenmittel, ihre tägliche Arbeitszeit kleiner als 8 ist. Es kann jedoch pro Urlaubsjahr nicht niedriger als die Hälfte des vollen Urlaubsgeldes sein.

### **b) Bestimmung des Bruttobetrages**

Zwecks Ermittlung des Bruttobetrages des Urlaubsgelds werden die in dem vorigen Artikel angeführten Punkte mit dem am Auszahlungstag jeweils für die Berechnung der Monatslöhne geltenden Koeffizienten multipliziert.

### **c) Bestimmung des Nettobetrages**

Die Bestimmung des Nettobetrages des Urlaubsgeldes wird vorgenommen auf Grund der Steuervorschriften bezüglich der Besteuerung von außergewöhnlichen Bezügen.

1. Zusammen mit der Lohnabrechnung für den Monat April für die vor dem 1. Mai eingetretenen Arbeitnehmer.
2. Zusammen mit der Lohnabrechnung für den Monat Dezember, für die Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Mai und dem 30. September eingestellt wurden und die einen Anspruch auf bezahlten Urlaub im betroffenen Jahr anmelden können.
3. Zusammen mit der Lohnabrechnung für den Monat April des folgenden Jahres, für die Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Oktober und den 17. Dezember eingestellt wurden und die einen Anspruch auf bezahlten Urlaub im betreffenden Jahr anmelden können.
4. Am Ende des Arbeitsverhältnisses, zusammen mit ihrem letzten Lohn, für die Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. April ausscheiden und die einen Anspruch auf bezahlten Urlaub im laufenden Jahr anmelden können.

### **Artikel 102 • Jahresendzulage**

Den aktiven Arbeitnehmern wird eine Jahresendzulage gewährt, die alljährlich mit dem Lohn des Monats November ausgezahlt wird.

Die Jahresendzulage entspricht 100% des Grundlohnes des Monats November.

Unter Grundlohn ist in diesem Fall zu verstehen:

- der Tabellenlohn;
- der eventuelle persönliche Lohnaufschlag gemäß Artikel 83.b
- die Familienzulagen.

Dem Arbeitnehmer, der im Laufe des Jahres in den Dienst der Gemeinde eintritt, wird die Jahresendzulage nur im Verhältnis zu der Dauer seiner Beschäftigung gewährt, und zwar zu 1/12tel für jeden vollen Monat.

Dem Arbeitnehmer, der aus anderen Gründen wie die, die im Artikel 10 - Außerordentliche Kündigung - festgehalten sind, kündigt, wird die Jahresendzulage ebenfalls im Verhältnis zu der Dauer seines noch geleisteten Dienstes gewährt und zwar zu 1/12tel für jeden vollen Monat des Dienstverhältnisses.

Den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wird die Jahresendzulage gemäß ihrem Beschäftigungsgrad gewährt.

Die Dauer, während der, ein Arbeitnehmer eine «Préretraite» bezieht, ist im Sinne dieses Abschnitts nicht als Arbeitszeit zu betrachten.

### **Artikel 103 • Kleidergeld**

Die Gemeindeverwaltung gewährt ihren Arbeitnehmern, wie auch den Lehrlingen, Arbeitskleidung im Werte von 50 Euros jährlich Index 100. Diese kann, gemäß Vereinbarung mit dem Ausschuss, in Form von Bargeld oder in Form von Arbeitskleidung gewährt werden.

Hiermit verpflichten sich die Arbeitnehmer zum Tragen einer angepassten Arbeitskleidung.

Das Kleidergeld wird jährlich mit dem Junigehalt ausbezahlt. Der an diesem Stichdatum geltende Index der Lebenshaltungskosten wird für die Berechnung angewandt. Jenen Arbeitnehmern, welche nach dem Ausbezahlungstag des Kleidergeldes angestellt werden, wird bei Dienstantritt, das Kleidergeld im „pro rata temporis“ ausbezahlt.

### **Artikel 104 • Zinssubventionierung**

Den Arbeitnehmern, welche am 1. Januar eines jeden Jahres, wenigstens ein Dienstjahr haben, kann im Falle des Ankaufes einer Wohnung (Einfamilienhaus oder Appartement), eine Zinssubventionierung durch die Gemeinde gestattet werden. Für die Ermächtigung, beziehungsweise die Berechnung dieser Subventionierung gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Gemeindebeamten.

### **Artikel 105 • Tuteur**

In Anwendung des Gesetzes vom 19.12.2008 betreffend die Reform der Berufsausbildung sind Verwaltungen und Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, verpflichtet diese durch einen Vormund (tuteur) während der Dauer der Ausbildung begleiten und unterstützen zu lassen.

Arbeitnehmer, die die Aufgabe eines „Tuteur“ übernehmen, müssen eine entsprechende Fortbildung absolvieren.

