



KOLLEKTIVVERTRAG

01.03.2015 - 28.02.2018

Sektor der Wach- und Sicherheitsdienste

Vertragszusatz zum Kollektivvertrag vom 24. Februar 2015 für die Mitarbeiter von Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Zwischen der Fedil Security Services, zum einen, und den Gewerkschaften LCGB und OBGL, zum anderen, wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags vom 24. Februar 2015 für die Mitarbeiter von Wach- und Sicherheitsgesellschaften vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2022 unter der Suspensivklausel der allgemeinen Verpflichtungserklärung entsprechend den nachstehenden Bestimmungen vereinbart.

In ihren Diskussionen und im Laufe ihrer Verhandlungen haben die Parteien die nachstehenden Punkte untersucht und sind zu den folgenden Schlüssen gekommen:

Arbeitsorganisation

Die Parteien haben vereinbart, die Organisation der Arbeitszeit auf der Grundlage eines Referenzzeitraums von 12 Monaten beizubehalten.

Weiterbildungspolitik und Eingliederung ins Berufsleben

Das Thema Weiterbildungspolitik war ebenfalls Gegenstand der Diskussionen zwischen den Sozialpartnern. Die Sozialpartner beschlossen, einen sektoriellen Ausbildungsfonds einzurichten, welcher durch einen Beitrag in Höhe von 1% der jährlichen Lohnmasse finanziert wird. Dieser Beitrag wird ab dem 1. Januar 2020 erhoben und aufgrund der jährlichen Lohnmasse der Arbeitnehmer, welche in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags fallen, berechnet. Der Beitrag wird von sämtlichen Firmen geschuldet, die vom Justizministerium anerkannt sind, und private Wach- und Sicherheitsaktivitäten erfüllen, wie sie im Gesetz vom 12. November 2002 über die privaten Wach- und Sicherheitsaktivitäten vorgesehen sind.

Bezüglich der Fortbildungsmaßnahmen für die aufgrund einer Laufbahnunterbrechung abwesenden Arbeitnehmer wurde vereinbart, dass diese Arbeitnehmer dementsprechend betreut werden. Die Dauer der Betreuung und die konkreten Umsetzungsmaßnahmen hängen von der Komplexität der vorzusehenden Stelle und von der Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers ab.

Bezüglich der Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden in Unternehmen, die vom vorliegenden Kollektivvertrag abgedeckt sind, ist der Willen der vertragsunterzeichnenden Parteien, was die Mehrheit der von der geltenden Gesetzgebung vorgesehenen Maßnahmen anbelangt, der Verpflichtung unterworfen, im Vorfeld die entsprechende Genehmigung des Justizministeriums zu erwirken, wenn neues Personal eingestellt werden soll. Die Partner unterstreichen dabei jedoch die Bemühungen

der Unternehmen des betroffenen Sektors. Letztere organisieren gemeinsam mit der Agentur zur Förderung von Beschäftigung und dem CNFPC eine spezifische Ausbildung für Sicherheitsmitarbeiter, die die (Wieder)eingliederung unter einer Vormundschaft von hierzulande ansässigen Arbeitssuchenden erlaubt.

Gleiche Behandlung der Geschlechter

Die Parteien haben festgestellt, dass die vertraglichen Bestimmungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, die Entlohnungsbedingungen usw. die gleiche Behandlung der Geschlechter gewährleisten.

Sexuelle Belästigung und Mobbing

Die Parteien haben entschieden, die Grundsatzklärung bezüglich der sexuellen Belästigung und des Mobbing sowie der Disziplinarmaßnahmen, die unter Umständen getroffen werden können, im Kollektivvertrag beizubehalten.

Lohnerhöhungen

Eine Lohnerhöhung von 1,5 % für das gesamte Personal, das unter den Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivabkommens fällt, wurde festgehalten ab dem 1. Oktober 2019. Dazu kommt ab dem 1. Januar 2020 die zusätzliche Pflicht einer Fortbildung, die 1% der Lohnmasse entspricht, so dass die Gesamtkosten für die Unternehmen am 1. Oktober 2019 um 1,5% und am 1. Januar 2020 nochmals um 1% steigen.

Sämtliche Löhne werden am 1. Januar 2021 um 1% erhöht.

Falls die Erhöhung des nichtqualifizierten gesetzlichen Mindestlohns (MiLo) am 1. Januar 2021 über 1% läge, würden sämtliche Löhne des gesamten Personals, das in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fällt, zum gleichen Prozentsatz angepasst.

Angleichung der Tabelle an die Entwicklung des nichtqualifizierten gesetzlichen MiLo

Die Angleichung sämtlicher individueller Monatslöhne sowie der vom Kollektivvertrag vorgesehenen Tabellen an die Entwicklung des gesetzlichen MiLo wurde festgelegt ab dem 1. Januar 2022, um der Entwicklung des nichtqualifizierten gesetzlichen MiLo zu folgen.

Diese Herangehensweise wird es den Mitarbeitern aus dem Sektor ermöglichen, Lohnerhöhungen zu bekommen, zusätzlich zu den bereits im Rahmen der jährlichen Referenzperiode gewährten finanziellen Kompensation. Dieses Ergebnis ermöglicht es auch, den Stellenwert des Berufs der Mitarbeiter aus dem Sektor aufzubessern, und wurde mithilfe von hartnäckigen Verhandlungen, die in Zugeständnissen und Kompensationen beiderseits mündeten, erreicht.

Organisation der Arbeitszeit

Die Parteien sind sich außerdem einig geworden, die maximale wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden in einem Zeitraum von Montag bis Sonntag zu reduzieren (vgl. Art. 19-2), und die Zahl der Arbeitsunterbrechungen während eines Tages auf eine Unterbrechung zu

reduzieren, die nicht über zwei Stunden hinausgehen kann, außer Zustimmung des Arbeitnehmers (vgl. Art. 19-6). Diese Maßnahmen sind ab dem 1. Oktober 2019 in Kraft.

Weitere Vorteile

Die Parteien sind sich außerdem einig geworden mit Gültigkeit ab dem 1. Oktober 2019:

- Erhöhung der Pauschalprämie für Hundeführer auf 10€ pro geleistetem Tag laut Artikel 28;
- Erhöhung der Pauschalprämie für Geldtransporteure auf 1€ pro Stunde laut Artikel 30.3 und Anhang 2C;
- Erhöhung der Heiratsprämie auf 75€, inbegriffen und ausgeweitet auf die Partnerschaftserklärung laut Artikel 29;
- Einführung eines zusätzlichen Urlaubstags ab dem 20. Dienstjubiläum laut Artikel 31.

Wiederaufnahme der Diskussionen

Die Sozialpartner vereinbaren die Wiederaufnahme ihrer Diskussionen im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivabkommens ab dem 1. Oktober 2021 mit dem Ziel, zu einem neuen Abkommen vor dem Verfallsdatum des vorliegenden Kollektivabkommens zu gelangen.

Allgemeine Verpflichtungserklärung

Die Sozialpartner haben des Weiteren vereinbart, dass die allgemeine Verpflichtungserklärung im vorliegenden Kollektivabkommen seitens der vertragsunterzeichnenden Parteien ab dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Kollektivabkommens, das gemeinsam von den Sozialpartnern auf den 1. Oktober 2019 festgelegt wurde, beantragt werde.

Ein koordinierter Text, der ab dem 1. Oktober 2019 für das gesamte Personal, das unter den Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivabkommens fällt, Anwendung findet, wurde erstellt. Hier der Wortlaut:

GROßHERZOGTUM LUXEMBURG

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Personal der

**WACH- UND
SICHERHEITSUNTERNEHMEN**

**Kollektivabkommen für das Personal der „Wach- und Sicherheitsunternehmen“
zwischen:**

zum einen der **Fedil Security Services a.s.b.l.** (kurz „Fedil Security Services“), 7, Rue Alcide de Gasperi,
L-1615 Luxemburg

und zum anderen den nachstehenden vertragsschließenden Gewerkschaften:

LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond), 11, Rue du Commerce,
L – 1351 LUXEMBURG,

und

OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg), 60, Boulevard Kennedy,
L – 4002 ESCH/ALZETTE

Es folgt der Wortlaut des besagten Kollektivabkommens.

(die französische Originalversion ist maßgebend)

Artikel 1 Vertragsgegenstand

Das vorliegende Abkommen soll die Arbeitsbeziehungen und allgemeinen Arbeitsbedingungen in den Wach- und Sicherheitsunternehmen, die im Großherzogtum Luxemburg tätig sind, regeln, damit ein günstiges soziales Klima innerhalb dieser Unternehmen gefördert wird.

Artikel 2 Anwendungsbereich

Das vorliegende Kollektivabkommen findet Anwendung auf die Beschäftigten in den obengenannten Unternehmen, sofern sie die nachstehenden Aufgaben ausüben: Verwaltungsangestellte, Wach- und Sicherheitsangestellte, unter anderem die statischen Mitarbeiter, die Streifenagenten, die B.C.- Bediener, die Geld- und Werttransportmitarbeiter, die Ladendetektive, die Personenschutzmitarbeiter, die der Behandlung von Wertsachen zugeteilten Mitarbeiter, die Inspektoren, abgesehen von den Beschäftigten, die laut Artikel 162-8 (3) des Arbeitsrechts zu den leitenden Angestellten gehören.

Die Aufzählung der leitenden Angestellten muss obligatorisch Jahr für Jahr der Personalvertretung mitgeteilt werden.

Bezüglich aller Punkte, die nicht ausdrücklich im vorliegenden Kollektivabkommen behandelt werden, beziehen die Parteien sich auf die derzeit geltenden Gesetzesbestimmungen, insbesondere auf das Arbeitsrecht.

