



KOLLEKTIVVERTRAG DER IN DEN KRANKENHÄUSERN UND IN DEN  
MITGLIEDSBETRIEBEN DER "FÉDÉRATION DES HÔPITAUX  
LUXEMBOURGEOIS" BESCHÄFTIGTEN

---

CCT FHL 2022 - 2024

Achtung!

Nur die französische Fassung ist  
maßgebend

Koordinierter Text vom  
29. Juli 2022



# INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITENDES KAPITEL <b>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b> .....	7
<i>Einleitender Artikel</i> .....	7
<i>Artikel 1 Zielsetzung</i> .....	7
<i>Artikel 2 Dauer und Anwendungsbereich des Vertrags</i> .....	7
2.1 Dauer und Kündigung .....	7
2.2 Anwendungsbereich .....	7
<i>Artikel 3 Einstellung</i> .....	8
3.1 Vollzeitbeschäftigung .....	8
3.2 Teilzeitbeschäftigung .....	9
<i>Artikel 4 Kündigung des Arbeitsvertrags</i> .....	9
KAPITEL 1 <b>ARBEITSZEITMANAGEMENT</b> .....	10
<i>Artikel 5 Arbeitszeit und deren Aufteilung</i> .....	10
5.1 Definition der Arbeitszeit .....	10
5.2 Aufteilung der Arbeitszeit (Basisberechnungen) .....	10
5.3 Monatliche Referenzperioden und deren Anwendung .....	11
<i>Artikel 6 Arbeitspläne</i> .....	13
6.1 Allgemeines .....	13
6.2 Gleitende Arbeitszeiten .....	14
6.3 Höchstzahl jährlicher Arbeitstage (Anzahl theoretischer Arbeitstage) .....	14
6.4 Der Initiale arbeitsplan (pti) .....	14
6.5 Monatliche Referenzperiode und initialer Arbeitsplan .....	15
6.6 TELEARBEIT .....	16
<i>Artikel 7 Zusätzliche Arbeitszeit und deren Kompensation</i> .....	17
7.1 Definition von Überstunden .....	17
7.2 Überstundenzuschlag .....	18
7.3. Kompensation der Überstunden und ihres Zuschlags .....	18
<i>Artikel 8 Bereitschaftsdienst</i> .....	20
8.1 Definitionen .....	20
8.2 Modalitäten .....	20
8.3 Entschädigungen für den Bereitschaftsdienst .....	21
8.4 Ausgleichsruhetage für Einsätze während des Bereitschaftsdiensts vor Ort oder aus der Ferne .....	21
8.5 Verbuchung von Bereitschaftsstunden .....	22
<i>Artikel 9 Gesetzliche und vertragliche Pausen und Ruhezeiten</i> .....	23
9.1 Unterbrochene Arbeitszeit .....	23
9.2 Arbeitspause .....	23
9.3 Dauer der ununterbrochenen Ruhe pro Arbeitstag .....	23
9.4 Dauer der ununterbrochenen wöchentlichen Ruhepause .....	23
9.5 Ausgleichende Ruhezeit bei Nachtarbeit .....	23
<i>Artikel 10 Prinzip des freien Wochenendes alle 14 Tage</i> .....	24
10.1 Definition .....	24
10.2 Regelung .....	24
10.3 Ausnahme .....	24
<i>Artikel 11 Urlaub</i> .....	24
11.1. Urlaubsformen .....	24
11.2 Bezahlung des Urlaubs .....	29
<i>Artikel 12 Besondere Regelungen</i> .....	30
12.1 Ununterbrochene Dienstzeit .....	30
12.2 Halbtagsarbeitsvertrag .....	31
KAPITEL 2 <b>GEHÄLTER</b> .....	33
<i>Artikel 13 Lohn und Punktwert</i> .....	33
<i>Artikel 14 Festlegung des Laufbahnbeginns und Anrechnung des Dienstaltersstufe</i> .....	33

14.1	Festlegung des Laufbahnbeginns .....	33
14.2	Dienstaltersstufe .....	34
<b>Artikel 15</b>	<b><i>Einstufung in die Berufslaufbahnen</i></b> .....	<b>34</b>
15.1	Laufbahntabellen.....	34
15.2	Spezifische Regeln für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2019.....	35
<b>Artikel 16</b>	<b><i>Verantwortlichkeits- oder Stabsprämien</i></b> .....	<b>35</b>
<b>Artikel 17</b>	<b><i>Berechnung der Zuschläge für Nacht-, Sonntag- und Feiertagsarbeit</i></b> .....	<b>35</b>
17.1	Definition des Stundenlohns .....	35
17.2	Zuschlag für Sonntagsarbeit .....	36
17.3	Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen .....	36
17.4	Zuschlag für Nachtarbeit .....	37
<b>Artikel 18</b>	<b><i>Entlohnung der Überstunden</i></b> .....	<b>37</b>
<b>Artikel 19</b>	<b><i>Jahresendzulage</i></b> .....	<b>37</b>
<b>Artikel 20</b>	<b><i>Familienzulage</i></b> .....	<b>38</b>
<b>Artikel 20<sup>bis</sup></b>	<b><i>Abschaffung der Familienzulage: Übergangsregelung</i></b> .....	<b>40</b>
<b>Artikel 21</b>	<b><i>Urlaubsgeld</i></b> .....	<b>41</b>
<b>Artikel 22</b>	<b><i>Bekleidungszulage</i></b> .....	<b>41</b>
<b>Artikel 23</b>	<b><i>Vorteile für Arbeitnehmer</i></b> .....	<b>42</b>
23.1	Sachleistungen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen.....	42
23.2	Andere Leistungen.....	42
<b>KAPITEL 3</b>	<b><i>PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER UND SANKTIONEN</i></b> .....	<b>43</b>
<b>Artikel 24</b>	<b><i>Pflichten der Arbeitnehmer</i></b> .....	<b>43</b>
<b>Artikel 25</b>	<b><i>Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz</i></b> .....	<b>43</b>
25.1	Grundsatz .....	43
25.2	Definitionen .....	43
25.3	Präventions- und Behandlungsmaßnahmen .....	44
25.4	Kommission zur Behandlung von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung .....	44
25.5	Überarbeitung der Bestimmungen zu Belästigung und/oder Gewalt .....	45
<b>Artikel 26</b>	<b><i>Sanktionen</i></b> .....	<b>45</b>
<b>KAPITEL 4</b>	<b><i>SONSTIGE BESTIMMUNGEN</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Artikel 27</b>	<b><i>Paritätische Kommission</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Artikel 28</b>	<b><i>Berechnungsmethode zur Bestimmung der im Rahmen künftiger Erneuerungen des Kollektivvertrags zu valorisierenden „Volumina“</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Artikel 29</b>	<b><i>Kompetenzmanagement</i></b> .....	<b>48</b>
29.1	Defintionen und Zweck.....	48
29.2	Instrumente des Kompetenzmanagements .....	49
<b>Artikel 30</b>	<b><i>Berufliche Weiterbildung (DPC)</i></b> .....	<b>50</b>
<b>Artikel 31</b>	<b><i>Vereinigung für die berufliche Weiterbildung im Krankenhauswesen</i></b> .....	<b>52</b>
<b>Artikel 32</b>	<b><i>Sicherheitskommission</i></b> .....	<b>52</b>
<b>Artikel 33</b>	<b><i>Zwischenbetrieblicher Dienst der Arbeitsmedizin (SIST)</i></b> .....	<b>52</b>
<b>Artikel 34</b>	<b><i>Recht auf Nichterreichbarkeit</i></b> .....	<b>52</b>
<b>Artikel 35</b>	<b><i>Progressiver Vorruhestand</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Artikel 36</b>	<b><i>Recht des Aushangs</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Artikel 37</b>	<b><i>Schutz des Arbeitsplatzes und der sozialen Stellung</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Artikel 38</b>	<b><i>Maßnahmen zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen</i></b> .....	<b>54</b>
38.1	Rechte der Personalvertretung.....	54
38.2	Ausstattung der Personalvertretung .....	55
<b>Artikel 39</b>	<b><i>Nichtigkeitsbestimmungen</i></b> .....	<b>56</b>
<b>Artikel 40</b>	<b><i>Haftpflichtversicherung</i></b> .....	<b>56</b>
<b>Artikel 41</b>	<b><i>Organigramm</i></b> .....	<b>56</b>
<b>Artikel 42</b>	<b><i>Übersetzung des koordinierten Textes</i></b> .....	<b>56</b>

KAPITEL 5	<b>ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN</b> .....	57
	<i>Artikel 43 Paritätische Plattformen</i> .....	57
	43.1 Bereitschaftsdienst: Obere Grenzen .....	57
	43.2 Reduzierte Arbeitszeit für über fünfzigjährige Arbeitnehmer.....	57
	43.3 Funktionsbasiertes Entlohnungssystem und Aufwertung der Laufbahnen .....	57
	43.4 Arbeitsplatzzerhalt .....	59
	<i>Artikel 44 Dienstaltersstufen</i> .....	60
KAPITEL 6	<b>ÜBERGANGSMAßNAHMEN</b> .....	61
	<i>Artikel 45 Laufbahnwechsel zum 1. Oktober 2017</i> .....	61
	45.1 Laufbahnwechsel zum 1. Oktober 2017.....	61
	45.2 Spezifische Regeln für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2019 .....	63
	<i>Artikel 46 Laufbahnwechsel zum 1. Januar 2022</i> .....	63
	<i>Artikel 47 Umstufung der Laufbahn CA1 nach CA2 und Abschaffung der Laufbahn CA1</i> .....	64
	<i>Artikel 48 Aufwertung der Laufbahnen CA/CS2, CA3 und CA/CS4</i> .....	64
	<i>Artikel 49 Laufbahnwechsel der pharmazeutisch-technischen Assistenten</i> .....	64
	<i>Artikel 50 Spezifische Regeln für Physiotherapeuten mit Master oder zertifiziertem Äquivalent</i> .....	64
	<i>Artikel 51 Besondere Vorschriften für spezialisierte Krankenpfleger</i> .....	64
KAPITEL 7	<b>ANLAGEN</b> .....	66
ANLAGE 1	AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNG ZU ARTIKEL 2 .....	67
ANLAGE 2	<b>KÜNDIGUNGSFRIST DES ARBEITSVERTRAGS</b> .....	69
ANLAGE 3	<b>FORMELN ZUR BERECHNUNG DER DURCHSCHNITTLICHEN URLAUBS- UND KRANKENTAGE</b> .....	70
ANLAGE 4	<b>LOHTABELLEN</b> .....	72
	<b>ANLAGE 4.1 LOHTABELLEN</b> .....	74
	<b>ANLAGE 4.1<sup>BIS</sup> ÜBERGANGSLOHTABELLEN</b> .....	75
	<b>ANLAGE 4.2 ABGLEICH DER DIENSTALTERSSTUFEN ZUM 1. OKTOBER 2017</b> .....	76
	<b>ANLAGE 4.3 ABGLEICH DER DIENSTALTERSSTUFEN ZUM 1. JANUAR 2022</b> .....	81
ANLAGE 5	<b>ZAHLUNG DER JAHRESENDZULAGE</b> .....	83
ANLAGE 6	<b>ZAHLUNG DES URLAUBSGELDES UND DER ZUSATZPRÄMIE</b> .....	87
ANLAGE 7	<b>GELTUNGSBEREICH DES SAS-KOLLEKTIVVERTRAGS</b> .....	91

Zwischen

a) der „FEDERATION DES HÔPITAUX LUXEMBOURGEOIS“ (FHL),

Vereinigung ohne Gewinnzweck mit Sitz in Bartringen, 5, rue des Mérovingiens, die folgende Institutionen umfasst:

- 1) Centre François Baclesse Esch-sur-Alzette;
- 2) Centre Hospitalier de Luxembourg;
- 3) Centre Hospitalier du Nord Ettelbrück;
- 4) Centre Hospitalier Emile Mayrisch Esch-sur-Alzette;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique Ettelbrück;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation (CNRFR) de Luxembourg;
- 7) Fondation Emile Mayrisch, Centre de Réhabilitation du Château de Colpach (CRCC);
- 8) Hôpital Intercommunal de Luxembourg;
- 9) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg;
- 10) Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI) de Luxembourg;

vertreten durch ihren Generalsekretär Herrn Sylvain VITALI und ihren Vizepräsidenten Herrn René METZ,

einerseits, und

b) DEN GEWERKSCHAFTEN, d.h.:

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L),

mit Sitz in Esch-sur-Alzette, 60, bd J.F. Kennedy, vertreten durch Herrn Pitt BACH, Zentralsekretär des "Syndicat Santé, Services sociaux et éducatif" des OGB-L und Herrn Thomas KLEIN, Präsident des "Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs des OGB-L",

Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

mit Sitz in Luxemburg, 11, rue du Commerce, vertreten durch Frau Mandy NOESEN, Gewerkschaftssekretärin des LCGB, und Herrn Roger ZWALLY, Vize-Präsident der „Fédération Santé, Soins et Socio-éducatifs“ des LCGB,

andererseits,

wurde der nachstehende Text zur Erneuerung des Kollektivvertrags der in den Krankenhäusern und in den Mitgliedsbetrieben der FHL beschäftigten Arbeitnehmer festgehalten.

# EINLEITENDES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

---

## **EINLEITENDER ARTIKEL**

Der vorliegende Kollektivvertrag bestätigt das Prinzip "Gleichheit der Entlohnung", d.h. die vorgesehenen Bestimmungen sind ohne Unterschied sowohl auf weibliche als auch auf männliche Arbeitnehmer anwendbar, ohne jede Diskriminierung.

Er bestätigt das Prinzip der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zu Arbeit, zu Ausbildung und zu beruflicher Förderung sowie die Arbeitsbedingungen entsprechend den Bestimmungen des Buchs II, Titel IV des Arbeitsgesetzbuchs betreffend die Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlichkeit des vorliegenden Kollektivvertrags zu beantragen und zu unterstützen.

## **ARTIKEL 1 ZIELSETZUNG**

Der vorliegende Kollektivvertrag (KV) regelt die Beziehungen zwischen den oben erwähnten Einrichtungen und allen dort beschäftigten Vollzeit- oder Teilzeitarbeitnehmern.

Bei seiner Einstellung erhält jeder Arbeitnehmer ein Exemplar des vorliegenden Kollektivvertrags.

## **ARTIKEL 2 DAUER UND ANWENDUNGSBEREICH DES VERTRAGS**

### **2.1 DAUER UND KÜNDIGUNG**

Der vorliegende Vertrag gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und läuft am 31. Dezember 2024 aus.

Er kann jedoch durch stillschweigende Verlängerung von Jahr zu Jahr weitergeführt werden, es sei denn, die eine oder andere Vertragspartei würde ihn mindestens drei Monate vor Ablauf per Einschreiben mit Empfangsbestätigung kündigen.

### **2.2 ANWENDUNGSBEREICH**

Der vorliegende Kollektivvertrag regelt die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen aller Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag in:

- 1) Einer Einrichtung oder Teil einer luxemburgischen oder ausländischen Einrichtung, welche in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. März 2018 betreffend die Krankenhäuser und die Krankenhausplanung fällt, so wie in Artikel 1 dieses Gesetzes definiert.
- 2) Fallen nicht unter den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags die Arbeitnehmer, welche in den Bereich der „Convention Collective de Travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains“ fallen, so lange wie diese Arbeitnehmer unter den entsprechenden Anwendungsbereich fallen.
- 3) Einem Betrieb oder Teil eines luxemburgischen oder ausländischen Mitgliedsbetriebs der „Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois asbl“ (FHL).

- 4) Die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrags werden automatisch auch auf jene Betriebe angewandt, die der FHL nach der Unterzeichnung beitreten.
- 5) Die Aufnahme neuer Mitglieder in die FHL setzt deren Beitritt zu den im Rahmen der Verhandlungen zwischen Sozialpartnern zustande gekommenen Vereinbarungen in Bezug auf die Arbeitnehmer dieser verschiedenen Betriebe voraus, abgesehen von möglichen Unvereinbarkeiten, die sich direkt aus dem Statut der betroffenen Arbeitnehmer ergeben (Staatsbeamter, Staatsangestellter, Gemeindebeamter, Gemeindeangestellter im Beamtenverhältnis, in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags der Staatsarbeiter oder des Kollektivvertrags einer Gemeinde fallender Beschäftigter). Die Ausführungsbestimmungen betreffend die Bestimmungen des vorliegenden Absatzes befinden sich in der Anlage zum vorliegenden Kollektivvertrag (siehe Anlage 1).
- 6) Einer luxemburgischen oder ausländischen juristischen Person, ungeachtet ihrer juristischen Form, mit dem Ziel einer Zusammenlegung von Ressourcen innerhalb einer Struktur, die als ausschließlichen Gesellschaftszweck den Auftrag von medizinischen Leistungen, Pflege- oder Krankenhausleistungen für ein oder mehrere Krankenhäuser hat, welche unter den Anwendungsbereich des Gesetzes betreffend die Krankenhäuser fallen.

Die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrags sind ebenfalls anwendbar auf die Arbeitnehmer:

- der Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois asbl
- des Centre de Formation Professionnelle Continue DeWidong asbl

## **ARTIKEL 3     EINSTELLUNG**

### **3.1     VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG**

Ein Arbeitsvertrag, der die Einstellung dokumentiert und der mit der Zustimmung der zuständigen Behörden und des Arbeitnehmers in Kraft tritt, wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gemäß der im Buch I Titel II des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Form abgeschlossen.

Der Arbeitsvertrag muss insbesondere folgende Angaben enthalten:

- die Identität der Vertragsparteien
- das Eintrittsdatum
- den Arbeitsort
- die Art der besetzten Stelle und gegebenenfalls die Beschreibung der bei Einstellung zugewiesenen Funktionen und Aufgaben
- die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers
- das Grundgehalt, die Lohnzuschläge, die zusätzlichen Lohnbestandteile
- die Dauer der Probezeit
- die von den Parteien vereinbarten abweichenden oder zusätzlichen Klauseln
- den Hinweis auf den vorliegenden Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers regelt

Die Dauer der Probezeit wird später bei der Berechnung des Dienstalters berücksichtigt.

Den Erfordernissen der Abteilung entsprechend ist dieser Vertrag in mehreren Exemplaren zu erstellen, eines davon wird dem Arbeitnehmer übergeben, ein weiteres der Personalvertretung, vorbehaltlich der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des Arbeitnehmers.



### **3.2 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG**

Die Arbeits- und Lohnbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer und jener Arbeitnehmer, mit verkürzter Arbeitszeit, werden in individuellen Verträgen festgehalten, entsprechend Buch I, Titel II, Kapitel III des Arbeitsgesetzbuchs betreff der Teilzeitbeschäftigung.

Abgesehen von den Angaben unter A). des vorliegenden Artikels, müssen im Arbeitsvertrag des Teilzeitarbeitnehmers festgehalten sein:

- die Verteilungsmodalitäten der Arbeitszeitdauer auf die Wochentage (eine mögliche Änderung dieser Verteilung darf nur in gegenseitigem Einvernehmen der Parteien erfolgen).

Es wird ausdrücklich vertraglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer den Vertrag einer der unterzeichnenden Gewerkschaften zwecks Kontrolle vorlegen kann, und zwar mindestens drei Tage vor dessen Inkrafttreten.

Die monatliche Referenzperiode zur Bestimmung der Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden wird proportional zur vertraglich vorgesehenen Arbeitsdauer festgelegt.

Die Laufbahn wird entsprechend der Kriterien, die für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gelten, festgelegt. Die Entlohnung der Teilzeitarbeitnehmer erfolgt anteilig zu jener von Arbeitnehmern gleicher beruflicher Qualifikation, die einer gleichwertigen Vollzeitbeschäftigung im Betrieb nachgehen.

Zur Bestimmung der Rechte in Zusammenhang mit dem Dienstalter wird dessen Dauer den Teilzeitbeschäftigten verrechnet, als ob sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wären.

### **ARTIKEL 4 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS**

Die Kündigung des unbefristeten Arbeitsvertrags muss entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs erfolgen (siehe Anlage 2).

Die Vertragsparteien vereinbaren die Allgemeingültigkeit der einem Kündigungsvorhaben vorausgehenden Unterredung.

# KAPITEL 1 ARBEITSZEITORGANISATION

---

## ARTIKEL 5 ARBEITSZEIT UND DEREN AUFTEILUNG

### 5.1 DEFINITION DER ARBEITSZEIT

Die normale wöchentliche Bruttoarbeitszeit wird durch eine tägliche Bruttoarbeitszeit von jeweils 7,6 Stunden bestimmt, verteilt auf 5 Arbeitstage.

### 5.2 AUFTEILUNG DER ARBEITSZEIT (BASISBERECHNUNGEN)

Angesichts der spezifischen Aktivitäten der Einrichtungen, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags fallen, vereinbaren die vertragsschließenden Parteien die Abweichung von der wöchentlichen Referenzperiode zugunsten einer monatlichen Referenzperiode.

Zwecks Berechnung und Festlegung der Arbeitszeit im Rahmen der monatlichen Referenzperioden nimmt die paritätische Vertragskommission für jedes Jahr Berechnungen in folgender chronologischer Reihenfolge vor.

#### 5.2.1 Berechnung der jährlichen Bruttoarbeitszeit

Die Ermittlung der jährlichen Bruttoarbeitszeit ( $hbruta$ ) erfolgt durch Multiplikation der Anzahl der Kalendertage des jeweiligen Jahres ( $j$ ), abzüglich der Samstage ( $s$ ) und Sonntage ( $d$ ) mit der normalen täglichen Bruttoarbeitszeit (7,6).

Für das Jahr  $n$ ,  $hbruta(n) = (j(n) - s(n) - d(n)) \times 7,6$

Beispiel für das Jahr 2015:  $hbruta(2015) = (365 - 52 - 52) \times 7,6 = 1983,6$ .

#### 5.2.2 Berechnung der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit und Umwandlung von gebräuchlichen Feiertagen und gesetzlichen Feiertagen in vertragliche Urlaubstage, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind.

Zu Definitionszwecken der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit ( $hbrutaseminet$ ) werden 4 gebräuchliche Feiertage und 6 gesetzliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind. Zur Definition der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit werden also nur 4 gesetzliche Feiertage berücksichtigt (ab 2019 werden für die Definition der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit 5 gesetzliche Feiertage berücksichtigt).

Die jährliche Halbnetto-Arbeitszeit wird errechnet durch Abzug der nicht umgewandelten gesetzlichen und gebräuchlichen Feiertage von der jährlichen Bruttoarbeitszeit, multipliziert mit der täglichen Bruttoarbeitszeit.

Für das Jahr  $n$ ,  $hbrutaseminet(n) = hbruta(n) - (4 \times 7,6)$

Beispiel für das Jahr 2015:  $hbrutaseminet(2015) = 1983,6 - (4 \times 7,6) = 1953,2$ .

#### 5.2.3 Berechnung der durchschnittlichen monatlichen Referenzperiode

Die durchschnittliche monatliche Referenzperiode ( $PRMmoy$ ) wird errechnet, indem man die jährliche Halbnetto-Arbeitszeit durch 12 teilt.

Für das Jahr  $n$ ,  $PRMmoy(n) = hbrutaseminet(n) / 12$

Beispiel für das Jahr 2015:  $PRM_{moy}(2015) = 1953,2 / 12 = 162,77$ .

#### 5.2.4 Berechnung der monatlichen Mindestreferenzperiode und der monatlichen Höchstreferenzperiode

Die monatliche Mindestreferenzperiode ( $PRM_{min}$ ) wird errechnet, indem die durchschnittliche monatliche Referenzperiode um 10% reduziert wird.

Die monatliche Höchstreferenzperiode ( $PRM_{max}$ ) wird errechnet, indem die durchschnittliche monatliche Referenzperiode um 10% erhöht wird.

Für das Jahr  $n$ ,  $PRM_{min}(n) = PRM_{moy}(n) - (PRM_{moy}(n) \times 10\%)$ .

Für das Jahr  $n$ ,  $PRM_{max}(n) = PRM_{moy}(n) + (PRM_{moy}(n) \times 10\%)$ .

Zeitwerte über einer halben Stunde werden als ganze Stunden gezählt.

Beispiel für 2015:

$PRM_{min}(2015) = 162,7 - (162,7 \times 10\%) = 146,5$  – abgerundet auf 146

$PRM_{max}(2015) = 162,7 + (162,7 \times 10\%) = 179$

### 5.3 MONATLICHE REFERENZPERIODEN UND DEREN ANWENDUNG

#### 5.3.1 Allgemeines

Die monatlichen Referenzperioden bilden die Basis der Arbeitspläne und der Abrechnungen von Überstunden. Man unterscheidet vier mögliche Formen monatlicher Referenzperioden:

- a) die nationalen monatlichen Referenzperioden ( $PRM_N$ )
- b) die lokalen monatlichen Referenzperioden ( $PRM_L$ )
- c) die monatlichen Referenzperioden auf Abteilungsebene ( $PRM_S$ )
- d) die individuellen monatlichen Referenzperioden ( $PRM_I$ )

Unabhängig von der gewählten Form der monatlichen Referenzperioden muss die jährliche Festlegung der jeweiligen 12 monatlichen Referenzperioden folgende drei Grenzen beachten:

- a) die Gesamtstundenzahl der 12 monatlichen Referenzperioden muss der zuvor berechneten Stundenzahl der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit entsprechen,
- b) keine monatliche Referenzperiode darf die zuvor berechnete Stundenzahl der monatlichen Mindestreferenzperiode unterschreiten,
- c) keine monatliche Referenzperiode darf die zuvor berechnete Stundenzahl der monatlichen Höchstreferenzperiode überschreiten.

Bei einem Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeitsvertrag werden die vorstehend errechneten Grenzen seinem vertraglich vereinbarten Beschäftigungssatz entsprechend angepasst.

#### 5.3.2 Mögliche Formen monatlicher Referenzperioden und deren Anwendung

##### 5.3.2.a) Nationale monatliche Referenzperioden ( $PRM_N$ )

Auf nationaler Ebene legt die paritätische Vertragskommission die nationalen monatlichen Referenzperioden vor dem 31. März für das darauffolgende Jahr fest.

### *5.3.2.b) Andere monatliche Referenzperioden*

Anpassungen der auf nationaler Ebene festgelegten Referenzperioden können auf lokaler Ebene (PRML) und auf Abteilungsebene (PRMS) erfolgen. Um zyklische Planungssysteme zu ermöglichen, können darüber hinaus Planungsmodalitäten für eine Arbeitnehmergruppe festgelegt werden, welche die auf lokaler Ebene und auf Abteilungsebene festgelegten monatlichen Referenzperioden weiter auffächern (PRMI).

Diese verschiedenen Anpassungen können nur aufgrund schriftlicher Vereinbarungen zwischen der jeweiligen Geschäftsleitung und der zuständigen Personalvertretung erfolgen, dies unter Beachtung der in Artikel 5.3.31 vorgesehenen Grenzen. Die Personalvertretung kann sich von den unterzeichnenden Gewerkschaften des Kollektivvertrags unterstützen lassen.

Die Vereinbarungen werden der paritätischen Vertragskommission zwecks Überprüfung der Konformität vor dem 30. September des Jahres vor ihrer Inkraftsetzung mitgeteilt.

### **5.3.3 Konformitätskontrolle und Mitteilung an die Arbeitnehmer**

Die PRML, PRMS und PRMI werden der paritätischen Vertragskommission zur Information übermittelt.

Bei Nichteinhaltung der PRML, der PRMS und der PRMI kann die paritätische Vertragskommission durch die den Einspruch erhebende Partei damit befasst werden.

Bei fortdauernder Nichtbeachtung wird die paritätische Vertragskommission den oder die vertragsverletzenden Betriebe auffordern, sich mit sofortiger Wirkung an die ursprünglich genehmigten und grundsätzlich als anwendbar geltenden Bedingungen zu halten. In letzter Instanz wird sie den Betrieb dazu auffordern die letzte Ebene der von ihr angenommenen Referenzperiode anzuwenden.

Die Geschäftsleitung informiert die Belegschaft schriftlich über die zwölf gemäß des vereinbarten Modells festgelegten monatlichen Stundenzahlen für die PRMN, PRML, PRMS und PRMI spätestens zum 15. Oktober des Jahres vor ihrer Inkraftsetzung.

## ARTIKEL 6 ARBEITSPLÄNE

### 6.1 ALLGEMEINES

Unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse erstellen die Geschäftsleitungen regelmäßig Arbeitspläne für die unterschiedlichen Abteilungen, wobei sie auf eine gerechte Verteilung der Arbeitstage und der täglichen Arbeitsstunden achten.

Die Erstellung der Arbeitspläne erfolgt unter der Aufsicht der Geschäftsleitung. Die Personalvertretung überprüft die Übereinstimmung der Arbeitspläne mit der OPTS. Bei der Ausarbeitung der Arbeitspläne wird den Wünschen des Personals und bestimmten persönlichen Anliegen nach Möglichkeit Rechnung getragen.

#### 6.1.1 ORGANISATION DER ARBEITSPLÄNE FÜR ABTEILUNGEN UND/ODER DIENSTEINHEITEN (OPTS)

##### *Definition*

Die OPTS legt im Rahmen der Organisation der Abteilungen und / oder Dienstseinheiten die Bestimmungen fest, welche bei der Ausarbeitung der Arbeitspläne zu berücksichtigen sind.

Die OPTS legt schriftlich für jede Abteilung und / oder Diensteinheit die jährlichen und wöchentlichen Arbeitstage, die täglichen Arbeitsstunden, die möglichen Arbeitszeiten und gegebenenfalls die Bestimmungen einer gleitenden Arbeitszeit fest, sofern sie für die betreffende Abteilung und / oder Diensteinheit existiert, wie in Artikel 6.2 des vorliegenden Kollektivvertrags festgelegt.

##### *Änderung der Organisation der Arbeitspläne für Abteilungen und / oder Dienstseinheiten*

Die Änderung der OPTS erfolgt gemäß der nachfolgend beschriebenen Prozedur. Bis zum Abschluss dieser Prozedur bleibt die aktuelle OPTS anwendbar.

- a) Sowohl der Arbeitgeber als auch die Personalvertretung können schriftlich einen Diskussionsvorschlag für die Einführung oder Änderung der OPTS einreichen.
- b) Im Falle einer Einigung zwischen Parteien, kann die neue OPTS ab der Unterschrift oder zu einem anderen von den Parteien festgelegten Datum in Kraft treten. Gegebenenfalls sind die Bestimmungen des Art. L. 121-7 des Arbeitsgesetzbuchs anwendbar.
- c) Wird kein gegenseitiges Einvernehmen zwischen Parteien erzielt, wird die im vorliegenden Kollektivvertrag vorgesehene paritätische Kommission von der Partei, welche Einspruch erhebt, mit dem Antrag befasst, einen Schlichtungsvorschlag auszuarbeiten. Die paritätische Kommission entscheidet innerhalb von 2 Wochen ab dem Datum der Antragstellung.
- d) Bei Uneinigkeit im Anschluss an das Schlichtungsverfahren, jedoch frühestens einen Monat nach der Bekanntgabe der Entscheidung der paritätischen Kommission, entscheidet der Arbeitgeber über die anzuwendende OPTS.

Während der Anlaufphase einer neuen Abteilung und/oder Diensteinheit in einem Betrieb wird die OPTS nach der oben beschriebenen Prozedur festgelegt, sofern sie sich von den OPTS in bereits bestehenden Abteilungen und/oder Dienstseinheiten unterscheidet.

Die Parteien können bei der Einführung oder Änderung der Organisation der Arbeitspläne für Abteilungen und / oder Dienstseinheiten die Bestimmungen einer Probezeit vorsehen, um die neue OPTS bewerten und gegebenenfalls ändern zu können.

## 6.2 GLEITENDE ARBEITSZEIT

In gegenseitigem Einverständnis können die Personalvertretung und die Geschäftsleitung gleitende tägliche Arbeitszeiten für eine oder mehrere bestimmte Abteilungen einführen, die dem Arbeitnehmer ermöglichen – unter Berücksichtigung sowohl der im individuellen Arbeitsplan (PTI) festgelegten täglichen Arbeitszeit als auch der Regelungen betreffend die zusätzliche Arbeitszeit – eine Dienstleistung nach festen und gleitenden Arbeitszeiten zu verrichten.

Die praktischen Bestimmungen der gleitenden Arbeitszeit werden durch die Personalvertretung im gegenseitigen Einvernehmen mit der Geschäftsleitung in einer internen Vereinbarung festgelegt.