Dem Arbeitnehmer, der die Aufgabe eines „Tuteur“ übernimmt, wird ein Lohnzuschlag von monatlich 10 Punkten gewährt, solange er diese Aufgabe ausübt

Beim etwaigen Inkrafttreten einer Gesetzgebung betreffend den im letzten Abschnitt festgeschriebenen Lohnzuschlag, wird dieser durch die neuen gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

## **ABSCHNITT 16 • ZUSCHLAGSBERECHTIGTE ARBEITEN UND ERSCHWERNISZUSCHLÄGE**

### **Artikel 106 • Bereitschaftsdienst**

Der Bereitschaftsdienst wird wie folgt entschädigt:

An Arbeitstagen	Ab Schließung des Betriebes bis zur Öffnung des nächsten Tages, sowie bei der Schließung über die Mittagsstunde	1 Punkt pro Tag
An Samstagen	Von 6 Uhr morgens an bis zur selben Stunde des nächsten Tages	2 Punkte pro Tag
An Sonntagen, gesetzlichen und vertraglichen Feiertagen	von 6 Uhr morgens an bis zur Öffnung des Betriebes am nächsten Tag	3 Punkte pro Tag
An gesetzlichen Feiertagen, welche auf einen Sonntag fallen	von 6 Uhr morgens an bis zur Öffnung des Betriebes am nächsten Tag	4 Punkte pro Tag

Der Wert des Punktes entspricht demjenigen welcher jeweils für die Berechnung der Löhne gilt. Er wird regelmäßig dem Index der Lebenshaltungskosten angepasst. Bei einem Einsatz während des Bereitschaftsdienstes werden die geleisteten Arbeitsstunden gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages bezahlt.

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr erreicht haben, können sich, auf Anfrage beim Schöffenrat, vom Bereitschaftsdienst entbinden lassen. Der Schöffenrat kann dieser Anfrage nur Folge leisten, wenn es die Betriebsnotwendigkeiten erlauben.

Der Bereitschaftsdienst erfolgt nach, den in den jeweiligen Gemeinden angewandten Bestimmungen.

### **Artikel 107 • „Prime d’astreinte“**

**a) Eine „Prime d’astreinte variable“ wird in folgenden Fällen bezahlt:**

- 1) 0,05 Punkte pro Stunde x 12 Monate x hoher Punktwert**  
an Arbeitnehmer welche permanent auf Schichten arbeiten und zwar nachts zwischen 22 und 6 Uhr, sowie samstags, sonntags und an Feiertagen zwischen 6 und 22 Uhr.
- 2) 0,04 Punkte pro Stunde x 12 Monate x hoher Punktwert**  
an Arbeitnehmer welche periodisch nachts arbeiten zwischen 22 und 6 Uhr, sowie periodisch samstags, sonntags und an Feiertagen arbeiten zwischen 6 und 22 Uhr bis zu einem Maximum von 22 Punkten.

**b) Eine „Prime d’astreinte fixe“ kann bezahlt werden:**

- Um jene Arbeitnehmer zu entschädigen, die regelmäßig arbeiten zu Zeiten, wo man normalerweise frei wäre. (nachts zwischen 22 und 6 Uhr, samstags zwischen 6 und 22 Uhr, sonntags zwischen 6 und 22 Uhr, sowie an Feiertagen zwischen 6 und 22 Uhr).
- An die Pförtner oder Arbeitnehmer, die für die Überwachung eines oder mehrerer Gebäude zuständig sind.
- Bei Ersetzen eines Arbeitnehmers der eine „prime d’astreinte fixe“ bezieht, ist diese im gleichen Masse während der effektiv geleisteten Arbeitszeit geschuldet.  
Die Arbeitsposten, die eine „prime d’astreinte fixe“ beinhalten werden vom Schöffenrat, nach Absprache mit dem Arbeitnehmersausschuss, bestimmt.

### **Artikel 108 • Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge**

- Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernisse ein Lohnzuschlag gewährt, wenn die Arbeit außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädlich oder ekelerregend ist oder unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss. Dies gilt jedoch nur, wenn den Besonderheiten der Arbeiten bei der Festsetzung des Lohnes keine Rechnung getragen werden konnte.
- Die Zuschläge werden für zuschlagspflichtige Tätigkeit gewährt und stundenweise nach der jeweiligen Arbeitszeit, in der sie anfallen, wie folgt berechnet:
  - Arbeitszeit sind bis 30 Minuten in einem Zuschlag für eine halbe Stunde Arbeitszeit in Ansatz zu bringen.
  - Für Arbeitszeiten über 30 Minuten ist der volle Zuschlag zu zahlen.
- Liegen die Voraussetzungen für mehrere Zuschläge vor, so wird jeweils nur der höchste Zuschlag bezahlt.