Artikel 3 Anwendung

Das vorliegende Kollektivabkommen wird unter der Suspensivklausel der allgemeinen Verpflichtungserklärung entsprechend dem nachstehenden Artikel 38 geschlossen. Es findet Anwendung auf Personen, die vollzeitbeschäftigt sind, sowie auf Personen, die im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses eingestellt wurden. Die Gelegenheitsarbeiter dürfen nicht unter dem generellen Anfangsgehalt entlohnt werden.

Als Gelegenheitsarbeiter wird jeder Arbeitnehmer betrachtet, der lediglich Gelegenheitsarbeiten verrichtet, zum Beispiel auf Jahrmärkten, Ausstellungen oder im Rahmen sonstiger zeitlich befristeter Dienstleistungsverhältnisse. Zur Einberechnung der Teilzeitbeschäftigten im gesamten Personalbestand im Hinblick auf die Festlegung der Zahl der Personalvertreter gelten die Bestimmungen des Artikels L. 162-6. (1), Absatz 1, des Arbeitsrechts.

Artikel 4 Laufzeit und Modalitäten

Das vorliegende Kollektivabkommen wird für einen Zeitraum von 36 Monaten, der sich zwischen dem Oktober 2019 und dem 30. September 2022, erstreckt, geschlossen.

Das vorliegende Kollektivabkommen wird stillschweigend von Jahr zu Jahr fortgesetzt, sofern es nicht von der einen oder anderen Vertragspartei per Einschreiben spätestens drei Monate vor seinem Verfallsdatum aufgekündigt wird.

Im Falle einer Kündigung bleibt das vorliegende Kollektivabkommen bis zur Unterzeichnung eines neuen Kollektivabkommens seitens der vertragsschließenden Parteien in Kraft. In einem

derartigen Fall müssen die vertragsschließenden Parteien zwecks Festlegung neuer Vertragsbestimmungen sechs Wochen vor dem Verfallsdatum des ursprünglichen Kollektivabkommens Verhandlungen aufnehmen.

Artikel 5 Form des individuellen Arbeitsverhältnisses

Der Artikel 5 ist den Bestimmungen des Artikels L. 121-4 des Arbeitsrechts unterworfen.

Artikel 6 Probezeitraum

Der Artikel 6 ist den Bestimmungen des Artikels L. 121-5 des Arbeitsrechts unterworfen.

Artikel 7 Befristetes Arbeitsverhältnis

Das befristete Arbeitsverhältnis läuft von Rechts wegen am vertraglichen Fälligkeitsdatum aus. Das stillschweigende Fortsetzen der Arbeitsleistungen nach diesem Datum wird als neues unbefristetes Arbeitsverhältnis betrachtet.

Artikel 8 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses hat im Einklang mit den geltenden Gesetzesbestimmungen zu erfolgen.

Gegenüber dem Arbeitnehmer darf die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses, abgesehen bei grober Vertragsverletzung, ausschließlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist, die dem Arbeitnehmer per Einschreiben innerhalb der nachstehenden Fristen zur Kenntnis gebracht werden muss, aufgelöst werden:

1. zwei Monate, wenn der Arbeitnehmer seit weniger als 5 (fünf) Jahren beschäftigt ist;
2. vier Monate bei 5 (fünf) bis 10 (zehn) Dienstjahren;
3. sechs Monate ab 10 (zehn) Dienstjahren.

Im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt jeweils die Hälfte dieser Fristen.

Sämtliche Kündigungsfristen laufen erst ab dem fünfzehnten oder letzten Tag des Kalendermonats.

Artikel 9 Abfindung bei Auflösung des Arbeitsvertrags

Die Partei, die das Arbeitsverhältnis beendet, ohne dazu laut den Bestimmungen des vorliegenden Kollektivabkommens zur Kündigung wegen groben Fehlverhaltens (Artikel 12) ermächtigt gewesen zu sein und ohne – im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – die Kündigungsvorschriften eingehalten zu haben, ist dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe des Gehaltes, das dem Gehalt für die nicht eingehaltene Frist entspricht, zu entrichten.

Diese Entschädigung entspricht nicht der Entschädigung, die wegen missbräuchlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen ist.

Der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis beendet hat, ohne dazu laut dem Artikel 12 ermächtigt gewesen zu sein und ohne dass der Arbeitnehmer Rentenansprüche, sei es bei der Rentenkasse oder bei einer anderen Kasse oder analogen Einrichtung, der öffentliche oder arbeitgeberseitige Beiträge gezahlt werden, hat geltend machen können, hat eine hinzukommende Entlassungsabfindung in folgender Höhe zu zahlen:

- nach 5 (fünf) Dienstjahren ein Monatsgehalt
- nach 10 (zehn) Dienstjahren zwei Monatsgehälter
- nach 15 (fünfzehn) Dienstjahren drei Monatsgehälter
- nach 20 (zwanzig) Dienstjahren sechs Monatsgehälter
- nach 25 (fünfundzwanzig) Dienstjahren neun Monatsgehälter
- nach 30 (dreißig) Dienstjahren zwölf Monatsgehälter.

Artikel 10 Missbräuchliche arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Der Artikel 10 ist den Bestimmungen des Artikels L. 124-11 des Arbeitsrechts unterworfen.

Artikel 11 Urlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Der Artikel 11 ist den Bestimmungen des Artikels L. 124-8 des Arbeitsrechts unterworfen.

Artikel 12 Kündigung wegen grober Vertragsverletzung

Der Artikel 12 ist den Bestimmungen des Artikels L. 124-10 des Arbeitsrechts unterworfen.

Artikel 13 Mitteilung der Kündigung wegen groben Fehlverhaltens

Der Artikel 13 ist den arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterworfen.

Artikel 14 Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz bei einem Streik

Der Artikel 14 ist den Bestimmungen des Artikels L. 124-11 des Arbeitsrechts

unterworfen.

Artikel 15 Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft

Kein Arbeitnehmer darf wegen seiner Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder wegen seiner Tätigkeit innerhalb der Personalvertretung im Rahmen der Erfüllung des vorliegenden Abkommens entlassen werden.

Artikel 16 Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer schlechten Geschäftslage beraten die Personalvertretung und die Unternehmensleitung sich bezüglich der Auswahlkriterien der betroffenen Personen.

Artikel 17 Kündigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen und Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung

17-1 Der Artikel 17-1 ist den Bestimmungen des Artikels L. 124-13 des Arbeitsrechtes unterworfen.

17-2 Im Anschluss an jede Entlassung unterrichtet die Unternehmensleitung den Vorsitzenden der Personalvertretung oder dessen Stellvertreter über die Entlassung und dieser muss seinen diesbezüglichen Standpunkt binnen 24 Stunden abgeben. Dieser Standpunkt ist für die Unternehmensleitung im Rahmen ihrer endgültigen Entscheidung nicht verbindlich.

Artikel 18 Beschäftigungsnachweis

Der Artikel 18 ist den Bestimmungen des Artikels L. 125-6 des Arbeitsrechtes unterworfen.

Artikel 19 Festlegung der Arbeitszeit

19-1 Die normale tägliche Arbeitszeit beläuft sich auf 8 (acht) Stunden.

Die Arbeitnehmer dürfen hingegen über die im vorhergehenden Abschnitt definierte Arbeitszeit beschäftigt werden, sofern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, die über den Referenzzeitraum berechnet wird, nicht vierzig Stunden überschreitet.

19-2 Es darf hingegen von dem Grundsatz unter dem Artikel 19-1, Absatz 1, durch ein sogenanntes Ausgleichssystem abgewichen werden:

19-3 Die Parteien erklären sich damit einverstanden, die Arbeitszeiten über einen Referenzzeitraum von 12 (zwölf) Monaten zu verteilen. Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Referenzzeitraums erfolgt mittels Arbeitsorganisationsplänen (siehe im Folgenden „Arbeitsplan“), die grundsätzlich einen Zeitraum von einem Monat abdecken.

Bei der Aufstellung des Arbeitsplans muss darauf geachtet werden, dass die folgenden Grenzwerte nicht überschritten werden:

- a) höchstens 10 (zehn) Stunden täglich
- b) höchstens 48 (achtundvierzig) Stunden während einer Woche von montags bis sonntags
- c) 192 Stunden monatlich
- d) 2.076 Stunden während des Referenzzeitraums von 12 Monaten.

Eine Mindestarbeitszeit von 4 (vier) aufeinanderfolgenden Stunden je Arbeitstag (selbst wenn die Arbeitsleistung geringer ist) wird zur Berechnung der Arbeitszeit berücksichtigt. Diese Mindestarbeitszeit gilt jedoch weder für die Mitarbeiter, die im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt sind, noch für die Sicherheitsmitarbeiter, die unter das System des Bereitschaftsdienstes fallen.

19-4 Der Referenzzeitraum von 12 Monaten umfasst maximal 2.076 Arbeitsstunden. Der Referenzzeitraum ist persönlich und läuft ab dem ersten Tag des Monats, der dem Einstellungsdatum folgt. Der Betrieb muss die Arbeit solchermaßen organisieren, dass am Ende des Referenzzeitraumes von 12 Monaten die 2.076 Stunden nicht überschritten werden.

Für den Zeitraum zwischen der Einstellung und dem Beginn des oben festgelegten persönlichen Zeitraums findet das gemeinschaftliche System Anwendung, das im Gesetz über die Arbeitszeiten vorgesehen ist.

19-5 Nach jedem ununterbrochenen Zeitraum von 7 (sieben) Arbeitstagen (Kalendertagen) muss eine obligatorische Ruhezeit von 48 Stunden eingelegt werden.

19-6 Zwischen jedem Schichtenwechsel hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

19-7 Die Zahl der Arbeitsunterbrechungen im Laufe eines Tages ist auf eine (1) beschränkt. Die Arbeit darf nicht länger als zwei Stunden unterbrochen werden, außer der Arbeitnehmer ist damit einverstanden. Die Arbeitsunterbrechung zwischen zwei Arbeitstagen beträgt mindestens 11 Stunden.

