

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 7

27 janvier 2009

Sommaire

CONTRAT COLLECTIF DES OUVRIERS DE L'ETAT

Arrêté du Gouvernement en Conseil du 19 décembre 2008 portant approbation du contrat collectif des ouvriers de l'Etat du 19 décembre 2008 page

64

Arrêté du Gouvernement en Conseil du 19 décembre 2008 portant approbation du contrat collectif des ouvriers de l'Etat du 19 décembre 2008.

Le Gouvernement en Conseil,

Vu la loi modifiée du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
Vu la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
Vu le Code du Travail et notamment son titre relatif aux rapports collectifs du travail;

Arrête:

Art. 1^{er}. Le contrat collectif des ouvriers de l'Etat, signé en date du 19 décembre 2008 entre le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative d'une part et les représentants des syndicats contractants LCGB et OGB-L d'autre part, est approuvé.

Art. 2. Le présent arrêté est transmis à Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative pour exécution.

Luxembourg, le 19 décembre 2008.

Les membres du Gouvernement,

Jean-Claude Juncker

Jean Asselborn

Fernand Boden

Marie-Josée Jacobs

Mady Delvaux-Stehres

Luc Frieden

François Biltgen

Jeannot Krecké

Mars Di Bartolomeo

Lucien Lux

Jean-Marie Halsdorf

Claude Wiseler

Jean-Louis Schiltz

Nicolas Schmit

Octavie Modert

CONTRAT COLLECTIF DES OUVRIERS DE L'ETAT

Zwischen der Regierung des Großherzogtums Luxemburg, vertreten durch den Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform einerseits, und den vertragsschließenden Gewerkschaften, vertreten durch Herrn Pierre SCHREINER Zentralsekretär des „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGBL“ mit Sitz in Esch/Alzette und Herrn Jean-Paul BAUDOT, Gewerkschaftssekretär des „Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond – LCGB“ mit Sitz in Luxemburg andererseits, werden folgende Vereinbarungen getroffen:

I. Der bestehende Kollektivvertrag wird durch einen neuen Kollektivvertrag mit folgendem Inhalt ersetzt:

A. KOLLEKTIVVERTRAG FÜR STAATSARBEITER

- | | | |
|-----------|-------|---|
| Abschnitt | I | - Geltungsbereich (Art. 1) |
| Abschnitt | II | - Einstellungsbedingungen (Art. 2 und 3) |
| Abschnitt | III | - Probezeit (Art. 4) |
| Abschnitt | IV | - Allgemeine Arbeitsbedingungen (Art. 5 bis 7) |
| Abschnitt | V | - Arbeitszeit (Art. 8 bis 11) |
| Abschnitt | VI | - Lohn (Art. 12 bis 22bis) |
| Abschnitt | VII | - Spesen und Kleidermasse (Art. 23 und 24). |
| Abschnitt | VIII | - Familienzulage, Sonderzulage, Zinsvergütung, Entschädigung und Schutz (Art. 25 bis 25sexties) |
| Abschnitt | IX | - Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (Art. 26 und 27) |
| Abschnitt | X | - Trimestre de faveur, Sterbegeld und Pensionszuschuß (Art. 28 bis 30) |
| Abschnitt | XI | - Erholungsurlaub und Freistellung (Art. 31 bis 33) |
| Abschnitt | XII | - Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 34 bis 36) |
| Abschnitt | XIII | - Disziplinarstrafen (Art. 37) |
| Abschnitt | XIV | - Personalvertretung (Art. 38) |
| Abschnitt | XV | - Untersuchungskommission (Art. 39) |
| Abschnitt | XVI | - Schlichtungskommission (Art. 40) |
| Abschnitt | XVII | - Sonderabkommen (Art. 41) |
| Abschnitt | XVIII | - Schlußbestimmungen (Art. 42 und 43) |

B. ANLAGEN ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR STAATSARBEITER

- ANLAGE 1 - Lohntabelle
- ANLAGE 2 - 1. Laufbahnen
2. Besondere Bestimmungen
- ANLAGE 3 - Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
- ANLAGE 4 - Kleidergeld
- ANLAGE 5 - Waldarbeiter
- ANLAGE 6 - Strassenbauverwaltung

A. KOLLEKTIVVERTRAG FÜR STAATSARBEITER

Abschnitt I – Geltungsbereich

Art. 1.

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmer des Staates, die eine Tätigkeit ausüben, die der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt und deren Arbeitsverhältnisse nicht besonders geregelt sind.
2. Die unter B aufgeführten Anlagen zu dem Kollektivvertrag sind Bestandteile desselben.
3. Der Kollektivvertrag darf die Arbeiter keinesfalls gegenüber der bestehenden Gesetzgebung benachteiligen.
4. Der Kollektivvertrag garantiert die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau.

Abschnitt II – Einstellungsbedingungen

Art. 2.

1. Die Einstellung der Staatsarbeiter erfolgt nach den gesetzlichen und beim Staat üblichen Bestimmungen.
2. Vor der Einstellung muss der Bewerber nachweisen, dass er:
 - a) die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzt;
 - b) im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte ist;
 - c) die erforderlichen Fachkenntnisse besitzt;
 - d) die für die Beschäftigung notwendigen körperlichen und moralischen Eigenschaften hat;
 - e) die erforderlichen Sprachkenntnisse besitzt.
3. Wenn es die öffentliche Ordnung erlaubt und alle gesetzlichen Bestimmungen erfüllt sind, können auch ausländische Arbeiter eingestellt werden.

Art. 3.

1. Die Einstellung erfolgt durch die Abschließung eines schriftlichen Arbeitsvertrages, in dem folgende Punkte genau festgelegt sind:
 - a) Einstellungsdatum;
 - b) Dauer des Arbeitsvertrages;
 - c) Qualifikation des Arbeiters;
 - d) genaue Bezeichnung des Arbeitsplatzes;
 - e) genaue Beschreibung der Arbeit;
 - f) wöchentliche Arbeitszeit.
2. Dem Arbeitsvertrag müssen folgende Bescheinigungen beigefügt werden:
 - a) eine Abschrift der Genehmigung der Einstellung durch Regierungsbeschluß;
 - b) ein Auszug aus dem Zivilstandsregister;
 - c) ein Auszug aus dem Strafregister, der nicht älter als zwei Monate sein darf;
 - d) eine ärztliche Bescheinigung der körperlichen Eignung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitsmedizin;
 - e) ein Heimatschein (certificat de nationalité) oder eine offiziell beglaubigte Abschrift des Personalausweises;
 - f) eine Kopie des Versicherten ausweises;
 - g) eine Arbeitsgenehmigung (gilt nicht für EU-Bürger).
3. In Fällen, wo besondere Abmachungen getroffen werden, müssen die dazu erforderlichen Bescheinigungen dem Arbeitsvertrag beigefügt werden.
4. Der Arbeitsvertrag ist an Hand des offiziellen Formulars des Ministeriums des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform bei der Einstellung abzuschließen und innerhalb von acht Tagen der Personalverwaltung zuzustellen.
5. Änderungen des Arbeitsvertrages dürfen nur mit dem Einverständnis des Arbeiters und des zuständigen Ministers vorgenommen werden und müssen an Hand des vorgeschriebenen Formulars schriftlich festgehalten werden.

Abschnitt III – Probezeit

Art. 4.

1. Die ersten zwei Monate nach der Einstellung sind Probezeit.
2. Die Probezeit zählt zur Beschäftigungszeit und beginnt am Tage der Einstellung.
3. Während der Probezeit kann ohne Angabe eines Kündigungsgrundes der Arbeitsvertrag gelöst werden; jedoch muss eine Kündigungsfrist von fünfzehn Tagen eingehalten werden.
4. Der Kollektivvertrag gilt auch während der Probezeit; eine Sonderregelung des Lohnes für diese Zeit ist somit nicht zulässig.

Abschnitt IV – Allgemeine Arbeitsbedingungen

Art. 5. Allgemeine Pflichten.

1. Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. 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.
2. Der Arbeiter hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.
3. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt, und sogar wenn sie zu einer Zeit anfällt, die nicht im normalen Dienstplan vorgesehen ist.
4. Wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden. Diese, sowie jene in Absatz 3. aufgeführten Bestimmungen, sind bei einem legalen Streik nicht anwendbar, wenn nicht die vertragschließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L im vorher angehört worden sind.

Abordnung und Versetzung können an einen andern Ort als dem bisherigen Beschäftigungsort jedoch unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Versetzung ist die Zuweisung einer zeitlich begrenzten und bestimmten Beschäftigung in einem andern Betrieb, jedoch unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.

Vor jeder Abordnung und Versetzung ist der Betriebsausschuss anzuhören.

Bei freiwilliger Abordnung und Versetzung hat der dienstälteste Arbeiter Vorrang.

5. Falls Überstunden angeordnet werden, so ist der Arbeiter zu deren Leistung verpflichtet.
Zur Verrichtung von Überstunden sollen – soweit möglich – alle Arbeiter abwechselnd herangezogen werden.
Überstunden können nur gemäß den gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden:
 - Ohne vorhergehende Genehmigung des Arbeitsministers im Falle eines geschehenen oder drohenden Unfalls oder wenn Maschinen und Geräte unbedingt bedient werden müssen, um den normalen Verlauf des Betriebes nicht ernstlich zu gefährden.
 - Mit vorhergehender Genehmigung des Arbeitsministers, um dem Verlust von verderblichen Waren vorzubeugen oder die Infragestellung des Resultats technischer Arbeiten zu verhindern, um besondere Arbeiten wie das Aufstellen von Inventaren und Bilanzen, das Einhalten von Erfallsdaten und Kontoabschlüssen zu ermöglichen und um in außergewöhnlichen Fällen das Allgemeinwohl zu sichern und um Gefahren für die nationale Sicherheit zu begegnen.
 - Zwecks Genehmigung von Überstunden durch den Arbeitsminister muss die jeweilige Verwaltung ein Gesuch bei der Gewerbeinspektion einreichen. Dieses Gesuch muss die außergewöhnlichen Umstände belegen, auf Grund derer das Gesuch eingereicht wird und muss klar herausstellen, dass die Leistung von Überstunden zumutbarerweise nicht durch die Neueinstellungen bewältigt werden kann. Dem Gesuch muss das Gutachten des Betriebsausschusses, falls ein solcher besteht, beiliegen.

In keinem Fall allerdings darf die Zahl der Überstunden (angeordnete oder freiwillige) 10% der vertraglich festgelegten überschreiten.

Wenn dringende oder betriebliche Gründe es erfordern, können über diese 10% hinaus Überstunden auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Dem Arbeitsausschuss ist eine ausführliche Begründung über diese zusätzlichen Überstunden zuzustellen.

Jede Woche ist dem Arbeitsausschuss beziehungsweise den vertragsschließenden Gewerkschaften eine Aufstellung der pro Woche und pro Tag geleisteten Überstunden auszuhändigen.

6. Der Arbeiter ist verpflichtet, einen beobachtenden Sachverhalt, der zur Schädigung der Verwaltung oder des Betriebes führen kann, seinem Vorgesetzten unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
7. Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird.

Der Arbeiter darf keine kommerzielle, handwerkliche, industrielle, freiberufliche oder zusätzliche bezahlte Tätigkeit im Privatsektor oder öffentlichen Dienst ausüben, ohne vorherige Genehmigung vom zuständigen Minister, die ausgestellt wird nach Zustimmung des Ministers des öffentlichen Dienstes und der

Verwaltungsreform. Die gleichen Bedingungen gelten für den Handel mit Immobilien. Die obengenannten Bestimmungen gelten nicht für wissenschaftliche, künstlerische, publizistische und gewerkschaftliche Tätigkeiten.

Es kann keine Tätigkeit genehmigt oder ausgeübt werden, die unvereinbar ist mit der Haupttätigkeit des Arbeiters.

8. Es ist dem Arbeiter strengstens untersagt, sich bei der Arbeit, ohne die Erlaubnis seines Vorgesetzten, durch einen anderen Arbeiter ersetzen zu lassen, auch wenn letzterer beim Staat angestellt ist.

Art. 6. Schweigepflicht.

1. Der Arbeiter hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, zu schweigen. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Ohne die Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken, weder sich, noch einem andern Kenntnis, Abschriften, Ab- und Nachbildungen verschaffen.
3. Der Arbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes auszuhandigen.

Art. 7. Ärztliche Untersuchung und Sicherheit am Arbeitsplatz.

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeiter von einem Arbeitsarzt untersuchen lassen. Diese Untersuchungen beziehen sich jedoch nicht auf die im Artikel 27 aufgeführten Kontrollmaßnahmen.
Alle nicht in diesem Kollektivvertrag aufgeführten Bestimmungen betreffend Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden gemäß den bestehenden Gesetzen geregelt.
2. Der Arbeitgeber hat den Arbeiter, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen von 2 Jahren, ärztlich untersuchen zu lassen. Ist der Arbeiter gesundheitsgefährdenden Gasen oder Dämpfen ausgesetzt, so ist ferner eine Lungenröntgenuntersuchung obligatorisch vorzunehmen.
3. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Art. 8. Regelmäßige Arbeitszeit.