## 6.3 HÖCHSTZAHL JÄHRLICHER ARBEITSTAGE (ANZAHL THEORETISCHER ARBEITSTAGE)

Die Arbeitspläne eines Arbeitnehmers müssen derart gestaltet sein, dass die Höchstzahl jährlicher Arbeitstage ( $j_{\max}$ ) nicht überschritten wird. Diese Höchstzahl jährlicher Arbeitstage entspricht der Anzahl theoretischer Arbeitstage.

Die Anzahl theoretischer Arbeitstage wird errechnet, indem die Anzahl der Samstage ( $s$ ), der Sonntage ( $d$ ) und der nicht umgewandelten gesetzlichen Feiertage (4) von der Gesamtzahl der Tage pro Jahr ( $j$ ) abgezogen wird.

Diese Anzahl theoretischer Arbeitstage entspricht der Höchstzahl an Arbeitstagen, zu der ein Arbeitnehmer herangezogen werden kann.

Für das Jahr  $n$ ,  $j_{\max}(n) = j(n) - s(n) - d(n) - 4$ .

Beispiel für das Jahr 2015:  $j_{\max}(2015) = 365 - 52 - 52 - 4 = 257$ .

Für jeden auf nachstehender Liste aufgeführten Urlaubstag wird ein Arbeitstag verbucht:

- jährlicher Erholungsurlaub;
- Sonderurlaub;
- Beurlaubung im Krankheitsfall, entsprechend den Regelungen des vorliegenden Kollektivvertrags;
- Weiterbildungsurlaub gemäß Gesetz vom 26. März 1992 über die Ausübung und Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe;
- bezahlter Urlaub für Weiterbildung auf Initiative des Arbeitgebers;
- Sozialurlaub;
- bezahlte Ruhetage und vertragsmäßiger Ausgleichsurlaub.

## 6.4 DER INITIALE ARBEITSPLAN (PTI)

### 6.4.1 Veröffentlichungsfrist und Laufzeit des initialen Arbeitsplans

Der initiale Arbeitsplan wird mindestens 10 Kalendertage vor seiner Inkraftsetzung veröffentlicht. Unabhängig von der gewählten Form der monatlichen Referenzperioden muss er mindestens für die Dauer von einem Kalendermonat erstellt werden.

### 6.4.2 Vorhersehbare Abwesenheiten wegen Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit

Bei vorhersehbaren Abwesenheiten wie bestimmten Sonderurlauben (Hochzeit, Umzug, ...), Bildungsurlaub, Urlaub für gewerkschaftliche oder politische Aktivitäten, Sporturlaub, Urlaub für Weiterbildung, Kultururlaub oder jeder anderen Form von Urlaub oder Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit mit vorhersehbarem Charakter verpflichtet sich der Arbeitnehmer, den Arbeitgeber zu informieren bzw. seinen Antrag an den Arbeitgeber zu richten, sobald er von dem Ereignis Kenntnis hat, und zwar bis zum 10. des Monats, der

dem Monat vorausgeht, in dem der Urlaub genommen werden soll. Erfährt der Arbeitnehmer erst nach dem 10. des Vormonats von dem betreffenden Ereignis, verpflichtet er sich, seinen Arbeitgeber innerhalb von 48 Stunden nach Kenntniserhalt zu informieren. Ein Arbeitnehmer, der wegen Krankheit nicht arbeiten kann, muss den Arbeitgeber nicht mehr am Tag der Verhinderung gemäß Artikel L. 121-6 des Arbeitsgesetzbuches informieren, wenn er den Arbeitgeber zuvor unter den oben beschriebenen Bedingungen informiert hat.

### **6.4.3 Planung von krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten**

*6.4.3.a) Der Arbeitsplan für den betroffenen Zeitraum ist noch nicht veröffentlicht (mehr als 10 Tage vor Ende des Monats, der dem betroffenen Monat vorausgeht).*

Bei Abwesenheit während eines ganzen Monats wird die für den Arbeitnehmer geltende PRM für den betreffenden Monat geplant.

Bei Abwesenheit, die keinen ganzen Monat umfasst, werden die Stunden der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet, die anhand des für den Arbeitnehmer in dem betreffenden Monat geltenden PRM ermittelt wird.

Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit ergibt sich durch Teilung der Stunden des für den Arbeitnehmer geltenden PRM durch die Anzahl der Arbeitstage des betreffenden Monats.

Die Anzahl der für den Monat noch zu planenden Arbeitsstunden entspricht der Differenz zwischen dem für den Arbeitnehmer geltenden PRM und den oben festgelegten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitsstunden, wobei die Summe der Stunden für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und die in dem Monat gearbeiteten Stunden die geltende monatliche Referenzperiode nicht überschreiten darf.

*6.4.3.b) Der Arbeitsplan für den betroffenen Zeitraum ist veröffentlicht (weniger als 10 Tage vor Ende des Monats, der dem betroffenen Monat vorausgeht).*

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit werden die im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden bei der Anrechnung der monatlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

## **6.5 MONATLICHE REFERENZPERIODE UND INITIALER ARBEITSPLAN**

Die im Voraus festgesetzten monatlichen Referenzperioden legen die Anzahl der Arbeitsstunden des initialen Arbeitsplans genau fest.

### **6.5.1 Überschreiten und Unterschreiten der monatlichen Referenzperiode durch den initialen Arbeitsplan**

Bei der Ausarbeitung des initialen Arbeitsplans und in Abweichung von Punkt 6.5 ist eine Unterschreitung beziehungsweise eine Überschreitung von maximal 10 Stunden der im Vorfeld festgelegten monatlichen Referenzperiode möglich, ohne dass es zu einem Überstundenzuschlag-für eine monatliche Überschreitung der festgelegten monatlichen Referenzperiode kommt. Dieses Vorgehen ist nach der Veröffentlichungsfrist des initialen Arbeitsplans nicht mehr möglich.

Des Weiteren sind folgende Bestimmungen für die Anwendung des vorliegenden Artikels einzuhalten:

- die monatlichen Überschreitungs- beziehungsweise Unterschreitungsstunden sind nicht kumulierbar;
- die Höchstgrenze von +/- 10 Stunden betrifft Vollzeitbeschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte, sofern deren normale Arbeitsschicht 8 Stunden oder mehr beträgt. Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsschicht weniger als 8 Stunden beträgt, entspricht die Höchstgrenze der längsten normalen Arbeitsschicht des betroffenen Arbeitnehmers;

- die Unterschreitung respektive Überschreitung von maximal 10 Stunden kann nicht Monat für Monat wiederholt werden. Der positive beziehungsweise negative Übertrag der Unterschreitungs- respektive Überschreitungsstunden des vorherigen Monats muss berücksichtigt werden.

### **6.5.2 Änderung des initialen Arbeitsplans zwecks Sicherstellung des für den reibungslosen Betriebs des Dienstes notwendigen Personalbedarfs**

Nach Ablauf der Veröffentlichungsfrist kann ein gemäß Punkt 6.5 oder 6.5.1 ausgearbeiteter initialer Arbeitsplan Gegenstand einer oder mehrerer Änderungen sein, die erforderlich werden, um den betroffenen Abteilungen den zum guten Betriebsablauf notwendigen Personalbedarf zu sichern.

### **6.5.3 Änderung des initialen Arbeitsplans bei unvorhersehbaren Ereignissen sehr großen Ausmaßes**

Abweichend von Artikel 6.5 können Änderungen des initialen Arbeitsplans zwischen der Geschäftsleitung und der Personalvertretung vereinbart werden, falls unvorhersehbare Ereignisse sehr großen Ausmaßes eintreten (Fall von höherer Gewalt). Besagte Personalvertretung kann sich von den unterzeichnenden Gewerkschaften des Kollektivvertrags unterstützen lassen.

## **6.6 TELEARBEIT**

### **6.6.1 Definition**

Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation und/oder -ausführung, bei der im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder -verhältnisses Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt werden, wobei die Arbeit, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers hätte ausgeführt werden können, regelmäßig oder gelegentlich außerhalb dieser Räumlichkeiten und hauptsächlich zu Hause ausgeführt wird.

Regelmäßige Telearbeit bezeichnet diejenigen, die im Durchschnitt mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten.

Gelegentliche Telearbeit bezeichnet diejenigen, die weniger als einen Tag pro Woche oder weniger als 10% ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten oder um auf unvorhergesehene Ereignisse zu reagieren.

Ein Telearbeiter ist jede Person, die Telearbeit im Sinne der oben genannten Definition leistet.

Bei der Telearbeit müssen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen über die monatliche, wöchentliche und tägliche Arbeitszeit sowie die Ruhezeiten eingehalten werden. Durch Telearbeit dürfen ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Überstunden entstehen.

### **6.6.2 Prinzip**

Telearbeit beruht auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und basiert auf einem Vertrauensverhältnis. Die Telearbeit stellt kein erworbenes Recht dar. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können sie jederzeit beenden.

### **6.6.3 Berechtigte Personen**

Für Telearbeit in Frage kommen alle Beschäftigten mit Ausnahme derjenigen, deren Funktion oder Art der Tätigkeit eine Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erfordert.

### **6.6.4 Grenzen der Telearbeit**

Telearbeit muss innerhalb der in den mit dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers geschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen und den Regelungen über die soziale Sicherheit festgelegten Grenzen erfolgen.



In keinem Fall darf die Telearbeit von nicht in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern die Anzahl der Tage überschreiten, die in den bilateralen Abkommen zwischen der Regierung von Luxemburg und den Regierungen der anderen Nachbarstaaten über die Besteuerung und unter den Bedingungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihrer Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit festgelegt sind, oder die Schwelle von 25% der Arbeitszeit, einschließlich Schulungen oder Praktika außerhalb von Luxemburg, überschreiten.

Im Rahmen dieser Vereinbarungen gilt für die Berechnung der Anzahl der Telearbeitstage jeder angefangene Tag als ganzer Tag.

### **6.6.5 Gleichbehandlung**

Telearbeiter haben die gleichen in der Gesetzgebung und im FHL-Kollektivvertrag vorgesehenen Rechte wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten der Einrichtung.

### **6.6.6 Modalitäten**

Die Personalvertretung wird mindestens zweimal pro Jahr über die Anzahl der Telearbeiter und die Entwicklung der Telearbeit in der Einrichtung informiert.

Die Modalitäten bezüglich der Telearbeit werden in einer im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der Personalvertretung auszuarbeitenden internen Vereinbarung festgelegt.

Die Verordnung muss insbesondere die Modalitäten regeln für:

- die Arbeitsausrüstung und die diesbezügliche technische Unterstützung
- Regeln zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz
- die Rolle der Personalvertretung und die an sie zu übermittelnden Informationen

Regelmäßige Telearbeit muss ebenfalls Gegenstand eines von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichneten Zusatzes zum Arbeitsvertrag sein, in dem unter anderem Folgendes festgelegt wird:

- das Prinzip der Umkehrbarkeit (jederzeitige Kündigung)
- den Ort der Telearbeit oder die Modalitäten zur Bestimmung dieses Ortes
- die Stunden und Wochentage, an denen der Telearbeiter Telearbeit leistet und für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, oder die Modalitäten zur Bestimmung dieser Zeiten
- die Bereitstellung des für die Ausführung seiner Arbeit erforderlichen Materials durch die Einrichtung, dessen Wartung und eventuell die erforderliche Installation.

Gelegentliche Telearbeit muss in schriftlicher Form (E-Mail, SMS usw.) vereinbart werden, in der die Parteien ihr Einverständnis erklären.

## **ARTIKEL 7 ZUSÄTZLICHE ARBEITSZEIT UND DEREN KOMPENSATION**

### **7.1 DEFINITION VON ÜBERSTUNDEN**

Als Überstunden sind anzusehen:

- Die effektiv am Arbeitsort geleisteten Arbeitsstunden, die aufgrund einer Änderung laut den Bestimmungen von Punkt 6.5.2. die im initialen Plan vorgesehene tägliche Arbeitsdauer überschreiten:

Eine Änderung, die dem Arbeitnehmer weniger als 120 Stunden (5 Tage) vor der tatsächlichen Leistungserbringung mitgeteilt wird, ist als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen. Wenn es sich um einen Tag handelt, an dem ursprünglich überhaupt keine Arbeitsleistung vorgesehen war, dann gilt als vereinbart, dass die gesamte tatsächliche Arbeitszeit als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen ist.

Eine Änderung, die dem Arbeitnehmer jedoch mehr als 120 Stunden (5 Tage) vor der tatsächlichen Leistungserbringung mitgeteilt wird, ist nicht als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen.

Die einfache Verschiebung der Arbeitsstunden, die aber keine Überschreitung nach sich zieht, gibt kein Anrecht auf Überstundenzuschlag.

- Die Arbeitsstunden, welche die Anzahl der im initialen Arbeitsplan für den jeweiligen Arbeitnehmer festgelegten monatlichen Arbeitsstunden überschreiten, entsprechend den Bestimmungen von Punkt 6.5 oder 6.5.1.
- Die tatsächlich im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleisteten Arbeitsstunden, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 8.

## 7.2 ÜBERSTUNDENZUSCHLAG

Der Überstundenzuschlag für jede als Überstunde anerkannte Arbeitsstunde beläuft sich auf 50%.

Alle Arbeitszeitüberschreitungen aus persönlichen Gründen, die vom Arbeitnehmer selbst ausdrücklich beantragt wurden, geben kein Anrecht auf Zuschlag.

Falls die Gesamtzahl der Arbeitsstunden während der Referenzperiode unter der normalen Arbeitsdauer liegt (die gemäß den Bestimmungen von Artikel 6.5, 6.5.1. und 6.5.3 festgelegt ist) und falls dies auf persönliche Beweggründe zurückzuführen ist, wird dieser Unterschied auf die nächstfolgende Periode übertragen und vor Anwendung des für den Ausgleich von Überstunden vorgesehenen Koeffizienten in Abzug gebracht.

Eine offizielle Überstundenabrechnung ist dem Arbeitnehmer monatlich zu übergeben.

Jede Überstunde kann nur Anrecht auf einen einzigen Überstundenzuschlag geben.

## 7.3 KOMPENSATION DER ÜBERSTUNDEN UND IHRES ZUSCHLAGS

### 7.3.1 Arbeitnehmer-Stundenguthaben (CHS)

Jede zusätzliche Arbeitsstunde sowie deren Zuschlag werden in den CHS-Zähler eingetragen.

Am 1. Januar 2022 werden alle in dem "Arbeitgeber-Stundenguthaben" eingetragenen Stunden in das "Arbeitnehmer-Stundenguthaben" übertragen. Danach ist das "Arbeitgeber-Stundenguthaben" nicht mehr zu verwenden.

Dieses Zeitguthaben steht dem Arbeitnehmer zur Verfügung. Wenn es die betrieblichen Erfordernisse des Dienstes zulassen, erhält der Arbeitnehmer zum vereinbarten Zeitpunkt einen Ausgleich durch Freizeit. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sein Kontingent stundenweise, halbtags oder ganztags in Anspruch zu nehmen.

Der Stand des Zeitguthabens wird dem Arbeitnehmer monatlich zur Kenntnis gebracht.

Am 1. Oktober jedes Jahres kann der Arbeitnehmer alle oder einen Teil der Überstunden vom Arbeitnehmer-Stundenguthaben (CHS) auf das Arbeitnehmerstundendepot (DHS) übertragen, wie in Artikel 7.3.2.a) dieses Kollektivvertrags vorgesehen.

Am 31. Oktober jedes Jahres zahlt der Arbeitgeber alle Stunden aus, die über die 38-Stunden-Grenze hinausgehen und nicht in das in Artikel 18 dieses Vertrages definierte Arbeitnehmerstundendepot (DHS) transferiert wurden.

### 7.3.2 Arbeitnehmerstundendepot (DHS)

#### 7.3.2.a) Füllen des Arbeitnehmerstundendepots (DHS)

In dem Arbeitnehmerstundendepot (DHS) können auf Wunsch des Arbeitnehmers Überstunden kumuliert werden.

Nur Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) können ihr DHS gemäß den unten festgelegten Modalitäten füllen.

Das DHS hat eine Obergrenze von 900 Stunden pro Arbeitnehmer, unabhängig vom Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers. Die Obergrenze darf nicht überschritten werden.

Das Arbeitnehmerstundendepot (DHS) wird in Stunden aufgefüllt und verwendet. Der Arbeitnehmer kann nicht gezwungen werden, das DHS gegen seinen Willen aufzufüllen.

Der Arbeitgeber muss ein System einrichten, dass die genaue und detaillierte Führung des DHS für jeden Arbeitnehmer sicherstellt.

Der Stand des DHS wird dem Arbeitnehmer monatlich zur Kenntnis gebracht.

#### 7.3.2.b) Verwendung des Arbeitnehmerstundendepots (DHS)

Die Nutzung des Arbeitnehmerstundendepots (DHS) erfolgt durch den Arbeitnehmer. Sie kann in Stunden, halben Tagen oder ganzen Tagen erfolgen.

Um das DHS zu nutzen, muss der Arbeitnehmer vorab einen schriftlichen Antrag bei seinem Arbeitgeber stellen, und zwar innerhalb der Frist, die sich nach dem beantragten Abwesenheitszeitraum richtet:

- 3 Monate bei einer Abwesenheit von mehr als einem Monat und bis zu drei Monaten
- 6 Monate bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten.

Die Personalvertretung und die Geschäftsleitung, die nach den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheiden, können die Modalitäten für Anträge auf Inanspruchnahme des DHS von bis zu einem Monat und die Modalitäten im Falle einer Ablehnung sowie die Modalitäten für die Änderung der dienstlichen Zuordnung infolge der Inanspruchnahme der DHS festlegen.

Innerhalb eines Monats, gerechnet ab dem Tag des Antragseingangs, gewährt oder verweigert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich die beantragten DHS-Stunden für Anträge, die länger als einen Monat dauern.

Der Arbeitgeber kann die Nutzung des DHS aus den folgenden Gründen ablehnen:

- betriebliche Erfordernisse;
- die berechtigten Wünsche anderer Beschäftigter.

Nach Ablauf der Nutzung seines angestrebten DHS hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die erworbenen tariflichen Rechte und den Beschäftigungsgrad sowie auf eine seiner beruflichen Qualifikation entsprechende Stelle. Eine Wiedereinstellung in eine eingetragene Vorgesetzten- oder Stabsfunktion oder in die Abteilung seiner früheren Beschäftigung kann nur im Rahmen des Möglichen gewährleistet werden.

Wenn der Arbeitnehmer während des Abbaus von DHS-Stunden krank wird, werden die durch ein ärztliches Attest belegten Krankheitsstunden wieder dem DHS-Konto gutgeschrieben.

Fällt in dem Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer sein DHS nutzt, ein außerordentlicher Urlaub an, dann werden die durch den außerordentlichen Urlaub abgedeckten Stunden wieder dem DHS-Konto gutgeschrieben.

Die Stunden, in denen das DHS genutzt wird, werden für die Bestimmung des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers und der Rechte und Pflichten, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ergeben, als tatsächliche Arbeitszeit gewertet.

Im Falle der Kündigung oder des Ausscheidens des Arbeitnehmers, des Eintritts in den Ruhestand, des Todes des Arbeitnehmers oder der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber alle DHS-Stunden im Sinne von Artikel 18 dieses Vertrags aus.

## **ARTIKEL 8     BEREITSCHAFTSDIENST**

### **8.1     DEFINITIONEN**

#### **8.1.1   Definition des Bereitschaftsdienstes mit Intervention vor Ort**

Unter Bereitschaftsdienst versteht man die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers mit der Möglichkeit, spätestens innerhalb einer festgelegten Zeitspanne (Verfügbarkeitsgrad) nach Eingang des Anrufs am Arbeitsplatz zu sein.

Es gibt 4 Schwellen der Verfügbarkeit:

- Schwelle 1: die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb binnen 10 Minuten nach Eingang des Anrufs
- Schwelle 2: die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb binnen 30 Minuten nach Eingang des Anrufs
- Schwelle 3: die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb binnen 60 Minuten nach Eingang des Anrufs
- Schwelle 4: die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb binnen 240 Minuten nach Eingang des Anrufs

Ab dem 1. Januar 2024 wird die Schwelle 1 abgeschafft.

#### **8.1.2   Definition des Bereitschaftsdienstes mit Fernintervention**

Unter Fernintervention während des Bereitschaftsdienstes versteht man die Möglichkeit des Arbeitnehmers, innerhalb von 30 Minuten nach dem Anruf aus der Ferne einzugreifen.

### **8.2     MODALITÄTEN**

Nach Anhörung der Personalvertretung erstellt der Arbeitgeber für seine Einrichtung eine Liste aller Posten, die dem Bereitschaftsdienst unterliegen und derjenigen, die für eine Fernintervention in Frage kommen. Für jeden dieser Arbeitsplätze gibt er die erforderliche Verfügbarkeitsgrade an. Der Arbeitgeber übermittelt diese Liste an die Personalvertretung.

Der Arbeitgeber kann Schwellenänderungen mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen und unter Einhaltung des vordefinierten Konsultationsverfahrens vornehmen.

Nicht unter diesen Bereitschaftsdienst fällt Personal, das zu einem Hausmeisterservice verpflichtet ist und über eine Dienstwohnung verfügt. Die Bedingungen für die Verfügbarkeit dieses Personals werden durch besondere Klauseln in ihrem Arbeitsvertrag geregelt.

Ein Arbeitnehmer, der das Alter von 50 Jahren erreicht hat, kann vom Bereitschaftsdienst entbunden werden, sofern die Organisation des Betriebsablaufs dies erlaubt.

### **8.3 VERGÜTUNGEN FÜR DEN BEREITSCHAFTSDIENST**

Arbeitnehmer, die gemäß Artikel 8 dieses Vertrages Bereitschaftsdienst leisten, erhalten folgende Entschädigungen:

Der Basisstundenlohn der Vergütung "Bereitschaftsdienst" beträgt 0,8552 € Index 100.

#### **8.3.1 Für Arbeitnehmer, die vor Ort Bereitschaftsdienst leisten:**

- für Bereitschaft am Tag zwischen 8 und 18 Uhr:
  - für die Schwelle 1 (Verfügbarkeit innerhalb von 10 Minuten): Basisstundensatz „Bereitschaftsdienst“ x 125%
  - für die Schwelle 2 (Verfügbarkeit innerhalb von 30 Minuten): Basisstundensatz „Bereitschaftsdienst“ x 100%
  - für die Schwelle 3 (Verfügbarkeit innerhalb von 60 Minuten): Basisstundensatz „Bereitschaftsdienst“ x 50%
  - für die Schwelle 4 (Verfügbarkeit innerhalb von 240 Minuten): Basisstundensatz „Bereitschaftsdienst“ x 25%
  
- für Bereitschaft zwischen 18 Uhr und 8 Uhr am nächsten Morgen ist ein 20-prozentiger Zuschlag zu zahlen, die Vergütung für Bereitschaftsdienst am Tag wird um diesen Betrag erhöht.
- für Bereitschaft am Sonntag zwischen 6 Uhr am Sonntagmorgen und 6 Uhr am Montagmorgen ist ein 70-prozentiger Zuschlag zu zahlen, die Vergütung für Bereitschaftsdienst am Tag wird um diesen Betrag erhöht.
- für Bereitschaft an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 6 Uhr morgens am Feiertag und 6 Uhr morgens am nächsten Tag ist ein 100-prozentiger Zuschlag zu zahlen, die Vergütung für Bereitschaftsdienst am Tag wird um diesen Betrag erhöht.

Die zu zahlenden Zuschläge sind kumulierbar.

#### **8.3.2 Für Arbeitnehmer, die Fernbereitschaftsdienst leisten**

Für Beschäftigte, die Fernbereitschaftsdienst leisten, entspricht der Stundensatz dem Basisstundensatz "Bereitschaftsdienst" x 100%.

Sie haben Anspruch auf die gleichen Zuschläge wie die Beschäftigten, die Bereitschaftsdienst vor Ort leisten und die in Artikel 8.3.1 oben aufgelistet sind. Die gewährten Zuschläge sind kumulierbar.

#### **8.3.3 Allgemeines**

Bei einer Änderung des in Artikel 13 definierten Punktwerts werden die Stundensätze der obengenannten Vergütungen entsprechend angepasst. Die während des Bereitschaftsdiensts von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden geben Anrecht auf die im vorliegenden Kollektivvertrag vorgesehenen Zuschläge.

### **8.4 AUSGLEICHSRUHETAGE FÜR EINSÄTZE WÄHREND DES BEREITSCHAFTSDIENSTS VOR ORT ODER AUS DER FERNE**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Ruhetag pro Zeitraum von 365 Stunden Bereitschaftsdienst.

Die Bereitschaftsstunden (vor Ort oder aus der Ferne) werden in der permanenten Buchführung kumuliert.

Pro Abschnitt von 32 Stunden, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Rahmen des Bereitschaftsdienstes gearbeitet hat ohne Berücksichtigung der Fahrzeit, hat er Anspruch auf einen bezahlten Ruhetag. Die Anzahl der aufgrund dieser Bestimmung anfallenden Ruhetage ist auf sechs (6) pro Jahr beschränkt. Die Ausgleichsruhetage für Bereitschaftsdienst sind im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem direkten Vorgesetzten und nach Möglichkeit in dem Kalenderjahr, auf das sie sich beziehen, zu planen.

Die Vergütung der aus der Teilnahme am Bereitschaftsdienst entstandenen Ruhetage erfolgt nach dem Grundgehalt.

## **8.5 VERBUCHUNG VON BEREITSCHAFTSSTUNDEN**

### **8.5.1 Entfernungspauschale für Einsatz vor Ort**

Während des Bereitschaftsdienstes wird für jeden Arbeitseinsatz, der eine Anfahrt des Arbeitnehmers von seinem Wohnort zum Arbeitsplatz erfordert, eine Pauschale von einer Stunde in Rechnung gestellt, einschließlich der Hin- und Rückfahrzeiten.

### **8.5.2 Für den Bereitschaftsdienst, der einen Einsatz vor Ort erfordert**

Jede vor Ort angebrochene halbe Stunde wird als geleistete halbe Stunde verrechnet.

Der zum Bereitschaftsdienst herangezogene Arbeitnehmer kann die kostenlose Zurverfügungstellung einer Schlafgelegenheit fordern, dies im Rahmen der innerhalb des Betriebs bestehenden Möglichkeiten.

### **8.5.3 Für den Bereitschaftsdienst mit Fernintervention**

Jede tatsächliche angefangene aus der Ferne geleistete halbe Stunde wird bei der Anrechnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als geleistete halbe Stunde berücksichtigt.

## **ARTIKEL 9      GESETZLICHE UND VERTRAGLICHE PAUSEN UND RUHEZEITEN**

### **9.1      UNTERBROCHENE ARBEITSZEIT**

Die tägliche Arbeit im Rahmen von Schichtarbeit darf nicht durch eine nicht entlohnte Zeitspanne unterbrochen werden, abgesehen von den Mahlzeiten, die auf Initiative des Arbeitnehmers in der Cafeteria eingenommen werden.

Bei anderen Arbeitsformen darf eine Unterbrechung nicht weniger als eine halbe Stunde und nicht mehr als zwei Stunden betragen. Pro Tag ist nur eine Unterbrechung erlaubt.

Abweichungen von diesen Prinzipien bleiben möglich, sofern sie Gegenstand eines schriftlichen Antrags des Arbeitnehmers bei seinem hierarchischen Vorgesetzten oder von Vereinbarungen für Gruppen von Arbeitnehmern sind, die zwischen Geschäftsleitung und Personalvertretung getroffen wurden. Eine solche Vereinbarung muss in schriftlicher Form festgehalten werden, um gültig zu sein.

### **9.2      ARBEITSPAUSE**

Der einfache Imbiss, dessen Dauer 15 Minuten nicht überschreitet, wird nicht von der Berechnung der Arbeitsstunden abgezogen, wenn der Arbeitnehmer mindestens fünf Stunden hintereinander arbeitet. Die Personalvertretung kann in jedem Betrieb ein internes Pausenreglement mit der Geschäftsleitung ausarbeiten oder aushandeln.

### **9.3      DAUER DER UNUNTERBROCHENEN RUHE PRO ARBEITSTAG**

Der Arbeitsplan muss eine ununterbrochene 14-stündige Ruhezeit pro Arbeitstag vorsehen.

Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die tägliche Ruhezeit vorübergehend auf die gesetzliche Mindestruhezeit von 11 Stunden reduziert werden, insbesondere bei dienstlichen Erfordernissen oder aus persönlichen Gründen. Der Arbeitnehmer darf nicht bestraft werden, wenn er sich weigert, seine tägliche Ruhezeit auf 11 Stunden zu reduzieren.

### **9.4      DAUER DER UNUNTERBROCHENEN WÖCHENTLICHEN RUHEPAUSE**

Gemäß Artikel L. 231-11 des Arbeitsgesetzbuches hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden pro Woche. Nach Ablauf einer wöchentlichen Ruhezeit muss die nächste wöchentliche Ruhezeit innerhalb der nächsten sieben Tage erfolgen.

Arbeitnehmer, die nicht in den Genuss dieser Ruhepause gekommen sind, haben Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag für jeden kompletten Zeitraum von acht Wochen, ob aufeinander folgend oder nicht, in dem die ununterbrochene Ruhepause von 44 Stunden pro Woche nicht zugestanden wird (großherzogliche Verordnung vom 26. Juli 1996 in Ausführung von Artikel L. 231-11 des Arbeitsgesetzbuches).

### **9.5      AUSGLEICHENDE RUHEZEIT BEI NACHTARBEIT**

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Ruhetag pro 160 Stunden Nachtarbeit. Berücksichtigt werden dabei jene Stunden, für die der Nachtarbeitszuschlag gezahlt wird.

## **ARTIKEL 10 PRINZIP DES FREIEN WOCHENENDES ALLE 14 TAGE**

### **10.1 DEFINITION**

Als freies Wochenende wird jenes Wochenende definiert, an dem der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung an seiner Arbeitsstelle erbringt.

Das freie Wochenende erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei aufeinander folgenden arbeitsfreien Tagen, die zwischen 6.00 Uhr am Samstagmorgen und 6.00 Uhr am Dienstagmorgen liegen.

### **10.2 REGELUNG**

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 26 freie Wochenenden pro Jahr; im Gegenzug dazu kann er verpflichtet werden, an 26 Wochenenden pro Jahr zu arbeiten. Für jeweils drei Wochenenden, an denen der Arbeitnehmer arbeiten musste und die über die Zahl von 26 hinausgehen, hat er Anspruch auf einen zusätzlichen kollektivvertraglichen Urlaubstag:

29 gearbeitete Wochenenden/Jahr: ein erster zusätzlicher kollektivvertraglicher Urlaubstag,  
32 gearbeitete Wochenenden/Jahr: ein zweiter zusätzlicher kollektivvertraglicher Urlaubstag,  
35 gearbeitete Wochenenden/Jahr: ein dritter zusätzlicher kollektivvertraglicher Urlaubstag,  
usw.

Eine Abrechnung betreffend die gearbeiteten Wochenenden erfolgt jeweils zum Jahresende. Die kollektivvertraglichen Urlaubstage, auf die der Arbeitnehmer aufgrund der gearbeiteten Wochenenden Anspruch hat, sind im Jahr nach dem Referenzjahr zu nehmen. Die gearbeiteten Wochenenden, die nicht in kollektivvertragliche Urlaubstage umgewandelt werden konnten, können nicht auf das folgende Jahr übertragen werden.

### **10.3 AUSNAHME**

Eine Ausnahme von der vorerwähnten Regelung bildet der Fall einer längeren Krankheit. Unter längerer Krankheit ist das krankheitsbedingte Fehlen des Arbeitnehmers an der Arbeitsstelle während mehr als zwei aufeinanderfolgenden Wochen zu verstehen. Für jede weitere anschließende Zeitspanne von 2 Wochen, die diese ursprüngliche Dauer überschreitet, verringert sich der Anspruch auf freie Wochenenden um 1 Einheit. Gleichermaßen wird auch die Anzahl der Wochenenden, an denen ein Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen werden kann, um 1 Einheit verringert.

## **ARTIKEL 11 URLAUB**

### **11.1. URLAUBSFORMEN**

#### **11.1.1. Gesetzliche Urlaubstage**

Die Arbeitnehmer kommen in den Genuss eines bezahlten Jahresurlaubs von 26 Arbeitstagen gemäß Artikel L. 233-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Jahres 50 Jahre alt wird, hat Anspruch auf zwei zusätzliche Tage bezahlten Jahresurlaub. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Jahres 55 Jahre alt wird, hat Anspruch auf einen zusätzlichen Tag bezahlten Jahresurlaub.