19-8 Die Abwesenheitszeiten, die gebührend gerechtfertigt werden müssen und auf Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall) zurückzuführen sind, werden Arbeitsstunden gleichgestellt und sind daher zu entschädigen.

19-9 Für und innerhalb einem bestimmten jährlichen Zeitraums kann der „Bonus“ an Arbeitsstunden, der aufgrund der monatlichen Überschreitung von 173 Stunden im vorhergehenden Monat oder in den vorhergehenden Monaten erreicht wurde, nicht in Anspruch genommen werden, um Abwesenheitszeiten infolge einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall...) auszugleichen.

19-10 Ein „Bonus“ oder „Malus“ an Arbeitsstunden infolge der Zusammenrechnung der Arbeitsstunden am Ende des jährlichen Zeitraums kann nicht auf das darauffolgende Jahr übertragen werden.

Artikel 20 Festlegung der Überstunden und deren Vergütung

20-1 Begriffsbestimmung

Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, die über die nachstehenden zeitlichen Grenzen hinausreicht:

- a) 10 (zehn) Stunden täglich
- b) 48 (achtundvierzig) Stunden während einer Woche von montags bis sonntags
- c) 192 Stunden monatlich
- d) 2.076 Stunden während des Referenzzeitraumes von 12 Monaten.

20-2 Entlohnung

Die Entlohnung von Überstunden laut der obenstehenden Begriffsbestimmung wird wie folgt geregelt:

20-2.1. Für jede Überstunde laut obenstehender Begriffsbestimmung hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Zuschlag von 50 % seines Bruttostundenlohns.

Der Bruttostundenlohn entspricht, für einen Arbeitnehmer der 40 Stunden pro Woche arbeitet, dem Basisbruttomonatslohn, geteilt durch die Pauschalzahl 173.

20-2.2. Wenn ein und dieselbe Arbeitsstunde zu einer Überschreitung mehrerer zeitlicher Einschränkungen gemäß dem Artikel 20-1 führt, wird lediglich die Überschreitung einer einzigen zeitlichen Grenze für die Zahlung des Lohnzuschlags für die Ableistung von Überstunden vergütet.

20-3 Der Stundenzuschlag von 50 % für die Ableistung von Überstunden gemäß dem Artikel 20-1 a) ist zusammen mit dem Lohn des Monats, der dem Monat, in dem die Überstunden geleistet wurden, zu bezahlen.

Wenn für einen Zeitraum, der sich von montags bis sonntags erstreckt, die unter dem Artikel 20-1 a) festgelegte zeitliche Grenze kumulativ um mehr als 2 Stunden überschritten wird, sind diese Stunden und der Stundenzuschlag von 50 % für die Überstunden, die über diese 2 Stunden hinausgehen, zusammen mit dem Lohn für den Monat, der dem Monat der Überstunden folgt, zu entschädigen.

Die Arbeitsstunden und der Lohnzuschlag von 50 % für die Überstunden laut der Definition unter dem Artikel 20-1 b) und c) sind zusammen mit dem Lohn für den Monat, der dem Monat, in dem die Überstunden geleistet wurden, zu bezahlen.

20-4 Am Ende des Referenzzeitraums sind sämtliche Stunden, die über 2.076 Stunden hinausgehen, mitsamt einem Lohnzuschlag von 50 % vorbehaltlich der Bestimmungen des Artikels 20-2.2. zu vergüten. Diese Zahlung erfolgt zusammen mit dem Lohn des Monats, der dem Monat mit der Fälligkeit des Referenzzeitraumes folgt.

Eine anschauliche Darstellung der Entlohnung bzw. der Vergütung für Überstunden ist als Anlage 3 des vorliegenden Kollektivabkommens zugefügt.

Artikel 21 Sonntagsarbeit

Der Arbeitnehmer hat für jede Arbeitsstunde, die er sonntags geleistet hat, Anrecht auf seinen vertraglich vereinbarten normalen Stundenlohn, zuzüglich eines Lohnzuschlags von 70 %.

Wenn die an einem Sonntag geleisteten Arbeitsstunden durch eine entsprechende Ruhezeit während der Woche ausgeglichen werden, ist lediglich der Zuschlag von 70 % geschuldet.

Als Sonntagsarbeit werden die Arbeitsstunden zwischen sonntags morgens 6 Uhr bis montags morgens 6 Uhr betrachtet.

Artikel 22 Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag

Laut Artikel L. 232-6 und folgenden des Arbeitsrechts, hat der Arbeitnehmer für jede gearbeitete Stunde, die er an einem gesetzlichen Feiertag geleistet hat, Anrecht auf seinen normalen Stundenlohn, der vertraglich vereinbart wurde, zuzüglich 100 % sowie auf die im Arbeitsrecht vorgesehene Entschädigung. Wenn die an einem gesetzlichen Feiertag geleisteten Arbeitsstunden durch eine entsprechende bezahlte Ruhezeit ausgeglichen werden, sind lediglich der Zuschlag von 100 % sowie die im Arbeitsrecht vorgesehene Entschädigung geschuldet.

Als Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag werden die Arbeitsstunden zwischen 6 Uhr morgens am Tag selbst und 6 Uhr morgens am folgenden Tag betrachtet.

Artikel 23 Nacharbeit

Die Nacharbeitsprämie für die Arbeitsstunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr beläuft sich auf 20 %.

Artikel 24 Kumulierte Zuschläge und Erhöhungen

Die Zuschläge und Erhöhungen müssen je nach Fall kumuliert werden (Nacharbeit, Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen).

Artikel 25 Arbeitsplan, Arbeitsplatzwechsel und Versetzung, Ruhezeiten

25-1 Arbeitsplan

Damit die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihr Privatleben zu organisieren, und die Betriebe die Möglichkeit haben, dem Bedarf ihrer Kunden gerecht zu werden, stellen die Betriebe einen Arbeitsplan auf, der den Arbeitnehmer über die Organisation der Arbeit für den kommenden Monat in Kenntnis setzt, und zwar in Übereinstimmung mit folgenden Modalitäten:

a) Ein Arbeitsplan wird dem Arbeitnehmer grundsätzlich spätestens 10 Tage vor seiner Umsetzung ausgehändigt, sofern keine Gesetzesbestimmung, Verordnung oder ministerielle Anordnung aus Sicherheitsgründen eine Mitteilung innerhalb einer derart langen Frist untersagt und demzufolge die Mitteilungsfrist verkürzt. Wenn dies der Fall

sein sollte, verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung dieser Bestimmung oder Anordnung und betrachten diese Frist als eine Frist, die von Rechts wegen die obenerwähnte Frist von 10 Tagen ersetzt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im Vorfeld die Möglichkeit zu gewähren, seine Wünsche zu den Urlaubszeiten vorzubringen, und unterrichtet den Arbeitnehmer über den Rest (Bonus/Malus) der im Einklang mit dem Artikel 26-6 geleisteten Arbeitsstunden.

b) Der Arbeitsplan deckt im Prinzip einen Zeitraum von einem Monat ab. Er beinhaltet unbedingt die nachstehenden Informationen:

- 1) Die einzelnen Arbeitstage des Arbeitnehmers.
- 2) Den Beginn und das Ende der Arbeitszeit jedes Arbeitstages. Für Aufgaben, bei denen die Arbeitszeit nicht genau festgelegt werden kann, wird das Ende der Arbeitszeit nur als vorläufiges Ende angegeben.
- 3) Die Arbeitszeit jedes Arbeitstages. Für die Tage, für die die Aufgaben nicht festgelegt werden konnten, steht die Arbeitszeit lediglich zur Information und als Hinweis im Arbeitsplan.
- 4) die Ruhetage
- 5) die Urlaubstage.

c) Den Mitarbeitern, die Abteilungen zugeteilt werden, für die schwerlich Vorhersagen gemacht werden können, wird ein Arbeitsplan, der im Prinzip einen Mindestzeitraum von 15 Kalendertagen abdeckt, ausgehändigt. In diesem Fall umfasst der Arbeitsplan eine Mindestzahl von Urlaubstagen, die von den Parteien zu vereinbaren ist, und zwar unbeschadet des Artikels 19-4.

d) Bei jeder Änderung des Arbeitsplans muss unbedingt den maximalen Bezugszeiten Rechnung getragen werden. Diese dürfen im Rahmen der Zeiten, die unter Artikel 19-2 festgelegt wurden, nicht überschritten werden. Die Änderungen erfolgen im Prinzip mit dem Einverständnis des Betroffenen.

Wenn der Bedarf des Betriebs es hingegen erfordert (zum Beispiel Vertragsverlust oder Antrag auf Änderung der Leistungen oder der Leistungsbedingungen seitens des Kunden...), kann der Arbeitgeber von diesem Grundsatz abweichen.

Der Rückruf erfolgt im Prinzip entsprechend der nachstehenden Reihenfolge:

- An erster Stelle werden die Arbeitnehmer zurückgerufen, die ein Soll an Arbeitsstunden während des Monats und/oder des Referenzzeitraumes aufweisen
- Anschließend werden die Arbeitnehmer zurückgerufen, die sich laut Listeneintrag freiwillig zur Leistung von Überstunden gemeldet haben
- Zuletzt werden alle übrigen Arbeitnehmer zurückgerufen.

Bei dieser Rangordnung gibt es hingegen eine Ausnahme, wenn die zu leistenden zusätzlichen Arbeitszeiten einen bestimmten Arbeitsplatz betreffen, bei dem eine gute Kenntnis der Örtlichkeiten und der Prozeduren von den dorthin delegierten Mitarbeitern verlangt wird. Um dem Bedarf des Kunden zu entsprechen, ruft der Betrieb die Mitarbeiter zurück, die diesen Arbeitsplatz kennen, wobei im Rahmen der Möglichkeiten die obenstehende Rangordnung für die potentiell betroffenen Mitarbeiter eingehalten wird.