1. Die regelmäßige, durchschnittliche wöchentliche, gegebenenfalls tägliche, Arbeitszeit ist diejenige, welche im Arbeitsvertrag festgelegt wird. Sie darf jedoch 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten, sollte aber mindestens 16 Stunden pro Woche betragen.
2. In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingter, erheblich verstärkter Tätigkeit gezwungen sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 48 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit während einer andern Zeit des Jahres entsprechend gekürzt wird (Jahreszeitenausgleich).
Die Festsetzung des Jahreszeitenausgleiches erfolgt durch einen Dienstplan der, nach Anhören des Betriebsausschusses, von der Verwaltung ausgestellt wird.
3. 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 dies zulassen. Die dienstplanmäßige Arbeitszeit an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche auszugleichen.
4. Alle Sonderregelungen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Beginn und Ende der dazwischenliegenden Pausen müssen durch Dienstplan bestimmt werden. Mangels Dienstplan gelten die diesbezüglichen Bestimmungen für Staatsbeamte.
5. Alle Dienstpläne müssen vom Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform genehmigt werden.
6. Bei Erstellen bzw. Ändern von Dienstplänen ist der Betriebsausschuß anzuhören. In Verwaltungen und Betrieben in denen kein Ausschuss besteht, sind die vertragsschließenden Gewerkschaften anzuhören.
7. Bei Erstellen bzw. Ändern von Dienstplänen ist folgender Zeitplan einzuhalten:
Der Dienstplan wird dem Betriebsausschuß, bzw. den vertragsschließenden Gewerkschaften, 3 Monate vor dem Inkrafttreten vorgelegt.
Der Ausschuss hat einen Monat Zeit um eventuelle Änderungen zu beantragen. Werden binnen Monatsfrist keine Änderungen beantragt, so gilt dies als Zustimmung.
Der zuständige Minister befindet über die Änderungsvorschläge und leitet den Dienstplan zwecks Genehmigung mindestens 1 Monat vor dem Inkrafttreten an den Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform weiter.

8. Bei Anordnung von ausserdienstplanmässigen Arbeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie an den in Artikel 32 aufgeführten Feiertagen, ist ein dementsprechender Dienstplan mit einer ausführlichen Begründung dieser Arbeiten zu erstellen, wobei der Arbeiterausschuß im voraus anzuhören ist. In Verwaltungen und in Betrieben, in denen kein Ausschuß besteht, sind die Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften anzuhören. In Dringlichkeitsfällen wird der Dienstplan dem Ausschuss im nachhinein zugestellt.

Art. 9. Normale Dienstzeit.

1. Die normale Dienstzeit ist die der Staatsbeamten.
2. Woche im Sinne des Dienstplanes ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis zum Sonntag 24 Uhr.
3. Sonntagsarbeit ist die Arbeit die sonntags zwischen 0 Uhr und 24 Uhr geleistet wird. Entsprechendes gilt für Feiertagsarbeit.
Bei den in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitern beginnt die Sonn- und Feiertagsarbeit mit dem Beginn der Frühschicht und endet mit dem Beginn der Frühschicht des darauffolgenden Tages.
4. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 7 Uhr. Bei Wechselschichten ist Nachtarbeit jedoch die dienstplanmäßige Nachtschicht.
Als Nachtarbeiter anzusehen ist jeder Arbeiter, der mindestens 3 Stunden seiner normalen Arbeitszeit in dieser nächtlichen Zeitspanne leistet.
5. In den Verwaltungen und Betrieben, die eine saisonbedingte Arbeit leisten, kann vom 1. Mai bis zum 31. August eine Sommerarbeitszeit eingeführt werden. In diesem Fall erstreckt sich die Dienstzeit von 6.00 bis 14.00 Uhr. Für die Zeit von 6.00 bis 7.00 Uhr wird jedoch kein Zuschlag für Nachtarbeit gewährt. Die Festsetzung dieser Sommerarbeitszeit erfolgt durch eine schriftliche Regelung des Verwaltungschefs nach Anhören des Betriebsausschusses und des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform.
6. Die Arbeitszeit ist jene Zeit, welche der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsstelle. Diese letzte Bestimmung gilt jedoch nicht in der Forstverwaltung bei nicht vorher festgelegter oder wechselnder Arbeitsstelle.
7. Ruhepausen sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle gehören nicht zur Arbeitszeit.
9. Wird unmittelbar nach der dienstplanmässigen täglichen Arbeitszeit weitere Arbeit geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als zwei Arbeitsstunden beträgt die anzurechnende Pause eine halbe Stunde.

Art. 10. Überstunden.

1. Überstunden sind die auf Anfordern geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, festgelegt in Artikel 8, hinausgehen. Arbeitsüberschreitungen unter 10 Minuten werden nicht vergütet. Bei angeordneter längerer Überschreitung der Arbeitszeit wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.
2. Mehrarbeitsstunden, die infolge eines Jahreszeitenausgleichs eintreten, gelten nicht als Überstunden.
3. Überstunden sind grundsätzlich innerhalb Monatsfrist durch entsprechende freie Arbeitsstunden auszugleichen. Für Überstunden, die ausgeglichen werden, wird lediglich der Überstundenzuschlag gesondert gewährt. Nur wenn zwingende Gründe eine Ausgleichung verhindern, werden die Überstunden voll ausbezahlt, d.h. der Arbeiter erhält pro Stunde 1/173tel des Monatsnormallohnes mit dem in Artikel 15 festgelegten Zeitzuschlag, gegebenenfalls einschließlich der Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage.
4. Geleistete Überstunden müssen dem Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform durch eine schriftliche Erklärung mitgeteilt werden. Die Genehmigungen dieser Überstunden sind der Erklärung beizufügen

Art. 11. Arbeitsversäumnis.

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter, unbeschadet der Vorschriften des Artikels 22 außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
2. Der Arbeiter darf nur mit Genehmigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Genehmigung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich, d.h. spätestens während der für diesen Tag vorgesehenen Arbeitszeit einzuholen.
3. Für durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsversäumnis wird auf Artikel 27 Bezug genommen.

Abschnitt VI – Lohn

Art. 12. Lohngrundlagen.

1. Die im gegenwärtigen Kollektivvertrag und seinen Anlagen aufgeführten Beträge für Lohn, Zulagen und Zuschläge sind ausgedrückt im Wert der Lebenshaltungskosten vom 1. Januar 1948 oder im gesetzlich festgelegten Punktwert. Sie sind der Aufwertung nach der für Staatsbeamte geltenden Regelung unterworfen.
2. Der Lohn wird nach Laufbahnen, Lohngruppen, Lebensalter und Dienstzeit bemessen.
3. Der nach Lohngruppen und Dienstzeit gestaffelte Lohn ist der Tabellenlohn. Er ist geregelt in Anlage 1.

4. Der Tabellenlohn ist unabhängig von der Zahl der Kalendertage und der Zahl der monatlichen Arbeitstage.
5. Der Tabellenlohn gilt für eine regelmäßige, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden.
6. Für Arbeiter, die weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten, ist der Tabellenlohn auf soviel 40tel des Tabellenlohnes der betreffenden Stufe der betreffenden Lohngruppe festgesetzt, wie deren Arbeitsvertrag Stunden pro Woche vorsieht. (Tempo proratis).
7. Tritt ein Arbeiter seinen Dienst im Laufe eines Monats an, oder wird sein Arbeitsvertrag an einem bestimmten Tag gekündigt, der nicht der letzte des betreffenden Monats ist, so wird jeder geleistete Arbeitstag zu 1/30 verrechnet. Die dazwischen liegenden Feiertage werden mit verrechnet.
8. Der Volllohn der Lohnabelle in Anlage 1 wird nach Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt der Lohn:
 - von 15 bis 16 Jahren 60%
 - von 16 bis 17 Jahren 70%
 - von 17 bis 18 Jahren 80% des Volllohnes.
9. Die Laufbahn wird durch die Anlage 2 nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Qualifikation bestimmt.
10. Die Lohngruppe wird durch Artikel 14 bestimmt.
11. Für Arbeiter deren Einstellungsdatum vor dem 1. November 1986 liegt, wird die Dienstzeit in Anrechnung gestellt:
 - a) für die Laufbahnen A, B und C vom 19. Lebensjahr an;
 - b) für die Laufbahnen D und E vom 21. Lebensjahr an.
 Für Arbeiter die nach dem 1. November 1986 eingestellt werden, wird die Dienstzeit in Anrechnung gestellt:
 - a) für die Laufbahnen A, B und C vom 18. Lebensjahr an;
 - b) für die Laufbahnen D und E vom 19. Lebensjahr an.
 Bei der Berechnung werden nur volle Monate in Betracht gezogen. Fällt das Geburtsdatum nicht auf den 1. Tag eines Monats, so wird es auf den 1. Tag des folgenden Monats nachverlegt.
12. Der Unterschied in den Krankenkassenbeiträgen zwischen den Arbeitern und den Staatsbeamten wird ab 1. September 1988 vom Staat übernommen.

Art. 13. Dienstzeit und Vordienstzeit.

1. Die Dienstzeit beginnt mit dem Einstellungsdatum, das im Arbeitsvertrag vereinbart wird, und sie endet mit dem Tag, an dem letzterer aufgelöst wird, auch wenn die Beschäftigungszeit zwischendurch unterbrochen werden sollte.
2. Die Vordienstzeit ist die Zeit, welche zwischen dem Einstellungsdatum des Arbeitsvertrages und dem in Artikel 12, Absatz 11, festgesetzten Lebensalter liegt. Bei der Berechnung werden nur volle Monate in Betracht gezogen.
3. War der Arbeiter während der Vordienstzeit mit voller Beschäftigung im Dienst der Krone, des Staates, der Gemeinde, der Gemeindesyndikate, der Anstalten und Unternehmen des öffentlichen Rechts und der nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft tätig, so kann diese Dienstzeit als Dienstzeit beim Staat betrachtet und fiktiv zur normalen Dienstzeit, wie sie in Absatz 1 definiert ist, vorbehaltlich der Regelung in Absatz 5, gerechnet werden; anderswo verbrachte Vordienstzeit sowie Vordienstzeiten mit Teilzeitbeschäftigung bei den oben erwähnten Institutionen, können zur Hälfte angerechnet werden.
4. Fällt ein Teil der Vordienstzeit zwischen den 1. Juni 1940 und den 30. September 1944, so kann dieser Teil voll angerechnet werden. Ebenso die Zeit nach dem 30. September im Falle verspäteter Rückkehr von Gefangenen, Umgesiedelten und aus politischen Gründen Abgesetzten, von Verschleppten, von Mitgliedern einer verbündeten Armee, von Zwangsrekrutierten und Flüchtlingen.
5. Vordienstzeiten werden nur in den Laufbahnen B, C, D und E in Anrechnung gestellt und dürfen 12 Jahre nicht überschreiten.
6. Vordienstzeiten werden jedoch nicht in Betracht gezogen bei Bestimmungen, die eine automatische Beförderung betreffen. Hierbei werden nur die tatsächlichen Dienstjahre in der betreffenden Lohngruppe in Anrechnung gestellt.
7. Wird der Arbeitsvertrag erneuert um den Arbeiter unter einer neuen Qualifikation einzustellen, wird die unter der alten Qualifikation geleistete Dienstzeit als tatsächliche Dienstzeit beim Staat betrachtet und in der neuen Laufbahn voll angerechnet, sogar wenn dadurch die in Absatz 5 vorgesehenen 12 Jahre überschritten werden, jedoch dürfen die Vordienstzeiten, die nicht beim Staat verbracht wurden, die Grenze von 12 Jahren dennoch nicht überschreiten.
8. Für die Anrechnung des Freiwilligendienstes bei der Armee als Vordienstzeit und Dienstzeit, auch im Hinblick auf eine vorgezogene Beförderung, gelten die für die Staatsbeamten einschlägigen Bestimmungen.

Art. 14. Beförderung.

I. Laufbahn A

1. Der Arbeiter der Laufbahn A wird bei seinem Eintritt in die Lohngruppe 1 eingestuft.
2. Nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Lohngruppe 1, steigt der Arbeiter der Laufbahn A automatisch in die Lohngruppe 2 auf.
3. Nach 8 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn A, jedoch frühestens nach Vollendung seines 46. Lebensjahres, steigt der Arbeiter dieser Laufbahn automatisch in die Lohngruppe 3 auf.
4. Für die Arbeiter der Laufbahn A wird die Lohngruppe 3 um die Lohnstufen 195, 200, 205 und 210 verlängert. Übergangsbestimmung: Für die Arbeiter der Laufbahn A, die sich beim Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bereits auf der Lohnstufe 200 befinden, wird die nächste erhöhte Lohnstufe (203) frühestens ab dem 1. Januar 2010 gewährt und die nächste Lohnstufe (205) ab dem 1. Januar 2011.

