

# Kollektiv- vertrag

für die Arbeitnehmer.innen der  
**GEMEINDE BETZDORF**

01.08.2024 - 31.07.2027

**ogbl.lu**



**OGB-L**

Gidd elo  
Member  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)



# Noch Fragen

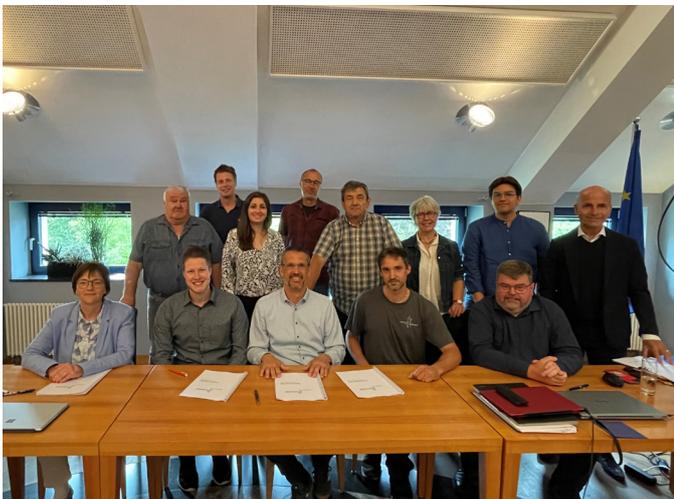
**Der OGBL, die größte Gewerkschaft Luxemburgs, ist da, um Ihnen zuzuhören  
und Sie zu unterstützen. Kontaktieren Sie Ihr  
OGBL Syndikat Öffentlicher Dienst.**

T. +352 54 05 45 - 214 | [serge.letsch@ogbl.lu](mailto:serge.letsch@ogbl.lu)

# Neuer Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde Betzdorf

Die Gewerkschaft OGBL hat den neuen Kollektivvertrag am 5. Juli 2024 unterschrieben. Folgende Verbesserungen wurden verhandelt:

- Einführung des hohen Punktwerts. Dies entspricht einer linearen Gehaltserhöhung von 5,6%.
- Integration des Busbegleitpersonals in den Geltungsbereich des neuen Kollektivvertrags.
- Einführung eines Arbeitszeitsparkonto (CET).
- Handwerker mit C.C.P., welche nach 15 Jahren Dienst die eine entsprechende Prüfung bestehen, können eine Einstufung in die Laufbahn E beantragen, wenn sie tatsächlich dieses Handwerk ausüben.
- Einführung einer Staffelung der Extrazulage für das Ersetzen eines Vorarbeiters.
- Verwaltungsinterne Veröffentlichung aller freiwerdenden oder neugeschaffenen Posten.
- Erhöhung der Prämie des Bereitschaftsdiensts auf 15 Lohnpunkte pro Woche.
- Einführung einer bezahlten Ruhepause von 30 Minuten im Streudienst.
- Einführung einer Zulage von 0,5 Punkten pro Arbeitstag für Arbeitnehmer welche als Busfahrer eingesetzt werden.
- Arbeitnehmer erhalten für folgende Arbeiten auf Friedhöfen Entschädigungen:
  - Für das Ausheben eines Grabes pro Arbeitnehmer 10 Lohnpunkte.
  - Für die Exhumierung eines Verstorbenen/Entleerung eines Grabes pro Arbeitnehmer 20 Lohnpunkte.
  - Für das Ausrichten eines Begräbnisses am Samstag pro Arbeitnehmer 5 Lohnpunkte.
  - Für die Beisetzung einer Urne sowie für die Beisetzung in eine Gruft „Caveau“ am Samstag pro Arbeitnehmer 2 Lohnpunkte.
  - Eine Entschädigung für die Beisetzung einer Urne sowie für die Beisetzung in eine Gruft „Caveau“, ausser am Samstag, ist nicht geschuldet.
  - Pro Blut- oder Plasmaspende können die Arbeitnehmer 4 Stunden pro Monat freigestellt werden.





# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für Arbeitnehmer der Gemeinde Betzdorf

gültig vom 1.8.2024 bis 31.7.2027

<b>Kapitel I. Allgemeine Bestimmungen .....</b>	<b>5</b>
Artikel 1. Geltungsbereich .....	5
<b>Kapitel II. Einstellung.....</b>	<b>5</b>
Artikel 2. Einstellung .....	5
Artikel 3. Probezeit .....	5
<b>Kapitel III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>6</b>
Artikel 4. Kündigung .....	6
Artikel 5. Alterspension oder Hinterbliebenenzuschuss.....	6
<b>Kapitel IV. Rechte und Aufgaben des Arbeitnehmers.....</b>	<b>7</b>
Artikel 6. Rechte und Aufgaben des Arbeitnehmers .....	7
<b>Kapitel V. Arbeitszeit.....</b>	<b>8</b>
Artikel 7. Regelmäßige Arbeitszeit.....	8
Artikel 8. Flexible Arbeitszeit und Dienstplan (POT).....	8
Artikel 9. Normale Arbeitszeit .....	9
Artikel 10. Überstunden .....	9
Artikel 11. Arbeitszeitsparkonto (CET compte épargne-temps) .....	10
<b>Kapitel VI. Lohn .....</b>	<b>11</b>
Artikel 12. Lohngrundlagen .....	11
Artikel 13. Einheitlicher Lohnzuschlag .....	12
<b>Kapitel VII. Laufbahn .....</b>	<b>13</b>
Artikel 14. Dienstzeit und Vordienstzeit .....	13
Artikel 15. Lohngruppen .....	13
Artikel 16. Primäre Laufbahnen .....	14
Artikel 17. Lohnanstieg .....	14
Artikel 18. Beförderung .....	14
Artikel 19. Besetzung von bestehenden respektive neugeschaffenen Arbeitsposten .....	16
Artikel 20. Praktische Prüfung .....	17
<b>Kapitel VIII. Lohnzuschläge.....</b>	<b>18</b>
Artikel 21. Zeitzuschläge .....	18
Artikel 22. Bereitschaftsdienst.....	18
Artikel 23. Busfahrerprämie .....	19
Artikel 24. Vorarbeiterprämie .....	19
Artikel 25. Prämie für Grabarbeiten .....	19
Artikel 26. Handwerksmeisterzulage.....	19
Artikel 27. Zulage für Dienstjahre bei der Gemeinde .....	19

Artikel 28. Reise- und Aufenthaltskosten .....	19
Artikel 29. Familienzulage.....	19
Artikel 30. Jahresendzulage .....	20
Artikel 31. Zinsvergütung.....	20
<b>Kapitel IX. Urlaub und Freistellung von der Arbeit .....</b>	<b>21</b>
Artikel 32. Erholungsurlaub .....	21
Artikel 33. Gesetzliche Feiertage .....	21
Artikel 34. Außerordentlicher Urlaub .....	21
Artikel 35. Freistellung von der Arbeit.....	22
Artikel 36. Unbezahlter Urlaub (congé sans traitement).....	22
Artikel 37. Elternurlaub (Congé parental).....	23
Artikel 38. Urlaub aus familiären Gründen (congé pour raisons familiales).....	23
Artikel 39. Sozialurlaub (congé social) .....	23
Artikel 40. Teilzeitarbeit (service à temps partiel) und Halbtagsurlaub (congé pour travail à mi-temps) .....	23
Artikel 41. Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs.....	23
Artikel 42. Untersuchungshaft.....	23
<b>Kapitel X. Arbeitsunfähigkeit.....</b>	<b>24</b>
Artikel 43. Fortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit .....	24
Artikel 44. Meldungspflicht .....	24
Artikel 45. Kontrollmaßnahmen .....	25
<b>Kapitel XI. Schutz des Arbeitnehmers .....</b>	<b>25</b>
Artikel 46. Schutz .....	26
Artikel 47. Entschädigung .....	26
<b>Kapitel XII. Disziplin.....</b>	<b>27</b>
Artikel 48. Disziplinarstrafen .....	27
<b>Kapitel XIII. Sonderbestimmungen .....</b>	<b>28</b>
Artikel 49. Privatisierung von Arbeitsplätzen .....	28
Artikel 50. Höhere Gewalt .....	28
Artikel 51. Weiterbildung .....	28
Artikel 52. Einberufung der Schlichtungskommission .....	29
Artikel 53. Bestimmungen für Arbeitnehmer, welche vor 01.04.2019 eingestellt worden sind.....	29
<b>Kapitel XIV. Schlussbestimmungen .....</b>	<b>30</b>
Artikel 54. Laufzeit.....	30