Auf Wunsch wird jede Änderung des Arbeitsplans gebührend gerechtfertigt und dem Vorsitzenden der Personalvertretung oder dessen Stellvertreter vorgelegt:

Die dem Arbeitnehmer gewährten Urlaubszeiten dürfen nicht geändert werden, außer mit dem Einverständnis des Betroffenen.

e) Die Unternehmensleitung trifft alle zwei Monate die Personalvertreter, um über die Probleme zu reden, die im Zusammenhang mit den Änderungen der Arbeitspläne auftreten.

f) Die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer unterstreichen ihren Willen, in einem konstruktiven Ansatz die eventuellen Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit den Änderungen der Arbeitspläne auftreten können, anzugehen.

g) Jede Vereinbarung zwischen Mitarbeitern muss im Einverständnis mit der Unternehmensleitung möglich sein. Die Überschreitungen der unter dem Artikel 20.1 festgelegten Einschränkungen, die im Zuge derartiger Vereinbarungen auftreten könnten, führen nicht zur Zahlung der entsprechenden Zuschläge.

25-2 Arbeitsplatzwechsel oder betriebsinterne Versetzung

Jeder Arbeitsplatzwechsel bzw. jede betriebsinterne Versetzung wird dem Vorsitzenden der Personalvertretung informationshalber mitgeteilt.

Außer wenn diese Möglichkeit wegen einer vom Unternehmen unabhängigen Dringlichkeit nicht gegeben ist, hat diese Information rechtzeitig im Vorfeld eines Arbeitsplatzwechsels oder einer betriebsinternen Versetzung zu erfolgen.

Auf Wunsch werden der Arbeitsplatzwechsel und die betriebsinternen Versetzungen dem Vorsitzenden der Personalvertretung gebührend gerechtfertigt.

25-3 Ruhezeiten

Dem Arbeitnehmer, dessen tägliche Arbeitszeit 6 (sechs) Stunden überschreitet, wird eine nicht bezahlte Ruhezeit gewährt, wie sie im Arbeitsrecht vorgesehen ist.

Wenn es aus organisatorischen oder Sicherheitsgründen nicht möglich sein sollte, diese unbezahlte Ruhezeit zu gewähren, wird dem Arbeitnehmer eine sogenannte „Wachruhezeit“ gewährt, die als Arbeitszeit vergütet wird. Diese Ruhezeit ist genauso lang wie die im Arbeitsrecht vorgesehene nicht bezahlte Ruhezeit. Während der „Wachruhezeit“, in der der Arbeitnehmer sich ausruhen kann, aber nicht seinem Arbeitsplatz fernbleiben oder schlafen bzw. sich den Dienstverpflichtungen oder der Betriebsordnung entziehen darf, ist keine besondere Tätigkeit vorgesehen.

Der vorliegende Artikel wird im Falle einer Änderung der diesbezüglichen Gesetzgebung entsprechend abgeändert.

Artikel 26 Entlohnungen

26-1 Die monatliche Entlohnung setzt sich aus dem Basisgehalt laut beiliegender Tabelle

(siehe Anhang 1a) zusammen. Eine neue Gehälertabelle wurde für jeden Arbeitnehmer, der ab dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurde, eingeführt (Anlage 1b). Das monatliche Gehalt des Arbeitnehmers wird der Entwicklung des Verbraucherpreisindex entsprechend den für die Staatsbeamten geltenden Modalitäten angeglichen.

26-2 Die einzelnen Monatsgehälter des gesamten Personals, das in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fällt, werden ab dem 1. Oktober 2019 linear um 1,5% erhöht.

Die einzelnen Monatsgehälter werden ab dem 1. Januar 2021 linear um 1% erhöht.

Falls die Erhöhung des nichtqualifizierten sozialen Mindestlohns am 1. Januar 2021 die 1% überschreiten würde, würden sämtliche Gehälter des Personals, das unter den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fällt, um den gleichen Prozentsatz erhöht.

Wenn die Erhöhung des nichtqualifizierten sozialen Mindestlohns am 1. Januar 2021 die 1% überschreiten würde, würden die Gehälter um den gleichen Prozentsatz erhöht.

Die unter Punkt 26-1 erwähnte Lohntabelle wird entsprechend angeglichen.

26-3 Jeden Monat zahlt der Arbeitgeber den Basisbruttolohn und zusätzlich dazu die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Zuschläge, die sich auf den vorhergehenden Monat beziehen. Außerdem bekommen die Mitarbeiter, die dem Geldtransport zugeteilt sind, die Stundenprämie, wie sie in Anhang 2 vorgesehen ist.

26-4 Die Arbeitszeiten, die über die Grenzen des Zeitraums von 12 Monaten hinausgehen, sowie die entsprechenden Zuschläge werden im darauffolgenden Monat zum jeweiligen Fälligkeitsdatum bezahlt.

26-5 Das Gehalt wird einmal monatlich, spätestens am 25. Tag des Monats, auf das Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesen. Am gleichen Datum erhalten die Arbeitnehmer eine ausführliche Abrechnung.

26-6 Der monatliche Lohnzettel umfasst die nachstehenden Informationen:

- a) den festgelegten individuellen Referenzzeitraum
- b) die restlichen Arbeitsstunden, die von den durchschnittlichen monatlichen 173 Stunden übrigbleiben.

Artikel 26bis Angleichung der Tabelle an die Entwicklung des nichtqualifizierten gesetzlichen Mindestlohns

Die im Kollektivvertrag vorgesehene Tabellenangleichung an die Entwicklung des gesetzlichen MiLo wurde festgelegt ab dem 1. Januar 2022, um der Entwicklung des nichtqualifizierten gesetzlichen Mindestlohns zu folgen.

Diese Herangehensweise wird den Mitarbeitern aus dem Sektor ermöglichen, von Lohnerhöhungen zu profitieren, die zu den schon im Rahmen der jährlichen Referenzperiode gewährten finanziellen Kompensationen hinzukommen. Dieses

Ergebnis ermöglicht auch den Beruf der Mitarbeiter aufzuwerten und wurde durch zähe Verhandlungen erreicht, die in Konzessionen und Kompensationen beiderseits mündeten.

Artikel 27 Prämien und Belohnungen

Die Unternehmensleitung bezahlt einen sogenannten „13. Monat“, der dem Basisbruttogehalt am Ende des Geschäftsjahres entspricht. Dieser dreizehnte Monat wird mit dem Monatsgehalt am Ende des Geschäftsjahres bezahlt.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Geschäftsjahres in den Dienst eintritt, erhält er so viele Zwölftel des Basismonatsgehältes wie er seit seinem Diensteintritt volle Monate beschäftigt war.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres entlassen wird, erhält er, sofern er sich kein grobes Fehlverhalten hat zuschulden kommen lassen, bei seinem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis so viele Zwölftel des letzten Basismonatsgehältes wie er volle Monate im Laufe des Jahres gearbeitet hat.

Dies ist hingegen nicht der Fall bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers und auch im Falle seiner Entlassung wegen groben Fehlverhaltens.

Artikel 28 Leistungen mit Hund

a) Eine nicht indexierte pauschale Prämie, die sogenannte „Hundeprämie“, in Höhe von 10€ pro gearbeitetem Tag (unabhängig von den geleisteten Stunden) und pro Wachhund wird den „Hundeführern“ gewährt, wenn sie eine vom Arbeitgeber verlangte Leistung in Begleitung ihres Hundes erbringen müssen.

b) Die Kosten der Impfung der zugeteilten Hunde im Rahmen des Wach- und Sicherheitsdienstes werden den „Hundeführern“ vom Unternehmen gegen Vorlage einer quitierten Rechnung erstattet.

Artikel 29 Hochzeitsgeschenk und Geschenk bei Partnerschaftserklärung

Eine einmalige Prämie oder ein Geschenk im Wert von 75 Euro wird bei der Heirat oder Partnerschaftserklärung eines Personalmitglieds, laut Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzes gewährt.

Diese Prämie ist nicht kumulierbar und wird nur für eines der beiden Ereignisse ausbezahlt. Der Arbeitnehmer hat nur einmal während seiner Berufslaufbahn Recht auf diese Prämie.

Artikel 30 Bezahlter Jahresurlaub

30.1. Inanspruchnahme des Jahresurlaubs

Die Arbeitnehmer erhalten einen bezahlten und außerordentlichen Urlaub entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsrechts.

Die Dauer des Urlaubs beträgt mindestens sechsundzwanzig Arbeitstage im Jahr bis zum Ende des zweiten Jahres nach dem Einstellungsdatum. Ab dem dritten Dienstjahr sowie für alle Arbeitnehmer, die vor dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurden, beläuft die Dauer des Urlaubs sich auf mindestens siebenundzwanzig Arbeitstage im Jahr.

Die Mitarbeiter, die einem bestimmten Arbeitsplatz zugeteilt sind, folgen dem Plan des Jahresurlaubs des Kunden, sofern dieser Plan mit dem Plan ihres Arbeitgebers kompatibel ist.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor der Gewährung dieses Teils des Urlaubs unterrichten.

30.2 Berechnung des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld wird auf der Grundlage eines mittleren Stundengehalts der drei Monate vor der Inanspruchnahme des Urlaubs berechnet. Der Lohn wird ausgehend vom Bruttomonatsgehalt erstellt.

30.3 Berechnung des Bruttogehaltes

Für die Berechnung des Bruttogehalts wird der arithmetische Durchschnitt der drei Monate vor der Inanspruchnahme des Urlaubs genommen.