II. Laufbahn B

1. Der Arbeiter der Laufbahn B wird bei seinem Eintritt in die Lohngruppe 2 eingestuft.
2. Nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Lohngruppe 2 steigt der Arbeiter der Laufbahn B automatisch in die Lohngruppe 3 auf.
3. Nach 8 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn B, jedoch frühestens nach Vollendung seines 46. Lebensjahres, steigt der Arbeiter dieser Laufbahn automatisch in die Lohngruppe 4 auf.
4.
 - a) Verrichtet ein Arbeiter der Laufbahn B überwiegend handwerkliche Arbeit, so kann er, nach Ablegung einer praktischen Prüfung, in die Laufbahn C befördert werden. Dies erfolgt durch Erneuerung seines Arbeitsvertrages.
 - b) Nach Bestehen der im großherzoglichen Reglement vorgesehenen Prüfung, wird der „Aide socio-familiale en cours de formation“ in die Laufbahn C befördert. Dies erfolgt durch Erneuerung seines Arbeitsvertrages.
 - c) Bei der unter den Punkten a) und b) aufgeführten Beförderung steigt der Arbeiter, unbeachtet der Bestimmung des Absatzes 1 der Sektion III, automatisch in die nächste höhere Lohngruppe auf. Seine weitere Beförderung erfolgt nach den Bestimmungen, die für die Laufbahn C gelten.
 - d) Ist der Arbeiter bei der unter a) und b) aufgeführten Beförderung älter als 55 Jahre, so wird er nicht in die Laufbahn C, sondern in die Laufbahn D befördert.
5. Für die Arbeiter der Laufbahn B wird die Lohngruppe 4 um die Lohnstufen 205 und 210 verlängert.

III. Laufbahn C

1. Der Arbeiter der Laufbahn C wird bei seinem Eintritt in die Lohngruppe 3 eingestuft.
2. Nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Lohngruppe 3, steigt der Arbeiter der Laufbahn C automatisch in die Lohngruppe 4 auf.
3. Nach 8 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn C, jedoch frühestens nach Vollendung seines 46. Lebensjahres, steigt der Arbeiter dieser Laufbahn automatisch in die Lohngruppe 5 auf.
4. Nach 10 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn C, spätestens aber nach Vollendung seines 55. Lebensjahres, steigt der Arbeiter automatisch in die Laufbahn D auf. Unbeachtet der Bestimmungen der Absätze 2 und 3 steigt der Arbeiter in diesem Fall in die nächste höhere Lohngruppe auf.
5. Die Arbeiter der Laufbahn C, welche die Gesellenprüfung (C.A.P.) des Handwerks, das sie ausüben, bestehen, können eine neue Einstufung in die Laufbahn E beantragen.
6. Für Arbeiter der Laufbahn C wird die Lohngruppe 5 um die Lohnstufen 215 und 220 verlängert.

IV. Laufbahn D

1. Der Arbeiter der Laufbahn D wird bei seinem Eintritt in die Lohngruppe 5 eingestuft.
2. Nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Lohngruppe 5 steigt der Arbeiter der Laufbahn D automatisch in die Lohngruppe 6 auf.
3. Nach 8 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn D, jedoch frühestens nach Vollendung seines 46. Lebensjahres, steigt der Arbeiter dieser Laufbahn automatisch in die Lohngruppe 7 auf.
4. Für die Arbeiter der Laufbahn D wird die Lohngruppe 7 um die Lohnstufen 235 und 240 verlängert.

V. Laufbahn E

1. Der Arbeiter der Laufbahn E wird bei seinem Eintritt in die Lohngruppe 6 eingestuft.
2. Nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Lohngruppe 6, steigt der Arbeiter der Laufbahn E automatisch in die Lohngruppe 7 auf.
3. Nach 8 ununterbrochenen Dienstjahren in der Laufbahn E, jedoch frühestens nach Vollendung seines 46. Lebensjahres, steigt der Arbeiter dieser Laufbahn automatisch in die Lohngruppe 8 auf.
4. Für die Arbeiter der Laufbahn E wird die Lohngruppe 8 um die Lohnstufen 255 und 265 verlängert.

VI. Allgemeine Bestimmungen

1. Einstufungen, Beförderungen (sofern diese nicht automatisch erfolgen) und Ernennungen geschehen, nach Anhören des Arbeiterausschusses, durch den zuständigen Minister auf Vorschlag des jeweiligen Verwaltungschefs, welcher innerhalb von 2 Monaten nach Anfrage weiterreicht, und mit Zustimmung des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform.

2. Der Anfangslohn einer Laufbahn entspricht der ersten Stufe der ersten Lohngruppe in dieser Laufbahn. Die zweite Stufe erfällt nach einem Jahr Dienstzeit, die nächsten Stufen erfallen jeweils nach einer Dienstzeit von 2 Jahren.

Der Anfangslohn entspricht der zweiten Stufe bei Arbeitern die nach dem ersten November 1986 eingestellt werden; dann erfällt nach einem Dienstjahr die dritte Stufe und die nächsten Stufen erfallen jeweils nach einer Dienstzeit von 2 Jahren.

Jedoch ein Jahr nach Erreichen einer Lohnstufe wird dem Arbeiter eine Erhöhung dieser Lohnstufe gewährt. Die besteht aus der nach oben abgerundeten Hälfte des Unterschiedes zwischen der zu diesem Zeitpunkt erreichten und der nächstfolgenden Lohnstufe. Diese Bestimmung gilt ebenfalls für die in den jeweiligen Laufbahnen vorgesehenen Verlängerungen. Die letzten Lohnstufen, beziehungsweise die letzten Verlängerungen der jeweiligen Lohngruppen, können jedoch nicht erhöht werden.

Übergangsbestimmung: Auf Arbeiter, deren Einstellungsdatum zwischen dem 1. November 1983 und dem 31. Oktober 1986 liegt, und die auf Grund der vorhergehenden Bestimmung lohnmäßig von einem dienstjüngeren Arbeitskollegen überholt werden, ist dieselbe Bestimmung ebenfalls anwendbar.

3. Bei der automatischen Beförderung wird der Lohn des Arbeiters um eine zusätzliche Stufe in der alten Lohngruppe erhöht und in der neuen Lohngruppe an die unmittelbar höher gelegene Stufe angepaßt.

Lag der Lohn in der unteren Lohngruppe jedoch auf der letzten Stufe, so wird er, nach seiner Anpassung an die unmittelbar höher gelegene Stufe in der neuen Lohngruppe, noch um eine Stufe in der neuen Lohngruppe erhöht.

Entsprach der Lohn vor der Beförderung einer erhöhten Lohnstufe, so wird der neue Lohn aufgrund der nicht erhöhten Lohnstufe der alten Lohngruppe und gemäß den vorhergehenden Bestimmungen berechnet. In der neuen Lohngruppe wird die entsprechende Erhöhung gewährt.

4. Bei automatischen Beförderungen wird dem Arbeiter die in der erreichten Stufe der unteren Lohngruppe geleistete Dienstzeit automatisch auf die zu leistende Dienstzeit für die nächste Stufe in der höheren Lohngruppe angerechnet. Dies gilt jedoch nicht mehr, wenn der Arbeiter die letzte Stufe seiner Lohngruppe erreicht hat.

5. Jede Änderung des Lohnes wird gewährt mit Wirkung vom ersten Tag des Monats, der auf das Ereignis folgt, das die Erhöhung auslöst, es sei denn, dass das Ereignis auf den ersten Arbeitstag eines Monats fällt.

6. Die automatische Beförderung in die nächste Lohnstufe oder in eine höhere Lohngruppe kann in der Schwebe gehalten werden, wenn Leistung und Führung des Arbeiters zu Beanstandungen Anlass geben oder wenn ein Disziplinarverfahren läuft. Dies geschieht auf Anordnung des zuständigen Ministers.

7. Wird einem Arbeiter gelegentlich eines Erholungs- oder eines Krankenurlaubs vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit für mehr als 2 aufeinanderfolgende Arbeitstage im Monat übertragen, so erhält er, für diese Zeit, mit der Zustimmung des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, eine Extrazulage von 5 Punkten.

8. Wird einem Arbeiter aus betrieblichen oder gesundheitlichen Gründen eine niedriger eingestufte Tätigkeit als die bisherige zugeteilt, so bleiben seine erworbenen Rechte erhalten, sofern er 8 Jahre in dieser Laufbahn verbracht hat. Der so freigewordene Posten wird grundsätzlich von dem dienstältesten Arbeiter derselben Laufbahn und derselben Verwaltung besetzt.

Zwecks Feststellung der gesundheitlichen Gründe soll der Verwaltungschef ein Gutachten des ärztlichen Kontrolldienstes der Sozialen Sicherheit einholen.

Versetzung auf Wunsch des Arbeiters und Einstufung in eine niedrigere Lohnstufe aufgrund der Bestimmungen des Artikels 37 gelten nicht als betriebliche Gründe.

Wird einem Arbeiter aus betrieblichen, gesundheitlichen oder persönlichen Gründen auf seinen Wunsch hin eine niedrigere eingestufte Laufbahn zugeteilt, so wird die in der höheren Laufbahn geleistete Dienstzeit als tatsächliche Dienstzeit in der neuen Laufbahn voll in Anrechnung gestellt. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht wenn die niedrigere Einstufung einer Disziplinarstrafe entspricht.

9. Bei der Besetzung von bestehenden, respektiv neugeschaffenen Arbeitsposten und Arbeitsstunden haben grundsätzlich die dienstältesten Arbeiter derselben Laufbahn und derselben Verwaltung Vorrang.

Um den Arbeitern, auch denjenigen die ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, eine Bewerbung für einen anderen, für sie geeigneten Posten zu ermöglichen, müssen alle freiwerdenden oder neugeschaffenen Posten verwaltungsintern veröffentlicht werden, sobald diese Posten von der Regierung genehmigt worden sind.

10. Nach 20 Dienstjahren beim Staat wird die jeweils erreichte Lohnstufe um 10 Punkte erhöht.
11. Sollte der Tabellenlohn eines Arbeiters nach der Beförderung in eine höhere Laufbahn zeitweilig unter dem Lohn liegen, den der Arbeiter ohne Beförderung bekommen hätte, so wird letztgenannter Lohn während dieser Zeit ausgezahlt.
12. Bei Abbruch der im großherzoglichen Reglement vorgesehenen Lehre, beziehungsweise bei Nichteinhalten der in diesem Reglement vorgeschriebenen Vorschriften, wird der „Aide socio-familiale en cours de formation“ in seine ursprüngliche Laufbahn eingestuft. Gelingt es dem „Aide socio-familiale en cours de formation“, trotz Einhalten aller Vorschriften, nicht, seine Lehre erfolgreich abzuschliessen, kann der „Aide socio-familiale en cours de formation“ in die Laufbahn A oder in die Laufbahn B eingestuft werden. In jedem Fall muss der Arbeitsvertrag erneuert werden. Lehnt der Arbeiter eine solche Erneuerung ab, so gilt sein Arbeitsverhältnis als beendet.

VII. Übergangsregelung

1. Hauptberufliche Chauffeure, die schon vor dem 1. März 1978 beim Staat als Chauffeur tätig waren, erhalten zusätzlich zu den Bestimmungen der Sektion VI, eine weitere Lohnstufe von 5 Punkten, wenn ihr Lohn die Lohnstufe von 180 Punkten erreicht.
2. Magazinverwalter erhalten, wenn sie schon vor dem 1. März 1976 als Magazinverwalter beim Staat tätig waren, zusätzlich zu den Bestimmungen der Sektion VI, eine weitere Lohnstufe von 5 Punkten, wenn ihr Lohn die Lohnstufe von 180 Punkten erreicht.
3. Sollte der Lohn eines Arbeiters durch die Bestimmungen dieses neuen Kollektivvertrages niedriger werden als sein alter Lohn, so behält der Arbeiter seinen alten Lohn so lange, bis der neue Lohn dem alten gleichkommt oder ihn übertrifft.
4. Die vorletzte Lohnstufe der durch die vorhergehenden Bestimmungen verlängerten Lohngruppen sowie die unter III.4 vorgesehene Beförderung erfällt jeweils erst ab 1. November 1986.

Die letzte Lohnstufe der durch die vorhergehenden Bestimmungen verlängerten Lohngruppen kann jeweils frühestens am 1. November 1988 erfallen.