*Zwischen der Gemeindeverwaltung Betzdorf, vertreten durch seinen Schöffenrat*

***einerseits***

*und den in der Gemeinde Betzdorf beschäftigten Arbeitnehmer, vertreten durch die Gewerkschaft*

*Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL) mit Sitz in Esch/Alzette, 60 boulevard J.F. Kennedy, vertreten durch Herrn Christian Sikorski, Zentralsekretär des OGBL*

***andererseits***

*wird vorbehaltlich der Genehmigung durch den Gemeinderat zwecks einheitlicher Regelung aller betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere aller Lohn- und Arbeitsbedingungen, nachstehende koordinierte Fassung als neuer Kollektivvertrag abgeschlossen.*

# Kapitel I. Allgemeine Bestimmungen

## Artikel 1. Geltungsbereich

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für jeden Arbeitnehmer der Gemeinde Betzdorf, der eine manuelle oder handwerkliche Tätigkeit ausübt sowie die Begleitpersonen der Schulbusse und der auf Grund eines Arbeitsverhältnisses bei der Gemeindeverwaltung Betzdorf, auf unbefristete oder befristete Dauer beschäftigt ist, auf einem vom Gemeinderat genehmigten Posten.

Der Kollektivvertrag darf die Arbeitnehmer keinesfalls gegenüber der bestehenden Gesetzgebung benachteiligen. Er garantiert die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Alle Bereiche, die nicht durch diesen Kollektivvertrag geregelt sind, fallen unter die Anwendung des Arbeitsgesetzbuches.

2. Studierende, Praktikanten und Teilnehmende einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme fallen nicht unter die kollektivvertraglichen Bestimmungen.

# Kapitel II. Einstellung

## Artikel 2. Einstellung

1. Die Einstellung der Arbeitnehmer erfolgt nach den gesetzlichen und bei der Gemeindeverwaltung üblichen Bestimmungen und Bedingungen.
2. Der Arbeitsvertrag wird in doppelter Ausfertigung erstellt, wovon eine für den Arbeitnehmer und die andere für den Arbeitgeber bestimmt ist und er muss, neben den obligatorischen gesetzlichen Vorgaben (Datum des Arbeitsantritts, Dauer des Arbeitsvertrages, Qualifikation des Arbeitnehmers, Arbeitsort, Beschreibung der Funktion, tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Lohngruppe) , folgendes enthalten:
  1. eine Kopie der Genehmigung der Einstellung;
  2. einen Auszug aus dem Strafregister, der am Tag der Bewerbung nicht älter als zwei Monate sein darf;
  3. eine ärztliche Bescheinigung der körperlichen Eignung gemäß den Bestimmungen des arbeitsmedizinischen Dienstes;
  4. eine Kopie des Personalausweises;
  5. eine Kopie des Sozialversicherungsausweises;
  6. eine Arbeitsgenehmigung (außer für EU-Bürger).

Etwaige Änderungen des Arbeitsvertrages dürfen nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers und des Schöffengerates vorgenommen werden und müssen schriftlich festgehalten werden.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Lohn gemäß den Bestimmungen des bestehenden Kollektivvertrags.

## Artikel 3. Probezeit

1. Nach der Einstellung gelten als Probezeit
  - die ersten 3 Monate in den Lohngruppen B, C und D
  - die ersten 6 Monate in der Lohngruppe E
2. Die Probezeit zählt zur Beschäftigungszeit und beginnt am Tag der Einstellung.
3. Während der Probezeit kann ohne Angabe eines Kündigungsgrundes der Arbeitsvertrag aufgelöst werden, jedoch muss eine Kündigungsfrist von fünfzehn Tagen eingehalten werden.

4. Der Kollektivvertrag gilt auch während der Probezeit; eine Sonderregelung des Lohnes für diese Zeit ist somit nicht zulässig.

## Kapitel III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Artikel 4. Kündigung

1. Für die ordentliche Kündigung, die fristlose Kündigung bei schwerem Fehler, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Code du Travail).

Die ordentliche Kündigung darf jedoch nur nach einem Disziplinarverfahren gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages erfolgen.