### 11.1.2 Kollektivvertragliche Urlaubstage

Die Definition der jährlichen Mindestzahl gesetzlicher Urlaubstage (siehe Punkt 11.1.1) und kollektivvertraglicher Urlaubstage erfolgt durch Addition der Anzahl gesetzlich festgelegter Urlaubstage gemäß Artikel L. 233-4 des Arbeitsgesetzbuches, und kollektivvertraglicher Urlaubstage, die durch die Umwandlung gesetzlicher und gebräuchlicher Feiertage in theoretische Arbeitstage entstehen:

4 gebräuchliche Feiertage und 6 gesetzliche Feiertage werden in kollektivvertragliche Urlaubstage umgewandelt, die keinem bestimmten Kalenderdatum zugeordnet sind.

Die Handhabung der kollektivvertraglichen Urlaubstage ist dieselbe wie die des gesetzlichen Urlaubs.

Tabelle der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Urlaubstage	
Gesetzliche Erholungsurlaubstage	26
Gesetzliche und gebräuchliche Feiertage, die in kollektivvertragliche Urlaubstage umgewandelt werden	10
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>

### 11.13 Verrechnung der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Urlaubstage

Für jeden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Urlaubstag wird eine Stundenzahl verrechnet, die derjenigen einer normalen täglichen Bruttoarbeitszeit entspricht.

#### 11.1.4 Sonderurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den in Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Sonderurlaub.

#### 11.1.5 Sozialurlaub

Der Sozialurlaub entspricht für ein Kalenderjahr maximal 5-mal der normalen täglichen Bruttoarbeitszeit, so wie sie unter Punkt 5.1 definiert ist. Er ist aufteilbar.

Bei Teilzeitarbeit wird dessen Dauer anteilig berechnet.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Sozialurlaub entsprechend der nachfolgenden abschließenden Liste:

- a) Ereignisse, die unmittelbar mit der Person des den Sozialurlaub beantragenden Arbeitnehmers in Verbindung stehen:
  - gerichtliche Vorladungen (persönliche Angelegenheiten),
  - Prüfungen im Rahmen von Studien,
  - schwerwiegende Zwischenfälle (z.B. Brand in der Wohnung).
  
- b) Ereignisse im Zusammenhang mit einer der Personen, die mit dem Arbeitnehmer in einer familiären Beziehung ersten Grades (Kind, Vater, Mutter) oder in einer direkten Beziehung (Partner/Ehepartner)

stehen, und bei denen sich die außerordentliche punktuelle Unterstützung und Intervention seitens des Arbeitnehmers als unerlässlich erweist:

- Pflege und Hilfe bei Krankheit oder Unfall,
- Arztbesuche, therapeutische Eingriffe und Behandlungen,
- größere Probleme im Zusammenhang mit dem Schulbesuch eines Kindes (ärztliche, psychologische, pädagogische Hilfsmaßnahmen).

Der Sozialurlaub beschränkt sich auf die vorgenannten Fälle.

In jedem Betrieb wird eine Kommission gebildet, die für alle Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem Sozialurlaub stellen (Gewährung, Kontrolle, Sanktionen, allgemeine Bewertung), zuständig ist. Sie besteht aus zwei Mitgliedern (einem Mitglied der Geschäftsleitung und einem Mitglied der Personalvertretung). Jede Entscheidung der Kommission muss in gegenseitigem Einvernehmen getroffen werden.

Die Kommission wird mit folgenden Aufgaben betraut:

- die Anträge auf Gewährung von Sozialurlaub entgegennehmen und darüber entscheiden, ohne aber die diesbezüglichen Bestimmungen des Kollektivvertrags zu beeinträchtigen,
- die Kontrolle über die Anwendung des Sozialurlaubs ausüben und das Ergreifen von Sanktionen gegen jene Arbeitnehmer beschließen, denen Sozialurlaub zugestanden wurde und die sich in diesem Zusammenhang des Missbrauchs schuldig gemacht haben,
- die allgemeine Entwicklung des Sozialurlaubs innerhalb des Betriebs bewerten und der paritätischen Vertragskommission des Kollektivvertrags darüber Bericht erstatten.

Wenn der Sozialurlaub aus einem anderen als den auf der vorstehenden Liste aufgeführten Gründen beantragt wird, kann die zuständige Kommission dem Antrag stattgeben. Sie kann auch eine unbezahlte Verlängerung (unbezahlter Urlaub) zugestehen, wenn der Arbeitnehmer bereits den gesamten ihm für das laufende Jahr zustehenden Sozialurlaub verbraucht hat.

Zur Gewährung des Sozialurlaubs muss der Arbeitnehmer im Voraus einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen Kommission einreichen. Der Antrag muss vorschriftsmäßig begründet sein und die Belege (Bescheinigungen, Atteste, ...) betreffend das Ereignis, aufgrund dessen der Sozialurlaub beantragt wird, müssen beigefügt sein.

Im Antrag müssen zudem der Beginn und die Dauer des beantragten Sozialurlaubs festgehalten sein. In gebührend begründeten Fällen kann die Kommission eine zusätzliche Frist für das Vorlegen der erforderlichen Belege bewilligen.

Das missbräuchliche Handeln eines Arbeitnehmers, dem ein Sozialurlaub gewährt wurde, gilt als Schädigung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs. Um missbräuchlichem Handeln vorzubeugen und um die Beachtung der grundlegenden Ideen und Zielsetzungen der Sozialpartner in Bezug auf die Einführung des Sozialurlaubs zu sichern, ist es Aufgabe der zuständigen Kommission, Sanktionen gegen jedes missbräuchliche Handeln eines Arbeitnehmers in Zusammenhang mit der Gewährung eines Sozialurlaubs zu ergreifen.

Daher wird folgender Sanktionskatalog festgehalten, wobei die Sanktion der Schwere des festgestellten Missbrauchs angepasst wird.

Sanktionen:

- der Sozialurlaub, in dessen Genuss der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt,
- der Sozialurlaub, in dessen Genuss der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt, und er verliert das Recht auf Sozialurlaub für das laufende Jahr,

- der Sozialurlaub, in dessen Genuss der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt, und er verliert das Recht auf Sozialurlaub für das laufende Jahr und für das nachfolgende Jahr.

### 11.1.6 Unbezahlter Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen der folgenden unbezahlten Urlaube:

- a) Unbezahlter Urlaub im Anschluss an einen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub oder einen ersten Elternurlaub, d. h. ohne dass zwischen dem Ende des betreffenden Urlaubs und dem Beginn des unbezahlten Urlaubs ein Zeitraum der Beschäftigung oder des Urlaubs liegt.
- b) Unbezahlter Urlaub mit oder ohne besonderen Grund (zur Erziehung eines oder mehrerer unterhaltsberechtigter Kinder unter 15 Jahren oder aus persönlichen, familiären oder beruflichen Gründen oder aus anderen Gründen).
- c) Unbezahlter Urlaub für Halbtagsarbeit; eine andere Teilzeitbeschäftigung muss vom Arbeitgeber genehmigt werden.

#### Antrag auf Urlaub

Um unbezahlten Urlaub zu beantragen, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber innerhalb der für den beantragten unbezahlten Urlaub vorgesehenen Frist vor dem gewünschten Anfangsdatum schriftlich informieren:

- 3 Monate bei einer Abwesenheit von bis zu 3 Monaten
- 6 Monate bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten.

Bei Urlaub unter b) und c) respektiert der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geäußerte Präferenz für das Datum des Beginns des unbezahlten Urlaubs. Falls jedoch die dienstlichen Bedingungen des Betriebs der gewünschten Präferenz nachweislich entgegenstehen und die Parteien keine andere Vereinbarung treffen, beginnt der unbezahlte Urlaub am 1. Tag des zweiten Monats, der auf das vom Arbeitnehmer gewünschte Datum folgt.

Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass die dienstlichen Bedingungen dem unter b) und c) genannten unbezahlten Urlaub nachweislich entgegenstehen, muss er den Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nach Antragstellung per Einschreiben oder persönlich gegen Empfangsbestätigung unter genauer Angabe des oder der Gründe, die außerhalb seines Einflussbereichs liegen, davon in Kenntnis setzen. Innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung dieses Schreibens kann der Arbeitnehmer verlangen, dass sein Antrag von der Personalvertretung und der Geschäftsleitung gemäß den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen überprüft wird.

#### Dauer und Modalitäten der Rückkehr

Die Mindestdauer des unbezahlten Urlaubs beträgt drei Monate, die Höchstdauer zwei (2) Jahre. Er muss in einem Mal für den gesamten gewünschten Zeitraum genommen werden. Unbezahlter Urlaub kann grundsätzlich nicht verlängert werden, es sei denn, der Arbeitgeber stimmt dem zu.

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber immer drei (3) Monate vor Ablauf der Frist über seine tatsächliche Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub informieren.

Der Arbeitnehmer, der nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, muss den Arbeitgeber mittels Einschreiben mit Rückschein innerhalb der gleichen Frist, die er im Falle einer Kündigung gemäß Artikel L. 124-4 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches einhalten müsste, davon in Kenntnis setzen. Andernfalls drohen ihm die in Artikel 26 des vorliegenden Kollektivvertrags vorgesehenen Sanktionen.

Der Arbeitnehmer kann erneut einen unbezahlten Urlaub beantragen, der frühestens 5 Jahre nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs beginnen darf.

### Ereignisse während des unbezahlten Urlaubs

Wenn während des unbezahlten Urlaubs eine Schwangerschaft oder eine Adoption eintritt, endet der unbezahlte Urlaub an dem Tag, an dem der Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub beginnt. Die Arbeitnehmerin hat gegebenenfalls auch Anspruch auf einen neuen unbezahlten Urlaub unter denselben Bedingungen und Modalitäten, wenn sie einen neuen Antrag stellt.

Wenn die Arbeitnehmerin vor ihrer Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub erneut schwanger wird, ohne dass der neue Mutterschaftsurlaub in den aktuellen Zeitraum des unbezahlten Urlaubs fällt, muss sie, sobald sie davon Kenntnis hat, den Arbeitgeber darüber informieren, der den unbezahlten Urlaub auf Antrag der Arbeitnehmerin bis zu dem Tag verlängert, an dem die Arbeitnehmerin ihren neuen Mutterschaftsurlaub antritt.

### Allgemeine Regeln

Unbezahlter Urlaub zählt weder für den weiteren Verlauf der Dienstaltersstufen (Biennalen), noch für Jahres- und Ausgleichsurlaub oder für die Berechnung der ununterbrochenen Dienstzeit.

Unbezahlter Urlaub unter a) zählt für den weiteren Verlauf der Dienstaltersstufen (Biennalen) bis zu einem Jahr.

Die ununterbrochene Dienstzeit bzw. das Dienstalter umfasst neben den Zeiten der tatsächlichen Arbeit auch alle Zeiten von Krankheitsurlaub, gesetzlichem und tariflichem Urlaub, Mutterschafts-/Adoptionsurlaub, Elternurlaub und Freistellung vom Dienst im Rahmen des Schutzes von Schwangeren. Unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Mutterschafts-/Adoptionsurlaub oder den ersten Elternurlaub wird ebenfalls im Rahmen der Definition einer ununterbrochenen Dienstzeit (Probezeit) berücksichtigt.

Während des unbezahlten Urlaubs muss der Arbeitnehmer die Verpflichtungen aus Artikel 24 des Kollektivvertrags FHL einhalten.

Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs Anspruch auf Wiedereinstellung in das Unternehmen hinsichtlich der erworbenen tariflichen Rechte und des Beschäftigungsgrades sowie der beruflichen Qualifikation, sofern er über eine gültige Zulassung verfügt, sofern diese für die Ausübung seines Berufes erforderlich ist. Eine Wiedereinstellung in eine eingetragene Vorgesetzten- oder Stabsfunktion oder in die Abteilung seiner früheren Verwendung kann nur im Rahmen des Möglichen sichergestellt werden.

Mindestens zwei Monate vor dem Datum des Antritts bestätigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich den genannten unbezahlten Urlaub einschließlich des Anfangs- und Enddatums. Eine Kopie der Bestätigung wird der Personalvertretung übermittelt.

### Besondere Regeln für unbezahlten Urlaub auf Teilzeitbasis (Halbzeiturlaub)

Eine Vertragszusatz zum Arbeitsvertrag, in der die neuen Arbeitsbedingungen festgelegt werden, wird mindestens zwei Monate vor dem Beginn der neuen Arbeitsbedingungen abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann der Personalvertretung eine Kopie des Zusatzvertrags zukommen lassen. Der Arbeitnehmer bleibt in seiner im Arbeitsvertrag eingetragenen beruflichen Qualifikation und in allen erworbenen Vertragsrechten.

Wenn der Arbeitgeber es verlangt, muss der Arbeitnehmer jedoch auf eine mögliche Vorgesetzten- oder Stabsfunktion verzichten. Dieser Verzicht wird Gegenstand einer besonderen Klausel in der Vertragszusatz zum Arbeitsvertrag sein. In diesem Fall entfällt für die Dauer des Vertragszusatz die Prämie für die Vorgesetzten- oder Stabsfunktion. Bei Verbleib in der Vorgesetzten- oder Stabsfunktion wird das Proratieren der Prämie in dem Vertragszusatz zum Arbeitsvertrag geregelt.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können gemeinsam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer einer anderen Abteilung zugeordnet wird bzw. eine andere verantwortliche Funktion bzw. Stabsfunktion ausübt. Im letzteren Fall wird dem Arbeitnehmer eine Verantwortungs- bzw. Stabszulage gewährt.

Nach Ablauf des Halbezeiturlaubs wird der Beschäftigte wieder in seiner ursprünglichen Funktion als Vorgesetzter bzw. Stabmitglied eingesetzt.

Nach Beendigung des Halbezeiturlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsschichtenregelung, die derjenigen, die für den Arbeitnehmer vor Antritt des Halbezeiturlaubs galt, so nahe wie möglich kommt. Auf seinen ausdrücklichen Wunsch wird er vorrangig in seiner früheren Abteilung eingesetzt.

Die Personalvertretung und die Geschäftsleitung, die gemäß den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheiden, legen die allgemeinen Bedingungen fest, unter denen der Arbeitgeber ab dem Beginn des Halbezeiturlaubs eine Änderung der dienstlichen Zuordnung vornehmen kann.

#### Allgemeine Bestimmung

Es versteht sich von selbst, dass während des unbezahlten Urlaubs gemäß Artikel 11.1.6.a), 11.1.6.b) und 11.1.6.c) die Arbeitnehmer nicht über den Arbeitgeber in den Sozialversicherungsorgane versichert werden.

#### **11.1.7 Urlaub im Krankheitsfall**

Im Krankheitsfall werden die im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden bei der monatlichen Arbeitszeitabrechnung in Rechnung gestellt, gemäß Artikel L.121-6 des Arbeitsgesetzbuches.

Wenn die Person an einem Ruhetag krank ist, dann ist dieser Tag hinfällig. Die im Dienstplan vorgesehenen freien Tage, die als Ausgleich für bereits geleistete Überstunden dienen, die als solche gemäß den Bestimmungen von Artikel 7 des vorliegenden Kollektivvertrags anerkannt wurden, bleiben aber erhalten.

#### **11.1.8 Elternurlaub**

Der Arbeitnehmer, welcher seit mindestens einem Jahr bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist (das Geburtsdatum des Kindes bzw. das Datum der Adoption gilt als Referenzdatum) hat auf Antrag, laut Buch II, Titel III, Kapitel IV, Sektion 6 des Arbeitsgesetzbuches, Anspruch sowohl auf Elternurlaub als auch auf eine Vergütung. (Artikel L. 234-43 und folgende Artikel).

### **11.2 BEZAHLUNG DES URLAUBS**

#### **11.2.1 Berechnung der Vergütung für Erholungsurlaub, Sozialurlaub und gesetzlichen Sonderurlaub**

Artikel L. 233-14 des Arbeitsgesetzbuches bestimmt Folgendes: „Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung, die dem mittleren täglichen Lohn jener drei Monate entspricht, die dem Urlaubsantritt unmittelbar vorausgingen“.

Im Hinblick auf die Durchführung dieser Bestimmung haben beide Vertragsparteien folgende Vereinbarung getroffen:

- a) Als zusätzliche Lohnbestandteile sind anzusehen:
  - die Familienzulage,
  - die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und für Überstunden,

- die Zuschläge für Bereitschaftsdienst am Tag, in der Nacht, am Sonntag und an einem gesetzlichen Feiertag.
- b) Berechnung der Urlaubsvergütung auf der Grundlage des Durchschnitts der letzten drei Monate. Es wurde festgehalten, dass für die Berechnung des Durchschnitts der Urlaubstage folgende Parameter berücksichtigt werden:
- das Grundgehalt, wie es im Art. 13 Punkt a) definiert wurde einschließlich der Verantwortungs- oder "Staff"prämien,
  - die Familienzulage,
  - die Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und Überstunden
  - die Vergütungen für Bereitschaftsdienst am Tag, in der Nacht, an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen.
- Es wird jedoch festgehalten, dass die Familienzulage sowie die Verantwortungs- oder Stabsprämie nicht in die Berechnungsformel der Urlaubsvergütung auf der Grundlage der letzten 3 Monate mit einbezogen werden, da sie separat ausbezahlt werden.
- Die Formeln für die Berechnung des Urlaubsdurchschnitts befinden sich in Anlage 4 des vorliegenden Kollektivvertrags.
- c) Der für den Monat der Auszahlung der Urlaubsvergütung gültige Indexstand ist bei der Anwendung von Punkt b) zu berücksichtigen.
- Wenn es innerhalb der für die Berechnung der Urlaubsvergütung vorgesehenen Referenzperiode oder während des Urlaubs zu endgültigen Lohnerhöhungen kommt, die auf dem Arbeitsgesetzbuch, dem Tarifvertrag oder dem individuellen Arbeitsvertrag beruhen, dann muss dies für jeden Monat bei der Berechnung der Urlaubsvergütung berücksichtigt werden.
- d) Der Urlaub eines Arbeitnehmers, der keine Lohnzuschläge bezieht, muss nicht gesondert berechnet werden.
- e) Der Urlaub eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wird anteilig zu seinem vertraglichen Beschäftigungssatz berechnet.

### 11.2.2 Berechnung der Vergütung für die kollektivvertraglichen Urlaubstage

Die kollektivvertraglichen Urlaubstage werden gemäß dem Grundgehalt des Arbeitnehmers vergütet, im Gegensatz zur Vergütung des gesetzlichen Urlaubs, die nach dem Durchschnitt der drei vorausgegangenen Monate errechnet wird.

Unabhängig von ihrer Umwandlung in kollektivvertragliche Urlaubstage, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 11.1.2, eröffnet die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen Anspruch auf die Zuschläge für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

### 11.2.3 Berechnung des Krankengelds

Das Krankengeld wird gemäß Artikel L. 121-6 des Arbeitsgesetzbuches berechnet.

## **ARTIKEL 12    BESONDERE REGELUNGEN**

### 12.1    UNUNTERBROCHENE DIENSTZEIT

Der in Artikel 12.2 vorgesehene ununterbrochene Beschäftigungszeitraum bzw. die Dauer der Dienstalter (unter nachfolgend Absatz B und C) beinhaltet neben der tatsächlichen Arbeitszeit alle Zeiträume von Urlaub im Krankheitsfall, gesetzliche und kollektivvertragliche Urlaubstage, Mutterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub, Elternurlaub, Befreiung von der Arbeitstätigkeit von schwangeren Frauen. Der unbezahlte Urlaub, der auf den

Mutterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub folgt, wird ebenfalls berücksichtigt bei der Definition einer ununterbrochenen Dienstzeit (Anwartschaftszeit).

## 12.2 HALBTAGSARBEITSVERTRAG

Der Arbeitnehmer, der über einen ununterbrochenen Zeitraum von 5 Jahren bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist, hat auf Antrag Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag für Halbtagsarbeit, nachfolgend „Halbtagsarbeit“ genannt. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können sich jedoch auch auf einen anderen Prozentsatz der Teilzeitarbeit einigen.

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber mindestens 6 Monate im Voraus schriftlich von seinem Wunsch, halbtags zu arbeiten, in Kenntnis setzen. Des Weiteren muss er das bevorzugte Antrittsdatum, die bevorzugte tägliche Arbeitsdauer sowie die von ihm bevorzugte Arbeitsschichtenregelung angeben. Eine Kopie hiervon ist an die Personalvertretung zu richten. Die gleiche Regelung, insbesondere die Einhaltung der 6-Monatsfrist, ist ebenfalls gültig für den Fall, dass der Arbeitnehmer gleich nach Ablauf des Elternurlaubs oder nach dem unbezahlten Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub /Adoptionsurlaub oder ersten Elternurlaub Halbtagsarbeit beantragt.

Der Arbeitgeber respektiert das vom Arbeitnehmer genannte bevorzugte Antrittsdatum, die tägliche bevorzugte Arbeitsdauer und die vom Arbeitnehmer bevorzugte Arbeitsschichtenregelung. Wenn es jedoch triftige betriebsinterne Vorbehalte gegenüber diesen Präferenzen gibt und kein Einvernehmen betreffend des Antrittsdatums gefunden werden kann, so fällt der Beginn der Halbtagsarbeit auf den 1. Tag des 2. Monats, welcher auf das vom Arbeitnehmer gewünschte Datum folgt, die tägliche Arbeitsdauer beträgt 4 Stunden und der Arbeitgeber legt die Arbeitsschichtenregelung fest. Die Halbtagsarbeit darf den reibungslosen Ablauf der Abteilung nicht beeinträchtigen.

Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass die betriebsinternen Bedingungen unvereinbar mit der Halbtagsarbeit laut o.g. Bestimmungen sind, so muss er den Arbeitnehmer innerhalb von 2 Monaten nach Antrag mittels Einschreiben oder aber mittels eines Briefes, der dem Arbeitnehmer persönlich gegen unterschriebenen Empfangsschein übergeben wird, genauestens über den oder die außerhalb seiner Macht liegenden Gründe informieren. Innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung dieses Schreibens kann der Arbeitnehmer eine erneute Überprüfung seines Antrags durch die Personalvertretung und die Geschäftsleitung nach den im Arbeitsgesetzbuch geltenden Entscheidungsmechanismen beantragen.

Mindestens 2 Monate vor Antritt der Halbtagsarbeit werden der neue Beschäftigungssatz, die tägliche Arbeitsdauer und die Verteilungsmodalitäten der Arbeitsdauer auf die Wochentage laut Artikel 3.2 durch einen Vertragszusatz geregelt. Eine Kopie dieses Vertragszusatzes ist an die Personalvertretung zu richten. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer schriftlich, vor Unterzeichnung des oben genannten Vertragszusatzes, die Abteilung mit, in der der Arbeitnehmer halbtags beschäftigt sein wird.

Der Arbeitnehmer behält seine bereits erworbenen vertraglichen Rechte und seine berufliche Qualifikation wie sie im Arbeitsvertrag festgehalten wurden.

Wenn der Arbeitgeber es verlangt, muss der Arbeitnehmer auf eine eventuelle Führungs- oder Stabsstelle verzichten. Dieser Verzicht ist Gegenstand einer besonderen Klausel im Zusatzvertrag. In diesem Falle ist die Verantwortlichkeitsprämie oder Funktionsprämie ab dem 1. Tag der Halbtagsarbeit nicht mehr geschuldet. Wenn der Arbeitnehmer seine Führungs- oder Stabsstelle behält, wird die anteilige Berechnung der Prämie durch einen Zusatzvertrag geregelt.

Die Personalvertretung und die Geschäftsleitung legen, nach den im Arbeitsgesetzbuch geltenden Entscheidungsmechanismen, die allgemeinen Bedingungen fest, nach denen der Arbeitgeber ab dem

Antrittsdatum des Arbeitnehmers in seine Halbtagsarbeit Änderungen betreffend die Zuweisung an eine bestimmte Abteilung vornehmen kann.

Der Arbeitnehmer ist während der Dauer seiner Halbtagsarbeit an die Vorgaben des Artikels 24 des Kollektivvertrags der FHL gebunden, besonders an die Vorgaben im letzten Absatz des genannten Artikels.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer wieder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen oder er die Beschäftigungsdauer prozentual anders festlegen möchte, hat er Vorrecht bei Neueinstellungen von Personal mit der gleichen beruflichen Qualifikation.

Nach Ablauf einer fünfjährigen Anwartschaftszeit bei dem gleichen Arbeitgeber, welche am Schlussdatum der Halbtagsarbeit anfängt, erfüllt der Arbeitnehmer erneut die Bedingungen für den Antrag einer Halbtagsarbeit.



## KAPITEL 2 GEHÄLTER

---

### ARTIKEL 13 LOHN UND PUNKTWERT

Während der ganzen Dauer seiner Anstellung hat der Arbeitnehmer Anrecht:

- 1) auf das seiner Funktion entsprechende Grundgehalt, das sich aus seiner Einstufung in der Tabelle ergibt, die in Artikel 15 des vorliegenden Vertrags erwähnt ist, und ggf. einschließlich der in Artikel 16 vorgesehenen Verantwortlichkeits- oder "Staff"prämie;
- 2) auf die Familienzulage, aber nur unter der Voraussetzung, dass sie entsprechend den Bestimmungen von Artikel 20 des vorliegenden Kollektivvertrags geschuldet ist;
- 3) auf das Urlaubsgeld entsprechend den Bestimmungen von Artikel 21 des vorliegenden Kollektivvertrags;
- 4) auf die Zusatzprämie zum Urlaubsgeld, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 20bis des vorliegenden Kollektivvertrags;
- 5) auf die Jahresendzulage entsprechend den Bestimmungen von Artikel 19 des vorliegenden Kollektivvertrags;
- 6) auf die Erhöhungen und Zuschläge entsprechend den Bestimmungen der Artikel 17, 18, 22 und 23 des vorliegenden Kollektivvertrags;
- 7) auf die Vergütungen für die Bereitschaftsstunden im Rahmen des Bereitschaftsdienstes, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 8 des vorliegenden Kollektivvertrags.

Allgemeine Anmerkung: der Lohn wird postnumerando an jedem Monatsende ausgezahlt.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind gebeten darauf zu achten, die nötigen Vorkehrungen bei den Banken zu treffen, so dass die Arbeitnehmer, die ein Konto bei einer Bank im Großherzogtum Luxemburg haben, das Geld in dem gewünschten Zeitraum erhalten.

Die Grundgehälter sowie ggf. die Verantwortlichkeits- oder "Staff"prämie gemäß Artikel 16 aller Arbeitnehmer werden durch die Multiplikation der Punktzahl, die auf ihrer Klassierung beruht, mit dem Punktwert ermittelt.

Der Wert des Indexpunktes wird nach der gleichen Methode berechnet, die für den öffentlichen Dienst gilt.

Ab dem 1. Januar 2018 beträgt der monatliche Wert des Indexpunktes 2,4173333 € bei der Indexzahl Hundert gewichtet mit den Lebenshaltungskosten.

Der monatliche Punktwert zum aktuellen Indexstand der Lebenshaltungskosten wird nach der 7ten Dezimale beendet.

### ARTIKEL 14 FESTLEGUNG DES LAUFBAHNBEGINNS UND ANRECHNUNG DES DIENSTALTERSBONUS

#### 14.1 FESTLEGUNG DES LAUFBAHNBEGINNS

Der Arbeitnehmer ohne vorherige Berufserfahrung wird sofort in die erste Stufe seiner Laufbahn eingestuft.

Fällt der erste Tag des Dienstantritts auf einen anderen Tag als den Monatsersten, dann wird der Laufbahnbeginn auf den ersten Tag des nächstfolgenden Monats verschoben.

## 14.2 DIENSTALTERSBONUS

Alle Arbeitnehmer, die ihren Dienst antreten und anerkannte Diplome oder Bescheinigungen vorlegen, die zur Ausübung ihrer Funktion erforderlich sind, kommen in den Genuss einer Laufbahnbildung zum Zeitpunkt ihrer Einstellung, zwecks Bestimmung ihres fiktiven Ausgangspunkts.

Die Regeln zur Bestimmung des Dienstaltersbonus lauten folgendermaßen:

Die in einem Mitgliedsbetrieb der FHL erworbenen Dienstjahre werden zu 100% und unbegrenzt angerechnet.

Für jede Einstellung (Datum des Vertragsbeginns) ab dem 1. Januar 2022 werden die Dienstjahre, die in einer Einrichtung, die Mitglied der Fédération des Hôpitaux ist, bzw. bei einem Arbeitgeber, der in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für den Pflege- und Sozialsektor (CCT-SAS) fällt, bzw. bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors in Luxemburg erworben wurden, zu 100% und unbegrenzt anerkannt.

Die vorher von dem Arbeitnehmer im entsprechenden Beruf, der in vorliegendem Kollektivvertrag vorgesehen ist, erworbenen Dienstjahre, die aber nicht in einem Mitgliedsbetrieb der FHL bzw. bei einem Arbeitgeber, der in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für den Pflege- und Sozialsektor (CCT-SAS) fällt oder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors Luxemburgs geleistet wurden, werden zu 50% angerechnet, mit einem Höchstbonus von 12 Jahren (6 Biennalen) ab dem Laufbahnbeginn. Die Spezialisierungsjahre, die ein Arbeitnehmer eines Mitgliedsbetriebs der FHL auf sich genommen hat, geben Anspruch auf eine 100%ige Gutschrift seiner Ausbildungszeit in seiner neuen Laufbahn, soweit diese Zeit nicht die vorgesehene Norm überschreitet, sowie seiner vorherigen Dienstzeiten innerhalb der FHL.

Ab dem 1. Januar 2022 werden für die Jahre der Spezialisierung, die sich auf die in Luxemburg anerkannte, Ausbildung zum Krankenpfleger für allgemeine Pflege aufbaut, 100% der Ausbildungszeit angerechnet, sofern diese nicht die Zeit übersteigt, die in dem Land, das das betreffende und in Luxemburg anerkannte Diplom ausstellt, als Norm für die Ausbildung vorgesehen ist.

Der Bonus wird nach kompletten Monaten gezahlt, ein Zeitraum unterhalb eines Monats wird nicht berücksichtigt.

Jener Zeitraum, den der Arbeitnehmer in einem Mitgliedsbetrieb der FHL verbracht hat, aber in einer niedrigeren als seiner normalen Laufbahn eingestuft war, da er die Zulassungsbedingungen für die normale Laufbahn nicht erfüllte, wird in seiner Gesamtheit als Dienstalter gutgeschrieben.

## ARTIKEL 15 EINSTUFUNG IN DIE BERUFLAUFBAHNEN

### 15.1 LAUFBAHNTABELLEN

Die Einstufungen und Laufbahntabellen der Arbeitnehmer werden in der Anlage 4 zum vorliegenden Kollektivvertrag dargestellt.

Die Arbeitnehmer werden in der Laufbahntabelle nach dem für die Stelle erforderlichen Ausbildungsabschluss eingestuft. So behält der Arbeitgeber das Recht, einen Arbeitnehmer, der über einen bestimmten Bildungsabschluss verfügt, in einer Laufbahn einzustellen, die nicht seinem Bildungsabschluss entspricht. Bei einer Ausschreibung einer freien Stelle in einer bestimmten Laufbahn darf der Arbeitgeber jedoch keinen Inhaber entsprechender Zeugnisse oder Diplome in einer niedrigeren Laufbahn einstellen.

Der Arbeitsvertrag oder der Vertragszusatz des Arbeitsvertrags sind für die zu berücksichtigende Laufbahn verbindlich.

Die Erlangung eines anderen Diploms als desjenigen, auf dessen Grundlage der Arbeitnehmer eingestellt wurde, berechtigt ihn nicht zu einem Wechsel der Laufbahn, es sei denn, das neue Diplom wurde auf Wunsch des Arbeitgebers erworben, und vorausgesetzt, der Arbeitnehmer nimmt eine entsprechende Stelle ein.

Falls der Gesetzgeber neue Berufe schafft, aufgrund der Tatsache, dass im Krankenhausbereich neue Aufgaben anfallen oder infolge der Ausdehnung der FHL auf andere Bereiche, wie z.B. die Pflegeheime, wird die im Kollektivvertrag vorgesehene paritätische Vertragskommission mit der Ausarbeitung neuer Laufbahnen beauftragt, unter Beachtung und entsprechend der bestehenden Lohnhierarchie.