VIII. Zusatzregelung

1. Die in Sektion II, Absatz 4, vorgesehene praktische Prüfung ist vor einem Prüfungsausschuss abzulegen, der sich aus zwei Vertretern der jeweiligen Verwaltung, einem Vertreter des Betriebsausschusses, einem Vertreter des Ministeriums des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform und einem Handwerksmeister zusammensetzt. In Verwaltungen in denen kein Betriebsausschuss besteht, wird der Vertreter des Betriebsausschusses durch einen Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaft ersetzt.
2. Die Begründung der Notwendigkeit der Beförderung sowie der Umfang der erforderlichen Fachkenntnisse, müssen von der jeweiligen Verwaltung festgelegt und dem Prüfungsausschuss sowie dem Kandidaten, wenigstens einen Monat im voraus mitgeteilt werden.
3. Diese Prüfung hat den Nachweis zu erbringen, dass der Arbeiter die in dem betreffenden Ausbildungsberuf gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit ausübt und die notwendigen Fachkenntnisse besitzt. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten müssen den an einen Durchschnittshandwerker oder -facharbeiter zu stellenden Anforderungen entsprechen.
4. Die Prüfung soll von den Gegebenheiten der Betriebspraxis ausgehen. Sie besteht aus einem praktischen und einem mündlichen Teil. Das Hauptgewicht ist auf den praktischen Teil zu legen, in dem der Arbeiter durch eine geeignete Arbeitsprobe sein praktisches Können nachzuweisen hat.
5. Prüfungstermin und -ort werden vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses festgesetzt und den Beteiligten rechtzeitig bekanntgegeben. Über den Verlauf der Prüfung ist ein Protokoll zu verfassen, das außer dem Gesamtergebnis auch die Bewertung des praktischen und mündlichen Prüfungsteils enthalten soll. Das Protokoll ist von allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu unterschreiben.
6. Nach beendeter Prüfung entscheidet der Prüfungsausschuss auf Grund des Ergebnisses der praktischen und mündlichen Prüfung, ob der Arbeiter bestanden hat, und teilt das Ergebnis dem Arbeiter sofort mit.
7. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses gibt die Prüfungsunterlagen mit der Niederschrift über das Ergebnis der Prüfung an die zuständige Dienststelle. Hat der Arbeiter die Prüfung bestanden, so stellt ihm die Dienststelle hierüber ein Zeugnis aus. In dem Zeugnis ist anzugeben, in welchem Ausbildungsberuf die Prüfung abgelegt worden ist.
8. Hat der Arbeiter die Prüfung nicht bestanden, so kann er sie nach einer vom Prüfungsausschuss zu bestimmenden Frist wiederholen. Die Frist soll mindestens sechs Monate betragen. Sie ist in der Prüfungsniederschrift festzulegen. Der Arbeiter hat die Prüfung in allen Teilen zu wiederholen.
9. Eine weitere Wiederholung der Prüfung ist erst nach Ablauf von 3 Jahren zulässig.

Art. 15. Zeitzuschläge und Zuschläge für den Bereitschaftsdienst.

1. Die Lohnzuschläge betragen je Stunde:
 - a) Für Überstunden: während den ersten 4 Überstunden am Tag: 40%
 - von der 5. Überstunde an: 50%
 - b) Für Sonntagsarbeit: 100%
 - c) Für Feiertagsarbeit: 200%
 - d) Für außergewöhnliche Ersetzung eines Arbeitskollegen bei der Nachtarbeit: 50%
 - e) Für Nachtarbeit (Code /53): „0,5701 Euro“¹ (Index 100)

2. (. . .)²

3. In Verwaltungen und Betrieben, in denen regelmäßig Sonntags- oder Nachtarbeit geleistet wird, muss ein Dienstplan aufgestellt werden. Dieser Dienstplan bedarf dem schriftlichen Gutachten des Betriebsausschusses und des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, sowie der Genehmigung des zuständigen Ressortministers.
4. Falls bei Arbeit an Sonntagen und Wochenfeiertagen der in Artikel 8, Absatz 3, vorgesehene Ausgleich an einem Werktag gewährt wird, und der Arbeiter somit eine regelmäßige, durchschnittliche, monatliche Arbeitszeit, wie sie sich aus Artikel 8, Absatz 2, ergibt, lediglich erfüllt, so bleibt nur der Lohnzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit gesondert zu zahlen.
5. Falls die Arbeit an Sonntagen und Wochenfeiertagen monatlich 20 Arbeitsstunden nicht überschreitet, so kann mit Zustimmung des Arbeiters, auf den Ausgleich nach Artikel 8, Absatz 3, verzichtet werden. Findet kein Ausgleich statt, so ist außer dem Lohnzuschlag für die an Sonntagen und Wochenfeiertagen geleisteten Arbeitsstunden eine normale Bezahlung dieser Arbeitsstunden gesondert zu gewähren, soweit durch sie das Soll der normal festgelegten Arbeitszeit im Monat überschritten wird.
6. In Verwaltungen und Betrieben, in denen Bereitschaftsdienst geleistet wird, muss ein Dienstplan aufgestellt werden. Dieser Dienstplan bedarf dem schriftlichen Gutachten des Betriebsausschusses und des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, sowie der Genehmigung des zuständigen Ressortministers. Zur Verrichtung von Bereitschaftsdienst sollen – soweit möglich – alle Arbeiter abwechselnd herangezogen werden.

Der Arbeiter, der zum Bereitschaftsdienst herangezogen wird, erhält folgende Zuschläge:

	Tag 7.00 - 19.00 Uhr	Nacht 19.00 - 7.00 Uhr
Samstags, Sonntags, Festtags	„1,2394 Euro“ ¹ (index 100)	„1,2394 Euro“ ¹ (index 100)
Andere Tage	„0,6197 Euro“ ¹ (index 100)	„0,6197 Euro“ ¹ (index 100)

Die Auszahlung obiger Beträge geschieht nach der für die Staatsbeamten geltenden Regelung.

Falls in einer Verwaltung eine günstigere Regelung besteht, bleibt diese in Kraft; es darf jedoch keine weitere Ausnahmeregelung eingeführt werden.

Art. 16. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge.

1. Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernis ein Lohnzuschlag in festen Beträgen, Wert 100 Punkte der Indexziffer der Lebenshaltungskosten von 1948, für die Arbeitsstunde gezahlt, wenn die Arbeit:
 - a) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädlich oder ekelerregend ist oder
 - b) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.
2. Die zuschlagberechtigten Arbeiten und die Lohnzuschläge sind in Anlage 3 aufgeführt.
3. Die Zuschläge werden nur für zuschlagpflichtige Tätigkeit gewährt und stundenweise nach der jeweiligen Arbeitszeit, in der sie anfallen, wie folgt berechnet:
 - a) Arbeitszeiten unter 15 Minuten werden nicht berücksichtigt;
 - b) Arbeitszeiten von 15 bis 30 Minuten sind mit einem Zuschlag für eine halbe Stunde Arbeitszeit anzurechnen;
 - c) für Arbeitszeiten über 30 Minuten ist der volle Zuschlag zu zahlen.
4. Vorbereitungsarbeiten werden bei dieser Berechnung mit einer Begrenzung von maximal 1 Stunde pro Tag berücksichtigt. Etwaige Pausen oder Unterbrechungen werden jedoch bei der Berechnung der Zuschläge nicht vergütet.
5. Liegen die Voraussetzungen für mehrere der in Anlage 3 aufgeführten Zuschläge vor, so wird jeweils nur der höchste Zuschlag gezahlt.

¹ Montants remplacés par arrêté du Gouvernement du 20 janvier 2006.

² Ancien texte supprimé par arrêté du Gouvernement du 10 novembre 2000.

Art. 17. Vorarbeiter.

1. Sämtliche Bestimmungen vorhergehender Kollektivverträge über den Vorarbeiterstellenplan und die Ernennung zum Vorarbeiter gelten ab 1. November 1986 als abgeschafft.
2. Vor dem 1. November 1986 ernannte Vorarbeiter bleiben im Genuss der Vorarbeiterzulage bis sie in den Genuss der unter Artikel 14. VI. 10 angeführten Bestimmung kommen.

Art. 18. Handwerkermeisterzulage und Briefkodierarbeiterzulage.

1. Der Arbeiter der Laufbahn E, der die Meisterprüfung des Handwerks, das er ausübt, besteht, tritt automatisch in den Genuss der Handwerkermeisterzulage.
2. Die Handwerkermeisterzulage beträgt 10 Punkte, wenn der Handwerker eine normale Dienstzeit von 40 Stunden in der Woche hat. (Code Z21).
3. Dem teilzeitbeschäftigten Handwerker wird die oben erwähnte Handwerkermeisterzulage im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vergütet.
4. Für die Briefkodierarbeit wird, bis zu einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden, eine Zulage von 0,4 Punkten pro Stunde gewährt.

Art. 19. Lohnformen.

1. Der Monatsnormallohn (Tabellenlohn und gegebenenfalls erhöhte Lohnstufe) wird voll gewährt für die regelmäßige Arbeitszeit, die sich aus der Arbeitszeit des Kalendermonats bei einer normalen Dienstzeit von 40 Stunden in der Woche ergibt.
2. Der Arbeiter, dessen Arbeitszeit unter der normalen Dienstzeit liegt, erhält vom Monatsnormallohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
3. Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige, im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird:
 - a) bei Überstunden, der Stundenlohn auf der Basis des Monatsnormallohnes, dividiert durch die legal festgelegte Arbeitszeit von 173 Stunden berechnet;
 - b) bei Beurlaubung, Entlassung oder Einstellung inmitten eines Monats, der Tageslohn auf der Basis des Monatsnormallohnes dividiert durch die legal festgelegte Arbeitszeit von 30 Tagen, berechnet.

Art. 20. Lohnzahlung.

1. Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.
2. Die Zahlung des Monatslohnes erfolgt durch Überweisung auf ein von dem Arbeiter angegebenes privates Konto beim Postscheckamt für den Letzten des Monats (Zahltag).
Fällt der Zahltag auf einen Sonntag oder Feiertag oder auf den Vortag eines Sonn- oder Feiertages, so wird der Monatslohn am zweiten Arbeitstag vor dem Sonn- oder Feiertag gezahlt.
3. Der Monatslohn begreift den Monatsnormallohn des laufenden Monats (einschließlich gegebenenfalls der Familienvorstands-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage) sowie die Schmutz-, Gefahren-, Erschwernis- und Zeitzuschläge des Vormonats.
4. Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

Art. 20bis. Lohnrückzahlung.

Sind der Verwaltung bei der Berechnung des Lohnes Fehler unterlaufen, so werden diese so schnell wie möglich berichtigt. Zu wenig oder zu viel gezahlte Summen werden bei der nächsten Lohnabrechnung mit verrechnet.

Der Minister kann ganz oder teilweise auf die Zurückerstattung zuviel bezahlter Summen verzichten gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen. Dies gilt nicht wenn der Irrtum durch falsche Angaben des Arbeiters entstanden ist, oder wenn der Arbeiter es unterlassen hat der Verwaltung einen leicht erkenntlichen Irrtum zu melden.

Wenn die zurückzuerstattende Summe 5% des Lohnes übersteigt, muss der Arbeiter vorher angehört werden; die Personalverwaltung kann dann einen zeitlich begrenzten Stufenplan zur Rückerstattung festlegen.

Art. 21. Lohnanspruch.

1. Der Lohn wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.
2. Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den Artikeln 22, 31 und 32 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte, d.h. der Normallohn (Tabellenlohn), gegebenenfalls einschließlich der Familien-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage.

Art. 22. Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung.

- I. In den nachstehenden Fällen wird, auf Antrag des Arbeiters, Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung gewährt, soweit nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann:
1. Bei Gerichtsterminen, zu denen der Arbeiter als Zeuge geladen ist.
 2. Bei Ausübung bürgerlicher und sozialer Funktionen, die durch die jeweilige Gesetzgebung bedingt sind, wie Wahlen, Sitzungen der Abgeordnetenkammer, der Arbeitskammer, der Sozialausschüsse (Krankenkasse, Alters- und Invalidenversicherung), offizielle Verhandlungen mit Staats-, Gemeinde- oder Sozialversicherungsbehörden, Beisitz in den gesetzlichen oder vereinbarungsgemäß errichteten Schlichtungsstellen.
 3. Bei einem während der Arbeitszeit notwendig werdenden Arztbesuch. Die Lohnfortzahlung darf jedoch 24 Stunden im Jahr nicht überschreiten. In begründeten Einzelfällen kann, zum Arztbesuch, das Fernbleiben von der Arbeit für längere Zeit mit oder ohne Lohnfortsetzung gewährt werden.
 4. Die Lohnfortzahlung wird ebenfalls gewährt, wenn ein Familienmitglied während der Arbeitszeit zum Arzt begleitet werden muss. Sie darf jedoch 4 Stunden im Monat nicht überschreiten. Der Arztbesuch muss bescheinigt werden. Die Freistellung erfolgt gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.
 5. Bei Teilnahme an dem Begräbnis von Angehörigen derselben Arbeitsstelle. Freistellung mit Lohnfortzahlung besteht für die vom zuständigen Vorgesetzten zur Teilnahme bezeichneten Belegschaftsmitglieder.
- II. Der Arbeiter kann unter Fortzahlung des Lohnes aus folgenden besonderen Anlässen in nachstehend geregelter Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- | | |
|---|--------|
| a) bei Eheschließung oder Partnerschaftsschließung des Arbeiters | 6 Tage |
| b) für den männlichen Arbeiter bei Geburt des Kindes | 4 Tage |
| c) bei Eheschließung oder Partnerschaftsschließung eines Kindes | 2 Tage |
| d) beim Tode des Ehegatten oder Partners, eines Verwandten oder Verschwägerten ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn, Schwiegertochter) | 3 Tage |
| e) beim Tode eines Bruders oder einer Schwester im gleichen Haushalt | 3 Tage |
| f) vorbehaltlich der Freistellung unter e) beim Tode eines Verwandten oder Verschwägerten zweiten Grades (Großeltern, Enkelkinder oder deren Ehegatten oder Partner, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin) | 1 Tag |
| g) bei Wohnungswechsel des Arbeiters mit eigenem Hausstand | 2 Tage |
| h) bei Adoption eines Kindes | 2 Tage |
| i) bei silberner Hochzeit | 1 Tag |
- Die Begriffe „Partnerschaft“ und „Partner“ im Kollektivvertrag werden gebraucht im Sinne des Partnerschaftsgesetzes (loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats).
- Die Freistellung erfolgt gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.
- III. 1. Durch Regierungsbeschluss kann den auf Landesebene repräsentativsten Gewerkschaften ein Sonderurlaub gewährt werden.
2. Dieser Urlaub kann von den Gewerkschaften ihren Vertretern, je nach Bedarf, zuerteilt werden.