Die Auflösung des Arbeitsvertrags von Rechts wegen erfolgt gemäß Artikel L.125-2 ff. des Arbeitsgesetzes.

2. Der Arbeitsvertrag endet außerdem von Rechts wegen, wenn der Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von wenigstens einem Jahr ohne Bewährungsfrist verurteilt wird oder wenn er eines oder mehrere der in Artikel 11 des Strafgesetzbuches angeführten Rechte verliert oder wenn er unter gerichtliche Überwachung gestellt wird.
3. In Anwendung des Artikels L.125-4 Punkt 2 des Arbeitsgesetzes endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen nach Ablauf von 78 Wochen.

### Artikel 5. Alterspension oder Hinterbliebenenzuschuss

1. Stirbt ein Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so wird ein letzter voller Monatslohn (einschließlich gegebenenfalls der Familienvorstands-, der Dienstalters- und Handwerksmeisterzulage) ausgezahlt.
2. Hinterlässt er einen Ehepartner, Partner oder Kinder, für die ihm eine Kinderzulage zustand, so erhalten diese Hinterbliebenen ein Sterbegeld in der Höhe von 3 Monaten des letzten Monatslohnes, gegebenenfalls zuzüglich der Familienvorstands-, Dienstalters- und Handwerksmeisterzulage.

Hinterlässt der Arbeitnehmer weder Ehepartner, Partner noch Kinder, für die ihm eine Kinderzulage zustand, aber Eltern, mit denen er zeitlebens zusammengewohnt hat und für deren Unterhalt er aufgekommen ist, so erhalten diese das oben erwähnte Sterbegeld.

# Kapitel IV. Rechte und Aufgaben des Arbeitnehmers

## Artikel 6. Rechte und Aufgaben des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Die Art der Arbeiten sollte grundsätzlich dem im Arbeitsvertrag festgelegten Rahmen entsprechen.

Der Arbeitnehmer hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm zugemutet werden kann und keine Lohnkürzung erfolgt.

In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeitnehmer vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt und zu einer Zeit anfällt, die nicht im Dienstplan vorgesehen ist.

2. Der Arbeitnehmer kann aus dienstlichen Gründen versetzt werden.

Die Versetzung kann an einen anderen Ort als dem bisherigen Beschäftigungsort unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Vor jeder Versetzung ist die Personalvertretung anzuhören.

Bei freiwilliger Versetzung hat der dienstälteste Arbeitnehmer Vorrang.

3. Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

Der Arbeitnehmer darf nur mit Genehmigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Genehmigung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich, d.h. spätestens bei vorgesehenem Arbeitsbeginn einzuholen.

Falls Überstunden angeordnet werden, so ist der Arbeitnehmer zu deren Leistung verpflichtet.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jeglichen von ihm festgestellten Sachverhalt, der zur Schädigung der Gemeindeverwaltung oder des Betriebes führen kann, unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden.

Der Arbeitnehmer hat seine Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, so wie es von den Gemeindebeamten erwartet wird.

5. Der Arbeitnehmer darf keine kommerzielle, handwerkliche, industrielle, freiberufliche oder zusätzliche bezahlte Tätigkeit im Privatsektor oder öffentlichen Dienst ausüben, ohne vorherige Genehmigung des Schöffensrats, der diese nach einem Gutachten ausstellen kann. Die gleichen Bedingungen gelten für den Handel mit Immobilien. Die oben genannten Bestimmungen gelten nicht für wissenschaftliche, künstlerische, publizistische und gewerkschaftliche Tätigkeiten.

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

6. Es ist dem Arbeitnehmer strengstens untersagt, sich bei der Arbeit, ohne die Erlaubnis seines Vorgesetzten, durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzen zu lassen.

7. Der Arbeitnehmer hat Stillschweigen über Angelegenheiten der Gemeindeverwaltung oder des Dienstes, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitnehmer muss jegliche Art von Mobbing, sexueller oder auf anderen Beweggründen beruhende Belästigung unterlassen.

# Kapitel V. Arbeitszeit

## Artikel 7. Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige, durchschnittliche wöchentliche und tägliche Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag festgelegt. Sie darf 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten, sollte aber mindestens 16 Stunden pro Woche betragen, außer für die Begleitpersonen der Schulbusse. Die Arbeitswoche läuft im Normalfall von Montag bis Freitag.