## 15.2 SPEZIFISCHE REGELN FÜR DEN ZEITRAUM VOM 1. OKTOBER 2017 BIS ZUM 30. SEPTEMBER 2019

Arbeitnehmer, die in einer Laufbahn nach CS4 oder CS8 mit einem Eintrittstermin zwischen dem 1. Oktober 2017 und dem 30. September 2018 eingestellt wurden, werden auf der Grundlage der Laufbahn CS4bis oder CS8bis eingestellt. Diese Laufbahnen entsprechen den Laufbahnen CS4 oder CS8 abzüglich zweier Stufen.

Arbeitnehmer, die in einer Laufbahn nach CS4 oder CS8 mit einem Eintrittstermin zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 30. September 2019 eingestellt wurden, werden auf der Grundlage der Laufbahn CS4ter oder CS8ter eingestellt. Diese Laufbahnen entsprechen den Laufbahnen CS4 oder CS8 minus einer Stufe.

Die Entwicklung dieser „bis“ und „ter“ Laufbahnen ist in der Tabelle „Übergangslohntabelle“ in Anlage 4.1<sup>bis</sup> dargestellt.

## ARTIKEL 16 VERANTWORTLICHKEITS- ODER "STAFF"PRÄMIEN

Verantwortlichkeits- oder "Staff"prämien in Höhe von 15 bis 120 Punkten, gestaffelt nach Abschnitten von 15 Punkten, können den Arbeitnehmern bewilligt werden, ungeachtet ihrer Laufbahn, die von dem vorliegenden Kollektivvertrag festgelegt wird. Die Zuteilungsmodalitäten dieser Prämien werden durch ein internes Reglement bestimmt, das im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsleitung eines jeden einzelnen Betriebs ausgearbeitet wird.

## ARTIKEL 17 BERECHNUNG DER ZUSCHLÄGE FÜR NACHT- UND SONNTAGSARBEIT SOWIE FÜR ARBEIT AN GESETZLICHEN FEIERTAGEN

### 17.1 DEFINITION DES STUNDENLOHNS

#### 17.11 Formel

Der Stundenlohn wird laut folgender Formel definiert:

SM	=	Monatlicher Grundlohn (siehe Artikel 13.1));
SF	=	Zuschlag für Familienzulage;
IP	=	Entschädigung für Bereitschaftsdienst;
Y	=	Summe der 3 vorgenannten Elemente (SM+SF+IP);
DTMT	=	Geltende theoretische monatliche Arbeitszeit.

$$\frac{Y}{DTMT} = SH \text{ (Stundenlohn)}$$

### 17.1.2 Theoretische monatliche Arbeitsdauer

Die theoretische monatliche Arbeitsdauer beträgt 164,35 Stunden.

### 17.2 ZUSCHLAG FÜR SONNTAGSARBEIT

Definition: Unter Sonntagsarbeit versteht man die Arbeit, die zwischen 6 Uhr am Sonntagmorgen und 6 Uhr am Montagmorgen (HD) geleistet wird. Für jede am Sonntag gearbeitete Stunde hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vertraglich festgesetzten Stundenlohn, der mit 70% Aufschlag versehen wird.

Formel des Lohnzuschlags:  $SH \times HD \times 1,7 = Z \text{ Euro}$

Wenn die am Sonntag geleisteten Stunden durch eine entsprechende Ruhezeit während der Woche kompensiert werden, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 70% geschuldet:

Formel des Aufschlags:  $SH \times HD \times 0,7 = Z \text{ Euro}$

### 17.3 ZUSCHLAG FÜR ARBEIT AN GESETZLICHEN FEIERTAGEN

Unabhängig von ihrer Umwandlung in vertraglich festgelegte Urlaubstage gemäß den Bestimmungen von Artikel 11.1.2, gibt die an gesetzlichen Feiertagen erbrachte Arbeitsleistung Anspruch auf die Zuschläge für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

Definition: Unter Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag versteht man die Arbeit, die zwischen 6 Uhr morgens am Feiertag und 6 Uhr morgens am darauffolgenden Tag geleistet wird (HF).

Der Arbeitnehmer hat für den ganzen Tag Anrecht auf seinen vertraglich festgesetzten Lohn. Zusätzlich hat er Anrecht auf:

- 1) die Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeit,
- 2) einen Aufschlag in Höhe von 100% auf den unter 1) erwähnten Arbeitsstunden.

Formel des Lohnzuschlags:  $SH \times HF \times 2 = Z \text{ Euro}$

Wenn der gesetzliche Feiertag, an dem gearbeitet wurde, auf einen Sonntag fällt, sind die Aufschläge zu kumulieren:

Formel des Lohnzuschlags:  $SH \times HF \times 2,7 = Z \text{ Euro}$

Wenn die am Feiertag geleisteten Stunden durch eine entsprechende bezahlte Ruhezeit während der Woche kompensiert werden, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 100% geschuldet:

Formel des Aufschlags:  $SH \times HF \times 1 = Z \text{ Euro}$

Wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt und die geleisteten Stunden durch eine Ruhezeit, die einem bezahlten Arbeitstag in der Woche entspricht, kompensiert werden, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 170% auf die Bezahlung der tatsächlich geleisteten Stunden geschuldet:

Formel des Aufschlags:  $SH \times HF \times 1,7 = Z \text{ Euro}$

Wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt und die geleisteten Stunden durch eine Ruhezeit, die zwei bezahlten Arbeitstagen in der Woche entspricht, kompensiert wird, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 70% auf die Bezahlung der tatsächlich geleisteten Stunden geschuldet:

Formel des Aufschlags:  $SH \times HF \times 0,7 = Z \text{ Euro}$

#### **17.4 ZUSCHLAG FÜR NACTARBEIT**

Definition: der Begriff „Nacht“ umfasst die Zeitspanne zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens am darauffolgenden Tag. Abweichungen von dieser Regel sind in dem Sinne möglich, dass die Nachtarbeit die als solche entlohnt wird, über die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr am darauf folgenden Morgen geleisteten Stunden hinausgehen kann (HN). Für jede während der Nacht gearbeitete Stunde hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vertraglichen Stundenlohn plus 20% Aufschlag.

Formel des Lohnzuschlags:  $SH \times HN \times 0,2 = Z \text{ Euro}$

Anmerkung: Die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag geleisteten Nachtstunden geben Anrecht auf die Kumulierung der oben genannten Zuschläge.

### **ARTIKEL 18 ENTLOHNUNG DER ÜBERSTUNDEN**

Die Entlohnung der Überstunden (HS) aufgrund des Artikels 7 des vorliegenden Kollektivvertrags erfolgt laut folgender Formel:

$$SH \times HS \times 1,5 = Z \text{ Euro}$$

### **ARTIKEL 19 JAHRESENDZULAGE**

Der Arbeitnehmer kommt in den Genuss einer Jahresendzulage, die mit dem Lohn des Monats Dezember ausgezahlt wird.

Der Betrag dieser Zulage entspricht 100% des für den Monat Dezember geschuldeten Grundlohns.

Unter Grundlohn versteht man in vorliegendem Artikel jenen Lohn, der sich aus der Anwendung der Laufbahntabelle des vorliegenden Kollektivvertrags ergibt und ggf. um die Verantwortlichkeits- bzw. "Staff"prämien erhöht wird.

Der im Lauf des Jahres eingestellte Arbeitnehmer erhält jene Anzahl an Zwölftel des vorgesehenen Prozentsatzes des Grundlohns des Monats Dezember, die der Anzahl von Monaten entspricht, die seit seinem Dienstantritt im Betrieb vergangen sind.

Der Arbeitnehmer, der den Betrieb im Lauf des Jahres verlässt, aus anderen Gründen als die der Kündigung wegen schwerwiegenden Fehlers, erhält jene Anzahl an Zwölftel des vorgesehenen Prozentsatzes des letzten Monatslohns, die der Anzahl von Monaten seiner Arbeitstätigkeit während des Jahres entspricht.

Der Anspruch auf die Jahresendzulage entsteht erst ab mindestens drei Arbeitsmonaten, die im jeweiligen Jahr in Mitgliedsbetrieben der FHL geleistet wurden.

Die Handhabung der Zahlung der Jahresendzulage wird durch das Anwendungsreglement vom 12. Dezember 1995 der paritätischen Kommission bestimmt, das sich in der Anlage zu dem vorliegenden Kollektivvertrag befindet (siehe Anlage 5).

## ARTIKEL 20 FAMILIENZULAGE

A) Der Arbeitnehmer, der am 1. März 2001 bei einem Mitgliedsbetrieb der FHL gearbeitet hat, ist Berechtigter oder kann Berechtigter werden, während der gesamten Dauer seiner Anstellung bei einem Mitgliedsbetrieb der FHL, neben seinem Lohn, eine Familienzulage zu erhalten, gemäß den Zuteilungsmodalitäten wie unter den Punkten 1 bis 9 dieses Artikels beschrieben.

1) Die Familienzulage ist gleich 8,1 Prozent des Grundlohns, mit einem Minimum von 25 und einem Maximum von 29 Lohnpunkten.

Bei Beschäftigten im Teilzeitarbeitsverhältnis wird die solcherart bestimmte Familienzulage im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit berechnet. Jene Arbeitnehmer, die im Genuss unbezahlten Urlaubs sind, haben kein Anrecht auf die Familienzulage während der Dauer dieses Urlaubs.

2) Anrecht auf die Familienzulage hat:

a) der verheiratete Arbeitnehmer, der nicht getrennt von Tisch und Bett lebt, oder der Lebenspartner gemäß Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 betreff die Rechtswirkung von bestimmten Lebenspartnerschaften;

b) der verwitwete, gerichtlich getrenntlebende, geschiedene Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmer, dessen Partnerschaft gemäß Artikel 13 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 betreff die Rechtswirkung von bestimmten Partnerschaften aufgelöst worden ist, sowie der ledige Arbeitnehmer:

- wenn er ein oder mehrere unterhaltsberechtignte Kinder hat oder hatte. Als unterhaltspflichtiges Kind im Sinne vorliegender Vereinbarung gilt das eheliche Kind, das anerkannte uneheliche Kind oder das Adoptivkind des Arbeitnehmers, für das er Familienzulagen bezieht oder bezogen hat;
- wenn er auf beträchtliche Art zum Unterhalt eines Verwandten oder Verschwägerten bis zum vierten Grad inklusive beiträgt, der in seinem Haushalt lebt, oder wenn er aufgrund einer richterlichen Entscheidung zur Zahlung von Alimenten verpflichtet ist, es sei denn die Zulage würde dem anderen Ehegatten oder Lebenspartner infolge der Ausführung vorstehender Bestimmung zustehen.

3) Der Arbeitnehmer männlichen oder weiblichen Geschlechts in Diensten eines Mitgliedsbetriebs der FHL bezieht keine Familienzulage, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner folgendem entspricht:

- entweder der Definition des öffentlichen Bediensteten im Sinne des Gesetzes vom 20. Mai 1983, sowie durch Artikel 9.4. des Gesetzes über das Staatsbeamtentum abgeändert,
- oder der Definition eines Angestellten, der dem öffentlichen Beamten oder öffentlichen Angestellten gleichgestellt ist,
- oder der Definition eines Gemeindebeamten oder -angestellten,
- oder der Definition eines Staatsarbeiters, eines Arbeiters der Krone, der Abgeordnetenkammer, des Staatsrats, des Wirtschafts- und Sozialrats, der Gemeindesyndikate, der öffentlichen Einrichtungen, die der Überwachung durch Gemeinden unterliegen, der Gemeindeverwaltungen sowie der nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft (CFL).

Falls der Ehegatte oder Lebenspartner einer Teilzeitarbeit nachgeht oder der Arbeitnehmer im Dienst eines Mitgliedsbetriebs der FHL aufgrund seiner Entlohnung eine höhere Familienzulage als der Ehegatte oder Lebenspartner bezieht, dann zahlt der FHL-Mitgliedsbetrieb seinem Arbeitnehmer den Unterschied zwischen der im vorstehenden Absatz 1 definierten Zulage und jener Familienzulage, in deren Genuss der Ehegatte oder Lebenspartner kommt.

- 4) Wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner Arbeitnehmer in einem FHL-Mitgliedsbetrieb sind, dann wird die Zulage auf dem höheren der beiden Löhne berechnet. Sie wird jedem der beiden Ehegatten oder Lebenspartner zur Hälfte vom Arbeitgeber-Betrieb gezahlt, und sie wird auch zur Hälfte von jedem Arbeitgeber-Betrieb gezahlt, falls zwei Betriebe betroffen sind.
- 5) Wenn der Ehegatte oder Lebenspartner eines Arbeitnehmers, der in einem FHL-Mitgliedsbetrieb beschäftigt ist, einer anderen Tätigkeit nachgeht als diejenige eines Arbeitnehmers in einem Mitgliedsbetrieb der FHL, und wenn er aus diesem Grund Anspruch auf eine Zulage hat, die identisch oder analog zur Familienzulage ist, dann wird die, dem Ehegatten oder Lebenspartner des Arbeitnehmers eines FHL-Mitgliedsbetriebs von einem FHL-fremden Arbeitgeber gezahlte Zulage von der Familienzulage abgezogen, auf die der Arbeitnehmer im FHL-Mitgliedsbetrieb Anspruch hat.
- 6) Die Feststellung betreffend die identische oder analoge Zulage an den oben erwähnten Ehegatten oder Lebenspartner erfolgt jeweils zu Jahresbeginn gegen Vorlage einer Bescheinigung, die jeder Arbeitnehmer eines FHL-Mitgliedsbetriebs vorlegen muss. Der einmal festgelegte Abzug wird während des ganzen Jahres beibehalten. Falls die erforderliche vorerwähnte Bescheinigung nicht spätestens bis zum 15. Januar vorgelegt wurde, beginnt die Zahlung der Zulage erst ab jenem Monat, der demjenigen folgt, in dem besagte Bescheinigung vor dem Datum des 16. vorgelegt wurde.

Wenn der Anspruch auf die Familienzulage aber erst im Lauf des Jahres entsteht, dann erfolgt die oben erwähnte Feststellung zu diesem Zeitpunkt, gegen Vorlage einer Bescheinigung spätestens binnen 15 Tagen nach Entstehen des Rechts. Unter diesen Voraussetzungen besteht die Vergünstigung der Familienzulage ab dem ersten Tag des Monats, in dem der Anspruch entstand.

Die Formulare betreffend die in vorliegendem Artikel erwähnten Bescheinigungen stehen dem Arbeitnehmer im Personalbüro des FHL-Mitgliedsbetriebs, in dem er arbeitet, zur Verfügung.

- 7) Falls der Arbeitnehmer von einer Lohnstufe zu einer anderen überwechselt, dann wird die auf dem neuen Grundlohn berechnete Zulage ab jenem Monat gewährt, in dem dieser Lohn fällig wird.
- 8) Der persönliche Stand am 1. Januar 1986, Datum des Inkrafttretens vorliegenden Artikels, bleibt den geschiedenen und nach Richterspruch getrenntlebenden Arbeitnehmern garantiert. Ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit zum Datum des Inkrafttretens vorliegenden Artikels bereits aufgenommen hatte, behält die Familienzulage falls der Ehepartner stirbt, auch wenn er kein(e) unterhaltsberechtigtes(n) Kind(er) hat oder gehabt hat.
- 9) Im Falle eines neuen Arbeitsvertragsabschlusses bei einem anderen Mitgliedsbetrieb der FHL, hat der Arbeitnehmer weiterhin Anrecht auf den derzeitigen oder zukünftigen Erhalt der Familienzulage, sofern es keine Unterbrechung zwischen dem Ende des alten und dem Anfang des neuen Arbeitsvertrags gab.

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag am 1. März 2001 aus welchen Gründen auch immer ausgesetzt wurde, und besonders wegen unbezahltem Urlaub oder Elternurlaub, bleibt der Anwendung des vorliegenden Artikels unterworfen.

- A) Der Arbeitnehmer, welcher nach dem 1. März 2001 in einem Mitgliedsbetrieb der FHL anfängt, hat kein Anrecht auf den Erhalt einer Familienzulage.

## **ARTIKEL 20<sup>BIS</sup> ABSCHAFFUNG DER FAMILIENZULAGE: ÜBERGANGSREGELUNG**

Es wird eine Übergangsregelung eingeführt, die so lange bestehen bleibt, wie es reelle oder potenzielle Empfänger der Familienzulage, wie unter Artikel 20 definiert, gibt.

Jedes Jahr, spätestens bis zum 31. März, wird von der paritätischen Vertragskommission folgende Vergleichsrechnung durchgeführt:

### **16,195 - MOY PAF n-1**

#### **Erklärung:**

16,195:

Es wurde vertraglich festgehalten, aufgrund einer Bestandsaufnahme, welche zum 30.06.2000 bei den Mitgliedsbetrieben der FHL erstellt wurde und von den unterzeichnenden Gewerkschaften des vorliegenden Kollektivvertrags überwacht und angenommen wurde, dass der tatsächliche durchschnittliche Punktwert der Familienzulage, die monatlich pro im FHL-Sektor eingestellten ETP (Vollzeitäquivalent) gezahlt wird, bei 16,195 Indexpunkten liegt.

Dieser Durchschnittswert von 16,195 Indexpunkten bleibt unverändert während der gesamten Dauer der Übergangsregelung und dient als Ausgangspunkt für die Weiterverfolgung der potenziellen Ersparnisse.

#### **MOY PAF n-1**

Durchschnitt der Familienzulage-Indexpunkte, welche pro ETP, der in dem dem Rechnungsjahr vorangehenden Jahr in einem Mitgliedsbetrieb der FHL angestellt war, ausgezahlt wurden.

#### **MOY PAF n-1 = Total PAF n-1 / (Anzahl „aktiver“ durchschnittlicher ETP n-1 x 12)**

Es besteht ein Unterschied zwischen „aktiven“ und „im Dienst stehenden“ ETP.

Alle ETP, welche mindestens eine von ihrem Arbeitgeber bezahlte Arbeitsstunde geleistet haben, sind als „aktiv“ zu bezeichnen. Alle aktiven und nicht aktiven ETP in einem Arbeitsvertragsverhältnis, welches nicht durch unbezahlten Urlaub oder einen Vollzeit-Elternurlaub ausgesetzt ist, sind als „im Dienst stehend“ zu bezeichnen.

Das positive Resultat von der vergleichenden Berechnung ist als Ersparnis gegenüber dem alten System der Familienzulage zu werten.

Jedes Jahr wird diese Ersparnis zum 30. Juni je ETP als Zusatzprämie, zusätzlich zum Urlaubsgeld (Artikel 21 des vorliegenden Kollektivvertrags) ausbezahlt. Der jährliche Betrag dieser Prämie beläuft sich pro ETP auf:

$$\frac{12 * (16.195 - MOY PAF n - 1) * Anzahl "aktiver " durchschnittlicher ETP n - 1}{Anzahl "im Dienst stehender" durchschnittlicher ETP n - 1}$$

Der Arbeitnehmer erhält so viele Zwölftel des festgelegten Betrags, wie er komplette Monate im Kalenderjahr n-1 in einem(mehreren) Mitgliedsbetrieb(en) der FHL gearbeitet hat. Der durchschnittliche Beschäftigungsprozentsatz, der im Rahmen der Zahlung der Jahresendzulage errechnet wird, dient als Berechnung bei der anteiligen Zahlung der Zusatzprämie.

Die Handhabung der Zahlung der Zusatzprämie wird durch das Anwendungsreglement vom 5. Juli 2001 der paritätischen Vertragskommission bestimmt, das sich in der Anlage des vorliegenden Kollektivvertrags befindet (siehe Anlage 6).



Ab dem Jahr, während dem die festgelegte Vergleichsrechnung aufzeigt, dass  $16,195 - \text{MOY PAF } n-1 = 16,195$ , d.h. wo  $\text{MOY PAF } n-1 = 0$  ist, wird dieser Übergangsregelung endgültig ein Ende gesetzt. Ab diesem Datum beträgt die Zusatzprämie je ETP definitiv 194,34 Indexpunkte.

## **ARTIKEL 21 URLAUBSGELD**

Jedes Jahr am 30. Juni erhält jeder Arbeitnehmer eine Zulage, genannt „Urlaubsgeld“.

Das Urlaubsgeld beläuft sich auf 96 Indexpunkte ab dem Urlaubsgeld 2013.

2017 beläuft sich das Urlaubsgeld auf 94 Indexpunkte.

Ab 2018 beläuft sich das Urlaubsgeld auf 83 Indexpunkte.

Der Arbeitnehmer erhält so viele Zwölftel des festgelegten Betrages, wie er komplette Monate im Kalenderjahr n-1 in einem(mehreren) Mitgliedsbetrieb(en) der FHL gearbeitet hat. Der durchschnittliche Beschäftigungsprozentsatz, der im Rahmen der Zahlung der Jahresendzulage errechnet wird, dient als Berechnung bei der anteiligen Zahlung des Urlaubsgeldes.

Das Anrecht auf Urlaubsgeld entsteht erst ab mindestens drei Arbeitsmonaten, die im jeweiligen Jahr in Mitgliedsbetrieben der FHL geleistet wurden.

Die Handhabung der Zahlung des Urlaubsgeldes wird durch das Anwendungsreglement vom 5. Juli 2001 der paritätischen Vertragskommission bestimmt, das sich in der Anlage des vorliegenden Kollektivvertrags befindet (siehe Anlage 6).

## **ARTIKEL 22 BEKLEIDUNGSZULAGE**

Die Bekleidungszulage ist eine Zulage zur Deckung der zusätzlichen Ausgaben für Berufskleidung, die Arbeitnehmern entstehen, die verpflichtet sind, spezielle Arbeitskleidung, entweder Dienstkleidung oder eine Uniform, zu tragen.

Diese Entschädigung ist nur dann zu zahlen, wenn die Berufskleidung und ihre Instandhaltung nicht vom Arbeitgeber getragen werden oder wenn die zur Verfügung gestellte Kleidung vom Arbeitnehmer aufgrund einer durch ein ärztliches Attest bescheinigten Erkrankung und nach Stellungnahme des Arbeitsmediziners nicht benutzt werden kann.

Die Kleidermasse beträgt 3,7184 € / Monat (Index 100).

Eine interne Regelung, die im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsleitung aufgestellt wird, legt die verschiedenen Berufsgruppen fest, für die Berufskleidung und/oder Schuhe benötigt und vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, sowie die Modalitäten hinsichtlich Menge und Qualität.

Darüber hinaus sieht die Verordnung die Anzahl der Kleidungsstücke, die Häufigkeit der Bereitstellung und die Wartungshäufigkeit vor und bestimmt die zusätzlichen Ausgaben, für die ein Anspruch auf Entschädigung besteht.

Das Kleidergeld wird für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2021 im Dienst sind und zu diesem Zeitpunkt ein Kleidergeld erhalten haben, weitergezahlt.

## **ARTIKEL 23 VORTEILE FÜR ARBEITNEHMER**

### **23.1 SACHLEISTUNGEN GEMÄß DEN GELTENDEN GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN UND VERORDNUNGEN**

Der Wert der nachstehend aufgeführten Sachleistungen wird auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen definiert (großherzogliches Reglement vom 28. Dezember 1990 zur Ausführung von Artikel 104, Absatz 3 des Gesetzes vom 4. Dezember 1967 betr. die Einkommensteuer, so wie dieses abgeändert wurde).

- |   |      |
|---|------|
| 1) ein Frühstück  | 0,75 |
| 2) eine Hauptmahlzeit am Mittag oder Abend                                  | 2,80 |
| 3) eine Mittags- oder Abendmahlzeit, die aus einem einfachen Imbiss besteht | 1,25 |

Für den Fall, dass einer der oben genannten Beträge aufgrund von gesetzlichen oder regulatorischen Bestimmungen geändert wird, wird dieser neue Wert automatisch angewendet.

### **23.2 ANDERE LEISTUNGEN**

Der aktive Arbeitnehmer, dessen Gesundheitszustand eine durch ein ärztliches Attest ordnungsgemäß begründete stationäre Behandlung erfordert, wird in einem Einbettzimmer jenes Krankenhauses untergebracht, in dem er arbeitet, soweit es die Belegung der Zimmer zulässt, ohne dass diese Einweisung einen Zuschlag auf den berechneten Tagespreis nach sich zieht. Eventuelle Einbettzimmerzuschläge für medizinische Kosten werden nicht von dem Arbeitgeber übernommen.

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich um Aufenthaltskosten im Zusammenhang mit einer Behandlung im Krankenhaus im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 Punkt 9 des Sozialversicherungsgesetzbuches handeln muss, d.h. Kosten für den Krankenhausaufenthalt im Falle einer Entbindung und einer Einweisung in ein Krankenhaus, außer im Fall einer einfachen Unterbringung. Die Vorteile dieses kostenlosen Krankenhausaufenthalts erstrecken sich nicht auf die Familienmitglieder des Arbeitnehmers.

Die Beteiligung des Versicherten an den Unterbringungskosten im Krankenhaus, die durch gesetzliche oder reglementarische Bestimmung festgelegt ist, geht zu Lasten des Arbeitnehmers.

## KAPITEL 3 PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER UND SANKTIONEN

---

### ARTIKEL 24 PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

Die Arbeitnehmer müssen die vorgesehenen Dienstzeiten strikt einhalten und die ihnen übertragenen Pflichten und Aufgaben gewissenhaft erfüllen. Sie müssen den Anweisungen ihrer hierarchischen Vorgesetzten Folge leisten.

Die Angehörigen der Gesundheitsberufe müssen ihren Beruf zudem laut jenen Bestimmungen ausüben, die ihnen durch das Gesetz vom 26. März 1992 über die Ausübung und die Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe und die entsprechenden Verordnungen auferlegt wurden.

Alle Arbeitnehmer sind an die strikte Einhaltung des Berufsgeheimnisses gebunden.

Die Annahme einer Beschäftigung außerhalb des Krankenhauses unterliegt der schriftlichen Zustimmung der Geschäftsleitung, nach vorheriger Anhörung des Interessenten und der Personalvertretung.

### ARTIKEL 25 SCHUTZ VOR BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

#### 25.1 GRUNDSATZ

Am Arbeitsplatz sind Gewalt, Diskriminierung und Belästigung inakzeptabel und ein solches Verhalten wird nicht geduldet.

Jede Person hat Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art (sexuell, moralisch/Mobbing, diskriminierend, ...) ist, und es liegt in der Verantwortung und Pflicht jedes Einzelnen, sich dafür einzusetzen, dass dieser Grundsatz eingehalten wird.

Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber müssen sich jeglicher belästigenden Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis enthalten.

Jede Person, die Opfer oder Zeuge eines oben definierten Verhaltens ist, kann sich an die Kommission zur Behandlung von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung wenden, die nachstehend in Artikel 25 vorgesehen ist.

#### 25.2 DEFINITIONEN

##### 25.2.1 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen im Sinne von Buch II, Titel IV, Kapitel V des Arbeitsgesetzbuchs über sexuelle Belästigung ist jedes sexuell motivierte oder sonstiges geschlechtsbezogene Verhalten, von dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen sollte, dass es die Würde einer Person am Arbeitsplatz beeinträchtigt, wenn eine der drei folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- das Verhalten ist unangemessen, missbräuchlich und verletzend für die Person, der es gilt;
- die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten eines Kollegen ablehnt oder akzeptiert, unabhängig davon, ob es sich um einen Vorgesetzten, einen Arzt, einen Patienten (Nutzer) oder einen Lieferanten handelt, explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung verwendet wird, die die Rechte dieser

Person in Bezug auf Berufsausbildung, Beschäftigung, Arbeitsplatzhaltung, Beförderung, Gehalt oder eine andere Entscheidung im Zusammenhang mit der Beschäftigung beeinträchtigt;

- ein solches Verhalten ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit oder Erniedrigung gegenüber der Person, der es gilt, schafft.

Das entsprechende Verhalten kann körperlich, verbal oder nonverbal sein. Das vorsätzliche Element des Verhaltens wird vermutet. Der Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind in den Artikeln L.244-3, L.245-1 ff. des Arbeitsgesetzes geregelt.

### **25.2.2 Moralische Belästigung/Mobbing**

Mobbing liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen im Unternehmen gegenüber einem anderen Arbeitnehmer schuldhaft, wiederholte und absichtliche Handlungen begehen, die bezwecken oder bewirken, dass entweder die Rechte oder die Würde des Arbeitnehmers verletzt werden, seine Arbeitsbedingungen beeinträchtigt oder seine berufliche Zukunft gefährdet werden, indem ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird, oder seine physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigt wird, oder er isoliert und die Kommunikation mit ihm verweigert wird.

### **25.2.3 Gewalt am Arbeitsplatz**

Gewalt am Arbeitsplatz umfasst eine Reihe von Handlungen - physischer, verhaltensmäßiger oder verbaler Art -, die sich gegen Personen, Gegenstände oder Ausrüstungen richten und von anderen Personen unter dem Einfluss schlechter Arbeitssituationen oder -kontexte initiiert werden.

### **25.2.4 Diskriminierung**

Hierunter fällt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts, einschließlich Schwangerschaft, Mutterschafts- und Elternurlaub, der sexuellen Ausrichtung, der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Herkunft oder ethnischen Gruppe.

## **25.3 MAßNAHMEN ZUR VORBEUGUNG UND BEHANDLUNG**

Die Direktion und die Personalvertretung arbeiten zusammen, um eine interne Politik zur Prävention und Behandlung von Gewalt-, Belästigungs- und Diskriminierungssituationen einzuführen, die insbesondere die folgenden Maßnahmen umfasst:

- Maßnahmen und Schritte zur Information, Sensibilisierung und Ausbildung
- Präventionsmaßnahmen gegen Belästigung
- Verfahren zur Behandlung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung
- interne und/oder externe Betreuung und Unterstützung der beteiligten Personen und Vorschlag eines Budgets
- transparente Festlegung von Disziplinarstrafen gegen die Täter
- Schutz des mutmaßlichen Opfers und der Zeugen

## **25.4 KOMMISSION ZUR UNTERSUCHUNG VON BELÄSTIGUNG, GEWALT UND DISKRIMINIERUNG**

In jeder Einrichtung gibt es eine Kommission, deren Aufgabe es ist, sich mit Situationen von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung zu befassen. Diese Kommission setzt sich paritätisch aus zwei Vertretern des Arbeitgebers, die von der Geschäftsleitung ernannt werden, und zwei Vertretern der Arbeitnehmer, die von der Personalvertretung ernannt werden, zusammen. Die Mitglieder dieser Kommission werden geschult, damit sie über die notwendigen Kompetenzen in Bezug auf Belästigung, Gewalt und Diskriminierung verfügen. Sie sind frei

abwählbar (von der Geschäftsleitung für die Arbeitgebervertreter, von der Personalvertretung für die Arbeitnehmervertreter), sowohl vorübergehend als auch endgültig.

Die Kommission behandelt die gemeldeten Situationen vertraulich und neutral.

Sie legt die Modalitäten ihrer Funktionsweise und der Behandlung der aufgetretenen Situationen fest, die von der Direktion und der Personalvertretung bestätigt werden.

Für jede Befassung verfasst die Kommission einen ausführlichen Bericht, der eine Empfehlung über die zu ergreifenden Maßnahmen enthält, die dem/der Generaldirektor/in zur Entscheidung vorgelegt wird. Die Geschäftsleitung entscheidet über die zu ergreifenden Maßnahmen und ggf. über die zu verhängenden Sanktionen. Die Sanktionen sind in Artikel 26 dieses Kollektivvertrags festgelegt.

## **25.5 ÜBERARBEITUNG DER BESTIMMUNGEN ZU BELÄSTIGUNG UND/ODER GEWALT**

Sobald der luxemburgische Gesetzgeber ein Gesetz oder eine Verordnung zu Mobbing und/oder Gewalt verabschiedet, werden die Bestimmungen dieses Artikels von Amts wegen überprüft.

## **ARTIKEL 26 SANKTIONEN**

Bei wiederholtem Verstoß gegen die berufliche Deontologie, die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrags oder gegen das interne Reglement des Betriebs muss der Arbeitnehmer mit disziplinarischen Sanktionen rechnen. Die Sanktion wird der Schwere der disziplinarischen Verfehlung angepasst.

Jede Sanktion wird von der Geschäftsleitung verhängt, nach Anhörung des Betroffenen in Gegenwart eines Repräsentanten der Personalvertretung, oder falls der Betroffene es im Einvernehmen mit der Personalvertretung beantragt, in Gegenwart eines Vertreters einer der unterzeichnenden Gewerkschaften des vorliegenden Kollektivvertrags.