Art. 22bis. Jahresendzulage.

Der Arbeiter erhält mit dem Dezemberlohn eine Jahresendzulage.

Die Jahresendzulage wird berechnet gemäß der für die Staatsbeamten geltenden Regelung.

Abschnitt VII – Spesen und Kleidermasse

Art. 23. Spesen.

Die Bestimmungen über die Erstattung von Reise- und Aufenthaltskosten der Staatsbeamten und Staatsangestellten gelten auch für die Staatsarbeiter.

Art. 24. Kleidergeld und Schutzkleidung.

1. Dem Arbeiter wird, gemäß Anlage 4, ein jährliches Kleidergeld gewährt.
2. Die jeweilige Verwaltung ist verpflichtet ihrem Personal zusätzlich die erforderliche Schutz- und Sicherheitskleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Abschnitt VIII – Familienzulage, Sonderzulage, Zinsvergütung, Entschädigung und Schutz

Art. 25.

1. Die Familienzulage der Staatsarbeiter beträgt bei einer normalen Dienstzeit von 40 Stunden in der Woche 25 Punkte.
 2. Der teilzeitbeschäftigte Arbeiter erhält die oben erwähnten Familienzulagen im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.
 3. Für die Bewilligung der Zulagen sind die für die Staatsbeamten geltenden gesetzlichen Bestimmungen anwendbar.
- Dies gilt auch im Falle einer Partnerschaft, wie auch wenn beide Eheleute oder Partner teilzeitbeschäftigt sind.

4. Übergangsbestimmungen: Staatsarbeiter, die vor dem ersten November 1969 in den Staatsdienst eingetreten sind, und die nach den obigen Bestimmungen keinen Anspruch auf die Familienvorstandszulage haben, erhalten eine Zulage von „6,20 Euro“¹ monatlich – Wert am 1. Januar 1948.

Art. 25bis.

Dem Arbeiter wird ab 1. Januar 2000, und für die Dauer dieses Vertrages, eine monatliche Sonderzulage in Höhe von 11 Punkten gewährt. Dieselbe wird dem teilzeitbeschäftigten Arbeiter im Verhältnis zu seiner vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit gewährt.

Art. 25ter.

Die Bestimmungen betreffs Erstattung von Zinsvergütungen für die Staatsbeamten und die Staatsangestellten gelten auch für die Staatsarbeiter.

Art. 25quater.

Der Staat schützt den Arbeiter gegen jegliche Beleidigung oder Anschlag, jegliche Drohung, Beschimpfung oder Verleumdung, die sich gegen ihn oder in seinem Haushalt lebende Familienangehörige richten anlässlich oder bei der Ausübung seines Berufes, sowie gegen jegliche Art von sexueller und moralischer Belästigung anlässlich seines Arbeitsverhältnisses.

Falls er es für notwendig erachtet, leistet der Staat dem Arbeiter Beistand bei den Klagen, die dieser gegen die Verursacher solcher Taten gegebenenfalls anstrengt.

Art. 25quinques.

Der Arbeiter, der anlässlich oder bei der Ausübung seines Berufs einen materiellen Schaden erleidet, kann vom Staat eine Entschädigung erhalten, sofern kein schwerwiegender Fehler des Arbeiters oder grobe Fahrlässigkeit von ihm vorliegt und kein Schadenersatz vom Verursacher möglich ist.

Art. 25sexties.

Der Arbeiter muss jegliche Art von sexueller, moralischer oder auf anderen Beweggründen beruhende Belästigung unterlassen gemäß den für Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.

Die für den Staatsbeamten geltenden Bestimmungen bezüglich der Spezialkommission in Belästigungsfällen sind auch für den Arbeiter anwendbar.

In Abweichung von diesen Bestimmungen wird der Vertreter der Berufskammer in der Kommission von der Beschäftigtenkammer vorgeschlagen.

Abschnitt IX – Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Art. 26. Lohnfortzahlung.

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, Arbeits- und Wegeunfall oder Mutterschaft wird dem Arbeiter vom Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung gewährt, die der Arbeiter erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre. Alle im Dienstplan vorgesehenen Prämien, einschließlich den Zuschlägen für Sonntags- und Nachtarbeit sowie gegebenenfalls die Familienzulage, gelten als regelmässiger Bestandteil der Entlohnung.

Zuzüglich zu den vorstehenden aufgeführten Prämien, Zuschlägen sowie Familienzulage werden auch die Zuschläge für Überstunden berücksichtigt, welche der Arbeiter normalerweise erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre. Ist es jedoch nicht möglich diese Zuschläge zu bestimmen, so wird der Durchschnitt der während der drei letzten Monaten regelmäßig geleisteten Überstunden verrechnet.

Art. 27.

I. Meldungen bei auftretender Arbeitsunfähigkeit:

1. Voraussetzung für die in Artikel 26 erwähnte Lohnfortzahlung ist, dass der Arbeiter seinen Vorgesetzten form- und fristgerecht über seine Arbeitsunfähigkeit unterrichtet.
2. Bei Arbeitsverhinderung bedingt durch Krankheit, Arbeits- und Wegeunfall hat der Arbeiter seinen direkten Vorgesetzten oder die zuständige Personaldienststelle unverzüglichst, jedoch spätestens innerhalb von zwei Stunden nach vorgesehenem Arbeitsbeginn, über seine Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten, soweit ihm dies sein Gesundheitszustand erlaubt.
3. Bei Arbeitsunfähigkeitsfällen, welche durch Krankheit bedingt sind und sich voraussichtlich auf einen bis zwei Tage beschränken, ist eine ärztliche Bescheinigung nicht erforderlich.

Bei wiederholten Krankmeldungen kann der Arbeitgeber jedoch eine ärztliche Bescheinigung verlangen, falls er dies als notwendig erachtet. Dies ist dem Arbeiter jedoch schriftlich zuzustellen.

Überschreitet die Arbeitsunfähigkeit jedoch zwei Kalendertage, so hat der Arbeiter am dritten Krankheitstag ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, zwecks Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die innerhalb von zwei Tagen einzureichen ist. Das Datum des Poststempels ist maßgebend. Diese Frist wird bis zum Werktag verlängert, wenn der dritte Tag auf einen Samstag, Sonntag, Feiertag, oder Ersatzfeiertag fällt.

¹ Montant remplacé par arrêté du Gouvernement du 20 janvier 2006.

4. Bei einer Verlängerung der bestehenden Arbeitsunfähigkeit, muss der Arbeiter seinen direkten Vorgesetzten oder die zuständige Personaldienststelle unverzüglichst, jedoch spätestens innerhalb von zwei Stunden nach der vorgesehenen Wiederaufnahme der Arbeit, benachrichtigen.

Die Meldung der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit wird durch eine ärztliche Bescheinigung belegt, die am Tage der vorhergesehenen Wiederaufnahme der Arbeit, spätestens aber am darauffolgenden Tag, ausgestellt werden muss.

5. Jede ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird auf dem in Artikel 171 der Krankenkassenstatuten vorgesehenen Formular erstellt. Der mit den medizinischen Angaben versehene Teil ist von dem Arbeiter aufzubewahren.

In den unter II 2 und III 2 aufgeführten Fällen muß er dem Kontrollarzt und dem Krankenkassenkontrolller vorgezeigt werden. Von den zwei verbleibenden Teilen sendet der Arbeiter je ein Exemplar an seine zuständige Dienststelle und je ein Exemplar an die Personalverwaltung.

6. Jede durch Krankheit oder Unfall bedingte Abwesenheit, welche nicht gemeldet wurde, wird als unentschuldigte Fehlzeit vom Urlaub oder vom Lohn abgezogen (falls kein Urlaub mehr zur Verfügung steht), unbeschadet etwaiger Disziplinarstrafen.

7. Bei Schichtarbeit und bei unregelmäßiger Arbeitszeit hat der Arbeiter seinen direkten Vorgesetzten am Tage vor, spätestens aber zwei Stunden vor der Wiederaufnahme der Arbeit, hiervon in Kenntnis zu setzen.

8. Bleibt ein als arbeitsfähig erklärter Arbeiter dem Dienst fern, so wird die Zeit seiner Abwesenheit als Fehlzeit vom Urlaub oder vom Lohn in Abzug gebracht, unbeschadet etwaiger Disziplinarstrafen.

9. Bei Mutterschaft ist eine ärztliche Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Datum der Entbindung einzureichen. Die ärztliche Bescheinigung darf frühestens 10 Wochen vor diesem Datum ausgestellt werden.

Der zusätzliche Urlaub für stillende Mütter muss ebenfalls durch ärztliche Bescheinigung belegt werden. Diese Bescheinigung darf frühestens zwei Wochen vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs ausgestellt werden.

10. Für Meldungen der im Ausland auftretenden Krankheiten gelten die vorstehenden Bestimmungen.

11. Bei jeder Krankmeldung muss der Arbeiter genau angeben, wo er sich während der Krankheitsdauer aufhält.

II. Kontrollmassnahmen:

1. Der Verwaltungschef kann von der Arbeiterkrankenkasse Hauskontrollen durchführen lassen, selbst wenn die Krankheitsdauer weniger als drei Tage beträgt. Er kann diese Hauskontrollen allerdings erst bei wiederholten Krankmeldungen anordnen. Jede angeordnete Hauskontrolle wird der Personalverwaltung gemeldet.

Zwecks Ausführung dieser Bestimmungen benutzen die Verwaltungen ein von der Arbeiterkrankenkasse und dem Ministerium des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform genehmigtes Formular. Auf demselben Formular wird dem Verwaltungschef und der Personalverwaltung ein Bericht zugestellt.

Hauskontrollen können zwischen 8 und 21 Uhr durchgeführt werden.

Während der ersten fünf Tage der Arbeitsunfähigkeit ist kein Ausgang erlaubt, außer bei Verletzung des Oberkörpers.

Unbeschadet der vorhergehenden Bestimmung kann der behandelnde Arzt folgende Ausgehzeiten erlauben:

- morgens von 10.00 bis 12.00 Uhr;
- nachmittags von 14.00 bis 18.00 Uhr.

Dem krankgemeldeten Arbeiter sind verboten:

- jede Tätigkeit die unvereinbar mit seinem Gesundheitszustand ist;
- jeder Gaststätten- oder Cafésbesuch, außer um eine Mahlzeit zu sich zu nehmen und wenn er dies im voraus gemeldet hat;
- jede aktive Beteiligung an einem sportlichen Wettkampf.

2. Bei wiederholten Krankmeldungen und bei länger andauernder Krankmeldung kann der Verwaltungschef dem Arbeiter anordnen, sich einer zusätzlichen Kontrolle durch den ärztlichen Kontrolldienst der Sozialen Sicherheit zu unterziehen.

Der kontrollärztliche Beschluss ist bindend für die vertragsschließenden Parteien.

Kommt ein Arbeiter dem Beschluss des ärztlichen Kontrolldienstes ohne triftigen Grund nicht nach, so wird die Zeit seiner Abwesenheit als Fehlzeit vom Urlaub oder vom Lohn in Abzug gebracht, unbeschadet etwaiger Disziplinarstrafen.

3. Der Arbeiter kann laut Artikel 37 bestraft werden

- wenn er die unter Artikel 27 angeführten Regeln nicht eingehalten hat;
- wenn er sich ohne triftigen Grund der unter 1. oder 2. angeführten Kontrollen entzogen hat.