Der auf diese Weise errechnete Monatslohn wird durch 173 Stunden geteilt. Berechnungsgrundlage: als Bruttogehalt werden betrachtet:

1. das monatliche Grundgehalt
2. die Nachtarbeitszuschläge
3. die Zuschläge für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen
4. die geleisteten Überstunden
5. sowie die Prämie für effektiv regelmäßig geleistete Arbeitsstunden im Geld- und Wertetransport (1 Euro, vgl. Artikel 26.2) sowie die geleisteten Überstunden.

Im Falle eines Krankenurlaubs wird die tägliche Entschädigung gemäß des Artikels L-121-6 Abschnitt (3) Absatz 4 des Arbeitsrechts berechnet.

30.4. Prioritätskriterien

Die Priorität bei der Wahl der Urlaubszeiten basiert auf:

- a) den Bedürfnissen des Dienstes oder der Abteilung,
- b) der Familiensituation des Arbeitnehmers (zum Beispiel: Schulzeit der Kinder)
- c) dem Dienstalder im Betrieb

30.5. Urlaubsantrag

Für jeden Urlaubsantrag, der schriftlich eingereicht wird, muss bei der Einreichung eine vom Vorgesetzten unterzeichnete Empfangsbestätigung ausgehändigt werden.

Die Zuteilung des bezahlten Urlaubs erfolgt auf der Grundlage von 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche (mit anderen Worten 7 aufeinanderfolgende Tage) unter der Bedingung,

dass der Urlaubsantrag in den laut Kollektivabkommen vorgesehenen Formen spätestens 5 Arbeitstage vor dem 15. Tag des Monats vor dem Monat, in dem der Urlaub genommen werden soll, eingereicht wird.

Wenn der Urlaubsantrag dem Arbeitgeber erst nach der obenerwähnten Frist (von 5 Arbeitstagen) zukommt, wird der Urlaub entsprechend der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die im Arbeitsplan vorgesehen ist, abgezählt, wobei hingegen diese Art und Weise der Abzählung nicht die Zahl der jährlichen Urlaubstage schmälert, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat oder auch nicht die Zahl der jährlichen Urlaubstage, die er zu nehmen berechtigt ist, erhöht.

30.6. Übertragung von Urlaubstagen

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, alles daran zu setzen, um seinem Personal die Möglichkeit zu geben, seinen Jahresurlaub zu nehmen und um ihm die Urlaubsgenehmigungen innerhalb kürzester Frist zu erteilen, damit die Antragsteller den Urlaub voll und ganz in Anspruch nehmen können.

Die Übertragung des Urlaubs ist arbeitsrechtlich geregelt, unter anderem durch den Artikel L. 233-10.

Wenn die Bedingungen für eine außerordentliche Übertragung des Urlaubs, die unter dem Artikel L. 233-10 vorgesehen sind, erfüllt sind, gibt der Arbeitnehmer in seinem schriftlichen Antrag vor dem 1. Dezember des Jahres, in dem der Urlaub fällig ist, den Zeitraum zwischen dem 1. Januar und 31. März des darauffolgenden Jahres, in dem er seinen restlichen Urlaub zu beanspruchen beabsichtigt, an.

Der Rest des übertragenen Urlaubs zum 31. März des darauffolgenden Jahres ist an diesem Datum endgültig verfallen, außer wenn das Unternehmen vor diesem Datum nicht allen Anträgen, die in den oben vorgesehenen Fristen und Formen gestellt wurden, gerecht werden konnte.

Artikel 31 Zusätzlicher Urlaub

Die Arbeitnehmer, deren Dienst oder Abteilung ihnen keine ununterbrochene Ruhepause von vierundvierzig Stunden pro Woche ermöglicht, haben Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaub von 6 Arbeitstagen jährlich, wie in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen vorgesehen.

Darüber hinaus wird zusätzlicher Urlaub gewährt bei:

- ein halber Tag bei einer Blutspende;
- ein ganzer Tag ab dem zwanzigsten Dienstjubiläum

Artikel 32 Feiertage

Als gesetzliche Feiertage gelten:

- Neujahr - Ostermontag
- Der 1. Mai - der Europatag

- ChristiHimmelfahrt - Pfingstmontag
- der Nationalfeiertag - MariaHimmelfahrt
- Allerheiligen -der erste und zweiteWeihnachtstag

Artikel 33 Umstände bedingter Urlaub

Laut Artikel L. 233-16. des Arbeitsrechts, hat der Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen von der Arbeit fernbleiben muss, Recht auf außerordentlichen Urlaub in den folgendermaßen geregelten Fällen:

1. ein Arbeitstag beim Tod eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners oder Partners, d.h. Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin;
2. 10 Arbeitstage für den Vater bei der Geburt eines Kindes;
3. 1 Arbeitstag für jedes Elternteil bei Eheschließung eines Kindes;
4. 2 Arbeitstage bei Umzug in einem Zeitraum von drei Jahren Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber, außer der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen;
5. 3 Arbeitstage beim Tod des Ehepartners oder Partners oder eines Verwandten 1. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners oder Partners, also Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Schwiegersohn, Schwiegertochter.
6. 3 Arbeitstage für Eheschließung und 1 Arbeitstag für Partnerschaftserklärung des Arbeitnehmers;
7. 10 Arbeitstage für die Aufnahme zur Adoption eines Kindes, das weniger als 16 Jahre alt ist, außer bei Aufnahmeurlaub;
8. 5 Tage beim Tod eines minderjährigen Kindes.

Artikel 34 Verpflichtungen des Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung und während ihrer ganzen Aktivität im Sektor der privaten Sicherheit, muss der Arbeitnehmer die Bedingungen der Ehrenhaftigkeit der Funktion erfüllen, und ihrem Arbeitgeber jedes Mal mitteilen, wenn er verurteilt war oder würde. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf Anfrage einen Auszug, der weniger als drei Monate alt ist, aus dem Luxemburger Strafregister, oder wenn er nicht in Luxemburg wohnt, aus dem Strafregister seines Wohnsitzlandes. Die Weigerung die Auszüge zu präsentieren kommt dem unwiderlegbaren Verdacht gleich, dass die Bedingungen der Ehrbarkeit nicht mehr erfüllt sind, mit den Konsequenzen die sich für das Arbeitsverhältnis ergeben. Das gleiche gilt, wenn der Auszug eine Unvereinbarkeit mit der Funktion des Sicherheitsagenten vorweist.

Die Arbeitnehmer müssen sich strikt an die vorgesehenen Arbeitszeiten halten und die ihnen anvertrauten Aufgaben und Pflichten sorgfältig erfüllen.

Die Unternehmensleitung stellt jedem Arbeitnehmer die Arbeitsmittel, die er benötigt, zur Verfügung und gewährleistet ihm während seiner Arbeit die unabdingbaren Hygiene-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen.

Die Unternehmensleitung stellt jedem Sicherheitsmitarbeiter bei seiner Einstellung eine komplette Uniform zur Verfügung.

Diese Uniform steht mit seinem Arbeitsplatz in Verbindung und wird in der Betriebsordnung des Unternehmens festgelegt.

Alle Arbeitnehmer sind dazu angehalten, die nachstehenden Verpflichtungen einzuhalten:

1. Sie müssen sich strikt an die geltende Betriebsordnung und die Anweisungen ihrer Vorgesetzten halten.
2. Sie müssen sich dem Berufsgeheimnis verpflichten und dürfen keine vertraulichen Informationen über Kunden weitergeben.
3. Sie müssen darauf achten, dass jede Arbeit in gutem Einverständnis und in kollegialem Verhältnis sowie in Höflichkeit gegenüber allen Personalangehörigen verrichtet wird. Abwesenheiten sind besonders zu vermeiden.
4. Sie müssen sich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens so verhalten, dass sie den Interessen des Arbeitgebers nicht schaden.
5. Sie müssen ein Fernbleiben wegen Krankheit mit ärztlichen Attest mitteilen, wenn die Unternehmensleitung dies wünscht.
6. Sie müssen über die Ausübung ihrer Aufgaben gegenüber der geschriebenen und gesprochenen Presse schweigen, die sozialen Medien und sonstige Kommunikationsmittel miteinbegriffen. Dieses Verbot betrifft nicht die Mitteilungen der Personalvertreter gemäß dem Artikel L.414-6 des Arbeitsrechts.

Artikel 35 Gleiche Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer

Der vorliegende Kollektivvertrag gewährleistet den Grundsatz der gleichen Entlohnung, mit anderen Worten, die diesbezüglich vorgesehenen Bestimmungen und insbesondere die Entlohnungssätze, die ohne Unterschied zwischen den Geschlechtern für identische Leistungen anzuwenden sind.

Artikel 36 Allgemeine und verschiedene Bestimmungen

36-1 Leerstellen

Im Hinblick auf die Besetzung von Leerstellen werden die Bewerbungen der vom Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer aufgrund ihrer Qualifizierung vorrangig gegenüber Stellengesuchen von außerhalb behandelt.

Die Leerstellen, die unter den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivabkommens fallen, werden innerhalb des Unternehmens ausgehängt.

Bei Einstellung, werden vorhandene Mitarbeiter aus weniger planbaren Abteilungen, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten, besser planbaren Stellen zugewiesen.

36-2 Kleidung

Das Unternehmen liefert den Mitarbeitern kostenlos die erforderliche und passende Uniform für die jeweilige Arbeitssituation (zum Beispiel eine regenundurchlässige Weste für eine Arbeitsleistung im Freien, wenn es regnet...).

36-3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Mit Ausnahme der medizinischen Untersuchungen vor der Einstellung gelten die im Arbeitsrecht vorgesehenen medizinischen Untersuchungen als Arbeitszeit.