Folgende Sanktionen können ergriffen werden:

- 1) eine Verwarnung,
- 2) ein Lohnabzug, der ein Zehntel des Tageslohns des oder der Arbeitstage, an dem/denen der Verstoß erfolgte, nicht überschreiten kann,
- 3) die Ablehnung der Lohnerhöhungen,
- 4) die Zurückstufung auf eine niedrigere Lohnstufe,
- 5) die fristgerechte Kündigung aus tatsächlichem und ernsthaftem Grund, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen,
- 6) die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die vorherige Unterredung müssen bei den beiden letzten Sanktionen eingehalten werden.

## KAPITEL 4 SONSTIGE BESTIMMUNGEN

---

### **ARTIKEL 27 PARITÄTISCHE KOMMISSION**

Die paritätische Kommission besteht aus sechs Mitgliedern der FHL und sechs Mitgliedern der den vorliegenden Kollektivvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften. Diese Kommission ist damit beauftragt, über Probleme zu befinden, die auf Grund der Anwendung des Kollektivvertrags entstehen, und die Prozeduren der in der Zukunft abzuschließenden Kollektivverträge vorzuschlagen.

Die paritätische Kommission überwacht und koordiniert die Ausarbeitung der monatlichen Referenzperioden laut den vereinbarten Prinzipien.

Die paritätische Kommission ist zuständig für die Überwachung der in dem FHL-Kollektivvertrag eingeführten Qualitätsmaßnahmen. Im Hinblick auf die Neuverhandlungen des FHL-Kollektivvertrags kann die Kommission Reformvorschläge unterbreiten.

Die paritätische Kommission tritt mindestens einmal jährlich oder auf Antrag einer der beiden Parteien zusammen. Den Einberufungsanträgen muss eine aussagekräftige Dokumentation über die zu behandelnden Punkte beigelegt sein. Die paritätische Kommission muss spätestens einen Monat nach dem Einberufungsantrag zusammentreten. Das Kommissionssekretariat wird seitens der FHL gestellt.

### **ARTIKEL 28 BERECHNUNGSMETHODE ZUR BESTIMMUNG DER IM RAHMEN KÜNFTIGER ERNEUERUNGEN DES KOLLEKTIVVERTRAGS ZU VALORISIERENDEN „VOLUMEN“**

Für künftige Erneuerungen des Kollektivvertrags der Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags fallen, wird ein Gesamtvolumen berechnet, welches den Entwicklungsumfang für die Erneuerungen des Kollektivvertrags definiert und festlegt.

Dieses Gesamtvolumen wird durch eine Berechnungsmethode bestimmt, welche die Auswirkungen der allgemeinen und der auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (EVOLFP) auf jene Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des FHL-Kollektivvertrags fallen, überträgt und beziffert.

Unter den allgemeinen und den auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (EVOLFP) sind sämtliche allgemeinen und spezifischen Maßnahmen zu verstehen, die die im öffentlichen Dienst tätigen Lohnempfänger betreffen, d.h.:

- die Maßnahmen, die direkt an die Gesamtlohnsumme gebunden sind (ENVCCT),
- die allgemeinen Lohn- und Gehaltserhöhungen,
- die Laufbahnmaßnahmen allgemeiner und endgültiger Natur,
- die Laufbahnmaßnahmen spezifischer und endgültiger Natur,
- die Einführung oder Anpassung von Gratifikationen, Jahresabschlussprämien, Familienzulagen, allgemeinen Zulagen,
- die Erhöhungen der Zulagen für Schichtarbeit,
- die Erhöhungen der Überstundenzuschläge,

- die Erhöhungen der Bereitschaftsprämien.

Andere Maßnahmen (ENVCCCTbis):

- die allgemeinen und spezifischen Arbeitszeitverkürzungen,
- die allgemeine oder spezifische Einführung von zusätzlichen Urlaubstagen,
- die Einführung oder die Verbesserung der Bestimmungen zur Regelung der Teilzeitarbeit, des unbezahlten Urlaubs, des Sozialurlaubs.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Sozialpartner werden die Berechnungsmethode durch Entscheidungen im Rahmen der paritätischen Kommission bzw. bei Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags präzisieren und anpassen.

*Erläuterungen für die Berechnungsmethode, die die allgemeinen und die auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (EVOLFPP) auf die Lohnempfänger, die in den Anwendungsbereich des FHL-Kollektivvertrags fallen, überträgt und beziffert.*

Die paritätische Kommission wird die Liste der EVOLFPP in Form jährlicher Stufen erstellen, die als Grundlagen für die Anwendung der Berechnungsmethode dienen werden.

Gegebenenfalls wird die paritätische Kommission die Auswirkungen der Entwicklung dieser oder jener EVOLFPP zu Berechnungszwecken abschätzen und festlegen.

Die paritätische Kommission muss über alle Zahlen und Statistiken verfügen, die zur Durchführung der Berechnungs- und Übertragungsprozedur erforderlich sind.

Die paritätische Kommission wird die verschiedenen Parameter der Berechnungsmethode präzisieren und festlegen. Die Parameter müssen den durch Zahlen belegten Stand der einzelnen Komponenten der Lohnmassen der verschiedenen Berufsgruppen, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen, auf bestmögliche Art widerspiegeln, damit die Auswirkungen der EVOLFPP im Hinblick auf die Festsetzung des Entwicklungsvolumens des Kollektivvertrags (EVOLCCT und EVOLCCTbis) genau bestimmt werden können.

Die auf die vorab erwähnten Parameter angewandten Entwicklungssätze der EVOLFPP werden die in finanziellen Volumen bzw. in Entwicklungssätzen ausgedrückten Entwicklungen des Kollektivvertrags (EVOLCCT und EVOLCCTbis) bestimmen.

Der auf Grund dieser Methode errechnete Gesamtumschlag wird das Entwicklungsvolumen des zu erneuernden Kollektivvertrags (EVOLCCT und EVOLCCTbis) bestimmen.

Angesichts der einzelnen zeitlichen Verschiebungen, die zwischen dem Sektor des luxemburgischen öffentlichen Dienstes und dem FHL-Kollektivvertrag entstehen können, vereinbaren die Sozialpartner die Anwendung folgender Prinzipien:

#### 1. Berechnung der ENVCCCT:

Hinsichtlich der Umsetzung der Erhöhung der Gesamtlohnsummen, die für den öffentlichen Dienst festgelegt werden können, wurde Folgendes für die Kollektivverträge nach dem 31. Dezember 2005 vereinbart:

- Die FHL-Kollektivverträge sehen für das 1. und gegebenenfalls das 2. Jahr, in dem diese Verträge gültig sind, eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme vor, welche identisch ist mit den Erhöhungen im öffentlichen Dienst (FP), für die gleichen Kalenderjahre.
- Die FHL-Kollektivverträge sehen des Weiteren für das 1. Jahr, in dem die Verträge gültig sind, eine Prämie vor, welche der im vorangehenden Kalenderjahr genehmigten Erhöhung im öffentlichen Dienst entspricht (vor dem 1. Jahr der Gültigkeit), mit Verzugszinsen. Die Verzugszinsen werden auf Basis des Mittelwerts der Leitzinsen, so wie sie von der Europäischen Zentralbank festgelegt werden, berechnet.
- Die Verwendung der Erhöhungen und der Prämie wird im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien getroffen.

#### Anwendungsbeispiel:

Jahr	N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6	N+7	N+8
FP	100	102	104	106	107	108	109		
FHL	100	100	104 +(2+i)	106	106	108 (+1+i)	109	109	

#### 2. Berechnung der ENVCCCTbis:

Je nach Datum ihrer Inkraftsetzung, sind die EVOLFP in jährliche Stufen unterteilt. Die Berechnungsmethode beziffert die jährliche(n) Auswirkung(en) und demzufolge das jährliche Volumen für die EVOLCCCTbis.

Um bestmöglich eventuelle Verspätungen bei der Anwendung zu Ungunsten der in den FHL-Mitgliedsbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer zu verringern, wird festgehalten, dass die EVOLFP, ausgedrückt in EVOLCCCTbis, in den Kollektivvertrag aufgenommen werden, der nach Ablauf des Zeitraums, in dem die EVOLCCCTbis aufgetreten sind, verhandelt wird.

Für den Fall, dass EVOLFP beschlossen wurden, deren Datum für die Inkraftsetzung jedoch erst nach den Verhandlungen des Kollektivvertrags liegt, muss deren Auswirkungen als EVOLCCCTbis berücksichtigt werden. Diese EVOLCCCTbis sind dann Bestandteil des jährlich vorgesehenen Volumens für den Kollektivvertrag, der noch verhandelt wird.

Die EVOLFP, welche zwischen dem Datum der Unterschrift und dem Ablaufdatum dieses Kollektivvertrags beschlossen wurden, sind Bestandteil des jährlich berechneten Volumens für die Verhandlungen des nächsten Kollektivvertrags.

## ARTIKEL 29 KOMPETENZMANAGEMENT

### 29.1 DEFINITIONEN UND ZIELSETZUNG

Kompetenzmanagement ist die Summe aller Aktionen, Maßnahmen und Instrumente, die es einem Unternehmen und seinen Beschäftigten ermöglichen, die Kompetenzen, die sie heute und in Zukunft individuell und kollektiv benötigen, zu erwerben, zu erhalten und zu entwickeln.

Kompetenz ist die Gesamtheit von Wissen (Kenntnissen), Erfahrungen, Fertigkeiten (Beherrschung von Praktiken) und Verhaltensweisen (Soft Skills), die im Laufe der beruflichen Laufbahn erworben und weiterentwickelt werden.



*Kompetenz ist ein unverzichtbarer Schlüssel zur Vorbereitung und Begleitung der Entwicklung der Beschäftigten, Berufe und Arbeitsplätze.*

Die Einführung eines Kompetenzmanagements für Krankenhauseinrichtungen war notwendig, um einen innovativen Prozess und Begleitinstrumente für die Entwicklung kollektiver Anstrengungen ab dem Zeitpunkt der Einstellung der Beschäftigten und während ihrer gesamten Laufbahn bereitzustellen.

Die Modalitäten für die Einführung des Kompetenzmanagements liegen in der Verantwortung der Geschäftsleitung und der Personalvertretung, die gemäß den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheiden. Diese Modalitäten legen auch das Zugriffsrecht und die Aufbewahrungsfristen gemäß den gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen zum Datenschutz fest.

Das System unterstützt, bereichert und stärkt die bestehenden Personalprozesse in den Einrichtungen und ist ein wichtiger Pfeiler für ein effizientes Personal- und Unternehmensmanagement sowie für die Personalentwicklung. Es ermöglicht

- die Beschäftigten anzuerkennen und aufzuwerten,
- konstruktives Feedback zu erleichtern und zu ermöglichen,
- dazu beitragen, dass die Beschäftigung dem Profil des Arbeitnehmers entspricht,
- den Beschäftigten mehr Verantwortung zu übertragen.

## 29.2 INSTRUMENTE DES KOMPETENZMANAGEMENTS

Für das Kompetenzmanagement können folgende Instrumente herangezogen werden.

### Stellenbeschreibungen

Stellenbeschreibungen sind unverzichtbare Instrumente für Einrichtungen und ihre Beschäftigten und tragen dazu bei, die Kompetenzen zu ermitteln und zu definieren, die für die ordnungsgemäße Ausübung der übertragenen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Pflichten erforderlich sind.

### Die Beurteilungsmaßnahmen

Die Geschäftsleitung und die Personalvertretung entscheiden gemäß den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen über die Einführung, Beibehaltung, Änderung oder Aufhebung:

- Beurteilungsmaßnahmen im Rahmen der Bewertung eines Arbeitnehmers während der Probezeit eines Arbeitsvertrags,
- Beurteilungsmaßnahmen im Rahmen der Bewertung eines Arbeitnehmers während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags, falls der betreffende Arbeitnehmer Interesse daran bekundet, nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Einrichtung angeboten zu bekommen,
- spezifische Prüfungs- und Beurteilungsverfahren für die Auswahl von Bewerbern, die sich auf bestimmte Funktionen oder Positionen mit hierarchischer Verantwortung innerhalb der Einrichtung bewerben,
- Beurteilungs- und Analysemaßnahmen zur Gewährleistung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen und zur Ermittlung des Bedarfs an Anpassung oder Erwerb von Kompetenzen im Rahmen der kontinuierlichen beruflichen Entwicklung.

Die Anwendung von standardisierten oder nicht standardisierten Bewertungsmethoden oder -werkzeuge, die eine individuelle Einstufung des Arbeitnehmers in Bezug auf:

- 1) seine Produktivität oder sein Arbeitsergebnis,
- 2) seine praktischen oder theoretischen beruflichen Kenntnisse,
- 3) sein Verhalten oder seine Arbeitshaltung,

in Bezug auf eine theoretische oder tatsächliche Grundgesamtheit von Personen oder in Bezug auf ein vorher festgelegtes Bewertungskriterium ist unzulässig. Beurteilungsverfahren, -instrumente und -maßnahmen müssen so konzipiert oder organisiert sein, dass die Transparenz, Unparteilichkeit und Gleichbehandlung der Beurteilung und der Interpretation der Ergebnisse bestmöglich gewährleistet sind.

### **Gespräche zur beruflichen Entwicklung**

Gespräche zur beruflichen Entwicklung und Selbstbeurteilungen der Arbeitnehmer sind grundlegende Instrumente für das Kompetenzmanagement in den Einrichtungen. Diese Instrumente sollten nicht für karrierebezogene Sanktions- oder Beförderungssysteme verwendet werden. Sie dürfen nicht zur Messung und zum Vergleich von Leistungen oder zur individuellen Einstufung von Arbeitnehmern verwendet werden. Die Gespräche ermöglichen einen privilegierten Moment des Austauschs und des Dialogs mit dem Arbeitnehmer.

Die Geschäftsleitung und die Personalvertretung, die nach den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheiden, überwachen die Durchführung von Gesprächen zur beruflichen Entwicklung und zur Selbstbeurteilung sowie die Auswahl der Personen, die diese Gespräche führen. Diese Personen werden im Rahmen einer klar definierten und von den Beteiligten bestätigten Politik des Kompetenzmanagements (Verfahren, Instrumente, Begleitung, ...) in der Durchführung von Gesprächen und der Beurteilung geschult.

Der Arbeitnehmer kann sich von der Personalvertretung unterstützen lassen und der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers kann sich von seinem Vorgesetzten unterstützen lassen.

Das Gespräch findet in den Räumlichkeiten der Einrichtung statt und wird als Arbeitszeit gewertet.

Die von den Arbeitnehmer vorgenommenen Selbstbeurteilungen und die durchgeführten individuellen Gespräche zur beruflichen Entwicklung dürfen von den Einrichtungen nur im Rahmen des Kompetenzmanagements verwendet werden. Die Transparenz, Unparteilichkeit und Billigkeit der Beurteilung und der Auslegung der Ergebnisse muss dem Arbeitnehmer garantiert werden.

Persönliche oder private Themen eines Arbeitnehmers werden nicht behandelt. Eine bekannte oder vermutete negative berufliche Vorgeschichte darf die Auslegung der Ergebnisse nicht beeinflussen.

Ein im Zusammenhang mit einem Gespräch zur beruflichen Entwicklung oder einer Maßnahme zur Selbstbeurteilung eines Arbeitnehmers erstelltes Schriftstück muss diesem zur Kenntnis gebracht werden, und der Arbeitnehmer hat das Recht, sich schriftlich oder mündlich zu den verschiedenen Bewertungen und Schlussfolgerungen zu äußern. Die Stellungnahmen des Arbeitnehmers werden seiner Akte beigefügt. Eine vollständige Kopie davon wird dem Arbeitnehmer ausgehändigt.

## **ARTIKEL 30 KONTINUIERLICHE BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG (DPC)**

Im Rahmen des Kompetenzmanagements in einer Einrichtung ist die berufliche Weiterbildung (développement professionnel continu DPC) eine Maßnahme, die darauf abzielt, den Erwerb, die Aufrechterhaltung und die Aktualisierung der Kompetenzen eines Arbeitnehmers sowie die Verbesserung seiner beruflichen Praktiken während seiner gesamten beruflichen Laufbahn zu fördern. Das System ist in drei Hauptphasen gegliedert:

- 1) Ermittlung des beruflichen Entwicklungsbedarfs des Arbeitnehmers in Bezug auf seinen derzeitigen oder künftigen Arbeitsplatz,
- 2) Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung (Tutoring, Coaching, gemeinschaftliches Arbeiten, Mentoring, Seminare, ...), die auf den Bedarf bzw. die Bedürfnisse des Arbeitnehmers zugeschnitten sind,
- 3) Bewertung der Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Berufspraxis des Arbeitnehmers.

### **Recht auf Zugang zu Maßnahmen der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung**

Jeder Arbeitnehmer hat unabhängig von Geschlecht, Status, Beruf oder Arbeitsfunktion und Dienstalter das Recht auf Zugang:

- zur beruflichen Weiterentwicklung und Fortbildung im Rahmen des beruflichen Entwicklungsplans bzw. eines Fortbildungsplans der Einrichtung,
- zu Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung oder Fortbildung, die außerhalb der Entwicklungsprioritäten der Einrichtung liegen und in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, dem ausgeübten Beruf oder der von dem Beschäftigten ausgeübten Arbeitsfunktion stehen.

**Der Arbeitnehmer darf nicht verpflichtet werden, während eines wie auch immer gearteten Urlaubs an einer Maßnahme zur beruflichen Entwicklung teilzunehmen.**

Hinsichtlich der obligatorischen Schulungen für Angehörige der Gesundheitsberufe sind die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

### **Organisation von Maßnahmen zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung**

Unbeschadet der geltenden gesetzlichen oder reglementarischen Verpflichtungen in diesem Bereich sowie der allgemeinen Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrags ist die Organisation der Maßnahmen zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung und der beruflichen Weiterbildung auf Ebene der einzelnen Einrichtungen der Personalvertretung und der Geschäftsleitung zugewiesen, die nach den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheiden, oder, falls ein solches nicht vorhanden ist, der paritätischen Ausbildungskommission. Diese setzt sich paritätisch aus drei Mitgliedern der Geschäftsleitung und drei Mitgliedern der Personalvertretung zusammen.

Im Rahmen ihrer Aufgaben analysieren und definieren sie Folgendes:

- Die Organisation und Funktionsweise der Maßnahmen zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung
- Die Bedürfnisse und Ziele der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung
- Die Anträge und Vorschläge der Arbeitnehmer
- Den beruflichen Entwicklungsplan bzw. den Ausbildungsplan
- Die Bilanz der Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung
- Das Budget und die finanzielle Bilanz der beruflichen Entwicklung

### **Kosten für Maßnahmen zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung**

Die Kosten, die im Rahmen der Finanzierung von Maßnahmen zur **kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung** und insbesondere von Fortbildungsmaßnahmen, Aufenthalts- und Reisekosten anfallen, werden von der Einrichtung getragen, sofern nicht in einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuschließenden Teilnahmevereinbarung, die eine Kostenteilung oder eine Kofinanzierung vorsieht, etwas anderes vereinbart wird.

Eine solche Teilnahmevereinbarung muss zuvor schriftlich verankert und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet werden. In keinem Fall darf die Einrichtung den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Entwicklung verpflichten, die eine Kostenteilung vorsieht.

Dennoch wird der Arbeitnehmer zur Erstattung bereits entstandener oder verlorener Ausgaben herangezogen, wenn der Arbeitnehmer unentschuldig einer Maßnahme zur beruflichen Weiterentwicklung fernbleibt, für die er eine Teilnahmevereinbarung unterzeichnet hatte.

Der Arbeitnehmer darf nicht verpflichtet werden, während eines wie auch immer gearteten Urlaub an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterentwicklung teilzunehmen.

### **ARTIKEL 31 VEREINIGUNG FÜR DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG IM KRANKENHAUSWESEN**

Zwischen den Vertragsparteien wurde einvernehmlich festgehalten, eine Vereinigung für die berufliche Weiterbildung im Krankenhauswesen zu gründen, das „Zentrum für berufliche Weiterbildung DeWidong“, nachstehend CFPC DeWidong asbl genannt. Die Entscheidungsgewalt sowie die Zusammensetzung des Verwaltungsrats müssen auf Basis der Paritätätskriterien zwischen der FHL, einerseits, und der den vorliegenden Kollektivvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften, andererseits, funktionieren.

Diese Vereinigung wird finanziert mittels:

- 1) eines jährlichen Beitrags der im Rahmen des Arbeitgeberanteils für jeden Arbeitnehmer erhoben wird (0,05% des beitragspflichtigen Jahresgehalts);
- 2) eines jährlichen Beitrags der FHL, der 0,05% der beitragspflichtigen jährlichen Gesamtlohnmasse der Mitgliedsbetriebe der FHL entspricht.

Die Vereinigung gewährleistet die Förderung und die Koordination der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer bei den Mitgliedsbetrieben der FHL.

Der Ablauf und die genaueren Befugnisse dieser Vereinigung sind einvernehmlich zwischen den unterzeichnenden Parteien im Rahmen der Statuten des CFPC DeWidong getroffen worden.

### **ARTIKEL 32 SICHERHEITSKOMMISSION**

Zwecks gegenseitigen Meinungsaustauschs zu Sicherheitsfragen richten die Vertragsparteien eine Sicherheitskommission für den Krankenhausbereich ein. Sie setzt sich aus Sicherheitsbeauftragten als Repräsentanten der Krankenhäuser und aus Sicherheitsdelegierten als Repräsentanten der Gewerkschaften zusammen. Die Arbeitsweise der Kommission wird von der paritätischen Kommission festgelegt.

### **ARTIKEL 33 ZWISCHENBETRIEBLICHER DIENST DER ARBEITSMEDIZIN (SIST)**

Bestimmte Aufgaben und Orientierungen und bestimmte Modalitäten der Arbeitsweise des zwischenbetrieblichen Diensts der Arbeitsmedizin werden zwischen den Sozialpartnern vereinbart.

### **ARTIKEL 34 RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT**

Um die Einhaltung der Ruhe- und Urlaubszeiten zu gewährleisten, trifft der Arbeitgeber die notwendigen Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer abschalten kann. Die Nichtbeantwortung von Anrufen oder E-Mails außerhalb der Arbeitszeit oder etwaiger Bereitschafts- oder Rufbereitschaftszeiten darf weder

disziplinarische Folgen für den Arbeitnehmer noch negative Folgen für seine Arbeitszeitgestaltung nach sich ziehen.

Die Personalvertretung und die Geschäftsleitung vereinbaren und konsultieren sich regelmäßig über die Modalitäten der Einhaltung der Nichterreichbarkeit des Arbeitnehmers.

### **ARTIKEL 35    PROGRESSIVER VORRUHESTAND**

Jede Einrichtung, die in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrags fällt, verpflichtet sich, gemäß Artikel L. 584-2 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches bis zum 30. April 2022 eine Sondervereinbarung mit dem für die Beschäftigung zuständigen Minister zu schließen, um das Prinzip und die Modalitäten des progressiven Vorruhestands in der Einrichtung einzuführen, die die Vereinbarung mit dem zuvor genannten Minister unterzeichnet hat.

Dies ist nicht als progressiver Vorruhestand aufgrund einer ausdrücklichen Bestimmung im Tarifvertrag im Sinne von Artikel L. 584-1 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs zu betrachten.

Auf der Grundlage dieser Sondervereinbarung kann der Arbeitnehmer die Zulassung zum progressiven Vorruhestand beantragen.

Jede Einrichtung kann in Absprache mit ihrer Personalvertretung Prioritätskriterien vorsehen.

Der Abschluss der oben genannten Sondervereinbarung hängt von der Vorlage der Stellungnahme der zuständigen Personalvertretung ab.

Die Parteien vereinbaren, dass die Vereinbarung für eine Dauer von drei Jahren geschlossen werden soll, die verlängert werden kann.

### **ARTIKEL 36    RECHT DES AUSHANGS**

Das Recht des Aushangs gewerkschaftlicher Veröffentlichungen an den dazu vorgesehenen Stellen steht allein den Kollektivvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften und jenen zu, die in der Personalvertretung vertreten sind. Die Geschäftsleitung muss im Voraus über jeden Aushang informiert werden.

### **ARTIKEL 37    SCHUTZ DES ARBEITSPLATZES UND DER SOZIALEN STELLUNG**

1) Im Falle:

- einer Übernahme eines Mitgliedsbetriebs der FHL durch einen anderen Mitgliedsbetrieb der FHL,
- einer Übernahme einer Abteilung eines Mitgliedsbetriebs der FHL durch einen anderen Mitgliedsbetrieb der FHL,
- einer Übernahme einer Abteilung eines Mitgliedsbetriebs der FHL durch einen anderen Arbeitgeber, der nicht der FHL angehört,
- einer Fusion von zwei oder mehreren Mitgliedsbetrieben der FHL,
- einer Fusion zwischen mindestens einem Mitgliedsbetrieb der FHL mit einem oder mehreren nicht zur FHL gehörenden Arbeitgeber(n),

sind Massen- oder individuelle Entlassungen ohne personenbezogene Begründung eines oder mehrerer Arbeitnehmer, der oder die zum Datum der Übernahme oder der Fusion in einem Mitgliedsbetrieb der FHL

beschäftigt ist oder sind, für die Dauer von 10 (zehn) Jahren ab dem Datum der Übernahme oder der Fusion nicht zulässig. Der Arbeitnehmer ist in seinen vertraglichen und vereinbarten Rechten geschützt.

Im Falle einer Fusion zwischen mindestens einem Mitgliedsbetrieb der FHL mit einem oder mehreren nicht zur FHL gehörenden Arbeitgeber(n), muss die durch die Fusion entstandene Einrichtung den Kollektivvertrag der FHL annehmen.

2) Im Falle von Synergien zwischen zwei oder mehreren Mitgliedsbetrieben der FHL

sind Massen- oder individuelle Entlassungen, ohne personenbezogene Begründung, eines oder mehrerer Arbeitnehmer für eine Dauer von 10 (zehn) Jahren ab dem Datum der Synergie nicht zulässig. Der Arbeitnehmer ist in seinen vertraglichen und vereinbarten Rechten geschützt.

Im Prinzip kann kein Arbeitnehmer gezwungen werden, den Mitgliedsbetrieb im Falle einer Verlegung seines Arbeitsplatzes oder seiner Abteilung im Rahmen einer Synergie zu wechseln, es sei denn, der Arbeitnehmer könnte auf Grund seiner fachspezifischen Qualifikation keinen anderen Posten in dem Mitgliedsbetrieb, in dem er beschäftigt ist, durch interne Versetzung bekleiden. Für den Fall, dass interne Versetzungen notwendig sind, legen die Geschäftsleitung und die Personalvertretung die Modalitäten dieser Versetzung fest und bieten den betroffenen Arbeitnehmern die für die Anpassung an die neue Arbeitssituation nötigen Weiterbildungen an. Diese Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitnehmer ist von sämtlichen Weiterbildungskosten befreit.

3) Im Falle der Schließung einer Abteilung eines Mitgliedsbetrieb der FHL, wobei die anfallenden Dienstleistungen von externen Unternehmen übernommen werden

In Mitgliedsbetrieben mit über 100 Beschäftigten wird kein Arbeitnehmer entlassen. Die Arbeitsplätze dieser Arbeitnehmer sind durch interne Versetzungen ohne Gehaltsverlust garantiert. Die Geschäftsleitung und die Personalvertretung legen die Modalitäten fest und bieten den betroffenen Arbeitnehmern die für die Anpassung an die neue Arbeitssituation nötigen Weiterbildungen an. Diese Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitnehmer ist von sämtlichen Weiterbildungskosten befreit.

In Mitgliedsbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten bemüht sich der Arbeitgeber, das betroffene Personal durch interne Versetzungen ohne Gehaltsverlust weiter zu beschäftigen. Wenn interne Versetzungen unmöglich sind, wird der Arbeitgeber eine zusätzliche Vergütung, deren Höhe dem Zeitraum der Kündigungsfrist entspricht, auszahlen und mit dem neuen Arbeitgeber eine Übernahme des Personals verhandeln, entsprechend den Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrags. Die betroffenen Arbeitnehmer haben auf jeden Fall für eine Dauer von fünf Jahren Anspruch auf eine bevorzugte Einstellung bei ihrem vorherigen Arbeitgeber.

## **ARTIKEL 38    MAßNAHMEN FÜR DIE VERTRETUNG DER INTERESSEN DER ARBEITNEHMER**

### **38.1 RECHTE DER PERSONALVERTRETUNG**

Zusätzlich zu den im Buch IV des Arbeitsgesetzbuchs verankerten Rechten betreffend die Personalvertretung haben die gewählten Vertreter der den Kollektivvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften folgende Rechte:

- ein Guthaben von monatlich 50 Stunden, die zwischen den Mitgliedern der Personalvertretung, je nach Abschneiden der unterzeichnenden Gewerkschaften anlässlich der Sozialwahlen aufgeteilt werden. Dieses Guthaben wird zur Verfügung gestellt für die Durchführung von Analysen und Vorbereitungsarbeiten sowie für Besprechungen und Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit

den Aktivitäten der Personalvertretung, welche früher dem gemischten Betriebsrat zugeordnet waren. Dieses Guthaben wird monatlich oder jährlich abgerechnet;

- ein Guthaben von 38 Stunden pro Jahr für jeden anlässlich der Sozialwahlen gewählten ordentlichen oder stellvertretenden Personalvertreter, der Mitglied der unterzeichnenden Gewerkschaften ist. Dieses Guthaben wird zur Verfügung gestellt für die gewerkschaftliche Weiterbildung sowie für die Versammlungen der satzungsgemäßen Instanzen der unterzeichnenden Gewerkschaften. Dieses Guthaben wird jährlich abgerechnet;
- ein Guthaben von 38 Stunden pro Mandat für jeden anlässlich der Sozialwahlen gewählten ordentlichen Personalvertreter, der Mitglied der unterzeichnenden Gewerkschaften ist. Dieses Guthaben wird zur Verfügung gestellt für die Weiterbildung im Hinblick auf den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten in den Bereichen Informatik und Telekommunikation. Die Verwaltung dieses Guthaben erfolgt auf der Basis einer Mehrjahresabrechnung. Die Kosten für diese Weiterbildungen gehen zu Lasten des Arbeitgebers bis zu einem Betrag in Höhe der Kosten, die normalerweise für gleichwertige Weiterbildungen gezahlt werden.

Der Präsident jeder Personalvertretung muss, wie ein Abteilungsleiter, die gewissenhafte und korrekte Nutzung der Guthaben für die gewählten Vertreter überwachen. Der Präsident jeder Personalvertretung zeichnet verantwortlich nach den in den jeweiligen Einrichtungen geltenden Verfahren.

Des Weiteren haben die Personaldelegationen Anspruch auf ein Betriebskapital von maximal 0,0065% der Gesamtlohnsumme des Mitgliedsbetriebs, das je nach Resultat bei den Sozialwahlen aufgeteilt wird.

Soweit möglich, stellt der Mitgliedsbetrieb der Personalvertretung einen Büroraum zur Verfügung.

Jeder Mitgliedsbetrieb ist verpflichtet, mit der Personalvertretung Regeln auszuarbeiten, welche die Teilnahme der gewählten Personalvertreter an der Erstellung des Haushaltsplans und der jährlichen Budgetverhandlungen mit der Gesundheitskasse gewährleistet.

## **38.2 AUSSTATTUNG DER PERSONALVERTRETUNG**

Die Mitgliedsbetriebe der FHL verpflichten sich, ihren jeweiligen Personalvertretungen eine Standardbüroausstattung zur Verfügung zu stellen. Dies schließt die üblicherweise verwendeten EDV- und Telekommunikationseinrichtungen ein.

Die EDV-Ausstattung (Hardware und Software) für die Personalvertretungen ist jährlich an die Standardausstattung der Einrichtung, genauer gesagt des Direktionssekretariats, anzupassen. Die Anschaffung neuer Standards wird erst nach der Abschreibung der alten Ausrüstung obligatorisch. Die Abschreibung kann sich über 3 bis 5 Jahre erstrecken.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihnen die EDV-Ausstattung zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um Sitzungen per Videokonferenz abzuhalten und daran teilzunehmen.

Artikel L. 416-4 des Arbeitsgesetzes besagt, dass "die Sitzungen der Personalvertretungen unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfinden", was vom Arbeitgeber eingehalten werden muss, auch wenn die Sitzungen per Videokonferenz stattfinden.

### **38.2.1 Installation und Wartung**

Die Direktion garantiert die Installation sowie die Wartung der Computerausrüstung unter denselben Bedingungen und Verfahren wie für jede andere Abteilung der Einrichtung.