III. Sonderbestimmungen:

1. Bei Arbeitsunfähigkeit ist die Höchstdauer der Lohnfortzahlung wie folgt festgesetzt:
 - a) bei Krankheit: 52 Wochen, es sei denn eine dauernde Invalidität wird vor Ablauf dieser Frist festgestellt. Vorerwähnte Zeitabstände werden gemäß den Bestimmungen der Artikel 14 und 15 der Sozialversicherungsordnung sowie des Artikels 190 der Krankenkassenstatuten ermittelt;
 - b) bei Betriebs- und Wegeunfall: 13 Wochen;
 - c) bei Mutterschaft gelten die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.
2. Für die Festlegung einer Invalidität, welche eine Invalidenpension nach sich zieht, ist der ärztliche Kontrolldienst der sozialen Sicherheit zuständig.
Der kontrollärztliche Beschluss ist bindend für die vertragschliessenden Parteien.
3. Überschreitet die Arbeitsunfähigkeit die Dauer von 26 Wochen, ist die Verwaltung verpflichtet den Arbeiter durch den Kontrolldienst der sozialen Sicherheit untersuchen zu lassen. Wird von der benannten Dienststelle der Arbeiter als Invalide im Sinne des Artikels 187 des Sozialversicherungsordnung anerkannt, muss derselbe einen Antrag auf Invalidenpension stellen.

Abschnitt X – Trimestre de faveur, Sterbegeld, Pensionszuschuss

Art. 28. Trimestre de faveur.

- I. 1. Wird ein Arbeiter in den Ruhestand versetzt ohne die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht zu haben, oder scheidet er definitiv aus dem Dienst wegen Invalidität, so wird ihm während den 3 nachfolgenden Monaten ein „trimestre de faveur“ in Höhe des zuletzt geschuldeten Monatsnormallohns (einschließlich der Sonderzulage gemäß Artikel 25bis und gegebenenfalls der Familienvorstands-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage) gewährt, an Stelle der Rente. Diese Bestimmung gilt auch im Fall von einer dauernden Invalidität resultierend aus einer provisorischen Invalidität beziehungsweise aus einer Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit deren Dauer wenigstens 52 Wochen erreicht, unabhängig von einer eventuellen Unterbrechung der Lohnfortzahlung.
2. Wird ein Arbeiter nach Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren in den Ruhestand versetzt, so wird ihm ein „trimestre de faveur“ in Höhe des Unterschiedes zwischen seinem Brutto-Monatsnormallohn (einschließlich der Sonderzulage gemäß Artikel 25bis und gegebenenfalls der Familienvorstands-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage und frei von jeglichen Sozialabgaben) der letzten drei Monate und seiner Rente der ersten drei Monate gewährt.

Art. 29. Sterbegeld.

Stirbt ein Arbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und hinterlässt er einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderzulage zustand, so erhalten diese Hinterbliebenen, außerhalb eines voll ausgezahlten letzten Monatsnormallohns (einschließlich der Sonderzulage gemäß Artikel 25bis und gegebenenfalls der Familienvorstands-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage) ein Sterbegeld in der Höhe von 3 Monaten dieses letzten Monatsnormallohnes, gegebenenfalls einschließlich der Familienvorstands-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage.

Hinterlässt der Arbeiter weder Ehegatten noch Kinder, für die ihm Kinderzulage zustand, aber Vater und Mutter, mit denen er zeitlebens zusammengewohnt hat und für deren Unterhalt er aufgekomen ist, so erhalten diese das oben erwähnte Sterbegeld.

Art. 30. Pensionszuschuß.

Arbeiter, welche im Genuß einer Alters- oder Invalidenpension sind, erhalten einen Pensionszuschuss (supplément de pension) gemäß den Bestimmungen des jeweils gültigen Regierungsbeschlusses.

Abschnitt XI – Urlaub und Freistellung

Art. 31.

I. Erholungsurlaub

1. Der Arbeiter hat jedes Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß der für die Staatsbeamten jeweils geltenden Regelung. Ab 1. Januar 2009 ist die Zahl der Urlaubstage wie folgt festgelegt: Der Erholungsurlaub beträgt 32 Arbeitstage pro Jahr. Der Erholungsurlaub beträgt 34 Arbeitstage für den Arbeiter der im Laufe des Jahres das Alter von 50 Jahren erreicht, und 36 Arbeitstage für den Arbeiter der im Laufe des Jahres das Alter von 55 Jahren erreicht.
2. Die Berechnung der Entlohnung des gesetzlichen Urlaubs erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen d.h. unter Berücksichtigung sämtlicher Zuschläge welche der Arbeiter in den 3 letzten Monaten vor dem Erholungsurlaub regelmäßig erzielt.
3. Scheidet der Arbeiter aus dem Dienst aus und hat er aus dienstlichen Gründen keine Möglichkeit den noch Urlaub zu nehmen, so wird dieser mit dem letzten Gehalt ausbezahlt und gemäß den unter Art. 19.3.b aufgeführten Bestimmungen berechnet.

Die Entschädigung für noch geschuldeten Urlaub setzt sich zusammen aus dem Normallohn (Tabellenlohn) gegebenenfalls einschließlich der Familien-, Vorarbeiter- und Handwerkermeisterzulage, sowie der unter Artikel 14.VI.10 aufgeführten Prämie und der unter Artikel 25bis aufgeführten Sonderzulage. Falls diese Entschädigung für den Urlaub von mehr als einem Jahr geschuldet ist, gelten als Grundlage für die Berechnung die in den jeweiligen Jahren zuletzt gezahlten Normallöhne.

II. Unbezahlter Urlaub.

1. Nach einem Mutterschaftsurlaub hat die Arbeiterin mit einem unbeschränkten Arbeitsvertrag Recht auf unbezahlten Urlaub gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.

Die Arbeiterin muss den unbezahlten Urlaub mindestens 6 Wochen vor dem Ende des Mutterschaftsurlaubs beim Verwaltungschef beantragen. Der unbezahlte Urlaub wird auf Vorschlag des Verwaltungschefs und mit Zustimmung des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform vom zuständigen Ressortminister 2 Wochen vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs gewährt. Der unbezahlte Urlaub wird für das ganze Jahr gewährt und kann nur in Ausnahme-fällen unterbrochen werden.

Der unbezahlte Urlaub zählt als Dienstzeit für die Beförderung in die nächste Lohnstufe und für die automatische Beförderung in die nächste Lohngruppe.

2. Falls die unter 1. aufgeführten Bestimmungen nicht eingehalten werden, gelten die Bestimmungen der Artikel L 331-1 bis Artikel L 338-4 des Arbeitsgesetzbuches betreffend den Mutterschaftsschutz auf der Arbeit.
3. Aus persönlichen, beruflichen oder familiären Ursachen kann der Arbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf unbeschränkte Dauer unbezahlten Urlaub bis zu einem Jahr beantragen. Dieser kann auf Vorschlag des Verwaltungschefs und mit Zustimmung des Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform vom zuständigen Ressortminister gewährt werden.
4. Der unter 2. und 3. aufgeführte unbezahlte Urlaub zählt nicht als Dienstzeit für die Beförderung in die nächste Lohnstufe und für die automatische Beförderung in die nächste Lohngruppe. Die vor dem Urlaub erworbenen Rechte bleiben jedoch erhalten.

III. Elternurlaub. (Congé parental)

Der Arbeiter hat Anspruch auf Elternurlaub gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.

IV. Urlaub aus familiären Gründen. (Congé pour raisons familiales)

Der Arbeiter hat Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen gemäss den Bestimmungen des umgeänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 (loi modifiée concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998).

Art. 32. Freistellung.

Der Arbeiter hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes:

- a) am Pfingstdienstag 4 Stunden
- b) am Nachmittag des 24. Dezember 4 Stunden

Kann die Freistellung aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, so werden die während dieser Zeit geleisteten Arbeitsstunden mit dem für Sonntagsarbeit vorgesehenen Zuschlag vergütet. Die Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes ist zu einem anderen Zeitpunkt zu bewilligen.

Art. 33. Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs.

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

Abschnitt XII – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 34. Kündigung.

1. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die ordentliche und die außerordentliche Kündigung sowie die Form der Kündigung gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetzbuch). Die ordentliche Kündigung darf jedoch nur nach einem Disziplinarverfahren gemäß Artikel 37 erfolgen.
2. Soll ein Arbeiter durch ein Disziplinarverfahren entlassen werden, so hat sein direkter Vorgesetzter ihm dies in den drei Tagen nach der Verfehlung, nach Rücksprache mit dem Verwaltungschef, mit der nötigen Begründung, durch einen eingeschriebenen Brief schriftlich mitzuteilen. Eine Abschrift dieser Mitteilung ist dem Arbeitersausschuß oder, gegebenenfalls, den vertragsschließenden Gewerkschaften zuzustellen. Die Kündigung selbst findet jedoch nach den Bestimmungen des Artikels 37 statt.

Art. 35. Beendigung infolge Erreichung der Altersgrenze.

Der Vertrag endet von Rechts wegen, wenn der Arbeiter die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht oder wenn er infolge von Invalidität eine gesetzliche Rente bezieht.

Art. 36. Beendigung infolge gerichtlicher Verurteilung.

Wird ein Arbeiter zu einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr verurteilt, oder verliert er alle oder einen Teil der in Artikel 31 des Strafgesetzbuches angeführten Rechte, oder wird er unter spezielle polizeiliche Aufsicht gestellt, so ist sein Arbeitsvertrag von Rechts wegen automatisch gekündigt.

Abschnitt XIII – Disziplinarstrafen

Art. 37.

1. Der Arbeiter, der seine Aufgaben und Pflichten nicht gewissenhaft und uneigennützig erfüllt, kann bestraft werden. Dies gilt insbesondere, wenn er die Arbeit zu spät aufnimmt, die Arbeitsstelle zu früh verläßt, oder ohne Genehmigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleibt.
2. Die Strafe richtet sich nach der Schwere der Verfehlung.
3. Die zu verhängenden Strafen sind:
 - a) Verwarnung durch den Verwaltungschef;
 - b) Tadel durch den Verwaltungschef;
 - c) Festsetzung einer Geldstrafe die weder niedriger noch höher als ein Zehntel des Monatsnormallohnes sein kann;
 - d) Zeitweilige Verweigerung, einer Lohnerhöhung;
 - e) Zeitweilige Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe;
 - f) ordentliche Kündigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen; sie kann erst erfolgen wenn mindestens drei der unter a), b), c), d), e) aufgeführten Strafen ausgesprochen wurden;
 - g) außerordentliche Kündigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.
4. Bleibt ein Arbeiter dem Dienst ohne Genehmigung fern, so hat sein Vorgesetzter ihn schriftlich zu verwarnen und ihm die betreffende Fehlzeit als Urlaubszeit anzurechnen.
Hat dieser Arbeiter seinen ganzen Urlaub schon genommen, so hat er die Fehlzeit durch zusätzliche Arbeitszeit nachzu-holen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die betreffende Fehlzeit vom Lohne abzuziehen.
Bei der vierten unerlaubten Abwesenheit vom Dienst innerhalb von 12 Monaten kann dem Arbeiter der Arbeitsvertrag durch den zuständigen Minister gekündigt werden.
5. Bei den Strafen a), b), c), d), e) und f) ist der Arbeiterausschuß vorher vom Verwaltungschef über den Vorfall zu informieren. Auf keinen Fall darf eine unter a), b), c), d), e) und f) aufgeführte Strafe verhängt werden, bevor nicht der betroffene Arbeiter in Anwesenheit des Ausschußpräsidenten bzw. dessen Stellvertreter oder einem Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften in den gegen ihn vorliegenden Beschuldigungen gehört wurde.
6. Die Strafen c), d) und e) des Absatzes 3 sowie die Kündigung des Absatzes 4 werden vom zuständigen Minister, nach Rücksprache mit dem Ausschußpräsidenten bzw. dessen Stellvertreter oder einem Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften verhängt.
7. Hat ein unter a), b) und c) verwarnter Arbeiter während drei auf die Strafverfügung folgenden Jahren keine neue Disziplinarstrafe erhalten, so werden die verhängten Strafen als nicht erfolgt betrachtet.

Abschnitt XIV – Personalvertretung

Art. 38.

1. Für die Arbeitervertretung gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.
2. In Verwaltungen und Betrieben in denen keine Arbeitervertretung besteht, sind die vertragsschließenden Gewerkschaften berechtigt, die Interessen der Belegschaft wahrzunehmen.

Abschnitt XV – Untersuchungskommission

Art. 39.