36-4 Fahrtkostenentschädigung

Wenn der Arbeitnehmer sein Privatfahrzeug für die effektive Ausübung seiner Arbeit nutzt, mit anderen Worten für Streifenfahrten, beruflich bedingte Fahrten der Warenhausdetektive im Rahmen der Ausübung ihrer Aufgaben, die Beförderung von Papieren, Wertsachen und Personen sowie allgemein für jede Aufgabe für die Rechnung seines Arbeitgebers, wobei zur Ausführung der Arbeit Fahrten erforderlich sind, mit Ausnahme jeder Fahrt zum/zu den und vom/von den Arbeitsplatz/plätzen, wird ein Kilometergeld in Höhe von 0,25 Euro/km gezahlt. Der Arbeitnehmer gelangt in den Vorzug einer Gruppenversicherung gegen Sachschäden (Kaskoversicherung) für die Fahrten, für die Kilometergeld bezahlt wird.

36-5 Kollektive Weiterbildung

Die Sozialpartner haben beschlossen, ab dem 1. Januar 2020 eine sektorielle Ausbildung einzurichten, deren Verwaltung und Management dem Kompetenzzentrum GTB/PAR überlassen werden, unter der Voraussetzung einer späteren Änderung.

Die Ausbildungen, die im Rahmen dieses sektoriellen Fonds übernommen werden, werden Eingliederungsausbildungen, Einführungsausbildungen und Weiterbildungen sein, die ab Januar 2020 organisiert werden.

Das Volumen der Ausbildungen beträgt 16 Stunden, zu denen 8 Stunden Einführungsausbildung, die von der Firma gegeben werden, pro Sicherheitsmitarbeiter der eine Dienstzeit von weniger als 12 Monaten hat, dazukommen. Für die Mitarbeiter, die eine Dienstzeit von über 12 Monaten haben, wird das Gesamtvolumen der zu leistenden Stunden so berechnet, dass man die Zahl der betroffenen Mitarbeiter pro 12 Stunden multipliziert. Das so erhaltene Ergebnis wird von einem Stunden-„Pool“ verwaltet, das je nach spezifischer Ausbildung verteilt wird.

Die Entwicklung der Lehrpläne und die Organisation der Ausbildung werden vom Kompetenzzentrum GTB/PAR durchgeführt. Der Ausbildungskatalog wird zwischen den Sozialpartnern besprochen.

Ein Fonds wird erschaffen, um die Beiträge zusammenzubringen, die unabdingbar sind, zur Finanzierung der sektoriellen Ausbildung.

Die Sozialpartner sind sich einig geworden, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020, einen Beitrag von 1% abzugeben, berechnet nach der erklärten globalen jährlichen Bruttolohnmasse für das Referenzjahr. Die ersten Beiträge, die von allen Privatfirmen die private Wach- und Sicherheitsdienste durchführen und die laut dem Gesetz vom 12. November 2002 und dem großherzoglichen Reglement vom 22. August 2003 über die privaten Wach- und Sicherheitsaktivitäten im Großherzogtum Luxemburg anerkannt sind, eingezogen werden, werden auch dazu benutzt, die Einrichtung des

Ausbildungsfonds, die Zur-Verfügung-Stellung der Infrastruktur des Ausbildungszentrums und die Ausführung der Ausbildungspflicht durch die Wach- und Sicherheitsgesellschaften zu finanzieren, und werden im Vergleich zu den Löhnen des Vorjahres berechnet.

Ab dem 1. Januar 2020 werden die Vorschüsse für den Mitgliedsbeitrag des laufenden Jahres jährlich jedes Trimester in Höhe von 0,25% der für das Vorjahr deklarierten jährlichen globalen Brutto-Lohnmasse eingezogen (z.B. im Jahr 2020 aufgrund der Lohnmasse von 2019).

Ausnahmsweise wird der erste Trimester-Einzug von 0,25% im Januar 2020 ausgeführt, und das aufgrund von 1% der von jeder betroffenen Firma für die ersten 9 Monate von 2019 monatlich deklarierten Durchschnitts-Lohnmasse, mit dem Faktor 3 multipliziert.

Die Berechnung des definitiven Mitgliedsbeitrags für das laufende Jahr wird aufgrund der jährlichen Deklarationen bei der CCSS für das gleiche Jahr durchgeführt, sobald diese Bescheinigung zur Verfügung gestellt wurde, bei Bedarf für die betroffenen Unternehmen, die auch Alarmanlagen und Sicherheitsvorrichtungen installieren, eine Bescheinigung durch einen Wirtschaftsprüfer oder eines in Luxemburg anerkannten Abschlussprüfer, die die Lohnmasse der Arbeitnehmer beglaubigt, die Aktivitäten ausführen, die nicht in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrags gehören.

Der jährliche Bericht über die Aktivitäten des Ausbildungsfonds wird den Sozialpartnern übermittelt. Im Rahmen der paritätischen Kommission, die in Artikel 37 vorgesehen ist, wird ein detaillierter Bericht (Zahl der Ausbildungen, Bilanz der Ausbildungen, Zahl der Teilnehmer, Total der Ausbildungstage, ...) unter Sozialpartnern diskutiert, im Hinblick auf mögliche Anpassungen und Verbesserungen des Ausbildungsangebots.

36-6 Individuelle Weiterbildung

Jedes Personalmitglied, das auf eigene Initiative an einer individuellen Weiterbildung teilnimmt, die von einer Ausbildungseinrichtung ausgeführt wird und in direkter Verbindung mit der von ihm ausgeführten Arbeit steht, hat einmal im Jahr Recht auf:

- Einen Maximalbetrag von 123,95 Euro für die Anmeldekostenbeteiligung bei Vorlage einer quitierten Rechnung;
- Im Rahmen der Möglichkeiten, Fazilitäten bei der Planung seiner Arbeitszeiten unter der Bedingung, dass die Unternehmensleitung sich schriftlich mit dem Inhalt der Weiterbildung und der Bildungseinrichtung vor dem Beginn der Weiterbildung einverstanden erklärt.

36-7 Verpflichtungserklärung

Die Sozialpartner verpflichten sich:

1. die Bestandsaufnahme der Anwendung des Referenzzeitraums im Rahmen des paritätischen Ausschusses, der im Artikel 37 des Kollektivabkommens vorgesehen ist, vorzunehmen. Die Sitzungen des paritätischen Ausschusses finden im Prinzip einmal pro Halbjahr auf Wunsch einer der Parteien statt.

2. die Bilanz der Anwendung des Referenzzeitraums anlässlich der Diskussionen über die nächste Erneuerung des Kollektivabkommens zu ziehen.

36-8 Besondere Bedingungen für die dem Geld- und Wertsachentransport zugeteilten Mitarbeiter

Die besonderen Bedingungen für die Sicherheitsmitarbeiter, die dem Geld- und Wertsachentransport zugeteilt sind, sind in der Anlage 2 des vorliegenden Kollektivabkommens aufgeführt.

36-9 Sexuelle Belästigung und Mobbing

Die Unternehmen der Wach- und Sicherheitsdienstleistungsbranche und deren Arbeitnehmer verpflichten sich dazu, sich an den Arbeitsplätzen von jedem Akt der sexuellen Belästigung oder jeder Form von Mobbing sowie von sämtlichen Verhaltensweisen, Gesten, Aussagen mit sexueller Ausrichtung oder auf der Grundlage des Geschlechts, die grob die Würde einer Frau oder eines Mannes am Arbeitsplatz verletzen, fern zu halten.

Die Wach- und Sicherheitsgesellschaften verpflichten sich dazu, darauf zu achten, dass jede sexuelle Belästigung oder jede Form von Mobbing innerhalb ihres Unternehmens, von denen sie Kenntnis haben, unverzüglich aufhört.

Die Arbeitnehmer sind dazu angehalten, ihren Arbeitgeber von allen Sachverhalten in Kenntnis zu setzen, von denen sie persönlich wissen und die als sexuelle Belästigung oder Mobbing eingestuft werden können. Die Maßnahmen zur Beendigung von sexueller Belästigung oder von Mobbing dürfen nicht zum Nachteil des Opfers genommen werden.

Sexuelle Belästigung bzw. Mobbing stellen eine grobe Verletzung des vorliegenden Kollektivabkommens dar und können als solche zu einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen desjenigen oder derjenigen, die sich der sexuellen Belästigung oder Mobbing schuldig gemacht haben, führen.

36-10 Übernahme des Personals im Falle eines Auftragsverlustes

Die Sozialpartner haben vereinbart, auf Ebene ihrer Berufssparte die Situation des Personals zu regeln, wenn ein Vertrag abgelaufen ist oder vorzeitig für das (abtretende) Unternehmen aufgekündigt wurde und wenn bei einer erneuten oder darauffolgenden Auftragszuteilung ein neuer ähnlicher bzw. sogar identischer Vertrag bezüglich des Auftragsgegenstandes einem anderen (annehmenden) Unternehmen anvertraut wurde.

36-10.1 Bezüglich des Transfers eines Wach- und Sicherheitsdienstleistungsvertrages im Anschluss an eine Auftragszuteilung oder auf Entscheidung des Kunden findet die Verpflichtung zur Übernahme des Arbeitsverhältnisses Anwendung.