### 38.2.2 Sicherheit und Vertraulichkeit von Daten

Der Vorsitzende der Personalvertretung erstellt eine Liste mit allen Mitgliedern, die das Recht haben, den Computerpark zu nutzen. Diese Liste muss bei der Direktion hinterlegt werden, damit Passwörter für diese Nutzer erstellt werden können.

Die Nutzer (siehe Liste) verpflichten sich:

- die in der Einrichtung geltenden Sicherheitsregeln und -verfahren einzuhalten,
- keine Software ohne vorherige Absprache zu installieren,
- keine Hardware ohne vorherige Absprache auszutauschen und/oder hinzuzufügen.

Die Leitung der Einrichtung verpflichtet sich:

- eine geschützte Umgebung auf dem Computerserver einzurichten,
- einen Zugang nur für Personalvertretungsmitglieder (siehe Liste),
- elektronische Daten regelmäßig zu sichern.

Alle spezifischen Modalitäten sind von der Geschäftsleitung und der Personalvertretung festzulegen, die nach den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Entscheidungsmechanismen entscheidet.

## **ARTIKEL 39 NICHTIGKEITSBESTIMMUNGEN**

Jede Vereinbarung, die zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Kollektivvertrags weniger vorteilhaft als die bestehenden Bedingungen ist, ist nichtig. Es steht den Parteien frei, zusätzliche Klauseln zu vereinbaren, unter der Voraussetzung, dass sie günstiger für die Arbeitnehmer sind.

## **ARTIKEL 40 HAFTPFLICHTVERSICHERUNG**

Jeder Betrieb wird seiner Personalvertretung eine Kopie des Haftpflichtversicherungsvertrags übergeben.

## **ARTIKEL 41 ORGANIGRAMM**

Jeder Betrieb wird seiner Personalvertretung das hierarchische Organigramm übergeben.

## **ARTIKEL 42 ÜBERSETZUNG DES KOORDINIERTEN TEXTES**

Der neue koordinierte Text wird in die deutsche Sprache übersetzt. Bei Auslegungsproblemen ist allein der französische Text maßgebend.



# KAPITEL 5 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

---

## ARTIKEL 43 PARITÄTISCHE PLATTFORMEN

### 43.1 BEREITSCHAFTSDIENST: OBERE GRENZEN

Es wurde entschieden, eine paritätische Plattform zu bilden, um die Einführung einer Regelung betreffend die obere Grenze in Zusammenhang mit den Bereitschaftsdienststunden bzw. den effektiven Arbeitsstunden im Rahmen des Bereitschaftsdiensts zu besprechen. Die Schlussfolgerungen dieser paritätischen Plattform sind Bestandteil der Verhandlungen des nächsten Kollektivvertrags der in den Mitgliedsbetrieben der FHL-Beschäftigten. Die Tätigkeiten der Plattform „Bereitschaftsdienst“ werden für die Dauer des vorliegenden Kollektivvertrags verlängert.

### 43.2 REDUZIERTER ARBEITSZEIT FÜR ÜBER FÜNFZIGJÄHRIGE ARBEITNEHMER

Im Hinblick auf die Einführung in den Kollektivvertrag eines Systems zur reduzierten Arbeitszeit für über fünfzigjährige Arbeitnehmer, haben die unterzeichnenden Parteien beschlossen, die methodischen Grundlagen dieses Systems innerhalb der paritätischen Kommission auszuarbeiten. Diese Methodologie muss den folgenden Parametern Rechnung tragen:

- finanzielles Gleichgewicht der vorgesehenen Maßnahme für die Mitgliedsbetriebe der FHL;
- Effizienz der Verwaltung der Abteilungen durch die betroffenen Geschäftsleitungen;
- Definition der Zugangskriterien.

Die paritätische Kommission wird o.g. Methodologie erstellen und auswerten, ob sie den Parametern 1 bis 3 für die Einführung eines Systems zur reduzierten Arbeitszeit für über fünfzigjährige Arbeitnehmer entspricht. Nur eine positive Bewertung der Punkte 1 bis 3 hat die Einführung dieses Systems zur Folge.

Wenn sich ein oder mehrere die Punkte 1 bis 3 betreffende Elemente nach der Einführung des Systems ändern, wird die paritätische Kommission diese Elemente erneut überprüfen, um sie an die neuen Anforderungen anzupassen. Die Arbeiten der Plattform „reduzierte Arbeitszeit für über fünfzigjährige Arbeitnehmer“ werden für die Dauer des vorliegenden Kollektivvertrags verlängert.

### 43.3 FUNKTIONSBASIERTES ENTLOHNUNGSSYSTEM UND AUFWERTUNG DER LAUFBAHNEN

Angesichts der Entwicklung der Inhalte der verschiedenen Lehrgänge, und insbesondere die vom Gesetzgeber beschlossene generelle Entwicklung der Einstufung der Studien und Diplome verschiedener Gesundheitsberufe,

angesichts der im Jahre 1995 erfolgten Aufwertung der Studien zum medizinisch-technischen Assistenten und zum Krankenpfleger der Berufe im Gesundheitswesen und der sozialen Berufe in der Oberstufe des technischen Unterrichts im technischen Sekundarunterricht, welche seither zum Abschlussdiplom der technischen Studien führen,

angesichts der Aufwertung der Studien zum Hilfspfleger mit seither Erhalt des „CATP“,

angesichts der Tatsache, dass diese generelle Entwicklung, welche durch den Gesetzgeber betreffend das Studienniveau und die Diplome im Gesundheitswesen beschlossen wurde, bis zum heutigen Tage nicht vom Gesetz über die Gehälter der Staatsbeamten anerkannt wurde,

angesichts der Erklärung der Regierung eine Überprüfung der Gehälter der Staatsbeamten vorzunehmen, und dass in dieser Überprüfung logischerweise das Projekt der Aufwertung der Laufbahnen dieser Berufe im Gesundheitswesen und ihrer Spezialisierung inbegriffen wäre,

angesichts der Wichtigkeit des Krankenhausesektors in einem sozialen und nationalen Kontext,

angesichts der Gelegenheit, die interne Gerechtigkeit der Löhne zu verbessern und die (zahlreichen) neuen Funktionen, welche in den letzten Jahren entstanden sind, gemäß ihrem angemessenen Wert zu schätzen,

angesichts der Absicht der FHL und der unterzeichnenden Gewerkschaften OGB-L und LCGB, den sozialen Frieden im Krankenhausesektor kurzfristig und langfristig zu bewahren und zu diesem Zweck den Artikel 28 des vorliegenden Kollektivvertrags einzuhalten,

vereinbaren die unterzeichnenden Sozialpartner des vorliegenden Kollektivvertrags Folgendes:

sie bestehen auf die Notwendigkeit, den Schutz und die Verbesserung der Perspektiven der Personalpolitik im luxemburgischen Krankenhauswesen voranzutreiben, in Anbetracht des nationalen wirtschaftlichen Umfelds,

sie beschließen, zu diesem Zweck eine paritätische Plattform „Funktionsbasiertes Entlohnungssystem und Aufwertung der Laufbahnen“ zu schaffen, die als Aufgabe hat:

- das derzeitige Vergütungssystem zu vervollständigen, indem man zunächst für bestimmte Funktionen zusätzliche Gewichtungskriterien integriert (zusätzlich zu der Einstufung des Basisstudiums und des Dienalters). Diese Kriterien, in der Anzahl von 6 bis 8, werden so ausgewählt, dass sie auf die angemessenste Art das Arbeitsumfeld des luxemburgischen Krankenhausesektors widerspiegeln;
- Tätigkeiten betreffend nachstehenden Schritten zu leisten:
  - 1) ein Inventar der Funktionen aufstellen
  - 2) ein Projektvorgehen aufstellen (Priorisierung der zu analysierenden Funktionen, Planung der Arbeiten und der zur Verfügung zu stellenden Ressourcen, usw.)
  - 3) Modellsimulationen durchführen:
    - ¶ die Funktionsprofile ausarbeiten,
    - ¶ die oben erwähnten Kriterien wählen,
    - ¶ die Funktionen abwägen,
    - ¶ die Funktionen in einheitliche Kategorien klassifizieren,
    - ¶ Berechnung der Auswirkung des Modells.
  - 4) Wahl des endgültigen Modells,
  - 5) die Übergangsmaßnahmen festhalten.

Der Aspekt betreffend die Aufwertung der Berufe wird in der Gewichtung der festgehaltenen Kriterien berücksichtigt.

Aufgrund der Schlussfolgerungen, die am Ende der oben erwähnten Arbeiten gezogen werden, wird die Plattform gegebenenfalls Empfehlungen festhalten, welche für notwendig erachteten Schritte, Initiativen und Schritte gegenüber der Regierung und anderen Instanzenumzusetzen sind. Bei Übereinkommen über einen von den Vertragsparteien unterzeichneten Text werden die unterzeichnenden Sozialpartner des vorliegenden Kollektivvertrags bei den zuständigen Instanzen intervenieren, um die Modalitäten der Einführung auszuhandeln.

Die Tätigkeiten der Plattform „Funktionsbasiertes Entlohnungssystem und Aufwertung der Laufbahnen“ wird für die Dauer dieses Kollektivvertrags verlängert.

Der Teil zur „Aufwertung der Laufbahnen“ war Gegenstand einer am 21. Juni 2017 zwischen den Parteien unterzeichneten Erneuerung des FHL-Kollektivvertrages (CCT-FHL).

#### 43.4 ARBEITSPLATZERHALT

Die Vertragspartner stellen fest, dass Artikel 37 des vorliegenden Kollektivvertrags umformuliert werden muss. Sie halten fest, dass der Zeitraum, um diese Arbeit und die Ausführungsbestimmungen zu beenden, bis zum 31. Dezember 2013 verlängert wird. So lange wie diese Arbeiten nicht beendet sind, bleibt Artikel 37 des vorliegenden Kollektivvertrags in seiner Fassung des koordinierten Textes vom 08.07.2005 in seiner Gesamtheit gültig.

Die Vertragspartner verpflichten sich deshalb, die Diskussionen über eine Neuformulierung des Artikels 37 im nachfolgenden Rahmen weiterzuführen. Diese Bestimmungen stellen nur den Rahmen dar, der in Abhängigkeit von den bis zum 31.12.2013 durchgeführten Überlegungen mit mehr Präzision definiert beziehungsweise angepasst werden muss. Die Arbeiten können nicht abgeschlossen werden, bevor die Allgemeingültigkeit des vorliegenden Kollektivvertrags nicht erklärt oder abgelehnt wurde.

Die verschiedenen Möglichkeiten des aktuellen Artikels 37 werden im Rahmen einer paritätischen Arbeitsgruppe „Arbeitsplatzerhalt“ analysiert. Für die unten aufgeführten Fälle ist schon jetzt vorgesehen, gemäß des nachfolgenden Rahmens zu arbeiten.

Im Fall:

- ¶ von Synergien zwischen zwei oder mehreren Arbeitgebern, die Mitglied in der FHL sind,
- ¶ von Auslagerungen eines Tätigkeitsbereichs eines Mitglieds der FHL in den Tätigkeitsbereich eines anderen Mitglieds der FHL,
- ¶ der Schließung eines Tätigkeitsbereichs eines Mitglieds der FHL aufgrund einer Tätigkeitsstilllegung,

tritt ein Arbeitsplatzschutz für jeden Arbeitnehmer in Kraft und dies auf zwei Ebenen:

##### 1) Arbeitsplatzschutz im ursprünglichen Betrieb:

Bei dieser ersten Ebene engagiert sich der Arbeitgeber, alle hausinternen Möglichkeiten festzustellen, um dem Arbeitnehmer hausinterne Versetzungen ohne Einkommensverlust vorzuschlagen. Dieses geschieht zwischen Direktion und Personalvertretung, und die Umsetzung wird entsprechend den Vereinbarungen, die in einer 2013 ins Leben zu rufenden, paritätischen Arbeitsgruppe „Arbeitsplatzerhalt“ gefunden werden sollen, durchgeführt.

##### 2) Arbeitsplatzgarantie im Krankenhausbereich:

Bei dieser zweiten Ebene identifizieren die Krankenhäuser Stellenangebote im gesamten Krankenhausbereich, um dem Arbeitnehmer Versetzungen ohne Einkommensverlust innerhalb der Krankenhäuser vorzuschlagen.

Diese Prozedur wird im Rahmen einer paritätischen Koordinationsgruppe durchgeführt, welche aus Vertretern der Krankenhäuser und den Gewerkschaften besteht. Vertreter der ADEM werden zu diesen Versammlungen eingeladen, um das Angebot von alternativen Arbeitsplätzen auszuweiten.

Jede vorgeschlagene Lösung kann vom Arbeitnehmer angenommen oder abgelehnt werden.

Der Arbeitnehmer, der die vorgeschlagene Lösung annimmt, kann sich dann nicht mehr auf die Bestimmungen seines ursprünglichen Arbeitsvertrags berufen, um sich gegen eventuelle Konsequenzen, die aus der neuen Arbeitsstelle und den neuen Arbeitsbedingungen entstanden sind, zu widersetzen. Die Anpassung der Gehaltsbedingungen ist jedoch an den vorherigen Beschluss der Koordinationsgruppe gebunden.

Wenn der Arbeitnehmer die vorgeschlagene Lösung ablehnt, kann der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen gekündigt werden.

Die Ausführungsbestimmungen werden entsprechend den Übereinkünften einer paritätischen Arbeitsgruppe "Arbeitsplatzerhalt" festgelegt, die 2013 gegründet wird.

#### **ARTIKEL 44 DIENSTALTERSBONUS**

Die Bestimmungen von Artikel 14.2 in Zusammenhang mit dem Dienstaltersbonus können die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer, die vor dem 31.12.1990 in einem Dienstverhältnis standen, nicht beeinträchtigen.

# KAPITEL 6 ÜBERGANGSMAßNAHMEN

## ARTIKEL 45 LAUFBAHNWECHSEL ZUM 1. OKTOBER 2017

### 45.1 LAUFBAHNWECHSEL ZUM 1. OKTOBER 2017

- 1) Der Begriff des fiktiven Alters für den Laufbahnbeginn wird für die Einstellung ab dem 1. Oktober 2017 abgeschafft. Für die am 30. September 2017 im Dienst stehenden und am 1. Oktober 2017 noch im Dienst stehenden Arbeitnehmer hat diese Abschaffung keine Wirkung - sie wird nicht zu einer Neuberechnung der Laufbahn führen.
- 2) Das Fälligkeitsdatum der Zweijahresfristen wird durch die Einführung der neuen Laufbahn nicht verändert.
- 3) Personen, die am 30. September 2017 eine Prämie auf der Grundlage von Artikel 15.2 des koordinierten Textes des CCT FHL von Dezember 2014 erhalten und am 1. Oktober 2017 noch im Dienst sind, behalten ihre Prämie, sofern die Summe aus der ehemaligen Basislaufbahn und der Prämie vorteilhafter ist als die neue Laufbahn. Andernfalls kann die Prämie abgeschafft werden.
- 4) Alle Arbeitnehmer, die am 30. September 2017 im Dienst standen und am 1. Oktober 2017 noch im Dienst standen, werden in die neuen Laufbahnen umgegliedert, die ab dem 1. Oktober 2017 gelten. Die Einstufung in die neuen Laufbahnen erfolgt nach folgenden Regeln:

#### Allgemeine Regeln:

- 1) Grundsätzlich werden die Arbeitnehmer in der neuen Lohntabelle in die Dienstaltersstufe eingestuft, die unmittelbar über dem Punktwert der am 1. Oktober 2017 erreichten Stufe liegt. So werden Arbeitnehmer, die im Oktober auf der Grundlage ihrer bisherigen Laufbahn eine Biennale (Zweijahresperiode) gehabt hätten, zunächst von der Biennale profitieren, bevor sie in die neue Laufbahn eingeordnet werden.
- 2) Für Universitätskarrieren, die jetzt als CA10 oder CS10 eingestuft sind, liegt die Einstufung auf der gleichen oder unmittelbar höheren Stufe in Punkten.
- 3) Für Arbeitnehmer, die die Stufe mit der letzten Biennale (Karriere-Ende) in ihrer früheren Karriere erreicht haben, wird die Anzahl der Stufen, die am Ende ihrer Laufbahn in der früheren Karriere erreicht wurden, zu der Stufe hinzugefügt, die nach der Regel der neuen Einstufung in die nächsthöhere Stufe erreicht wurde.
- 4) Eine Tabelle, aus der hervorgeht, wie die Schritte am 1. Oktober 2017 (tableau de matching) sowohl nach den oben genannten allgemeinen als auch nach den unten aufgeführten spezifischen Regeln aufeinander abgestimmt sind, ist diesem Text beigelegt (Anlage 5ter).

#### Spezifische Regeln:

- a) Für ehemalige aufgewertete Karrieren (OU1, ES1, ES2 (außer Erzieher), ES3, ES4) werden, angesichts des erheblichen Unterschieds zwischen den neuen und den alten Laufbahnen, die jeweilige neue Laufbahntabelle vorübergehend fiktiv um eine oder mehrere Stufen reduziert, um die Stufe in der neuen Laufbahn zu bestimmen.  
Die betroffenen Arbeitnehmer werden in die neue Dienstaltersstufe auf dem Wertniveau eingestuft, das unmittelbar über dem Punktwert der am 1. Oktober 2017 erreichten Stufe liegt, erhöht um eine Biennale (Zweijahresperiode).
- b) Arbeitnehmer, die am 30. September 2017 angestellt waren und am 1. Oktober 2017 noch angestellt waren und in der Karriere EA2 klassifiziert wurden, werden ausnahmsweise in die Karriere CA3bis klassifiziert. Dennoch wird die Lohntabelle am Ende der Karriere bei 268 Punkten enden. Sie ist in der Tabelle „Lohntabelle“ (Anlage 5bis) enthalten.

- c) Jeder Arbeitnehmer, der am 30. September 2017 angestellt war und am 1. Oktober 2017 noch angestellt war, erhält mit seiner Gehaltsabrechnung von Oktober 2017 einen aktualisierten „Karriereverlauf“ zu seiner Information.
- d) Den Unterzeichnern ist bekannt, dass die neuen Laufbahnen eine andere Entwicklung aufweisen als die alten Laufbahnen. Grundsätzlich sind die neuen Laufbahnen bei kumuliertem Einkommen mindestens gleichwertig mit den alten Laufbahnen auf der Grundlage einer vollen Lebensarbeitszeit von 38 Jahren, mit Ausnahme der unter Punkt b) genannten spezifischen Regeln.

Die unterzeichnenden Parteien haben Fälle identifiziert, in denen das kumulierte Einkommen im Laufe bestimmter Laufbahnen niedriger sein kann als unter der früheren Laufbahn.

- e) Es kann vorkommen, dass der Arbeitnehmer, der am 30. September 2017 im Dienst steht und am 1. Oktober 2017 noch im Dienst ist, so alt ist, dass er nicht in der Lage sein wird, auf ein vorteilhafteres Niveau aufzusteigen, wenn er bereits das Pensionsalter oder eine vorzeitige Alterspension erreicht hat.

Damit den betroffenen Arbeitnehmer kein Verlust entsteht, wird Folgendes festgehalten. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass vorzeitige freiwillige Abgänge nicht von diesen Maßnahmen betroffen sind:

Für jeden einzelnen Arbeitnehmer, dessen kumulierte Differenz zum Zeitpunkt des Rentenalters zwischen der alten und der neuen Laufbahn einen negativen Saldo aufweist, hat der Arbeitnehmer ab dem 1. Oktober 2017 Anspruch auf einen individuellen monatlichen Zuschlag zum Ausgleich des mit der Einstufung in die neue Laufbahn verbundenen Verlustes.

In diesem Fall beginnt der Anspruch auf die individuelle Monatszulage ab dem ersten Monat, in dem sich eine negative Differenz in der kumulierten Differenz zwischen der alten und der neu berechneten Karriere ergibt.

Der individuelle monatliche Zuschlag ist die Differenz zwischen der Anzahl der Punkte in der alten Laufbahn und der Anzahl der Punkte in der neuen Laufbahn für die jeweilige Stufe.

Der Betrag des individuellen monatlichen Zuschlags entspricht der im vorherigen Absatz bestimmten Punktzahl, multipliziert mit dem Wert des in Artikel 13 festgelegten Indexpunktes zum Zeitpunkt der Fälligkeit des individuellen monatlichen Zuschlags.

Der individuelle monatliche Zuschlag wird monatlich gezahlt, solange die Anzahl der Punkte in der neuen Laufbahn niedriger ist als die Anzahl der Punkte in der alten Laufbahn für die betreffende Stufe, gegebenenfalls bis zum Ende des Arbeitsvertrags.

- f) Alle Zähler, die in Stunden für jeden Arbeitnehmer ausgedrückt werden, werden zum 30. September 2017 eingefroren und mit dem entsprechenden Stundensatz bewertet. Jeder Arbeitnehmer erhält am 30. September 2017 eine Abrechnung dieser Stunden, im Prinzip mit der Gehaltsabrechnung von September 2017.

Es handelt sich um folgende Zähler:

- 1) Überstundenguthaben (CHE/CHS),
- 2) Ruhetage (für Bereitschaftsdienst und gearbeitete Bereitschaften, Vergütung für Nacharbeit, Nichteinhaltung der Anzahl der freien Wochenenden, Nichteinhaltung der ununterbrochenen Ruhezeit pro Woche).

Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können diese Zähler mit dem am 30.09.2017 geltenden Stundensatz ausgezahlt werden.

Für den Fall, dass diese Stunden durch Freizeit ausgeglichen werden, wird der Stundensatz zum Zeitpunkt des Freizeitausgleichs angewendet.

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. Oktober 2017 können aus früheren Jahren übertragene und bis zum 30. September 2017 fällige und noch nicht genommene Urlaubstage durch Berechnung mit den Werten vor Inkrafttreten der Neubewertungsmaßnahmen am 1. Oktober 2017 bezahlt werden.

#### **45.2 SPEZIFISCHE REGELN FÜR DEN ZEITRAUM VOM 1. OKTOBER 2017 BIS ZUM 30. SEPTEMBER 2019**

Arbeitnehmer, die in einer Laufbahn nach CS4 oder CS8 mit einem Eintrittstermin zwischen dem 1. Oktober 2017 und dem 30. September 2018 eingestellt wurden, werden auf der Grundlage der Laufbahn nach CS4bis oder CS8bis eingestellt. Diese Laufbahnen entsprechen den Laufbahnen CS4 oder CS8 abzüglich zweier Stufen.

Arbeitnehmer, die in einer Laufbahn nach CS4 oder CS8 mit einem Eintrittstermin zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 30. September 2019 eingestellt wurden, werden auf der Grundlage der Laufbahn nach CS4ter oder CS8ter eingestellt. Diese Laufbahnen entsprechen den Laufbahnen CS4 oder CS8 abzüglich einer Stufe.

Die Entwicklung dieser „bis“ und „ter“ Karrieren ist in der Tabelle „Übergangstabelle“ in Anlage 4.1<sup>bis</sup> dargestellt.

#### **ARTIKEL 46 LAUFBAHNWECHSEL ZUM 1. JANUAR 2022**

- Der Jahrestag des Ablaufs der Biennalen wird durch die Einführung der neuen Laufbahnen nicht verändert.
- Alle Beschäftigten, die am 1. Januar 2022 im Dienst sind, werden in die neuen Laufbahnen eingestuft, die ab dem 1. Januar 2022 gelten. Die Einstufung in die neuen Laufbahnen erfolgt nach folgenden Regeln:

##### Allgemeine Regeln

- Grundsätzlich werden die Arbeitnehmer in der neuen Laufbahntabelle in diejenige Dienstaltersstufe eingestuft, die unmittelbar über dem Punktwert der am 1. Januar 2022 erreichten Stufe liegt. So werden Arbeitnehmer, die im Januar aufgrund ihrer alten Laufbahn eine Biennale erhalten hätten, diese zunächst erhalten, bevor sie in die neue Laufbahn eingestuft werden.
- Bei akademischen Laufbahnen, die künftig in CA10 oder CS10 eingestuft werden, erfolgt die Einstufung in die nach Punkten gleichwertige oder nächsthöhere Dienstaltersstufe.
- Für Arbeitnehmer, die in ihrer früheren Laufbahn die Stufe mit der letzten Biennale (Endstufe) erreicht haben, wird die Anzahl der Stufen, die sie in ihrer früheren Laufbahn am Ende der Laufbahn durchlaufen haben, zu der Stufe hinzugefügt, die sie nach der Regel der Einstufung in die nächsthöhere Stufe erreicht haben.
- Eine Tabelle, die die Übereinstimmung der Dienstaltersstufen zum 1. Januar 2022 unter Anwendung der oben genannten allgemeinen Regeln und der unten genannten besonderen Regeln darstellt, ist diesem Text beigelegt (Anhang 4.3).
- Jeder Arbeitnehmer, der am 1. Januar 2022 im Dienst ist, erhält zu seiner Information eine aktualisierte "Laufbahnkarte" spätestens mit seiner Gehaltsabrechnung im Dezember 2022.

## **ARTIKEL 47 UMSTUFUNG DER LAUFBAHN CA1 NACH CA2 UND ABSCHAFFUNG DER LAUFBAHN CA1**

- Ab dem 1. Januar 2022 werden die Beschäftigten der Laufbahn CA1 nach den allgemeinen Regeln des Artikels 46 dieses Kollektivvertrags in die Laufbahn CA2 umgruppiert.
- Infolge dieser Neueinstufung wird die Laufbahn CA1 abgeschafft.
- Beschäftigte, die in die Laufbahn CA2 eingestuft werden, haben Anspruch auf die in Artikel 48 dieses Kollektivvertrags vorgesehene Aufwertung.
- Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 und hat keine rückwirkende Wirkung.

## **ARTIKEL 48 AUFWERTUNG DER LAUFBAHNEN CA/CS2, CA3 UND CA/CS4**

Jede Stufe in den Laufbahnen CA/CS2, CA3 und CA/CS4 wird um 5 Indexpunkte angehoben.

Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 und hat keine rückwirkende Wirkung.

## **ARTIKEL 49 LAUFBAHNWECHSEL DER PHARMAZEUTISCH-TECHNISCHEN ASSISTENTEN**

Pharmazeutisch-technische Assistenten werden nach den oben festgelegten allgemeinen Regeln in die Laufbahn CA/CS6 neu eingestuft.

Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 und hat keine rückwirkende Wirkung.

## **ARTIKEL 50 SPEZIFISCHE REGELN FÜR PHYSIOTHERAPEUTEN MIT MASTER ODER ZERTIFIZIERTEM ÄQUIVALENT**

Beschäftigte mit einem Masterabschluss, der eine Hochschulausbildung im Bereich Massage-Physiotherapie mit insgesamt mindestens 300 ECTS abschließt, oder einem vom Ministerium für Hochschulbildung und Forschung zertifizierten Hochschulabschluss, der dem Mastergrad im Bereich Massage-Physiotherapie gleichwertig ist, die am 31. Dezember 2021 im Dienst sind und am 1. Januar 2022 noch im Dienst sind, werden nach den oben genannten allgemeinen Vorschriften in die Laufbahn CS10 neu eingestuft.

Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 und hat keine rückwirkende Wirkung.

Die Parteien ermutigen Arbeitnehmer, die die oben genannten Bedingungen nicht erfüllen, sich um eine Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen zu bemühen.

## **ARTIKEL 51 BESONDERE VORSCHRIFTEN FÜR SPEZIALISIERTE KRANKENPFLEGER**

Ab dem 1. Januar 2022 werden für die Jahre der Spezialisierung im Anschluss an die in Luxemburg anerkannte Ausbildung zum Krankenpfleger für allgemeine Pflege 100% der Ausbildungszeit angerechnet, sofern diese nicht die Zeit übersteigt, die in dem Land, das das betreffende und in Luxemburg anerkannte Diplom ausstellt, als Norm für die Ausbildung vorgesehen ist.



Diese Maßnahme gilt ab dem 1. Januar 2022 für alle betroffenen Arbeitnehmer, die derzeit in den Anwendungsbereich der CCT FHL fallen, sowie für zukünftige Arbeitnehmer und hat keine Rückwirkung auf das vor diesem Datum erhaltene Gehalt.

Es gelten die oben definierten allgemeinen Regeln.

## KAPITEL 7 ANLAGEN

---

Zur Vervollständigung von Artikel 2 Absatz 3 der vorliegenden Vereinbarung wird auf die Ausführungsbestimmung von Anlage 1 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 4 der vorliegenden Vereinbarung wird auf Anlage 2 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 11.2.1 und Artikel 11.2.2 der vorliegenden Vereinbarung wird auf Anlage 3 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 15 der vorliegenden Vereinbarung wird auf die Einstufungen und Laufbahnen in der Anlage 4 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 19 der vorliegenden Vereinbarung wird auf die Verordnung in Anlage 5 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 21 der vorliegenden Vereinbarung wird auf die Verordnung in Anlage 6 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 14.2 der vorliegenden Vereinbarung wird auf die Verordnung in Anlage 7 verwiesen.

Diese Anlagen sind integraler Bestandteil vorliegender Vereinbarung.

In ebenso vielen Exemplaren ausgefertigt wie Unterzeichnerparteien (zuzüglich eines Exemplars für die „ITM“ sowie eines Exemplars zwecks Allgemeinverbindlichkeitserklärung), in Bartringen, am 29. Juli 2022.

Gezeichnet für die FHL

René METZ  
Vize-Präsident

Sylvain VITALI  
Generalsekretär

Gezeichnet für die  
Gewerkschaft OGB-L

Thomas KLEIN  
Präsident des Syndikats  
Gesundheit und Sozialwesen  
des OGB-L

Pitt BACH  
Zentralsekretär des OGB-L

Gezeichnet für die  
Gewerkschaft LCGB

Roger ZWALLY  
Vize-Präsident des Verbandes  
Gesundheit, Pflege und Sozio-  
Soziales des LCGB

Mandy NOESEN  
Gewerkschaftssekretärin des  
LCGB

## ANLAGE 1 AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNG ZU ARTIKEL 2

---

Absatz 3 von Artikel 2 des koordinierten Textes vom 19. November 1997 des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten sieht vor:

- dass die Bestimmungen des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten auch automatisch Anwendung finden werden auf jene Betriebe, die erst nach der Unterschrift Mitglied der FHL werden und
- dass die Aufnahme neuer Mitglieder in die FHL bedingt wird durch deren Zustimmung zu den Vereinbarungen, die im Rahmen der Verhandlungen des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten für die Beschäftigten der verschiedenen Betriebe getroffen wurden.

**Die unterzeichnenden Parteien des Kollektivvertrags haben anlässlich der Sitzung der paritätischen Kommission vom 18. November 1997 folgende Ausführungsbestimmungen vereinbart:**

Die unterzeichnenden Parteien können einem Betrieb, der der FHL erst nach Unterzeichnung des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten beitrifft, ausnahmsweise bestimmte Anpassungsmöglichkeiten zugestehen, damit er die automatische Anwendung des Kollektivvertrags auf geregelte Art in die Wege leiten kann.

Die Modalitäten und Bedingungen lauten folgendermaßen:

- Der Betrieb muss der paritätischen Kommission die stichhaltigen Gründe seines Antrags auf progressive Anwendung der vertraglichen Bestimmungen schriftlich darlegen.
- Die Zustimmung der paritätischen Kommission verpflichtet den Betrieb, binnen einer Frist von drei Monaten nach dem Tag seines Beitritts einen genauen Plan und Kalender der progressiven Inkraftsetzung für sein beschäftigtes Personal der verschiedenen Bestimmungen des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten, vorzulegen.
- Der Plan und der Kalender müssen ein unterschriebenes Verhandlungsergebnis sein, zwischen dem Arbeitgeber des Betriebs und den unterzeichnenden Gewerkschaften des Kollektivvertrages der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten.
- Falls es binnen der vorgeschriebenen zeitlichen Frist nicht zu einer Vereinbarung kommt, muss der Betrieb ohne jede weitere Frist zur automatischen und integralen Anwendung des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten übergehen.
- Die Prozedur einer progressiven Inkraftsetzung der Bestimmungen des Kollektivvertrags muss spätestens zum Ablaufdatum des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten, in dessen Laufzeit der Betrieb der FHL beigetreten ist, abgeschlossen sein. Ausnahmsweise kann das zu berücksichtigende Datum das Ablaufdatum des Kollektivvertrags der in den FHL-Mitgliedsbetrieben Beschäftigten sein, zu der ein Zeitraum von zwölf, vierundzwanzig oder sechsunddreißig Monaten hinzugefügt wird. Die in Artikel 27 vorgesehene paritätische Kommission muss sich im Vorfeld für eine solche Prozedur ausgesprochen und den zu berücksichtigenden Zeitraum angeben haben.