1. Im Falle etwaiger Schwierigkeiten, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen dieses Vertrages in einer öffentlichen Verwaltung ergeben, kann der Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, auf Anfrage der betroffenen Verwaltung oder der Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften, eine Untersuchungskommission einsetzen wenn er dies als begründet ansieht. Dieselbe tritt spätestens vier Wochen nach dem Antrag einer der beiden Parteien zusammen.
2. Diese Untersuchungskommission setzt sich paritätisch, wie folgt, aus 3 Arbeitgeber- und 3 Arbeitnehmervertretern zusammen:
 - 2 Vertreter des Ministeriums des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform;
 - 1 Vertreter der betroffenen Verwaltung;
 - 2 Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften;
 - 1 Vertreter des Betriebsausschusses bzw. der Arbeiterbelegschaft der betroffenen Verwaltung.
3. Die zwei Vertreter des Ministeriums des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform sind zugleich Vorsitzender, bzw. Sekretär. Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Kommissionen und bestimmt Ort und Zeitpunkt des Zusammentreffens der Kommission.
4. Die Untersuchungskommission hat die ihr anvertrauten Fälle gründlich zu untersuchen und dem Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, nach Abschluss der Verhandlungen, einen umfassenden Bericht sowie die daraus zustande kommende Einigungsempfehlung zu unterbreiten.

5. Es ist der Kommission erlaubt sich in die betroffene Verwaltung zu begeben und sich dort, an Ort und Stelle, genauestens über alle Fakten und Unterlagen zu informieren.
Ferner ist es der Kommission gestattet, Spezialisten zu Rate zu ziehen.
6. Die Kommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel einer einstimmigen Empfehlung zu führen. Kommt keine einstimmige Einigung zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der alle gleich stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltungen und Minderheitsvoten sind nicht zulässig.
7. Die Einigungsempfehlung ist vor der Abstimmung schriftlich abzufassen und, nach Zustimmung von allen Mitgliedern, zu unterzeichnen. Sie ist ohne Verzögerung dem Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform durch den Vorsitzenden zu unterbreiten.
8. Der Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform nimmt auf Grund der in der Einigungsempfehlung vorgeschlagenen Lösungsversuche einen Beschluß, dem sich alle Parteien unterzuordnen haben, es sei denn einer der Betroffenen erhebe binnen Monatsfrist dieses Beschlusses schriftlich Einspruch beim Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, der dann die in Artikel 40 erwähnte Schlichtungskommission mit dem Fall beauftragen muss.
9. Sämtliche Kosten und Spesen, die durch die Arbeit dieser Untersuchungskommission entstehen, gehen zu Lasten der Verwaltung, in der die Schwierigkeiten in der Anwendung der Vertragsbestimmungen aufgetreten sind.
Die Entschädigungszulagen für die Mitglieder der Kommission werden vom Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform festgesetzt.

Abschnitt XVI – Schlichtungskommission

Art. 40.

Die Parteien dieses Kollektivvertrages verpflichten sich, bevor sie den Rechtsweg einschlagen, etwaige Schwierigkeiten, die sich aus der Durchführung dieses Vertrages ergeben könnten, einer Schlichtungskommission zu unterbreiten. Diese Kommission wird zusammengesetzt aus zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervertretern sowie aus einem vom Arbeitsminister zu bestimmenden Präsidenten. Sie tritt spätestens 4 Wochen nach dem Antrag einer der beiden Parteien zusammen.

Abschnitt XVII – Sonderabkommen

Art. 41.

1. Im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik wird der Staat keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vornehmen. Sollte trotzdem in Ausnahmefällen eine Privatisierung unumgänglich sein, so müssen die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L sowie der Arbeiterausschuss vorher vom zuständigen Verwaltungschef angehört werden.
Bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen verpflichten sich der Staat als Arbeitgeber sowie die zuständigen Verwaltungen nur in Ausnahmefällen Unterhalts- und Reinigungsarbeiten in Gebäuden (die unter anderem besondere technische Kenntnisse erfordern) an Privatunternehmen zu vergeben.
Bevor jedoch solche Arbeiten an Privatunternehmen vergeben werden, sind die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L sowie der Arbeiterausschuß anzuhören.
2. Für die Schaffung einer „messagerie postale“ verpflichten sich die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGB-L zusammen mit dem zuständigen Minister, dem Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform sowie dem zuständigen Arbeiterausschuß zeitlich begrenzte Ausnahmestimmungen zu diesem Vertrag auszuhandeln.

Abschnitt XVIII – Schlussbestimmungen

Art. 42. Außerkraftsetzen der bestehenden Regelung.

Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages und seiner Anlagen wird der Kollektivvertrag vom 27. Oktober 2000 außer Kraft gesetzt.

Art. 43. Inkrafttreten und Laufzeiten des Kollektivvertrages.

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. Er gilt bis zum 30. Juni 2009. Von diesem Datum an verlängert er sich stillschweigend je um 1 Jahr, wenn er nicht jeweils vor seinem Ablauf gekündigt wird.
2. Die Kündigung kann sich auf den ganzen Vertrag erstrecken, oder auf Teile desselben.
3. Die Kündigung erfolgt, unter Angabe der Kündigungsgründe, durch Einschreibebrief frühestens 3 Monate und spätestens 6 Wochen vor Ablauf des Vertrages.
4. Auf Antrag einer der beiden Parteien müssen Verhandlungen im Hinblick auf einen neuen Abschluss 4 Wochen vor Ablauf des Vertrages aufgenommen werden. Während den Verhandlungen wird der bestehende Kollektivvertrag angewendet.

B. ANLAGEN ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR STAATSARBEITER

ANLAGE 1

Lohntabelle

Lohn- gruppen	Lohnstufen																Stufen werte
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
8	161	168	175	180	185	190	195	200	205	210	215	220	225	230	235	245	2x7+13x5
7	154	161	168	175	180	185	190	195	200	205	210	215	220	225	230	3x7+11x5	
6	147	154	161	168	175	180	185	190	195	200	205	210	215	220	4x7+ 9x5		
5	142	149	156	163	170	175	180	185	190	195	200	205	210	4x7+ 8x5			
4	131	138	145	150	155	160	165	170	175	180	185	190	195	200	2x7+11x5		
3	124	131	138	145	150	155	160	165	170	175	180	185	190	3x7+ 9x5			
2	117	124	131	138	145	150	155	160	165	170	175	/	4x7+ 6x5				
1	110	117	124	131	138	145	150	155	160	165	170	5x7+ 5x5					

ANLAGE 2

1. Laufbahnen

I. Laufbahn A – Hilfsarbeiter (Lohngruppen 1-2-3):

- Hilfsarbeiter (aide-ouvrier)
- Hausgehilfe (aide-ménagère)

II. Laufbahn B – Arbeiter (Lohngruppen 2-3-4):

- Arbeiter (ouvrier)
- Haushälterin (ménagère)
- Hilfskoch (aide-cuisinier)
- Postsortierarbeiter (ouvrier de tri postal)
- Aide socio-familiale en cours de formation
- Waldarbeiter (ouvrier forestier)

III. Laufbahn C – Arbeiter mit handwerklicher Tätigkeit (Lohngruppen 3-4-5):

- Arbeiter mit handwerklicher Tätigkeit (ouvrier à tâche artisanale)
- Chefhaushälterin (chef-ménagère)
- Koch ohne C.A.T.P. (cuisinier sans C.A.T.P.)
- Aide socio-familiale
- Waldarbeiter ohne C.A.T.P. (ouvrier forestier sans C.A.T.P.)
- gardien de l'armée

IV. Laufbahn D – Facharbeiter (Lohngruppen 5-6-7):

- Berufsfahrer (chauffeur professionnel)

V. Laufbahn E – Handwerker (Lohngruppen 6-7-8):

- Handwerker mit C.A.T.P. (artisan avec C.A.T.P.)
- Koch mit C.A.T.P. (cuisinier avec C.A.T.P.)
- Magazinverwalter mit C.A.T.P. (magasinier avec C.A.T.P. de magasinier)
- Waldarbeiter mit C.A.T.P. (ouvrier forestier avec C.A.T.P.)

2. Besondere Bestimmungen

1. Arbeiter können zum Berufsfahrer ernannt werden, wenn sie Lastwagen, Busse oder Arbeitsmaschinen, gemäß Code 911, außer Boot, während 60% ihrer jährlichen, normalen Dienstzeit fahren. Alle betroffenen Fahrzeuge der jeweiligen Verwaltungen sind, wenn möglich, von Fahrern der Laufbahn D zu besetzen. Unter die normale Dienstzeit im Sinne dieser Bestimmung fallen ebenfalls die bei Überstunden geleisteten Fahrleistungen. Alle Fahrer der Laufbahn D sind jedoch gehalten die betroffenen Fahrzeuge zu steuern.
2. Handwerker mit C.A.T.P. können nur in die Laufbahn E eingestuft werden, wenn sie tatsächlich das Handwerk ausüben, in dem sie die Gesellenprüfung (C.A.T.P.) bestanden haben.

3. Dem Waldarbeiter, dem Waldarbeiter ohne C.A.T.P. und dem Waldarbeiter mit C.A.T.P. wird eine monatliche Sonderprämie in Höhe von 5 Punkten gewährt an Stelle den in Anlage 3 aufgezählten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen, in Abweichung von Artikel 16.
4. Der Waldarbeiter, der Waldarbeiter ohne C.A.T.P. und der Waldarbeiter mit C.A.T.P. können, mit der Zustimmung der Forstverwaltung, in den Genuss einer Entschädigung für die Bereitstellung von forstlichem und landwirtschaftlichem Arbeits-gerät kommen. Der Ressortminister legt die Einheitswerte der Entschädigung jährlich fest.
Der Waldarbeiter, der Waldarbeiter ohne C.A.T.P. und der Waldarbeiter mit C.A.T.P. können, mit der Zustimmung der Forstverwaltung, eine Entschädigung für die Bereitstellung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten erhalten. Der Ressortminister legt die Einheitswerte der Entschädigung jährlich fest. Diese Entschädigung kann nicht gleichzeitig mit den Reise- und Aufenthaltskosten gemäß Artikel 23 gewährt werden.
5. Alle staatlichen Verwaltungen, welche Staatsarbeiter beschäftigen, sind sich der Notwendigkeit einer konsequenten Weiterbildung ihrer Mitarbeiter bewusst. Daher werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen diverse Weiterbildungskurse angeboten. (Sicherheit am Arbeitsplatz, Erste-Hilfe, Umgang mit Arbeitsmaschinen, wie Gabelstapler, Schaufelbagger, usw.)
6. Der Arbeiter erhält jeweils mit dem Dezemberlohn der Jahre 2007 und 2008 eine einmalige Prämie gemäß dem für die Staatsbeamte und Staatsangestellte geltenden Gesetz vom 7. November 2007.

ANLAGE 3

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

Code	Zuschlagberechtigte Arbeiten:	Franken pro Stunde (Wert 1948)
901	Ekelerregende Arbeiten in Kanälen und Abflussleitungen von Klosettanlagen sowie Reinigen von stark verschmutzten Toilettenanlagen und Räumlichkeiten (Umbau-, Katastrophenfälle usw.) und öffentlich ausgewiesenen Parkplätzen und Entfernen von ekelerregenden Materialien und Tierkadavern; Waschen von mit Exkrementen verschmutzter Wäsche, sowie Entleeren von Kübeln auf Rastplätzen	„0,2975 Euro“ ¹
902	Reinigungsarbeiten der Gewässer vom Boot aus sowie Befestigen der Flussufer mit Steinen oder Einbauen von Schutzsteinen und Steinkörben in Uferböschungen	„0,2479 Euro“ ¹
903	Tauchen unter Atemmaske oder geschlossenem Taucherhelm (tatsächliche Tauchzeit)	„1,8592 Euro“ ¹
904	Arbeiten und Hantieren mit giftigen oder stark ätzenden Stoffen	„0,2479 Euro“ ¹
905	Arbeiten mit Atemschutzmasken	„0,1239 Euro“ ¹
906	Schweissarbeit (wenn nicht bereits im Tabellenlohn berücksichtigt)	„0,1239 Euro“ ¹
907	Bau- und Strassenarbeiten mit Pressluftgeräten	„0,1487 Euro“ ¹
908	Arbeiten mit Handmotorsäge (Kettensäge), Motorheckenschere, sowie Hächsler	„0,1983 Euro“ ¹
909	Mähen mit Sense oder getragener Maschine sowie mähen mit schwer steuerbarem Motormäher (tatsächliche Mähzeit und wenn nicht bereits im Tabellenlohn berücksichtigt)	„0,0992 Euro“ ¹
910	Arbeiten über 4 Meter Höhe, wenn kein Gerüst vorhanden ist	„0,0992 Euro“ ¹
911	Arbeiten mit Bulldozer, Baggermaschine, Boot, Schaufelverlademaschine, Bankettefräse, Allzweckmaschine oder Kehrmaschine sowie Fahren von Lastwagen, Minibussen, Personenwagen und Walzen (für Fahrer, wenn nicht bereits im Tabellenlohn berücksichtigt)	„0,1239 Euro“ ¹
912	Drainagearbeiten und Erdarbeiten in Wasser und Schlamm sowie Aufräumungsarbeiten bei Erdbeben und Überschwemmungen	„0,0992 Euro“ ¹
913	Teerarbeiten und Einlegen von Tarmac und Beton-asphaltique sowie Abdecken der Teerflächen vom Ladekasten aus	„0,1239 Euro“ ¹
914	Bedienen der Absperrhähne am Teerwagen und der Lanzen	„0,4958 Euro“ ¹
915	Bedienen einer Telefonzentrale	„0,0992 Euro“ ¹

¹ Montants remplacés par arrêté du Gouvernement du 20 janvier 2006.