Die Arbeitszeiteinteilung wird den jeweiligen Erfordernissen entsprechend vom Schöffenrat mit der Personalvertretung festgesetzt.

2. Wird an Arbeitsstellen mit Aufgaben, die Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dienstplanmäßig gearbeitet, so sind im Monat mindestens 2 freie Sonntage zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Die dienstplanmäßige Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche auszugleichen.

## Artikel 8. Flexible Arbeitszeit und Dienstplan (POT)

1. Entsprechend dem Gesetz vom 12. Februar 1999 (PAN) können die normalen Arbeitszeiten umgeändert werden, vorausgesetzt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschreitet während einer Referenzperiode von 4 Wochen nicht 40 Stunden.

In Abteilungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingter verstärkter Tätigkeit gezwungen sind, darf für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 48 Stunden wöchentlich steigen, jedoch nicht über 10 Stunden täglich verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit während einer anderen Zeit des Jahres entsprechend gekürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

Der Dienstplan muss spätestens 5 Arbeitstage vor Beginn der Referenzperiode gemäß den einschlägig gesetzlichen Bestimmungen den Arbeitnehmer mitgeteilt werden.

Im Rahmen dieser Referenzperiode darf die vorgesehene Arbeitszeit nach Plan allerdings nicht 10 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche überschreiten.

Werden Arbeitsstunden verrichtet, welche im Dienstplan der jeweiligen Referenzperiode, nicht vorgesehen waren, so werden diese als Überstunden verrechnet.

Diese Dienstpläne können je nach Bedarf auf Abteilungsebene aufgestellt werden, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

In jenen Abteilungen welche regelmäßige Sonntags- oder Nachtarbeit leisten, muss ein Dienstplan aufgestellt werden.

Alle Dienstpläne müssen vom Schöffenrat oder dem Hauptverantwortlichen der jeweiligen Abteilung genehmigt werden und werden der Personalvertretung und der Personalverwaltung zugestellt.

2. Für die teilzeitbeschäftigten Arbeiter gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Gemeindearbeiter mit Ausnahme der folgenden Sonderbestimmung.

Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf keinesfalls durch Mehrarbeitsstunden um 20 % höher als, die im Arbeitsvertrag, täglich und wöchentlich definierte Arbeitszeit liegen.

3. Alle Sonderregelungen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Beginn und Ende der dazwischenliegenden Pausen müssen durch einen Dienstplan bestimmt werden.

## Artikel 9. Normale Arbeitszeit

1. Die normale Arbeitszeit in den jeweiligen Abteilungen ist von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr.

Vom 1. Mai bis zum 15. September wird eine Sommerarbeitszeit eingeführt, in der sich die Arbeitszeit von 7.00 Uhr bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr erstreckt.

Die normale Arbeitszeit in den Abteilungen „Bâtiment“ und „Evénements“ ist von 07.00 Uhr bis 12.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

Der Schöffenrat kann, auf Antrag des Arbeitnehmers und wenn die dienstlichen Interessen dies zulassen, entscheiden, die Bestimmungen der gleitenden Arbeitszeit der Gemeindebeamten anzuwenden.

Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeit von der normalen Arbeitszeit abweichen. Die Entscheidung ist vom Schöffenrat zu treffen.

2. Als Woche im Sinne des Dienstplanes gilt die Zeitspanne von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.  
Sonntagsarbeit ist die Arbeit, die sonntags zwischen 0 Uhr und 24 Uhr geleistet wird. Entsprechendes gilt für Feiertagsarbeit.
3. Bei den in Schichtarbeit beschäftigten Arbeitnehmern beginnt die Sonn- und Feiertagsarbeit mit dem Beginn der Frühschicht und endet mit dem Beginn der Frühschicht des darauffolgenden Tages.
4. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

Bei Wechselschichten entspricht die Nachtarbeit der dienstplanmäßigen Nachtschicht.

5. Die Arbeitszeit ist jene Zeit, welche der Arbeitnehmer der Gemeinde zur Verfügung steht. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsstelle. Diese letzte Bestimmung gilt jedoch nicht für das Reinigungspersonal, da es sich hier um keine festgelegte, sondern wechselnde Arbeitsstelle handelt.

Ruhepausen sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle gehören nicht zur Arbeitszeit.