Die Dauer der Übergangszeit wird in Anbetracht der organisatorischen Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Entwicklung der Lohnmasse und der neuen Gestaltung der Arbeitszeitorganisation festgelegt. Der Antrag des Betriebs muss demnach immer in diesem Sinn motiviert sein.

Die Inkraftsetzung des Kollektivvertrags muss einen Umsetzungsplan in regelmäßigen Etappen beinhalten, der sich über die gesamte Übergangszeit bezieht.

Wenn die Sozialpartner ein Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrags vereinbart haben, welcher den gekündigten ersetzt, werden die dort erhaltenen sozialen Errungenschaften in die Vereinbarung aufgenommen, welche zwischen dem betreffenden Betrieb und den Gewerkschaftsorganisationen festgehalten wurden, d.h. gemäß einem Zusatzvertrag zur Vereinbarung über eine Übergangszeit, welche den gleichen Plan in Etappen beachten muss. Sobald das Fälligkeitsdatum für ein progressives Inkrafttreten des Kollektivvertrags festgelegt ist, kann es für die betroffenen Betriebe tatsächlich nicht mehr geändert werden.

## ANLAGE 2 KÜNDIGUNGSFRIST DES ARBEITSVERTRAGS (ARTIKEL 4)

---

Dem Arbeitnehmer gegenüber:

Die Kündigung kann nur nach Vorankündigung erfolgen, die dem Arbeitnehmer innerhalb folgender Fristen per Einschreiben zugestellt werden muss:

- 1) zwei Monate: bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren;
- 2) vier Monate: bei einer Beschäftigungsdauer von fünf bis zehn Jahren;
- 3) sechs Monate: bei einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren und mehr.

Dem Arbeitgeber gegenüber:

Die Kündigung kann nur nach Vorankündigung erfolgen, die dem Arbeitgeber innerhalb folgender Fristen per Einschreiben zugestellt werden muss:

- 1) ein Monat: bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren;
- 2) zwei Monate: bei einer Beschäftigungsdauer von fünf bis zehn Jahren;
- 3) drei Monate: bei einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren und mehr.

Alle Laufzeiten der Kündigungsfristen beginnen erst am fünfzehnten oder am letzten Tag des Kalendermonats.

# ANLAGE 3 FORMELN ZUR BERECHNUNG DER DURCHSCHNITTLICHEN URLAUBS- UND KRANKENTAGE (ARTIKEL 11.2.1 UND 11.2.2)

---

Die Berechnung des Stundenlohns, um den Urlaubsstunden oder Krankenstunden Rechnung zu tragen basiert auf dem Durchschnitt der Zuschläge der letzten 3 Monate. Diese Durchschnitte der Zuschläge werden zusätzlich auf den Basissatz der laufenden Periode hinzugefügt.

Sei  $T_b$  der Basissatz der laufenden Periode

$$T_b = \frac{(Punkte * Vp)}{prm}$$

Punkte = Punkte in der Laufbahn pro ETP (Vollzeitäquivalent)

$V_p$  = Wert des Punktes (siehe Artikel 13 des Kollektivvertrags)

$Prm$  = theoretische monatliche Arbeitszeit (siehe Artikel 17.1.2 des Kollektivvertrags)

Sei die Variable  $S$  (Zuschläge) für eine gegebene Periode  $p$ :

$$S(p) = \frac{(Zuschläge DFN + Zuschläge HS + Bereitschaft)}{(prm * Beschäftigungssatz * Index)}$$

Zuschläge DFN = Summe der Zuschläge für Sonn-, Nacht und Feiertage in Periode  $p$ ,

Zuschläge HS = Summe der Zuschläge für Überstunden in Periode  $p$ ,

Bereitschaft = Vergütung für Bereitschaftsdienst am Tag, nachts, an Sonn- und Feiertagen in Periode  $p$ .

Sei  $m$  = die laufende Periode:

$Sm_{100}$  ist der Durchschnitt (zum Index 100) der Zuschläge für den aktuellen Zeitraum  $m$ :

$Sm_{100} = 1/3 \sum S(p)$  wobei die Summe über die Zeiträume  $p = m-3, m-2$  und  $m-1$  gebildet wird.

$Sm = Sm_{100} * Index.$

Der Stundensatz, der zur Bewertung der Urlaubsstunden in Periode  $m$  herangezogen wird, lautet dann wie folgt:

$T = T_b + Sm.$

Beispiel:

Punkte = 150

$prm = 164,35$  für das Jahr 2000

$V_p = 12,7048$  Index 590,84 ist der Punktwert.

Index = 5,9084.

$T_b = 150 * 12,7048 / 164,35 = 11,5955$

Beschäftigungssatz = 100%

Periode P	Zuschläge DFN	Zuschläge HS	Bereitschaft	S(p)	Sm100	Sm
200101	166,0887	235,4988	371,8403	0,7965	-	-
200102	118,7410	0	188,3991	0,3163	0,7965	4,7060
200103	146,2572	106,5942	262,7671	0,5310	0,5564	3,2874
200104					0,5479	3,2372

Für die Periode 200104, beträgt der Wert für die Berechnung der Urlaubs- und Krankenstunden demnach:

$T = 11,5955 + 3,2372 = 14,8327.$

## ANLAGE 4 LOHNTABELLEN

(ARTIKEL 15) AB 1. OKTOBER 2017

---

CA1:	Arbeitnehmer mit vorwiegend manueller Tätigkeit ohne Abschluss Frühere Laufbahnen OU1.0, OU2.0
CA2 / CS2:	Arbeitnehmer ohne Abschluss Frühere Laufbahnen EA1.0, EA2.0, OU3
CA3:	Arbeitnehmer, der die „5ème“ im Sekundarunterricht oder die 9. Klasse im Technischen Sekundarunterricht erfolgreich abgeschlossen hat und über eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung verfügt Arbeitnehmer mit einem CCM, CIP oder CCP (certificat de capacité professionnelle) Frühere Laufbahnen OU4.0 und EA 2.1
CA4 / CS4:	Arbeitnehmer mit einem CATP oder CAP oder DAP Arbeitnehmer, der die „3ème“ im Sekundarunterricht erfolgreich abgeschlossen hat Arbeitnehmer mit Studienabschlussbescheinigung der Mittelschule Arbeitnehmer, der 5 Jahre im technischen Sekundarunterricht bestanden hat, Fachrichtung Technik oder Fachrichtung Techniker Frühere Laufbahnen EA3.0, ES1.0 Personen, die in einer anderen vorherigen Laufbahn eingestuft sind, aber einen DAP besitzen
CA5:	Arbeitnehmer mit Meisterbrief Arbeitnehmer mit Technikerdiplom (technisches Regime in der technischen Sekundarausbildung) Frühere Laufbahn EA3.1
CA6 / CS6:	Arbeitnehmer mit klassischem Abiturzeugnis oder mit technischem Abiturzeugnis, Ingenieur-Techniker Frühere Laufbahn EA4.0 und der Erzieher
CA7 / CS7:	Arbeitnehmer mit einem BTS (Brevet de techniciens supérieur): Krankenpfleger, medizinisch-technischer Laborassistent, Verwaltungs-BTS
CA8 / CS8:	Arbeitnehmer bei einem BTSS (Brevet de techniciens supérieur spécialisé): medizinisch-technischer Radiologie Assistent, medizinisch-technischer Chirurgie Assistent, psychiatrischer Krankenpfleger, Kinderkrankenpfleger, Krankenpfleger in Anästhesie und Reanimation, Hebamme
CA9 / CS9:	Arbeitnehmer mit Bachelor-Abschluss Frühere Laufbahnen EA5.0 und ES5.0
CA10 / CS10:	Arbeitnehmer mit Masterabschluss (Bac +5/6)



# ANLAGE 4<sup>BIS</sup> LOHNTABELLE

## (ARTIKEL 15) AB DEM 1. JANUAR 2022

---

- CA2 / CS2: Arbeitnehmer ohne Abschluss  
Frühere Laufbahnen EA1.0, EA2.0, OU3, CA1
- CA3: Arbeitnehmer, der die Klasse 5 oder die Klasse 9 der technischen Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen hat und über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügt.  
Arbeitnehmer mit einem CCM, CITP oder CCP (certificat de capacité professionnelle)  
Frühere Laufbahnen OU4.0 und EA 2.1
- CA4 / CS4: Arbeitnehmer mit einem CATP oder CAP oder DAP  
Arbeitnehmer, der die 3. Sekundarklasse erfolgreich abgeschlossen hat  
Arbeitnehmer mit einem Abschlusszeugnis der Mittelstufe (certificat de fin d'études de l'enseignement moyen)  
Arbeitnehmer, der 5 Jahre technische Sekundarschulbildung im technischen Regime oder im Technikerregime erfolgreich absolviert hat  
Frühere Laufbahnen EA3.0, ES1.0  
Personen, die in der alten Laufbahn anders eingestuft wurden, aber ein DAP besitzen
- CA5: Arbeitnehmer mit Meisterbrief  
Arbeitnehmer mit Technikerabschluss (technisches Regime in der technischen Sekundarausbildung)  
Frühere Laufbahn EA3.1
- CA6 / CS6: Arbeitnehmer mit klassischem Abiturzeugnis oder mit technischem Abiturzeugnis, und Ingenieur-Techniker  
Frühere Laufbahn EA4.0 Erzieher und pharmazeutisch-technische Assistenten
- CA7 / CS7: Arbeitnehmer mit BTS (Brevet de techniciens supérieur): Krankenpfleger, medizinisch-technischer Laborassistent, BTS in der Verwaltung
- CA8 / CS8: Arbeitnehmer mit einem BTSS (Brevet de techniciens supérieur spécialisé): Medizinisch-technischer Assistent für Radiologie, Medizinisch-technischer Assistent für Chirurgie, psychiatrische Krankenpfleger, Kinderkrankenpfleger, Krankenpfleger für Anästhesie und Reanimation, Hebamme
- CA9 / CS9: Arbeitnehmer mit Bachelor  
Frühere Laufbahn EA5.0  
Frühere Laufbahn ES5.0: Diplom-Pädagoge, Diplom-Krankenpfleger, Laborant, Diätassistent, Ergotherapeut, Psychomotoriker, Sozialhygieneassistent, Sozialarbeiter, Logopäde, Physiotherapeut.
- CA10 / CS10: Arbeitnehmer mit Master (Bac +5/6), darunter Physiotherapeuten mit Master (300 ECTS) oder einem Hochschulabschluss, der dem Mastergrad im Bereich Massage-Physiotherapie gleichwertig ist und vom Ministerium für höhere Bildung und Forschung zertifiziert wurde.

# ANLAGE 4.1 LOHNTABELLE

(ARTIKEL 15.1) AB DEM 1. JANUAR 2022

---

Stufe	CA2 / CS2	CA3	CA4 / CS4	CA 5	CA6 / CS6	CA7 / CS7	CA8 / CS8	CA9 / CS9	CA10 / CS10
0	143	168	183	202	209	227	249	278	300
1	143	168	183	202	209	227	249	278	300
2	151	178	194	214	223	244	267	296	320
3	151	178	194	214	223	244	267	296	320
4	159	188	205	226	237	261	284	314	340
5	159	188	205	226	237	261	284	314	340
6	167	198	216	238	251	278	301	332	360
7	167	198	216	238	251	278	301	332	360
8	175	208	227	250	265	295	318	350	380
9	175	208	227	250	265	295	318	350	380
10	183	218	238	262	279	312	335	368	400
11	183	218	238	262	279	312	335	368	400
12	191	228	249	274	293	329	352	385	420
13	191	228	249	274	293	329	352	385	420
14	199	237	260	284	307	345	369	402	440
15	199	237	260	284	307	345	369	402	440
16	207	246	270	294	322	361	386	419	460
17	207	246	270	294	322	361	386	419	460
18	214	255	280	304	337	377	403	436	480
19	214	255	280	304	337	377	403	436	480
20	221	264	290	314	352	393	419	453	500
21	221	264	290	314	352	393	419	453	500
22	228	273	300	324	367	409	435	470	520
23	228	273	300	324	367	409	435	470	520
24	235	282	310	334	382	426	451	487	540
25	235	282	310	334	382	426	451	487	540
26	242	291	320	344	397	443	467	487	560
27	242	291	320	344	397	443	467	487	560
28	242	291	320	344	412	443	467	487	560
29	242	291	320	344	412	443	467	487	560
30	242	291	320	344	412	443	467	487	560
31	242	291	320	344	412	443	467	487	560
32	242	291	320	344	412	443	467	487	560
33	242	291	320	344	412	443	467	487	560
34	242	291	320	344	412	443	467	487	560
35	242	291	320	344	412	443	467	487	560
36	242	291	320	344	412	443	467	487	560
37	242	291	320	344	412	443	467	487	560

## ANLAGE 4.1<sup>BIS</sup> ÜBERGANGSLOHNTABELLEN

(ARTIKEL 15.2 UND 43.3)

Anwendbar für die Einstellungen zwischen dem 1. Oktober 2017 und dem 30. September 2018 (Laufbahnen CS4 bis und CS 8bis) bzw. zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 30. September 2019 (Laufbahnen CS 4ter und CS 8ter)

Stufe	CA3 bis	CS4 bis	CS4 ter	CS 8 bis	CS8 ter
0	163	167	167	231	231
1	163	167	178	231	249
2	173	178	178	249	249
3	173	178	189	249	267
4	183	189	189	267	267
5	183	189	200	267	284
6	193	200	200	284	284
7	193	200	211	284	301
8	203	211	211	301	301
9	203	211	222	301	318
10	213	222	222	318	318
11	213	222	233	318	335
12	223	233	233	335	335
13	223	233	244	335	352
14	232	244	244	352	352
15	232	244	255	352	369
16	241	255	255	369	369
17	241	255	265	369	386
18	250	265	265	386	386
19	250	265	275	386	403
20	259	275	275	403	403
21	259	275	285	403	419
22	268	285	285	419	419
23	268	285	295	419	435
24	268	295	295	435	435
25	268	295	305	435	451
26	268	305	305	451	451
27	268	305	315	451	467
28	268	315	315	467	467
29	268	315	315	467	467
30	268	315	315	467	467
31	268	315	315	467	467
32	268	315	315	467	467
33	268	315	315	467	467
34	268	315	315	467	467
35	268	315	315	467	467
36	268	315	315	467	467
37	268	315	315	467	467

# ANLAGE 4.2 ABGLEICH DER DIENSTALTERSSTUFEN ZUM 1. OKTOBER 2017

(ARTIKEL 45.1)

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
	OU1	CA1	
0	107,95	117	0
1	107,95	117	1
2	110	117	0
3	110	117	1
4	114	123	2
5	114	123	3
6	118	129	4
7	118	129	5
8	122	129	4
9	122	129	5
10	126	135	6
11	126	135	7
12	131	141	8
13	131	141	9
14	136	147	10
15	136	147	11
16	141	153	12
17	141	153	13
18	146	153	12
19	146	153	13
20	151	159	14
21	151	159	15
22	156	164	16
23	156	164	17
24	161	169	18
25	161	169	19
26	166	174	20
27	166	174	21
28	166	179	22
29	166	179	23
30	166	184	24
31	166	184	25
32	166	189	26
33	166	189	27
34	166	189	28
35	166	189	29
36	166	189	30
37	166	189	31

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
OU2	CA1	
112	117	0
112	117	1
116	117	0
116	117	1
120	123	2
120	123	3
124	129	4
124	129	5
128	129	4
128	129	5
132	135	6
132	135	7
137	141	8
137	141	9
142	147	10
142	147	11
147	153	12
147	153	13
152	153	12
152	153	13
157	159	14
157	159	15
162	164	16
162	164	17
167	169	18
167	169	19
172	174	20
172	174	21
172	179	22
172	179	23
172	184	24
172	184	25
172	189	26
172	189	27
172	189	28
172	189	29
172	189	30
172	189	31

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
OU3	CA2 / CS2	
119	138	0
119	138	1
125	138	0
125	138	1
131	138	0
131	138	1
137	138	0
137	138	1
143	146	2
143	146	3
151	154	4
151	154	5
159	162	6
159	162	7
167	170	8
167	170	9
175	178	10
175	178	11
183	186	12
183	186	13
191	194	14
191	194	15
199	202	16
199	202	17
207	209	18
207	209	19
215	216	20
215	216	21
223	230	24
223	230	25
223	237	26
223	237	27
223	237	28
223	237	29
223	237	30
223	237	31
223	237	32
223	237	33

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
OU4	CA3	
141	163	0
141	163	1
152	163	0
152	163	1
163	173	2
163	173	3
174	183	4
174	183	5
185	193	6
185	193	7
196	203	8
196	203	9
207	213	10
207	213	11
219	223	12
219	223	13
231	232	14
231	232	15
243	250	18
243	250	19
255	259	20
255	259	21
267	268	22
267	268	23
279	286	24
279	286	25
279	286	26
279	286	27
279	286	28
279	286	29
279	286	30
279	286	31
279	286	32
279	286	33
279	286	34
279	286	35
279	286	36
279	286	37

ALTE STUFEN
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA1	CA2	
137	138	0
137	138	1
146	154	4
146	154	5
155	162	6
155	162	7
164	170	8
164	170	9
173	178	10
173	178	11
182	186	12
182	186	13
190	194	14
190	194	15
198	202	16
198	202	17
206	209	18
206	209	19
214	216	20
214	216	21
222	223	22
222	223	23
230	237	26
230	237	27
230	237	28
230	237	29
230	237	30
230	237	31
230	237	32
230	237	33
230	237	34
230	237	35
230	237	36
230	237	37
230	237	38
230	237	39
230	237	40
230	237	41

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA2	CA3 bis	
153	163	0
153	163	1
164	173	2
164	173	3
175	183	4
175	183	5
186	193	6
186	193	7
197	203	8
197	203	9
208	213	10
208	213	11
219	223	12
219	223	13
230	232	14
230	232	15
241	250	18
241	250	19
252	259	20
252	259	21
263	268	22
263	268	23
263	268	24
263	268	25
263	268	26
263	268	27
263	268	28
263	268	29
263	268	30
263	268	31
263	268	32
263	268	33
263	268	34
263	268	35
263	268	36
263	268	37
263	268	38
263	268	39

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA21	CA3	
162	163	0
162	163	1
174	183	4
174	183	5
186	193	6
186	193	7
198	203	8
198	203	9
210	213	10
210	213	11
222	223	12
222	223	13
232	241	16
232	241	17
242	250	18
242	250	19
252	259	20
252	259	21
262	268	22
262	268	23
272	277	24
272	277	25
272	286	26
272	286	27
272	286	28
272	286	29
272	286	30
272	286	31
272	286	32
272	286	33
272	286	34
272	286	35
272	286	36
272	286	37
272	286	38
272	286	39
272	286	40
272	286	41

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
	EA3	CA4	
0	173	178	0
1	173	178	1
2	186	189	2
3	186	189	3
4	199	200	4
5	199	200	5
6	212	222	8
7	212	222	9
8	225	233	10
9	225	233	11
10	238	244	12
11	238	244	13
12	251	255	14
13	251	255	15
14	264	265	16
15	264	265	17
16	277	285	20
17	277	285	21
18	290	295	22
19	290	295	23
20	303	305	24
21	303	305	25
22	303	315	26
23	303	315	27
24	303	315	28
25	303	315	29
26	303	315	30
27	303	315	31
28	303	315	32
29	303	315	33
30	303	315	34
31	303	315	35
32	303	315	36
33	303	315	37
34	303	315	38
35	303	315	39
36	303	315	40
37	303	315	41

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA31	CA5	
196	202	0
196	202	1
210	214	2
210	214	3
224	226	4
224	226	5
238	250	8
238	250	9
252	262	10
252	262	11
266	274	12
266	274	13
280	284	14
280	284	15
294	304	18
294	304	19
308	314	20
308	314	21
322	324	22
322	324	23
322	334	24
322	334	25
322	344	26
322	344	27
322	344	28
322	344	29
322	344	30
322	344	31
322	344	32
322	344	33
322	344	34
322	344	35
322	344	36
322	344	37
322	344	38
322	344	39
322	344	40
322	344	41

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA4	CA6	
208	209	0
208	209	1
222	223	2
222	223	3
236	237	4
236	237	5
250	251	6
250	251	7
264	265	8
264	265	9
278	279	10
278	279	11
292	293	12
292	293	13
306	307	14
306	307	15
320	322	16
320	322	17
340	352	20
340	352	21
360	367	22
360	367	23
380	382	24
380	382	25
400	412	28
400	412	29
400	412	30
400	412	31
400	412	32
400	412	33
400	412	34
400	412	35
400	412	36
400	412	37
400	412	38
400	412	39
400	412	40
400	412	41

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
EA5	CA9	
278	296	2
278	296	3
297	314	4
297	314	5
316	332	6
316	332	7
335	350	8
335	350	9
354	368	10
354	368	11
373	385	12
373	385	13
392	402	14
392	402	15
411	419	16
411	419	17
430	436	18
430	436	19
450	453	20
450	453	21
470	487	24
470	487	25
470	487	26
470	487	27
470	487	28
470	487	29
470	487	30
470	487	31
470	487	32
470	487	33
470	487	34
470	487	35
470	487	36
470	487	37
470	487	38
470	487	39
470	487	40
470	487	41

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
	ES1	CS4	
Beruf CNS			
Beruf			
0	153	167	0 CS4bis
1	153	167	0 CS4ter
2	164	178	0
3	164	178	1
4	175	189	2
5	175	189	3
6	186	200	4
7	186	200	5
8	197	211	6
9	197	211	7
10	208	222	8
11	208	222	9
12	219	233	10
13	219	233	11
14	230	244	12
15	230	244	13
16	241	255	14
17	241	255	15
18	252	265	16
19	252	265	17
20	263	275	18
21	263	275	19
22	263	285	20
23	263	285	21
24	263	295	22
25	263	295	23
26	263	305	24
27	263	305	25
28	263	315	26
29	263	315	27
30	263	315	28
31	263	315	29
32	263	315	30
33	263	315	31
34	263	315	32
35	263	315	33
36	263	315	34
37	263	315	35

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
ES2	CS6	
ES204		
Erzieher		
195	209	0
195	209	1
209	223	2
209	223	3
223	237	4
223	237	5
237	251	6
237	251	7
251	265	8
251	265	9
265	279	10
265	279	11
280	293	12
280	293	13
295	307	14
295	307	15
310	322	16
310	322	17
325	337	18
325	337	19
340	352	20
340	352	21
355	367	22
355	367	23
370	382	24
370	382	25
370	397	26
370	397	27
370	412	28
370	412	29
370	412	30
370	412	31
370	412	32
370	412	33
370	412	34
370	412	35
370	412	36
370	412	37

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
ES2	CS7	
ES201/ES203		
Krankenpflege/ATM Labo		
195	227	0
195	227	1
209	227	0
209	227	1
223	244	2
223	244	3
237	261	4
237	261	5
251	278	6
251	278	7
265	295	8
265	295	9
280	312	10
280	312	11
295	329	12
295	329	13
310	329	12
310	329	13
325	345	14
325	345	15
340	361	16
340	361	17
355	377	18
355	377	19
370	393	20
370	393	21
370	409	22
370	409	23
370	426	24
370	426	25
370	443	26
370	443	27
370	443	28
370	443	29
370	443	30
370	443	31
370	443	32
370	443	33

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
	ES2	CS8		ES3	CS8		ES4	CS8		ES5	CS9	
Beruf CNS	ES202											
Beruf	ATM Radio											
0	195	231	0 CS8bis	195	231	0 CS8bis	208	231	0 CS8bis	278	296	2
1	195	231	0 CS8ter	195	231	0 CS8ter	208	231	0 CS8ter	278	296	3
2	209	231	0 CS8bis	209	231	0 CS8bis	222	249	0	297	314	4
3	209	231	0 CS8ter	209	231	0 CS8ter	222	249	1	297	314	5
4	223	249	0	223	249	0	236	267	2	316	332	6
5	223	249	1	223	249	1	236	267	3	316	332	7
6	237	267	2	237	267	2	250	284	4	335	350	8
7	237	267	3	237	267	3	250	284	5	335	350	9
8	251	284	4	251	284	4	264	284	4	354	368	10
9	251	284	5	251	284	5	264	284	5	354	368	11
10	265	284	4	265	284	4	278	301	6	373	385	12
11	265	284	5	265	284	5	278	301	7	373	385	13
12	280	301	6	280	301	6	292	318	8	392	402	14
13	280	301	7	280	301	7	292	318	9	392	402	15
14	295	318	8	295	318	8	306	335	10	411	419	16
15	295	318	9	295	318	9	306	335	11	411	419	17
16	310	335	10	310	335	10	321	352	12	430	436	18
17	310	335	11	310	335	11	321	352	13	430	436	19
18	325	352	12	325	352	12	336	369	14	450	453	20
19	325	352	13	325	352	13	336	369	15	450	453	21
20	340	369	14	340	369	14	351	369	14	470	487	24
21	340	369	15	340	369	15	351	369	15	470	487	25
22	355	386	16	355	386	16	366	386	16	470	487	26
23	355	386	17	355	386	17	366	386	17	470	487	27
24	370	403	18	370	403	18	381	403	18	470	487	28
25	370	403	19	370	403	19	381	403	19	470	487	29
26	370	419	20	383	403	18	396	419	20	470	487	30
27	370	419	21	383	403	19	396	419	21	470	487	31
28	370	435	22	383	419	20	396	435	22	470	487	32
29	370	435	23	383	419	21	396	435	23	470	487	33
30	370	451	24	383	435	22	396	451	24	470	487	34
31	370	451	25	383	435	23	396	451	25	470	487	35
32	370	467	26	383	451	24	396	467	26	470	487	36
33	370	467	27	383	451	25	396	467	27	470	487	37
34	370	467	28	383	467	26	396	467	28	470	487	38
35	370	467	29	383	467	27	396	467	29	470	487	39
36	370	467	30	383	467	28	396	467	30	470	487	40
37	370	467	31	383	467	29	396	467	31	470	487	41



# ANLAGE 4.3 ABGLEICH DER DIENSTALTERSSTUFEN ZUM 1. JANUAR 2022

(ARTIKEL 47, 48, 49 UND 50)

\*Beschäftigte in CA1, die in die CA2-Laufbahn hochgestuft werden, haben anschließend Anspruch auf die Aufwertung gemäß Artikel 48 dieses Tarifvertrags.

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN	
Beruf	CA1	Umgliederung in CA2		CA/CS2	CA/CS2		CA3	CA3			CA/CS4	CA/CS4	
0	127	138	0	138	143	0	163	168	0	178	183	0	
1	127	138	1	138	143	1	163	168	1	178	183	1	
2	134	138	0	146	151	2	173	178	2	189	194	2	
3	134	138	1	146	151	3	173	178	3	189	194	3	
4	141	146	2	154	159	4	183	188	4	200	205	4	
5	141	146	3	154	159	5	183	188	5	200	205	5	
6	148	154	4	162	167	6	193	198	6	211	216	6	
7	148	154	5	162	167	7	193	198	7	211	216	7	
8	155	162	6	170	175	8	203	208	8	222	227	8	
9	155	162	7	170	175	9	203	208	9	222	227	9	
10	162	162	6	178	183	10	213	218	10	233	238	10	
11	162	162	7	178	183	11	213	218	11	233	238	11	
12	168	170	8	186	191	12	223	228	12	244	249	12	
13	168	170	9	186	191	13	223	228	13	244	249	13	
14	174	178	10	194	199	14	232	237	14	255	260	14	
15	174	178	11	194	199	15	232	237	15	255	260	15	
16	180	186	12	202	207	16	241	246	16	265	270	16	
17	180	186	13	202	207	17	241	246	17	265	270	17	
18	185	186	12	209	214	18	250	255	18	275	280	18	
19	185	186	13	209	214	19	250	255	19	275	280	19	
20	190	194	14	216	221	20	259	264	20	285	290	20	
21	190	194	15	216	221	21	259	264	21	285	290	21	
22	195	202	16	223	228	22	268	273	22	295	300	22	
23	195	202	17	223	228	23	268	273	23	295	300	23	
24	200	202	16	230	235	24	277	282	24	305	310	24	
25	200	202	17	230	235	25	277	282	25	305	310	25	
26	205	209	18	237	242	26	286	291	26	315	320	26	
27	205	209	19	237	242	27	286	291	27	315	320	27	
28	205	216	20	237	242	28	286	291	28	315	320	28	
29	205	216	21	237	242	29	286	291	29	315	320	29	
30	205	223	22	237	242	30	286	291	30	315	320	30	
31	205	223	23	237	242	31	286	291	31	315	320	31	
32	205	230	24	237	242	32	286	291	32	315	320	32	
33	205	230	25	237	242	33	286	291	33	315	320	33	
34	205	237	26	237	242	34	286	291	34	315	320	34	
35	205	237	27	237	242	35	286	291	35	315	320	35	
36	205	237	28	237	242	36	286	291	36	315	320	36	
37	205	237	29	237	242	37	286	291	37	315	320	37	

ALTE STUFEN	ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
	CA/CS4	CA/CS6	
Beruf	Pharmazeutisch-technische Assistenten		
0	178	209	0
1	178	209	1
2	189	209	0
3	189	209	1
4	200	209	0
5	200	209	1
6	211	223	2
7	211	223	3
8	222	223	2
9	222	223	3
10	233	237	4
11	233	237	5
12	244	351	6
13	244	251	7
14	255	265	8
15	255	265	9
16	265	265	8
17	265	265	9
18	275	279	10
19	275	279	11
20	285	293	12
21	285	293	13
22	295	307	14
23	295	307	15
24	305	307	14
25	305	307	15
26	315	322	16
27	315	322	17
28	315	337	18
29	315	337	19
30	315	352	20
31	315	352	21
32	315	367	22
33	315	367	23
34	315	382	24
35	315	382	25
36	315	397	26
37	315	397	27

ALTE LAUFBAHN	NEUE LAUFBAHN	NEUE STUFEN
CA/CS9	CA/CS10	
Physiotherapeuten		
278	300	0
278	300	1
296	300	0
296	300	1
314	320	2
314	320	3
332	340	4
332	340	5
350	360	6
350	360	7
368	380	8
368	380	9
385	400	10
385	400	11
402	420	12
402	420	13
419	420	12
419	420	13
436	440	14
436	440	15
453	460	16
453	460	17
470	480	18
470	480	19
487	500	20
487	500	21
487	520	22
487	520	23
487	540	24
487	540	25
487	560	26
487	560	27
487	560	28
487	560	29
487	560	30
487	560	31
487	560	32
487	560	33

# ANLAGE 5 ZAHLUNG DER JAHRESENDZULAGE (ARTIKEL 19)

DURCHFÜHRUNGSVERORDNUNG VOM 12. DEZEMBER 1995 BESCHLOSSEN VON DER PARITÄTISCHEN KOMMISSION DES KOLLEKTIVVERTRAGS DER IN DEN FHL-MITGLIEDSBETRIEBEN BESCHÄFTIGTEN

---

## 1 ANSPRUCH AUF DIE JAHRESENDZULAGE

### Allgemeine Regel:

Anspruch auf die Jahresendzulage entsteht erst nach mindestens drei Monaten Arbeitsleistung, die im betreffenden Jahr in einem oder mehreren Krankenhäusern, welche in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags fallen, erbracht wurde.

#### a) BERÜCKSICHTIGT WERDEN NUR KOMPLETTE ARBEITSMONATE:

- d.h. ohne Unterbrechung des Arbeitsvertrags aus einem anderen Grund als die während des Arbeitsvertrags gesetzlich oder vertraglich geschuldeten Urlaube;
- der Arbeitsvertrag muss drei volle Monate lang in Kraft sein, d.h. vom Monatsersten bis zum Monatsletzten. Bruchteile von Monaten werden nicht berücksichtigt.

Wechselt der Arbeitnehmer aber während eines Monats den Arbeitgeber und der neue Arbeitgeber ist ebenfalls Mitglied der FHL, dann wird der gesamte Monat, in dem der Wechsel erfolgte, berücksichtigt, sofern es zu keinem Unterbrechungszeitraum kam.

#### b) FALL VON ARBEITNEHMERN, DIE VON EINEM VOLLZEIT- IN EIN TEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS WECHSELN, UND UMGEGEHRT:

Es gelten die gleichen Bestimmungen wie jene, die bei Vollzeitarbeitnehmern Anwendung finden.