Winterstreuarbeiten

Code	Zuschlagberechtigte Arbeiten:	Franken pro Stunde (Wert 1948)
916	Streuen vom offenen Ladekasten aus	„0,1487 Euro“ ¹
917	Streuen bei Dunkelheit sowie manuelles Auf- und Abladen von Salzen und Chemikalien	„0,0744 Euro“ ¹
918	Fahren von Lastwagen (wenn nicht bereits im Tabellenlohn berücksichtigt)	„0,1983 Euro“ ¹
921	Bereitschaftsdienst für normale Arbeitstage	„0,6197 Euro“ ¹ pro Tag
922	Bereitschaftsdienst für Samstag, Sonntage und Festtage	„1,2394 Euro“ ¹ pro Tag

ANLAGE 4

Kleidergeld

1. Zwecks Festsetzen des Kleidergeldes werden die Arbeiter in folgende zwei Gruppen eingeteilt:

Gruppe 1

Hilfsarbeiter (aide-ouvrier)
Hausgehilfe (aide-ménagère)
Hilfskoch (aide-cuisinier)
Haushälterin (ménagère)
Chefhaushälterin (chef-ménagère)
Koch ohne C.A.T.P. (cuisinier sans C.A.T.P.)
Zeitungsaussträger (porteur de journaux)
„Aide socio-familiale en cours de formation
Aide socio-familiale“

Gruppe 2

Arbeiter (ouvrier)
Postsortierarbeiter (ouvrier de tri postal)
Arbeiter mit handwerklicher Tätigkeit (ouvrier à tâche artisanale)
Berufsfahrer (chauffeur professionnel)
Magazinverwalter mit C.A.T.P. (magasinier avec C.A.T.P. de magasinier)
Handwerker mit C.A.T.P. (artisan avec C.A.T.P.)
Koch mit C.A.T.P. (cuisinier avec C.A.T.P.)
„Waldarbeiter (ouvrier forestier)
Waldarbeiter ohne C.A.T.P. (ouvrier forestier sans C.A.T.P.)
Waldarbeiter mit C.A.T.P.“
„Gardien de l'armée“

Unbeschadet der unten aufgeführten Bestimmungen, erhalten die Arbeiter der Gruppe 1 jährlich einen Betrag von „92,96 Euro“¹, während die Arbeiter der Gruppe 2 einen Betrag von „185,92 Euro“¹ erhalten.

2. Das Kleidergeld wird jährlich, und vorbehaltlich der unter 6 aufgeführten Regelung von der zuständigen Verwaltung ausbezahlt.
3. Die Beträge unter Absatz 1. sind anwendbar auf Arbeiter deren wöchentliche, im Arbeitsvertrag festgelegte, für den Monat Januar geltende Arbeitszeit, wenigstens 20 Stunden beträgt. Alle anderen Arbeiter erhalten die Hälfte des in Absatz 1. festgesetzten Betrages.
- Hat der teilzeitbeschäftigte Arbeiter mehr als einen Arbeitsvertrag beim Staat, so kann er im Ganzen trotzdem nur die in 1. aufgeführten Beträge bekommen. Ist er in den Arbeitsverträgen verschiedenartig eingestuft, so gilt, zwecks Festlegung der in 1. aufgeführten Beträge, die höhere Einstufung laut Anlage 2.
- Wird ein Arbeiter im Laufe des Jahres eingestellt oder verlässt er den Staatsdienst im Laufe des Jahres, wird das Kleidergeld im Verhältnis von 1/12 pro Monat gerechnet. Jeder angefangene Monat zählt als ganzer Monat. Falls zu hohe Beträge ausbezahlt worden sind, werden sie dem Staat zurückerstattet. Diese Bestimmungen gelten auch im Falle von unbezahltem Urlaub.
4. Die Verwaltung achtet darauf, dass der Arbeiter das Kleidergeld zum Ankauf von angebrachter Arbeitskleidung verwendet.
5. Falls die Arbeitsgesetzgebung oder der Verwaltungschef das Tragen von spezieller Schutz- und Sicherheitskleidung oder Ausrüstung vorschreibt, ist die Verwaltung dazu verpflichtet, dieses dem Arbeiter neben seiner normalen Kleider-masse unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.
- Die Schutzbrillen sind gegebenenfalls durch eine Sehhilfe mit Stärke zu ergänzen.

¹ Montants remplacés par arrêté du Gouvernement du 20 janvier 2006.

6. Die Ausführungsbestimmungen der Anlage 4 werden durch Rundschreiben vom Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform festgelegt.
7. Das Kleidergeld wird jährlich gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen an den Lebenshaltungsindex der Sparte „reine Kleidungsartikel“ angepasst. (Règlement grand-ducal du 18 janvier 2006 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 octobre 1990 déterminant les conditions et les modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires de l'Etat de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement).

ANLAGE 5

Waldarbeiter

I. Übergangsbestimmungen betreffend die Waldarbeiter, die ab dem 1. Januar 2004 von der Forstverwaltung übernommen werden:

Zwecks Übernahme der ca. 300 Waldarbeiter, die bis dato als unabhängige Arbeiter von den Förstern beschäftigt wurden, werden folgende spezielle Übergangsbestimmungen festgelegt:

In Abweichung von Artikel 3 Paragraph 4 wird ein spezielles Formular des Arbeitsvertrages ausgearbeitet.

In Abweichung von Artikel 4 ist keine Probezeit einzuhalten.

In Abweichung von Artikel 13 wird als Einstellungsdatum das Datum in Betracht gezogen seit dem die Arbeiter ununterbrochen bis zum heutigen Zeitpunkt für die Forstverwaltung arbeiten. Die in Absatz 5 desselben Artikels festgesetzte Höchstgrenze für die angerechneten Vordienstzeiten kann in diesem Fall überschritten werden.

In Abweichung von Artikel 14 werden die Waldarbeiter mit ihrer Lohnstufe vom Monat Dezember 2003 übernommen. Die Einstufung in eine im Kollektivvertrag vorgesehene Laufbahn wird von der staatlichen Personalverwaltung für jeden einzelnen Waldarbeiter festgelegt und dann vom Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, nach Begutachtung durch die Forstverwaltung und die vertragsschliessenden Gewerkschaften ab dem 1. Januar 2004 für gültig erklärt.

Artikel 16 sowie der neue Absatz 3 der Anlage 2 unter Punkt 2 - Besondere Bestimmungen sind nicht auf die von den Übergangsbestimmungen betroffenen Waldarbeiter anwendbar. Jedoch gilt für sie die unter 2. Besondere Bestimmungen, Absatz 4 aufgeführte Regelung betreffend eine eventuelle Entschädigung.

Die von den Übergangsbestimmungen betroffenen Waldarbeiter werden mit dem im Dezember 2003 erreichten Bruttomonatsgehalt übernommen. Diese Bestimmung beinhaltet nicht etwaige Lohnentwicklungen wie sie eventuell in ihrem vorigen Statut vorgesehen waren.

Zwecks Festlegung des oben genannten Bruttogehaltes des Monats Dezember 2003 wird das Bruttodurchschnittsgehalt des Jahres 2003 in Rechnung gestellt oder der laut Laufbahn erreichte Stundenlohn des Arbeiters vom Monat Dezember, falls dieser günstiger ist.

II. Übergangsbestimmungen betreffend die Waldarbeiter, die ab dem 1. Januar 2009 von der Forstverwaltung übernommen werden:

Zwecks Übernahme der 6 Waldarbeiter, die bis dato als Arbeiter am großherzoglichen Hof beschäftigt waren, werden folgende spezielle Übergangsbestimmungen festgelegt:

In Abweichung von Artikel 3 Paragraph 4 wird ein spezielles Formular des Arbeitsvertrages ausgearbeitet.

In Abweichung von Artikel 4 ist keine Probezeit einzuhalten.

In Abweichung von Artikel 13 wird als Einstellungsdatum das Datum in Betracht gezogen seit dem die Arbeiter ununterbrochen bis zum heutigen Zeitpunkt für den großherzoglichen Hof arbeiten. Die in Absatz 5 desselben Artikels festgesetzte Höchstgrenze für die angerechneten Vordienstzeiten kann in diesem Fall überschritten werden.

In Abweichung von Artikel 14 werden die Waldarbeiter mit ihrer Lohnstufe vom Monat Dezember 2008 übernommen. Die Einstufung in eine im Kollektivvertrag vorgesehene Laufbahn wird vom Umweltminister festgelegt und nach Begutachtung durch den Minister des öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform ab dem 1. Januar 2009 für gültig erklärt.

Artikel 16 sowie die in Anlage 2, Punkt 2 - Besondere Bestimmungen, Absatz 4 aufgeführte Regelung betreffend eine eventuelle Entschädigung sind nicht auf die von den Übergangsbestimmungen betroffene Waldarbeiter anwendbar. Jedoch gilt für sie der Absatz 3 der Anlage 2 unter Punkt 2 - Besondere Bestimmungen.

Die von den Übergangsbestimmungen betroffenen Waldarbeiter werden mit dem im Dezember 2008 erreichten Bruttomonatsgehalt übernommen. Diese Bestimmung beinhaltet nicht etwaige Lohnentwicklungen wie sie eventuell in ihrem vorigen Statut vorgesehen waren.

Zwecks Festlegung des oben genannten Bruttogehaltes des Monats Dezember 2008 wird das Bruttodurchschnittsgehalt des Jahres 2008 in Rechnung gestellt.

ANLAGE 6

I. Sonderbestimmungen betreffend die Arbeiter der Strassenbauverwaltung

1. Wenn durch ungünstige winterliche Witterungseinflüsse (Eis und Schnee) eine erheblich verstärkte Tätigkeit bedingt wird, kann für diese Zeiten gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 211-13 des Arbeitsgesetzbuches die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 12 Stunden täglich verlängert werden, um die Sicherheit der Verkehrsteilnehmer und die Befahrbarkeit des Verkehrsnetzes zu gewährleisten.
Für nach regelmäßigem Dienstplan geleistete Arbeitsstunden, die die Dauer von 10 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten, gelten die Bestimmungen von Artikel 8 Paragraph 2 Absatz 1 bezüglich des Jahreszeiteausgleiches. Arbeitsstunden, die die Dauer von 10 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich überschreiten, gelten als Überstunden.
2. Wenn das nicht vorhersehbare Auftreten ungewöhnlicher und unbeeinflussbarer Wetterbedingungen oder Ereignisse, deren Folgen nicht vermieden werden können (cas de force majeure), es dringend erfordert, kann für diese Zeiten die Gesamtarbeitszeit der Nachtarbeiter auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, sofern die während der in Artikel 9 Paragraph 4 festgelegten nächtlichen Zeitspanne geleistete Arbeitszeit auf höchstens 5 Stunden begrenzt ist. Andernfalls darf die Gesamtarbeitszeit der Nachtarbeiter die Dauer von durchschnittlich 8 Stunden pro Tag während einer Referenzzeit von 7 Tagen nicht überschreiten gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 211-15 des Arbeitsgesetzbuches.
3. Wenn das nicht vorhersehbare Auftreten ungewöhnlicher und unbeeinflussbarer Wetterbedingungen oder Ereignisse, deren Folgen nicht vermieden werden können (cas de force majeure), es dringend erfordert, kann die tägliche zusammenhängende Ruhezeit von 11 Stunden auf zwei Ruhezeiten aufgeteilt werden.
4. Ist es der Verwaltung nicht möglich, die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden zu gewährleisten, gelten die Bestimmungen des Artikels L.231-11 des Arbeitsgesetzbuches. In keinem Fall jedoch darf diese Ruhezeit die Dauer von 24 Stunden pro Zeitspanne von 7 Tagen unterschreiten.
5. Die Leistung der in Paragraph 1 und 2 genannten Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunden ist durch die entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit auszugleichen.

II. Der unter Punkt I. aufgeführte Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Vierfach angefertigt in Luxemburg am 19. Dezember 2008 und genehmigt durch Beschluss des Regierungsrates in seiner Sitzung vom 19. Dezember 2008.

Luxemburg, den 19. Dezember 2008.

Der Vertreter des LCGB,
Jean-Paul Baudot

Der Vertreter des OGBL
Pierre Schreiner

*Der Minister des Öffentlichen Dienstes
und der Verwaltungsreform,*
Claude Wiseler