## Artikel 109 • Zuschlagsberechtigte Arbeiten

### • Zuschläge in Euro pro Stunde Index 100

<b>A Kanalarbeiten • Schmutz- und Regenwasser</b>		<b>Euro / Stunde</b>
1	Reinigungsarbeiten • Hauptleitungen, Sinkkasten, Arbeiten in Schächten und in übelriechenden Bachläufen	0,15
2	Verstopfung • Behebung von Abflussverstopfungen in privaten Grundstücken, Dükerarbeiten und Entleeren von Klärgruben	0,37
<b>B Erdarbeiten • Wasserwerk, Kanalwesen, usw.</b>		<b>Euro / Stunde</b>
1	Ausweiten von Gräben von mindestens 1m Tiefe. Die Prämie wird auf allen im Graben ausgeführten Arbeiten gewährt.	0,25
2	Ausdehnung von Wassergräben	0,15
<b>C Müllarbeiten</b>		<b>Euro / Stunde</b>
1	Müllbegleitleute (Schicht)	1,36
2	Arbeiten auf der Müllkippe	0,15
3	Arbeiten im Inneren des Müllwagens	0,15
<b>D Straßenarbeiten</b>		<b>Euro / Stunde</b>
1	Teer- und Walzarbeiten	
a	Bedienen der Teermaschine und das direkte Aufbringen von Emulsion und Teer, sowie das Abdecken dieser Flächen.	0,15
b	Einbau und Ausbreiten von Tarmac, falls während mindestens zwei Stunden solche Arbeiten verrichtet werden. Für kleinere Flickarbeiten kommt daher kein Zuschlag in Betracht.	0,15
2	Arbeiten mit dem Kompressor • Presslufthammer	0,15
<b>E Arbeiten in Überhöhe</b>		<b>Euro / Stunde</b>
	Arbeiten über 10 Meter Höhe, wenn sie nicht mit mechanischen Leitern ausgeführt werden, die mit Sicherheitsvorrichtungen versehen sind.	0,25
<b>F Reinigungsarbeiten</b>		<b>Euro / Stunde</b>
	Reinigungsarbeiten, die unter besonders schwierigen Bedingungen zu verrichten sind (z.B. Reinigen von Toiletten nach einer öffentlichen Veranstaltung).	0,15
<b>G Arbeiten mit dem Freischneider</b>		<b>Euro / Stunde</b>
	Arbeiten mit dem Freischneider	0,15

• Zuschläge in Festbetrag pro Person in Euro Index 100

H	Friedhöfe	Pro Person
<b>1</b>	<b>Auswerfen von Gräbern</b>	
	a Auswerfen und Zuschaufeln von Gräbern bei Vorhandensein von Wasser und beim Wiederöffnen eines Grabes, wenn noch Leichen- und Sargreste vorhanden sind.	6,20
	Auswerfen und Zuschaufeln von Gräbern bei doppelter Tiefe.	7,44
	b Auswerfen eines neuen Grabes	3,57
	Auswerfen eines neuen Grabes bei doppelter Tiefe.	4,28
<b>2</b>	<b>Ausgrabungen</b>	
	Ausgrabung und Wiederbestattung in normaler Tiefe.	6,20
	Ausgrabung und Wiederbestattung in doppelter Tiefe. Die Arbeiten sind gemäß den Sicherheitsvorschriften auszuüben.	7,44
<b>3</b>	<b>Bestattungen in einer Grabkammer</b>	
	Falls sie bereits belegt war und falls Leichen- und Sargreste entfernt werden müssen.	3,10

**Artikel 110 • Arbeiten, die nur in einzelnen Gemeinden anfallen**

Die Zuschläge für Arbeiten, die nur spezifisch in einzelnen Gemeinden anfallen, werden in den einzelnen Gemeinden nach Übereinkunft mit dem Ausschuss festgesetzt. Die getroffenen Vereinbarungen sind dem Kollektivvertrag in den einzelnen Gemeinden beizufügen.

## **ABSCHNITT 17 • PUNKTWERT UND LOHNTABELLE**

### **Artikel 111 • Punktwert**

Der Grundlohn, die Dienstalterszulagen und die Ausgleichszulage werden mit dem Punktwert gerechnet, welcher für die Berechnung der Löhne der Gemeindebeamten angewandt wird.

1. Für das Jahr 2017 wird dem Arbeitnehmer eine einmalige Zulage (prime unique) von 1% des Einkommens, welches für die Zeitspanne von 1.1.2016 bis zum 31.12.2016 ausgezahlt wurde, gewährt. Diese Zulage wird gemäß den für die Gemeindebeamten geltenden Bestimmungen berechnet. Die einmalige Zulage wird nach der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrages ausgezahlt.
2. Der Wert des Lohnpunktes wird ab dem 1.1.2018 um 1,5% angehoben.

### **Artikel 112 • Anpassung an die Lebenshaltungskosten (nombre-indice)**

Die Anpassung an die Lebenshaltungskosten erfolgt gemäß den für die Gemeindebeamten geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

## **ABSCHNITT 18 • BESONDERE BESTIMMUNGEN**

### **Artikel 113 • Verschiedenes**

- 1) Es wird vereinbart den Text des Kollektivvertrages schnellst möglichst ins Französische übersetzen zu lassen.
- 2) Falls eine gesetzliche Regelung günstiger ist als die Bestimmungen des Kollektivvertrages gilt die gesetzliche Regelung.
- 3) Die Sozialpartner verpflichten sich zu einer jährlichen Analyse und Bilanz bezüglich der Einstellungen schwervermittelbarer Arbeitnehmer.