Wird unmittelbar nach der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit weitere Arbeit geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als zwei Arbeitsstunden beträgt die anzurechnende Pause eine halbe Stunde.

## Artikel 10. Überstunden

1. Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die tägliche Arbeitszeit oder regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Arbeitszeitüberschreitungen unter 10 Minuten werden nicht vergütet. Bei angeordneten längeren Arbeitsüberschreitungen wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde angerechnet.

Überstunden werden auf das Arbeitszeitparkonto des Arbeitnehmers gebucht.

Zur Verrichtung von Überstunden müssen - soweit möglich - alle Arbeitnehmer abwechselnd herangezogen werden.

2. Überstunden können nur gemäß den gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden:
  - ohne vorhergehende Genehmigung des Arbeitsministers im Falle eines geschehenen oder drohenden Unfalls oder wenn Maschinen und Geräte unbedingt bedient werden müssen, um den normalen Verlauf des Dienstes nicht ernsthaft zu gefährden.
  - mit vorhergehender Genehmigung des Arbeitsministers, um dem Verlust von verderblichen Waren vorzubeugen oder das Resultats technischer Arbeiten zu beeinträchtigen, um besondere Arbeiten wie das Aufstellen von Bestandsverzeichnissen und Bilanzen, das Einhalten von Verfallsdaten und Kontoabschlüssen zu ermöglichen sowie in außergewöhnlichen Fällen, um das Allgemeinwohl zu sichern und bei Ereignissen, die die nationale Sicherheit gefährden.

Zur Genehmigung von Überstunden durch den Arbeitsminister muss die Gemeinde eine Anfrage bei der Gewerbeinspektion einreichen. Darin müssen die außerordentlichen Umstände für die erforderlichen

Überstunden angegeben sein und klar belegt sein, dass die Überstunden nicht durch Neueinstellungen vermieden werden können.

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

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

Der Personalvertretung ist eine ausführliche Begründung über diese zusätzlichen Überstunden zuzustellen.

4. Mehrarbeitsstunden, die infolge eines Jahreszeitausgleichs eintreten, gelten nicht als Überstunden.
5. Überstunden sind grundsätzlich innerhalb Monatsfrist durch entsprechende freie Arbeitsstunden auszugleichen. Für Überstunden, die ausgeglichen werden, wird lediglich der Überstundenzuschlag gesondert gewährt. Nur wenn die Anforderungen des Dienstes keine zeitliche Kompensation erlauben, werden die Überstunden voll ausbezahlt oder auf das Arbeitszeitsparkonto (CET) überschrieben. Bei Auszahlung der Überstunden erhält der Arbeitnehmer pro Stunde 1/173tel des Monatslohnes mit dem in Artikel 21 festgelegten Zeitzuschlag, gegebenenfalls einschließlich der Vorarbeiter- und Handwerksmeisterzulage.

### **Artikel 11. Arbeitszeitsparkonto (CET compte épargne-temps)**

1. Der Arbeitnehmer kann Überstunden und Urlaubstage, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub hinausgehen, auf sein Zeitsparkonto überschreiben.

Der Überstundenzuschlag kann laut Wunsch des Arbeitnehmers ausbezahlt oder auf sein Zeitsparkonto übertragen werden. Die Entscheidung hierzu gilt jeweils für ein volles Semester.

Das Arbeitszeitsparkonto ist auf 1.800 Stunden begrenzt.

Entschließt sich ein Arbeitnehmer „angesparte“ Stunden zu verwenden, so gelten die bei Anfrage auf Urlaubstage geltenden Regeln.

Kündigt eine der beiden Seiten den Arbeitsvertrag auf, so werden bleibende angesparte Arbeitsstunden ausbezahlt, und zwar zu dem Stundenlohn, den der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung verdient.

# Kapitel VI. Lohn

## Artikel 12. Lohngrundlagen

1. Die im gegenwärtigen Kollektivvertrag und seinen Anlagen aufgeführten Beträge für Lohn, Zulagen und Zuschläge sind festgelegt aufgrund des abgeänderten Gesetzes vom 22. Juni 1963. Der Punktwert entspricht dem gültigen Punktwert welcher für die Gehälter der Staatsbeamten festgelegt ist. Sie unterliegen den in diesem Gesetz vorgesehenen Anpassungen.
2. Der Lohn wird nach Laufbahnen, Lohngruppen, Lebensalter und Dienstzeit bemessen.  
  