#### c) GESETZLICHER UND KOLLEKTIVVERTRAGLICHER URLAUB:

Diese Zeiträume (Mutterschafts- / Adoptionsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall, Befreiung von der Arbeitstätigkeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zum Schutz von schwangeren, gebärenden und stillenden Frauen und andere gesetzliche und kollektivvertragliche Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer im Laufe der Arbeitstätigkeit zustehen, außer bei Aussetzung des Arbeitsvertrags z.B. durch Elternurlaub oder unbezahlten Urlaub) werden bei der Berechnung der Arbeitszeit berücksichtigt, die abgelaufen sein muss, bevor der Arbeitnehmer Anspruch auf die Jahresendzulage hat.

### Ausnahme von der dreimonatigen Arbeitspflicht:

Beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der FHL (der erste Arbeitgeber und der oder die folgenden Arbeitgeber sind Mitglieder der FHL) wird die gesamte Dienstzeit für den Anspruch auf die Jahresendzulage berücksichtigt, sofern sich die gesamte Arbeitszeit auf mindestens drei Monate erstreckt. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf die Zahlung der Jahresendzulage.

**Beispiel:** Fall des Arbeitnehmers, der während der beiden ersten Monate des Jahres im Betrieb A (Mitglied der FHL) arbeitet und anschließend zum Betrieb B (Mitglied der FHL) wechselt, wo er die restlichen 10 Monate arbeitet.

**Beispiel:** Fall des Arbeitnehmers, der während aufeinanderfolgenden oder unterbrochenen Zeiträumen, deren Dauer jeweils weniger als drei Monate beträgt, in mehreren Mitgliedsbetrieben der FHL arbeitet, wobei die Gesamtzahl der Zeiträume mit Arbeitsvertrag aber mindestens drei Monate beträgt.

## 2 BETRAG DER JAHRESENDZULAGE

### Allgemeine Regel:

a) Zu berücksichtigende Zeiten mit Arbeitsvertrag:

Die Jahresendzulage wird im Vergleich zum Dezembergehalt errechnet. Zwecks Berechnung der Jahresendzulage werden somit das Grundgehalt des Monats Dezember und eine mögliche Funktions- oder "Staff"prämie berücksichtigt.

Stand der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Jahres im Dienst des Arbeitgebers, bezieht er eine Jahresendzulage, deren Betrag im Verhältnis zur vertragsgemäßen Arbeitsdauer steht. (Wenn der Arbeitnehmer beispielsweise während des Jahres in einem Betrieb angestellt wird, oder wenn er einen Betrieb während des Jahres verlässt oder wenn er bei mehreren FHL-Arbeitgebern während aufeinander folgenden Arbeitsverträgen mit oder ohne Arbeitsunterbrechung zwischen diesen Verträgen im Dienst steht).

Verlässt der Arbeitnehmer während eines Monats einen Arbeitgeberbetrieb, der Mitglied der FHL ist, und nimmt er nach seinem Weggang von dort die Arbeit am darauffolgenden Arbeitstag desselben Monats in einem anderen Mitgliedsbetrieb der FHL auf, dann wird der gesamte Monat bei der Berechnung der Jahresendzulage berücksichtigt.

b) Fall von Arbeitnehmern, die von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitarbeitsvertrag wechseln, und umgekehrt:

Bei der Berechnung der Jahresendzulage wird die Arbeitsdauer anteilig zu der während der 12 Monate des Jahres geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt.

c) Gesetzlicher und kollektivvertraglicher Urlaub:

Diese Zeiträume (Mutterschafts- / Adoptionsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall, Befreiung von der Arbeitstätigkeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zum Schutz von schwangeren, gebärenden und stillenden Frauen und andere gesetzliche und kollektivvertragliche Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer im Laufe der Arbeitstätigkeit zustehen, außer bei Aussetzung des Arbeitsvertrags z.B. durch Elternurlaub oder unbezahlten Urlaub) werden bei der Berechnung der Jahresendzulage berücksichtigt.

### Umfang des Grundgehalts:

Das zu berücksichtigende Grundgehalt setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- die Lohnpunkte, die der Laufbahnstufe des Arbeitnehmers entsprechen;
- eine mögliche Funktions- oder "Staff"prämie.

### Lohnbestandteile, die nicht berücksichtigt werden:

Die Familienzulage, die Bereitschaftsdienstprämie, sowie mögliche Prämien, die nicht in Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit stehen, wie beispielsweise Zuschläge für Überstunden, werden nicht berücksichtigt.

### **3 KOSTENÜBERNAHME DER JAHRESENDZULAGE**

Im Prinzip wird die Jahresendzulage von dem Arbeitgeber gezahlt, in dessen Diensten der Arbeitnehmer an jenem Tag steht, an dem die Zahlung erfolgen muss, bzw. von mehreren Arbeitgebern, anteilig zur geleisteten Arbeitszeit, falls die verschiedenen Arbeitgeber Mitglieder der FHL sind.

### In diesem Zusammenhang müssen folgende Situationen unterschieden werden:

- Wenn der Arbeitnehmer einer abhängigen Arbeit von drei Monaten und mehr in einem anderen Betrieb nachging als demjenigen, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung der Jahresendzulage als Arbeitnehmer tätig ist, wird jeder Betrieb ihm einen Teil der Jahresendzulage zahlen, anteilig zur Dauer der geleisteten Arbeit.
- Wenn der Arbeitnehmer weniger als drei Monate einer abhängigen Arbeit in einem (oder mehreren) anderen Betrieb(en) nachging als demjenigen, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung der Jahresendzulage als Arbeitnehmer tätig ist, oder wenn er mehreren aufeinander folgenden Tätigkeiten nachging, allerdings mit Unterbrechungen, und die gesamte Arbeitszeit drei Monate überschreitet, dann wird der letzte Arbeitgeberbetrieb den Gesamtbetrag der Jahresendzulage zahlen.

### **4 ZAHLUNGSDATUM DER JAHRESENDZULAGE:**

#### Allgemeine Regel:

Die Zahlung der Jahresendzulage erfolgt am Ende des Monats Dezember. Referenzdatum ist das „Wertdatum der Abbuchung vom Konto des zahlenden Betriebs“, spätestens am zweiten Arbeitstag vor dem Weihnachtsfest.

Die Jahresendzulage ist kein Bestandteil des Dezembergehalts, aber in der Praxis hindert niemand den Arbeitgeber daran, den entsprechenden Betrag im Rahmen einer einzigen Überweisung oder Einzahlung zu begleichen, sofern die Jahresendzulage separat dokumentiert wird und die Zahlung innerhalb der in dieser Regelung vorgesehenen Frist erfolgt.

Für die Arbeitnehmer, welche ihr Bankkonto im Großherzogtum Luxemburg haben, sind die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber aufgefordert darauf zu achten, dass die erforderlichen Maßnahmen bei den Bankhäusern ergriffen werden, damit die Geldtransfers binnen der gewünschten Frist erfolgen können.

#### Ausnahmen:

Jenem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Jahresverlauf verlässt, und der drei volle Monate unter Arbeitsvertrag stand, wird die Jahresendzulage anteilig zur vertraglichen Arbeitszeit, die er bei diesem Arbeitgeber verbracht hat, zum Zeitpunkt seines Ausscheidens gezahlt, unter Berücksichtigung jenes Gehalts, das er bezogen hätte, wenn er im Dezember immer noch bei diesem Arbeitgeber in Dienst gewesen wäre (Vorausberechnung des Dezembergehalts aufgrund der Laufbahn des Arbeitnehmers, aber ohne Berücksichtigung einer möglichen Entwicklung des Lebenshaltungsindex). Falls dieser Arbeitnehmer von einem neuen Arbeitgeber eingestellt wird, der Mitglied der FHL ist, dann wird er zur Aushändigung einer Bescheinigung aufgefordert, die von dem (oder

den) ersten Betrieb(en) ausgestellt wurde und Auskunft gibt über den/die anteilig ausgezahlten Geldbetrag(äge) der Jahresendzulage.

Die Zulage wird laut nachstehendem Schema fällig:

<b>Beispiel 1</b>						
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Anspruch	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitgeber
1	01.01.	31.03.	Arb. 1	Ja, am 31.03.	Ja, am 31.3.	Arb. 1
2	01.05.	30.06.	Arb. 2	Nein	Nein	
3	01.08.	31.08.	Arb. 3	Ja, am 31.08.	Ja, am 31.8.	Arb. 3
4	01.10.	31.12.	Arb. 4	Ja, am 31.12.	Ja, am 31.12.	Arb. 4

<b>Beispiel 2</b>								
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Anspruch	Fälligkeit/Z ahlung	Zahlender Arbeitgeber	Referenz- perioden	Prorata
1	01.01.	28.02.	Arb. 1	Nein	Nein			
2	01.04.	30.06.	Arb. 2	Ja, am 30.04.	Ja, am 30.06.	Arb. 2	1 und 2	5/12 <sup>tel</sup>
3	01.08.	31.08.	Arb. 3	Nein	Nein			
4	02.10.	31.12.	Arb. 4	Ja, am 31.12.	Ja, am 31.12.	Arb. 4	3 und 4	3/12 <sup>tel</sup>

<b>Beispiel 3</b>								
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Anspruch	Fälligkeit/Z ahlung	Zahlender Arbeitgeber	Referenz- perioden	Prorata
1	01.08.	30.09.	Arb. 1	Nein	Nein			
2	01.11.	31.12.	Arb. 2	Ja, am 30.11.	Ja, am 31.12.	Arb. 2	1 und 2	4/12 <sup>tel</sup>

# ANLAGE 6 ZAHLUNG DES URLAUBSGELDES UND DER ZUSATZPRÄMIE (ARTIKEL 21)

## DURCHFÜHRUNGSVERORDNUNG VOM 5. JULI 2001 DER PARITÄTISCHEN KOMMISSION DES KOLLEKTIVVERTRAGS DER IN DEN FHL-MITGLIEDSBETRIEBEN BESCHÄFTIGTEN

---

### 1 ANSPRUCH AUF URLAUBSGELD UND ZUSATZPRÄMIE

#### Allgemeine Regel:

Anspruch auf Urlaubsgeld und Zusatzprämie besteht erst nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten in einem oder mehreren FHL-Mitgliedsbetrieb(en) während des der Auszahlung der Prämien vorangehenden Jahres.

#### *Berücksichtigt werden nur komplette Arbeitsmonate:*

- d.h. ohne Unterbrechung des Arbeitsvertrags aus einem anderen Grund als die während des Arbeitsvertrags gesetzlich oder kollektivvertraglich geschuldeten Urlaube.
- der Arbeitsvertrag muss drei volle Monate lang in Kraft sein, d.h. vom Monatsersten bis zum Monatsletzten. Bruchteile von Monaten werden nicht berücksichtigt.

Wechselt der Arbeitnehmer aber während eines Monats den Arbeitgeber und ist der neue Arbeitgeber ebenfalls Mitglied der FHL, dann wird der gesamte Monat, in dem der Wechsel erfolgte, berücksichtigt, sofern es zu keinem Unterbrechungszeitraum kam.

#### Fall von Arbeitnehmern, die von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechseln, und umgekehrt:

Es gelten die gleichen Bestimmungen wie jene, die bei Vollzeitarbeitnehmern Anwendung finden.

#### Gesetzlicher und kollektivvertraglicher Urlaub:

Diese Zeiträume (Mutterschafts-, / Still-, / Adoptionsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall, Befreiung von der Arbeitstätigkeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zum Schutz von schwangeren, gebärenden und stillenden Frauen und andere gesetzliche und kollektivvertragliche Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer im Laufe der Arbeitstätigkeit zustehen, außer bei Aussetzung des Arbeitsvertrags z.B. durch Elternurlaub oder unbezahlten Urlaub) werden bei der Berechnung der Arbeitszeit berücksichtigt, die abgelaufen sein muss, bevor der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsgeld und Zusatzprämie hat.

#### Ausnahme von der dreimonatigen Arbeitspflicht:

Beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der FHL (der erste Arbeitgeber und der oder die folgenden Arbeitgeber sind Mitglieder der FHL) wird die gesamte Dienstzeit für den Anspruch auf das Urlaubsgeld und die Zusatzprämie berücksichtigt, sofern sich die gesamte Arbeitszeit auf mindestens drei Monate erstreckt. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf die Zahlung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie.

**Beispiel:** Fall des Arbeitnehmers, der während der beiden ersten Monate des Jahres im Betrieb A (Mitglied der FHL) arbeitet und anschließend zum Betrieb B (Mitglied der FHL) wechselt, wo er die restlichen 10 Monate arbeitet.

**Beispiel:** Fall des Arbeitnehmers, der während aufeinanderfolgenden oder unterbrochenen Zeiträumen, deren Dauer jeweils weniger als drei Monate beträgt, in mehreren Mitgliedsbetrieben der FHL arbeitet, wobei die Gesamtzahl der Zeiträume mit Arbeitsvertrag aber mindestens drei Monate beträgt.

## **2 BETRAG DES URLAUBSGELDES UND DER ZUSATZPRÄMIE:**

### Zu berücksichtigende Zeiten mit Arbeitsvertrag:

Stand der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Jahres im Dienst des Arbeitgebers, bezieht er ein Urlaubsgeld und eine Zusatzprämie, deren Betrag im Verhältnis zur vertragsgemäßen Arbeitsdauer steht (Wenn der Arbeitnehmer beispielsweise während des Jahres in einem Betrieb angestellt wird, oder wenn er einen Betrieb während des Jahres verlässt oder wenn er bei mehreren FHL-Arbeitgebern während aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen mit oder ohne Arbeitsunterbrechung zwischen diesen Verträgen im Dienst steht).

Verlässt der Arbeitnehmer während eines Monats einen Arbeitgeberbetrieb, der Mitglied der FHL ist, und nimmt er nach seinem Weggang von dort die Arbeit am darauffolgenden Arbeitstag desselben Monats in einem anderen Mitgliedsbetrieb der FHL auf, dann wird der gesamte Monat bei der Berechnung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie berücksichtigt.

### Fall von Arbeitnehmern, die von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitarbeitsvertrag wechseln, und umgekehrt:

Bei der Berechnung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie wird die Arbeitsdauer anteilig zu der während der 12 Monate des Jahres geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt.

### Gesetzlicher und kollektivvertraglicher Urlaub:

Diese Zeiträume (Mutterschafts-, / Still-, / Adoptionsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall, Befreiung von der Arbeitstätigkeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zum Schutz von schwangeren, gebärenden und stillenden Frauen und andere gesetzliche und kollektivvertragliche Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer im Laufe der Arbeitstätigkeit zustehen, außer bei Aussetzung des Arbeitsvertrags z.B. durch Elternurlaub oder unbezahlten Urlaub, werden bei der Berechnung des Urlaubsgelds und der Zusatzprämie berücksichtigt.

## **3 KOSTENÜBERNAHME DES URLAUBSGELDES UND DER ZUSATZPRÄMIE**

Das Urlaubsgeld und die Zusatzprämie werden im Prinzip von dem Arbeitgeber gezahlt, in dessen Diensten der Arbeitnehmer an jenem Tag steht, an dem die Zahlung erfolgen muss, bzw. von mehreren Arbeitgebern, anteilig zur geleisteten Arbeitszeit, falls die verschiedenen Arbeitgeber Mitglieder der FHL sind.

In diesem Zusammenhang müssen folgende Situationen unterschieden werden:

- Wenn der Arbeitnehmer einer abhängigen Arbeit von drei Monaten und mehr in einem anderen Betrieb nachging als demjenigen, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie als Arbeitnehmer tätig ist, wird jeder Betrieb ihm einen Teil des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie zahlen, anteilig zur Dauer der geleisteten Arbeit.
- Wenn der Arbeitnehmer weniger als drei Monate einer abhängigen Arbeit in einem (oder mehreren) anderen Betrieb(en) nachging als demjenigen, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie als Arbeitnehmer tätig ist, oder wenn er mehreren aufeinanderfolgenden Tätigkeiten nachging, allerdings mit Unterbrechungen, und die gesamte Arbeitszeit drei Monate



überschreitet, dann wird der letzte Arbeitgeberbetrieb den Gesamtbetrag der Urlaubsprämie und der Zusatzprämie zahlen.

#### **4 DATUM DER ZAHLUNG DES URLAUBSGELDES UND DER ZUSATZPRÄMIE:**

##### Allgemeine Regel:

Die Zahlung des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie erfolgt am Ende des Monats Juni.

Das Urlaubsgeld und die Zusatzprämie sind kein Bestandteil des Junigehalts, aber in der Praxis hindert niemand den Arbeitgeber daran, die entsprechenden Beträge im Rahmen einer einzigen Überweisung oder Einzahlung zu begleichen, sofern das Urlaubsgeld und die Zusatzprämie separat dokumentiert werden und die Zahlung innerhalb der in dieser Regelung vorgesehenen Frist erfolgt.

Für die Arbeitnehmer, welche ihr Bankkonto im Großherzogtum Luxemburg haben, sind die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber aufgefordert darauf zu achten, dass die erforderlichen Maßnahmen bei den Bankhäusern ergriffen werden, damit die Geldtransfers binnen der gewünschten Frist erfolgen können.

##### Ausnahmen:

- Jenem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Jahresverlauf verlässt, und der drei volle Monate unter Arbeitsvertrag stand, wird das Urlaubsgeld anteilig zur vertraglichen Arbeitszeit, die er bei diesem Arbeitgeber verbracht hat, zum Zeitpunkt seines Ausscheidens gezahlt, unter Berücksichtigung jenes Urlaubsgeldes, das er bezogen hätte, wenn er im Juni immer noch bei diesem Arbeitgeber in Dienst gewesen wäre (Vorausberechnung der Höhe des nächsten Urlaubsgeldes).
- Jenem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Jahresverlauf verlässt, und der drei volle Monate unter Arbeitsvertrag stand, wird die Zusatzprämie anteilig zur vertraglichen Arbeitszeit, die er bei diesem Arbeitgeber verbracht hat, zum Zeitpunkt seines Ausscheidens gezahlt, unter Berücksichtigung der letzten effektiv ausgezahlten Zusatzprämie.

Falls dieser Arbeitnehmer von einem neuen Arbeitgeber eingestellt wird, der Mitglied der FHL ist, dann wird er zur Aushändigung einer Bescheinigung aufgefordert, die von dem (oder den) ersten Betrieb(en) ausgestellt wurde, und die Auskunft gibt über den/die anteilig ausgezahlten Geldbetrag(äge) des Urlaubsgeldes und der Zusatzprämie.

Das Urlaubsgeld und die Zusatzprämie werden laut nachstehendem Schema fällig:

Beispiel 1								
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Anspruch	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitgeber	Referenzperioden	Prorata
1	01.01.	31.03	Arb. 1	ja, am 31.03.	ja, am 31.3.	Arb. 1	1	3/12 <sup>tel</sup>
2	01.05.	30.06.	Arb. 2	nein	nein			
3	01.08.	31.08.	Arb. 3	ja, am 31.08.	ja, am 31.08.	Arb. 3	2 und 3	3/12 <sup>tel</sup>
4	01.10.	Ohne Ende	Arb. 4	ja, am 31.12.	ja, am 30.06. darauf-folgendes Jahr	Arb. 4	4	3/12 <sup>tel</sup>

Beispiel 2								
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Abnspruch	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitgeber	Referenzperioden	Prorata
1	01.01.	28.02	Arb. 1	nein	nein			
2	01.04.	30.06.	Arb. 2	ja, am 30.04	ja, am 30.06.	Arb. 2	1 und 2	5/12 <sup>tel</sup>
3	01.08.	31.08.	Arb. 3	nein	nein			
4	01.10.	31.12.	Arb. 4	ja, am 31.12.	ja, am 31.12.	Arb. 4	3 und 4	3/12 <sup>tel</sup>

Beispiel 3								
Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitgeber	Anspruch	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitgeber	Referenzperioden	Prorata
1	01.08.	30.09	Arb. 1	nein	nein			
2	1.11.	ohne Ende	Arb. 2	ja, am 30.11	ja, am 30.06. darauf-folgendes Jahr	Arb. 2	1 und 2	4/12 <sup>tel</sup>

Beispiel 4					
Zeitraum Anfang	Ende	Prorata	Zahlungsdatum	Urlaubsgeld	Zusatzprämie
01.08. Jahr n-1	31.05. Jahr n+1	5/12 <sup>tel</sup> gegenüber Jahr n-1	30.06. Jahr n	Ja (5/12 <sup>tel</sup> )	Ja (berechnet zum 31.03 des Jahres n)
		12/12 <sup>tel</sup> gegenüber Jahr n	31.05. Jahr n+1	Ja (12/12 <sup>tel</sup> )	Ja (auf Basis der Prämie die zum 30.06. des Jahres n ausbezahlt wurde)
		5/12 <sup>tel</sup> gegenüber Jahr n+1	31.05. Jahr n+1	Ja (5/12 <sup>tel</sup> )	Ja (auf Basis der Prämie die zum 30.06. des Jahres n ausbezahlt wurde)

## ANLAGE 7 GELTUNGSBEREICH DES SAS-KOLLEKTIVVERTRAGS (ARTIKEL 14.2)

---

In den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags für den Pflege- und Sozialsektor fallen alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag in einem luxemburgischen oder ausländischen Unternehmen oder Unternehmensteil haben, das in Artikel 1<sup>er</sup> des geänderten Gesetzes vom 8. September 1998 zur Regelung der Beziehungen zwischen dem Staat und den Einrichtungen, die im sozialen Bereich tätig sind, genannt wird, Familien- und Therapieeinrichtungen, die hauptberuflich und nicht nur gelegentlich Leistungen in Form von Aufnahme und Tages- und/oder Nachtunterbringung von mehr als drei Personen gleichzeitig oder Leistungen in Form von Beratung, Hilfe, Pflege, Unterstützung, Anleitung, sozialer Bildung, Animation oder beruflicher Orientierung auf dem Gebiet des Großherzogtums Luxemburg erbringen, sowie in Diensten zur Vermittlung in Arbeit oder zur Wiedereingliederung in Arbeit.

*Nicht abschließende Liste von Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen:*

- Dienste für Prävention, Ausbildung, Information, Unterstützung und sozio-familiäre Maßnahmen: Hierzu gehören Dienste, die verschiedene Initiativen zur Förderung und Beratung von Einzelpersonen, Ehepartnern und Familien entwickeln; diese Initiativen umfassen vielfältige Formen der rechtlichen und sozialen Beratung, der emotionalen und elterlichen Ausbildung sowie der moralischen und sozialen Beratung; hiervon nicht erfasst sind Dienste, die Unterstützung in Form von finanziellen Leistungen bieten sowie diejenigen, die eine institutionelle Betreuung gewähren;
- Animations-, Freizeit- und Feriendienste für soziale und familiäre Zwecke: diese Dienste bieten Kindern, Jugendlichen, Familien, Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen und Gruppen, die in Heimen für Familien und soziale Einrichtungen untergebracht sind, eine Vielzahl von Freizeitaktivitäten an; diese Initiativen umfassen vor allem die Organisation von längeren Aufenthalten in Urlaubszentren, Jugendlagern sowie von sportlichen und sozio-kulturellen Aktivitäten, von Bereitschaftsdiensten und Tagen der offenen Tür an den Wochenenden; die betroffenen Einrichtungen verwalten die entsprechenden Einrichtungen zur Aufnahme, Verpflegung und Unterkunft sowie die verschiedenen Einrichtungen für sportliche und soziokulturelle Unterhaltung Dienste für Beziehungs-, Ehe- und Familienberatung unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 5 des Gesetzes vom 15. November 1978 über Sexualinformation, die Verhinderung von illegaler Abtreibung und die Regelung des Schwangerschaftsabbruchs; gemeint sind Dienste, die Personen jeden Alters, die Schwierigkeiten in ihrem persönlichen Leben, in Beziehungen oder im Beruf haben, durch kompetentes Personal psychische Hilfe anbieten, um sie bei der Suche nach einer geeigneten Lösung für ihre Probleme zu begleiten;
- Dienste, die sich für die Chancengleichheit von Männern und Frauen einsetzen: Hierzu zählen Dienste, die sich für die Verbesserung der Situation von Frauen einsetzen. Sie informieren, beraten und unterstützen Frauen in Situationen, die mit ihrem Berufs- oder Familienleben zusammenhängen;
- Offene Sozial- und Erziehungsdienste: Hierzu zählen alle Dienste, die ihren Nutzern erzieherische, technische, menschliche und soziale Hilfe, Unterstützung in der Hauswirtschaft und bei administrativen und sozialen Schritten bieten und sie gleichzeitig in ihrem gewohnten Umfeld belassen;
- Dienste zur Unterstützung von Einzelpersonen und Familien von Personen mit Defiziten oder Behinderungen: diese Dienste sollen Personen mit nachgewiesenen geistigen, körperlichen oder sensorischen Behinderungen ab der Geburt sowie deren Angehörigen durch individuelle Maßnahmen erzieherische, soziale und psychologische Unterstützung bieten, die hauptsächlich zu Hause erbracht wird;

- private Arbeitsvermittlungsdienste: Hierzu zählen alle Dienste, die sich mit der Anwerbung und Anleitung von Personen befassen, die dauerhaft oder tageweise Personen bei sich zu Hause aufnehmen, um ihnen eine soziale Betreuung zu gewährleisten;
- Dienste, die jungen Arbeitnehmern und Arbeitslosen soziale Betreuung bieten: Hierzu zählen alle Dienste, die jungen Arbeitnehmern und Arbeitslosen soziale Betreuung oder Unterkunft bieten;
- Dienste zur Vermittlung in Arbeit oder zur Wiedereingliederung in Arbeit;
- Sozio-familiäre Internate: Hierbei handelt es sich um Einrichtungen, die Schüler und Studenten aufnehmen und betreuen, insbesondere durch Unterbringung, Verpflegung, Beaufsichtigung und Unterstützung beim Lernen sowie durch Freizeitgestaltung;
- Dienste, die Schüler außerhalb der Schulzeit betreuen;
- Tagesstätten für Kinder und Jugendliche: Hierzu zählen Einrichtungen, die regelmäßig mindestens 6 Kinder und/oder Jugendliche im Alter von 2 Monaten bis 18 Jahren für einen Teil des Tages aufnehmen und betreuen;
- Aufnahme-, Betreuungs- und Unterbringungsdienste für Minderjährige, Obdachlose, Menschen in Not und Menschen mit Behinderungen: diese Dienste umfassen die Aufnahme und Unterbringung von Menschen in Not in Form von Tages- und Nachtpflege für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum; **die Unterbringung umfasst zuzüglich zur Unterkunft die Pflege und sozial- und familienorientierte Betreuung in Verbindung mit dem physischen, psychischen und moralischen Zustand der betreffenden Personen** Häusliche Pflegedienste für Familien, Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen: Hierzu zählen Dienste, die Familien, Menschen mit Behinderungen oder älteren Menschen in ihrer Wohnung Unterstützung bei der Hauswirtschaft, bei administrativen und sozialen Angelegenheiten, erzieherische und technische, menschliche und soziale Hilfe, Körperpflege und Hygiene sowie Leistungen wie telefonisch ausgelöste Notfälle (Telealarm) und gegebenenfalls Sterbebegleitung bieten;
- Tages- und Nachtstätten für ältere Menschen: Hierbei handelt es sich um Dienste, die älteren Menschen in geeigneten Räumlichkeiten Leistungen wie Mahlzeiten, Körper- und Hygienepflege, Freizeitaktivitäten und Erholungsmöglichkeiten sowie Unterstützung bei administrativen und sozialen Aufgaben bieten;
- Altenheime und Seniorenzentren: Einrichtungen, die mindestens sechs älteren Menschen, die nicht behindert sind oder zufällig Hilfe oder Pflege benötigen, Aufnahme, Unterbringung und angemessene Betreuung bieten; integrierte Seniorenzentren: Einrichtungen, die mindestens sechs älteren Menschen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands oder ihrer Abhängigkeit besondere Hilfe und Pflege benötigen, Aufnahme, Unterbringung und angemessene Betreuung bieten; Erholungszentren für ältere Menschen: Einrichtungen, die mindestens sechs älteren Personen eine vorübergehende Aufnahme im Hinblick auf die Wiederherstellung ihrer physischen oder psychischen Gesundheit bieten; Ferienzentren für ältere Menschen: Einrichtungen, die mindestens sechs älteren Menschen, unabhängig davon, ob sie gesund sind oder nicht, eine vorübergehende Aufnahme zum Zweck der Erholung und Entspannung bieten;
- Soziotherapeutische Informations- und Schulungsdienste: diese Dienste sind in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Präventiv- und Sozialmedizin vor allem im Bereich der Sekundär- und Tertiärprävention in den Bereichen psychische Gesundheit, Alkoholismus und Drogenmissbrauch tätig;
- sozialmedizinische Präventions-, Beratungs- und Aktionsdienste;
- ambulante und stationäre Rehabilitationsdienste für Personen mit Defiziten oder Behinderungen mit Ausnahme der Dienste, die im Rahmen einer Krankenhauseinrichtung tätig sind, und der Dienste gemäß Artikel 2 des geänderten Gesetzes vom 14. März 1973 über die Einrichtung von Instituten und Diensten für differenzierte Bildung: Hierbei handelt es sich um Dienste, die Kindern und jungen Erwachsenen mit Defiziten und/oder Behinderungen multidisziplinäre, vor allem rehabilitative Hilfen wie Physiotherapie, Ergotherapie, psychomotorische Rehabilitation anbieten;

- Dienste, die sich für die Entwicklung neuer Technologien einsetzen, die eine bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in den Alltag ermöglichen;
- Beratungs-, Hilfs- und Betreuungsdienste für Menschen, die Opfer von Drogen- und Alkoholmissbrauch sind: diese Dienste sind im Rahmen der Drogenbekämpfung tätig;
- Krankenhausexterne psychosoziale Dienste: diese Dienste umfassen die sogenannten sektoralen Strukturen, die sich hauptsächlich an Menschen mit Behinderungen und Beziehungsstörungen richten;
- Arbeitstherapeutische Werkstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen: Hierbei handelt es sich um Dienste, die es den Patienten ermöglichen, die psychiatrische Klinik zu verlassen und in eine Arbeitswelt integriert zu werden, die ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht;
- Häusliche Pflegedienste: Hierbei handelt es sich um Dienste, die älteren Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen und aufgrund ihrer Mobilität nur schwer eine Reihe von Aktivitäten des täglichen Lebens ausführen können, paramedizinische Pflege anbieten. Diese umfassen die Unterstützung in den Bereichen Krankenpflege, Gesundheit und Hygiene;
- ambulante psycho-geriatrische Dienste: diese Dienste betreuen Menschen, die an Altersdemenz oder Alzheimer leiden, in Tagesstätten;
- Pflegeheime: diese Einrichtungen bieten mindestens sechs Personen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands und/oder ihrer Abhängigkeit besondere Betreuung und Pflege benötigen, nicht nur vorübergehend Aufnahme, Unterkunft und eine angemessene Betreuung und Pflege;
- Jugendhäuser und Jugenddienste.

Der SAS-Kollektivvertrag gilt auch für die Beschäftigten der unterzeichnenden Arbeitgeberverbände.

Sie gilt sowohl für Beschäftigte mit Vollzeit- als auch für Beschäftigte mit Teilzeitverträgen, für befristet eingestellte Beschäftigte und für unbefristet eingestellte Beschäftigte.

Sie verankert den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ebenso wie den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

Sie gilt sowohl für Arbeitnehmer mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung als auch für Arbeitnehmer ohne Behinderung. Jede Diskriminierung eines Arbeitnehmers unter Berufung auf eine Behinderung oder Beeinträchtigung gilt als Verstoß gegen diese Vereinbarung.

Sie betrifft nicht die folgenden Kategorien:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ein gesetzliches oder behördliches Statut des öffentlichen Sektors geregelt ist;
- Arbeitnehmer mit dem Status eines Staatsangestellten;
- Studierende, die nach dem Gesetz vom 22. Juli 1982 eingestellt wurden;
- Auszubildende, deren Status durch die geltenden gesetzlichen Bestimmungen geregelt ist;
- "betreute" Beschäftigte in geschützten Werkstätten, Arbeitsbeschaffungs- oder Arbeitsintegrationsmaßnahmen oder vergleichbaren Diensten, die folglich von ihrem Arbeitgeber psychosozial betreut werden;
- Personen, die an einer Maßnahme zur beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung teilnehmen;
- Arbeitnehmer, die bei der "Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf" die Funktion eines "parent-SOS" erfüllen;
- leitende Angestellte im Sinne von Artikel L. 211-27 (5) des Arbeitsgesetzes. Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Mandats als Personalvertreter Mitglied eines Verwaltungsrats sind, fallen in den Anwendungsbereich dieses Übereinkommens.