36-10.2 Folgende Grundsätze finden Anwendung:

a) Der Zessionar eines Wach- und Sicherheitsdienstleistungsauftrages ist dazu verpflichtet, 100 % der Arbeitnehmer, die mindestens 70 % ihrer Arbeitszeit am betreffenden

Standort bzw. am betreffenden Arbeitsplatz für Wach- und Sicherheitstätigkeiten im Rahmen des übernommenen Auftrages seit mindestens sechs (6) Monaten vor dem offiziellen und endgültigen Datum des Auftragstransfers abdecken sowie sämtliche Arbeitnehmer, die im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind und letztere ersetzen, zu übernehmen. Der Zessionar hat des Weiteren die Pflicht, die Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Transfers des Wach- und Sicherheitsdienstleistungsauftrages im Krankenschein, im Mutterschaftsurlaub, im Elternurlaub, im Urlaub aus familiären Gründen, im Vaterschaftsurlaub und jeglicher anderen Form von gesetzlichem oder kollektivvertraglichem Urlaub befinden, sowie die Arbeitnehmer mit einer Arbeitserlaubnis zu übernehmen. Nichtsdestoweniger ist die Zahl der Arbeitnehmer, die vom Zessionar übernommen werden müssen, ausschließlich vom Personalbedarf für den neuen Auftrag abhängig, der auf 100 % der vertraglich vereinbarten Auftragsstunden, geteilt durch 1.784 Stunden, festgelegt wird.

b) Das abtretende Unternehmen hat die Pflicht, dem Zessionar die Namen, Vornamen, Stammmummern, Dienstantrittsdaten, Kopien der Arbeitsverträge mit den Anlagen der übernommenen Arbeitnehmer sowie genaue Informationen über den Lohn, die Laufbahn, das Dienstalder, die gewährten Urlaubszeiten und die Zahl der Arbeitnehmer, die der Zessionar innerhalb von acht (8) Werktagen nach der Auftragszuteilung übernehmen muss, zur Kenntnis zu bringen. Der Transfer und die Bezahlung des bereits vom abtretenden Unternehmen gewährten Urlaubs, der nach der Auftragsübernahme vom Zessionar festgelegt wurde, müssen zwischen dem Zedenten und dem Zessionar geregelt werden. Die Liste der zu übernehmenden Arbeitnehmer wird vom Zedenten und Zessionar innerhalb von fünfzehn (15) Werktagen nach der bestätigten Auftragszuteilung bestätigt.

c) Der Zedent hat nach einvernehmlicher Aushandlung eines schriftlichen Abkommens mit dem oder den betroffenen Arbeitnehmer/n das Recht, gegebenenfalls einen Teil der Arbeitnehmer zu behalten. In einem solchen Fall behält bzw. behalten der/die Arbeitnehmer seine/ihre Rechte und Pflichten, die sich aus seinem/ihrem Arbeitsverhältnis ergeben.

d) Der Zessionar behält sich die Möglichkeit vor, ohne Vorankündigung einen Teil der übernommenen Arbeitnehmern einem anderen Auftrag zuzuteilen.

e) Die vom neuen Unternehmen übernommenen Arbeitnehmer behalten all ihre Rechte und Pflichten, die sich aus ihrem Arbeitsverhältnis ergeben.

f) Die übernommenen Arbeitnehmer haben nicht das Recht, den Transfer ihres Arbeitsvertrages zu verweigern. Gemäß der Philosophie der Beibehaltung von Stellen gilt die Verweigerung des Transfers seitens des Arbeitnehmers als eine fristlose Kündigung. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf die Personalvertreter.

36-10.3 Die Streitigkeiten, die bei der Anwendung des vorliegenden Artikels auftreten könnten, werden einem paritätischen Ausschuss aus Arbeitgebervertretern und Vertretern der das vorliegende Abkommen unterzeichnenden Gewerkschaften und, in Ermangelung der Zustimmung im Rahmen des paritätischen Ausschusses, dem nationalen Schlichtungsamt gemäß dem Artikel L. 163-1 (2) 1. des Arbeitsrechts, der sich auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten bezieht, vorgetragen.

Artikel 37 Paritätischer Ausschuss des Kollektivabkommens

Im Rahmen des Kollektivabkommens wurde ein paritätischer Ausschuss gebildet, der sich zum einen und zum anderen aus jeweils drei Mitgliedern zusammensetzt. Dieser Ausschuss hat folgende Aufgaben: die Überwachung der Umsetzung des Kollektivabkommens und besonders der Anwendung der Modalitäten der Umsetzung des Referenzzeitraums;

1. die eingehende Prüfung sämtlicher strittiger Probleme, für die keine Lösung auf der Ebene der Delegationen gefunden wurde. Dieser Schritt ist unter anderem die Vorstufe eines eventuellen Schlichtungsverfahrens;
2. die gründliche Untersuchung sämtlicher Fragen, für die keine zufriedenstellende Lösung beim Abschluss des vorliegenden Kollektivvertrages gefunden wurde und die bei der nächsten Erneuerung des Kollektivvertrages erneut in Angriff genommen werden müssen;
3. die Ausarbeitung von Vorschlägen für die Festlegung langfristiger Ziele für die zu zwischen den unterzeichnenden Parteien zu schließenden Verträge und für die Bestimmung der Prozeduren, die zur Verwirklichung dieser Ziele führen.

Artikel 38 Besondere Bestimmung

Sofern die Arbeitsbeziehungen und die allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht im vorliegenden Kollektivabkommen geregelt wurden, beziehen die Parteien sich auf die Gesetzesbestimmungen.

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich dazu, die allgemeine Verpflichtungserklärung zum vorliegenden Kollektivabkommen ab dem Datum des Inkrafttretens, das einvernehmlich von den Sozialpartnern auf den 1. Oktober 2019 festgelegt wurde, anzufordern.

ANLAGE 2

zum Kollektivabkommen für Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Rahmen zur Festlegung der besonderen Bedingungen für Sicherheitsmitarbeiter, die für den Geld- und Wertetransport zugeteilt wurden.

A) Begriffsbestimmung

Die Sicherheitsmitarbeiter, die die nachstehenden Aufgaben erfüllen, sind als Mitarbeiter von Geld- und Wertetransporten zu betrachten: Fahrer, Mitfahrer und Begleiter.

B) Kriterien und Bedingungen für die Zuteilung zum Geld- und Wertetransport

a) Neu eingestellte Mitarbeiter

Die nachstehenden Kriterien und Bedingungen müssen von den neu eingestellten Mitarbeitern erfüllt werden, damit sie dem Geld- und Wertetransport zugeteilt werden können:

1. verpflichtender Vermerk einer eventuellen Zuteilung zum Geld- und Wertetransport im Arbeitsvertrag der neu eingestellten Mitarbeiter.
2. Die neu eingestellten Mitarbeiter müssen die gesetzlichen Kriterien erfüllen (Ehrenhaftigkeit, ethisches Verhalten, Zulassung, Tragen einer Waffe...).
3. Die neu eingestellten Mitarbeiter müssen einen Führerschein der Kategorie B oder einer anderen Kategorie, die vom Arbeitgeber verlangt wird, besitzen.
4. Vor der Zuteilung zum Geld- und Wertetransport müssen die neu eingestellten Mitarbeiter Prüfungen ablegen, damit festgestellt werden kann:
 - ob sie aus medizinischer Sicht zu dieser Arbeit fähig sind – ärztliche Untersuchung
 - ob sie aus psychologischer Sicht zu dieser Arbeit fähig sind – psychologische Untersuchung

Die medizinischen und psychologischen Kriterien sowie die Verhaltenskriterien werden von den zuständigen arbeitsmedizinischen Diensten gemeinsam mit den zuständigen Diensten der großherzoglichen Polizei festgelegt.

5. Im Vorfeld ihrer Zuteilung müssen die neu eingestellten Mitarbeiter die spezielle Ausbildung, die von der einschlägigen Verordnung vorgeschrieben ist, absolvieren.
 - b. Es wird davon ausgegangen, dass die seit dem 7. Dezember 2000 dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter die obenstehenden Kriterien erfüllen.
 - c. Die übrigen Sicherheitsmitarbeiter, die dem Geld- und Wertetransport vorläufig oder endgültig zugeteilt werden sollen

Neben diesen Anforderungen müssen die Mitarbeiter eine freiwillige schriftliche Erklärung abgeben.

- Ein Mitarbeiter des Geld- und Wertetransportes kann in seiner Tätigkeit lediglich durch einen Sicherheitsmitarbeiter ersetzt werden, der die Bedingungen unter Punkt B a) des vorliegenden Artikels erfüllt.
- Eine Liste der Mitarbeiter, die unter Umständen dem Geld- und Wertetransport einstweilen oder endgültig zugeteilt werden können, kann von der Personalvertretung im Personalbüro eingesehen werden, wenn sie dies wünscht.
- Die Sicherheitsmitarbeiter, die dem Geld- und Wertetransport vorläufig oder endgültig zugeteilt werden, erhalten ab dem 1. Mai 2002 eine (nicht indexierte) Prämie von 0,60 Euro pro Stunde für die effektive Arbeitszeit im Geld- und Wertetransport.
- Der Sicherheitsmitarbeiter kann ausschließlich in den nachstehenden Fällen auf einen Ersatzmitarbeiter für den Geld- und Wertetransport zurückgreifen:

C) Gehaltsbedingungen

Eine (nicht indexierte) Prämie von 1,00 Euro pro effektiv geleisteter Arbeitsstunde im Geld- und Wertetransport wird ab dem 1. Oktober 2019 den Mitarbeitern im Geld- und Wertetransport ausbezahlt. Eine Zeile über diese Prämie wird in die Lohntabelle der Anlage 1 hinzugefügt.

D) Ausbildung

Jeder neue Mitarbeiter, der dem Geld- und Wertetransport zugeteilt wird, erhält während der Laufzeit seines Arbeitsverhältnisses eine Grundausbildung, die ausführlich in den Vollstreckungsbestimmungen der Gesetzgebung über den Geld- und Wertetransport dargelegt ist.

Darüber hinaus organisieren die Wach- und Sicherheitsgesellschaften Auffrischkurse, damit ihr Personal auf dem neuesten Stand der adäquaten Sicherheitsnormen bleibt und ihm damit rechtzeitig die neuen empfohlenen Verfahren vermittelt werden können.

Diese Ausbildung muss praktische Übungen umfassen, bei denen das Verhalten des Mitarbeiters in Situationen getestet wird, in denen sowohl die in normalen Situationen einzuhaltenden Sicherheitsmaßnahmen als auch die im Falle einer Aggression anzuwendenden Schutzmaßnahmen gefordert sind. Diese Ausbildung muss ebenfalls Schießübungen umfassen, die entsprechend den vom zuständigen Minister festgelegten Gesetzesbestimmungen durchgeführt werden müssen.