Die Lohngruppen werden durch Artikel 15 entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Qualifikation bestimmt.  
  
Der nach Lohngruppen und Dienstzeit gestaffelte Lohn ist der Tabellenlohn, gemäß Anhang I.  
  
Der Tabellenlohn ist unabhängig von der Zahl der Kalendertage und der Zahl der monatlichen Arbeitstage.  
  
Der Tabellenlohn gilt für eine regelmäßige, durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden.
3. Für Arbeitnehmer, die weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten, ist der Tabellenlohn auf die entsprechenden 40tel des Tabellenlohnes der betreffenden Stufe der betreffenden Lohngruppe festgesetzt, wie deren Arbeitsvertrag Stunden pro Woche vorsieht (Tempo proratis).  
  
Tritt ein Arbeitnehmer seinen Dienst im Laufe eines Monats an oder wird sein Arbeitsvertrag an einem bestimmten Tag, der nicht der letzte des betreffenden Monats ist, gekündigt so wird jeder geleistete Arbeitstag zu 1/30 verrechnet. Die dazwischen liegenden Feiertage werden mit verrechnet.
4. Der Lohn entsprechend der Lohn Tabelle (Anhang) wird nach Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt der Lohn:
  - von 16 bis 17 Jahren 70 % des vollen Lohnes;
  - von 17 bis 18 Jahren 80 % des vollen Lohnes.
  - Das Dienstantrittsalter ist wie folgt festgelegt:
    - für die Lohngruppen B und C vom 18. Lebensjahr an;
    - für die Lohngruppen D und E vom 19. Lebensjahr an.  
Fällt das Geburtsdatum nicht auf den 1. Tag eines Monats, so wird es auf den 1. Tag des folgenden Monats nachverlegt.
5. Der Lohn der Arbeitnehmer, die nach dem 1. April 2019 eingestellt wurden, setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:
  - dem Tabellenlohn entsprechend Artikel 12.2;
  - des einheitlichen Lohnzuschlags entsprechend den Bestimmungen aus Artikel 13;
  - ggf. der Familienzulage entsprechend den Bestimmungen aus Artikel 29;
  - ggf. der Handwerksmeisterzulage entsprechend den Bestimmungen aus Artikel 26;
  - die Zulage nach 20 Jahren Dienst entsprechend den Bestimmungen aus Artikel 27.
6. Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplan- und regelmäßig festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird:
  - bei Überstunden, der Stundenlohn auf der Basis des Monatslohnes dividiert durch die legal festgelegte Arbeitszeit von 173 Stunden, berechnet;
  - bei Beurlaubung, Entlassung oder Einstellung inmitten eines Monats, der Tageslohn auf der Basis des Monatslohnes dividiert durch die legal festgelegte Arbeitszeit von 30 Tagen, berechnet.

7. Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am ersten Tag des Monats um 00.00 Uhr und endet am letzten Tag des Monats um 24.00 Uhr.

Der Monatslohn beinhaltet den Lohn sowie die Zeitzuschläge des Vormonats.

Dem Arbeitnehmer ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

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

Der Schöffenrat kann ganz oder teilweise auf die Rückerstattung zu viel bezahlter Summen verzichten gemäß den für die Gemeindebeamten geltenden Bestimmungen. Dies gilt nicht, wenn der Irrtum durch falsche Angaben des Arbeitnehmers entstanden ist oder wenn der Arbeitnehmer es unterlassen hat, der Personalverwaltung einen leicht erkenntlichen Irrtum zu melden.

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

9. Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach Artikel 32 bis 39 und 43 wird dem Arbeitnehmer der Lohn gezahlt, den er ohne Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.
10. Der Lohn wird für den Letzen des Monats (Zahltag) ausgezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Sonntag oder Feiertag oder auf den Vortag eines Sonn- oder Feiertages, so wird der Monatslohn am zweiten Arbeitstag vor dem Sonn- oder Feiertag gezahlt.

### **Artikel 13. Einheitlicher Lohnzuschlag**

1. Die Prämien und Zuschläge für Schmutzarbeiten von 6 Gehaltspunkten und das Kleidergeld von 2 Gehaltspunkten bilden, zusammen mit der Sonderzulage von 15 Gehaltspunkten einen einheitlichen Lohnzusatz von 23 Gehaltspunkten, die zum Tabellenlohn hinzugefügt werden.