Die Ausbildungszeit wird als Arbeitszeit betrachtet.

E) Sicherheit

Die Geld- und Wertetransportgesellschaften verpflichten sich dazu, die im Gesetz vom 12. November 2002 sowie in der großherzoglichen Verordnung vom 22. August 2003 zurückbehaltenen Schutzausrüstungen bereit zu stellen, und die dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, diese Ausrüstung bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu tragen.

F) Sondermaßnahmen im Falle eines Angriffs nach einem Hold-Up oder versuchten Hold-Up

1) Ableben oder Arbeitsunfähigkeit infolge eines Angriffs

- a) Die dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter gelangen obligatorisch in den Vorzug einer Versicherung zu Lasten des Unternehmens. Diese Versicherung deckt das Risiko eines Ablebens oder einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Angriffs, der während der Arbeitszeit stattgefunden hat.
- b) In dieser Versicherung muss die Zahlung eines Kapitals von neunmal den Bruttojahreslohn des Opfers im Falle des Ablebens oder einer ständigen Arbeitsunfähigkeit von mindestens 66 % vorgesehen sein.
- c) Diese Versicherung muss vom Unternehmen abgeschlossen werden und tritt am ersten Tag der Zuteilung zum Geld- und Wertetransport in Kraft.
- d) Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Identität seines oder seiner Anspruchsberechtigten mitteilen.
- e) Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Schritte bei seiner Versicherungsgesellschaft im Falle eines Risikos tätige, damit das Opfer oder dessen Anspruchsberechtigte entschädigt werden.
- f) Falls der Arbeitgeber nicht freiwillig oder durch Nachlässigkeit oder aus irgendeinem anderen Grund keine derartige Versicherung für seine Mitarbeiter abschließt, hat er selber die Entschädigung laut Punkt b) dem Opfer oder dessen Anspruchsberechtigten zu zahlen, wenn der Risikofall eintritt.

2) Psychologische Hilfe nach einem Angriff

Der Arbeitgeber gewährleistet auf seine Kosten die psychologische Betreuung des Arbeitnehmers, der mit psychologischen Problemen nach einem Angriff in der Ausübung seiner Tätigkeiten als Mitarbeiter des Geld- und Wertetransportes konfrontiert ist.

Diese psychologische Betreuung wird unter denselben Bedingungen ebenfalls den Familienangehörigen des Opfers, sofern sie mit dem Opfer unter einem Dach wohnen, gewährt.

Um in den Vorzug dieser psychologischen Betreuung zu gelangen, müssen der oder die Anspruchsberechtigte/n dies beim Arbeitgeber beantragen.

Der Psychologe wird vom Unternehmen bestimmt oder in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Anspruchsberechtigten gewählt.

3) Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

- Im Falle einer medizinisch bestätigten Arbeitsunfähigkeit infolge eines Angriffs wird dem betroffenen Mitarbeiter für den Zeitraum seiner Abwesenheit Entlassungsschutz während maximal 12 aufeinanderfolgenden Monaten ab dem Datum des Angriffs gewährt.

Der Entlassungsschutz gilt nicht bei offensichtlich grober Pflichtverletzung seitens des Arbeitnehmers.

- Die Arbeitsunfähigkeit, die medizinisch nach einem Angriff bestätigt wurde, darf nicht zum Verlust oder zu einer Herabsetzung des sogenannten 13. Monats, der unter Artikel 27 des Kollektivabkommens vorgesehen ist, führen, außer bei offensichtlich grobem Fehlverhalten seitens des Arbeitnehmers.

Übergang zu Wachtätigkeiten

Die dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter, die mindestens 15 Dienstjahre im gleichen Unternehmen nachweisen können, haben, wenn sie dies wünschen, das Recht, Wachdiensten innerhalb dieses Unternehmens zugeteilt zu werden.

ANLAGE 3

zum Kollektivabkommen für Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Veranschaulichung der Vergütung von Überstunden entsprechend dem Artikel 20 des Kollektivabkommens

In der Annahme, dass der Mitarbeiter eine 11. Stunde pro Tag (Punkt 20.1. a) von montags bis sonntags arbeiten muss, erhält er für diese Stunde einen Zuschlag von 50 % entsprechend dem Artikel 20-2.1. Dieser Zuschlag wird mit dem Gehalt des Monats, der der Leistung dieser Stunde folgt, bezahlt. Diese Stunde (100 %) wird ausgeglichen im Rahmen des Referenzzeitraumes von 12 Monaten, der 2.076 Stunden umfasst und im Artikel 19-3 des Kollektivvertrages festgehalten ist.

Wenn diese 11. Stunde hingegen zu einer Überschreitung der wöchentlichen Zeitgrenze laut Artikel 20-1 b) führt, ist der Zuschlag von 50 % nicht mehr geschuldet, da er bereits wegen der Überschreitung der Zeitgrenze in Artikel 20-1 a) bezahlt wurde. Das Grundgehalt (100 %) wird jedoch mit dem Gehalt des Monats nach der Leistung der Überstunden bezahlt und kann nicht mehr im Rahmen des Referenzzeitraumes von 12 Monaten, der 2.076 Stunden umfasst und unter Artikel 19-3 des Kollektivabkommens erwähnt wird, kompensiert werden.

Die gleiche Überlegung wie im vorhergehenden Abschnitt gilt, wenn statt der Überschreitung der Zeitgrenze unter dem Artikel 20-1 b) es im selben Monat eine Überschreitung der monatlichen Zeitgrenze, die unter dem Artikel 20-1 c) erwähnt wird, stattgefunden hat.

Wenn es, in der gleichen Annahme, mehrere Überschreitungen der wöchentlichen und monatlichen Zeitgrenze gegeben hat, verleiht die Überschreitung der monatlichen Zeitgrenze kein Anrecht mehr auf irgendeine Zahlung oder irgendeinen Ausgleich, da der Arbeitnehmer bereits den Zuschlag für die Überstunde (50 %) und den Lohn (100 %) auf der Basis von Artikel 20-1 a) und b) erhalten hat.

Die Zusammenfassung der obenstehenden Überlegungen bezüglich einer 11. Stunde (Punkt 20.1.a) für einen Zeitraum von montags bis sonntags steht in der nachstehenden Tabelle.

Es wird gemäß dem Artikel 20-2.2. daran erinnert, dass bezüglich der Entschädigungen die Überschreitungen der Zeitgrenzen nicht kumulativ sind und dass ein und dieselbe Stunde, die gleichzeitig zur Überschreitung mehrerer Zeitgrenzen führt, für die Bezahlung lediglich einmal berücksichtigt werden kann.

	Entlohnung + Zuschlag für die 11. Stunde/Tag	11. Stunde über der Wochengrenze (48 St/Woche)	Über der Monatsgrenze (192 St/Woche)	Kompensierung im Rahmen der Referenzperiode	Kompensation Prozentsatz
Ab der 11. Stunde pro Tag	50%	Nein	Nein	Ja	100%
11. Stunde über der Wochengrenze (48 St/Woche)	150%	Ja	Nein	Nein	0%
11. Stunde über der Monatsgrenze (192 St/Woche)	150%	Nein	Ja	Nein	0%
11. Stunde über der Wochen- und Monatsgrenze	150%	Ja	Ja	Nein	0%

Dementsprechend gilt die gleiche Überlegung, wenn der Arbeitnehmer eine 12. Stunde von montags bis sonntags arbeiten musste.

Im Falle einer täglichen Arbeitsleistung über 12 Stunden hinaus (mit anderen Worten eine 13. Stunde, eine 14. Stunde usw.) bzw. bei der Überschreitung über einen Zeitraum von montags bis sonntags der Zeitgrenze unter Artikel 20-1 a) kumulativ um über 2 Stunden gilt die folgende Entlohnung bzw. der folgende Ausgleich:

	Entlohnung + Zuschlag für die 13. Stunde/Tag	13. Stunde über der Wochengrenze (48 St/Woche)	Über der Monatsgrenze (192 St/Woche)	Kompensierung im Rahmen der Referenzperiode	Kompensation Prozentsatz
Ab der 13. Stunde pro Tag	150%	Nein	Nein	Nein	0%
13. Stunde über der Wochengrenze (48 St/Woche)	150%	Ja	Nein	Nein	0%
13. Stunde über der Monatsgrenze (192 St/Woche)	150%	Nein	Ja	Nein	0%
13. Stunde über der Wochen- und Monatsgrenze	150%	Ja	Ja	Nein	0%

Die Entlohnung bzw. der Ausgleich der Überstunden, von denen lediglich eine der Überschreitungen bzw. die Zeitgrenzen, die unter dem Artikel 20-1 b) und c) vorgesehen sind, sieht wie folgt aus:

	Über der Wochengrenze (48 St/Woche)	Entlohnung + Zuschlag	Über der Monatsgrenze (192 St/Woche)	Entlohnung + Zuschlag	Kompensierung im Rahmen der Referenzperiode	Kompensation Prozentsatz
Stunden über 48St/Woche	Ja	150%	Nein	-	Nein	0%
Stunden über 192 St/Monat	Nein	-	Ja	150%	Nein	0%
Stunden über 48 St/Woche und 192 St/Monat	Ja	150%	Ja	-	Nein	0%

Siebenfach ausgefertigt in Luxemburg, am 30. August 2019

Für die Branche der Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Carlo
WEISEN Präsident
Fedil Security Services

Tun DI BARI
Vizepräsident Fedil Security Services

Für die Gewerkschaften

Michelle CLOOS
Zentralsekretärin
OGBL

Paul GLOUCHITSKI
Gewerkschaftssekretär LCGB

Stéphanie CANONICO
Vorsitzende des
Tarifausschusses OGBL

Antonio GIANNINI
Vorsitzender des
Tarifausschusses LC