Dieser Lohnzusatz wird separat unter der Lohntabelle aufgeführt.

# Kapitel VII. Laufbahn

## Artikel 14. Dienstzeit und Vordienstzeit

1. Die Dienstzeit beginnt mit dem Einstellungsdatum, das im Arbeitsvertrag vereinbart wird und sie endet mit dem Tag, an dem dieser aufgelöst wird, auch wenn die Beschäftigungszeit zwischendurch unterbrochen werden sollte.
2. Die Vordienstzeit ist die Arbeitszeit, welche zwischen dem in Artikel 12.4 festgesetzten Lebensalter und dem Einstellungsdatum des Arbeitsvertrages liegt.

War der Arbeitnehmer während der Vordienstzeit im öffentlichen Dienst tätig, so wird diese Dienstzeit voll anerkannt, ungeachtet des Beschäftigungsgrades.

Vordienstzeiten bei einem Arbeitgeber des privatrechtlichen Sektors werden zur Hälfte angerechnet, ungeachtet des Beschäftigungsgrades.

Die Vordienstzeiten werden in ganzen Monaten berechnet, Zeitabschnitte von weniger als einem Monat werden nicht anerkannt.

Für die Anrechnung des Freiwilligendienstes bei der Armee als Vordienstzeit und Dienstzeit, auch im Hinblick auf eine vorgezogene Beförderung, gelten die für die Staatsbeamten gültigen Bestimmungen.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten laut Absatz 3 darf 12 Jahre nicht überschreiten.

3. Wird der Arbeitsvertrag erneuert, um den Arbeitnehmer unter einer neuen Qualifikation einzustellen respektive der Primarlaufbahn in die Laufbahn B, C, D oder E einzustufen, wird die unter der alten Qualifikation geleistete Dienstzeit als tatsächliche Dienstzeit bei der Gemeinde betrachtet und in der neuen Laufbahn voll angerechnet, sogar wenn dadurch die in Absatz 6 vorgesehenen 12 Jahre überschritten werden.
4. Der Schöffenrat kann in Abweichung zu den vorhergehenden Absätzen eine individuelle Einstufungsentscheidung fällen, wenn ein einzustellender Arbeitnehmer eine weitreichende Erfahrung aus dem Privatsektor mit sich bringt oder wenn es sich um ehemalige Arbeitnehmer einer der in Absatz 3 erwähnten Einrichtungen, eines staatlich unterstützten Sektors oder des Privatsektors, dessen vorherige Tätigkeit vom Staat übernommen wurde, handelt.

## Artikel 15. Lohngruppen

1. Lohngruppe B - Arbeitnehmer

- Reinigungskräfte
- Arbeitnehmer (salarie)
- Busbegleitpersonal

Lohngruppe C - Arbeitnehmer mit handwerklicher Tätigkeit

- Arbeitnehmer mit handwerklicher Tätigkeit (salarie à tâche artisanale)
- Arbeitnehmer mit CCP-Diplom

Lohngruppe D - Facharbeiter

- Berufsfahrer (chauffeur professionnel)

Lohngruppe E - Handwerker

- Handwerker mit D.A.P. (artisan avec D.A.P.)

2. Arbeitnehmer können zum Berufsfahrer ernannt werden, wenn sie Lastwagen, Busse, Kleinbusse oder Arbeitsmaschinen wie Bulldozer, Schaufellader, Bagger, Fräsmaschinen, Mehrzweckmaschinen, Kehrmaschinen oder Walzen, außer Boote, während 60% ihrer jährlichen, normalen Arbeitszeit fahren.

Alle betroffenen Fahrzeuge der Gemeindeverwaltung sind, wenn möglich, von Berufsfahrern zu besetzen. Unter die normale Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung fallen ebenfalls die bei Überstunden geleisteten Fahrleistungen. Alle Fahrer der Laufbahn D sind jedoch verpflichtet die betroffenen Fahrzeuge zu steuern.

3. Handwerker mit D.A.P. können nur in die Laufbahn E eingestuft werden, wenn sie tatsächlich das Handwerk ausüben, in dem sie ihre Ausbildung bestanden haben.

### **Artikel 16. Primäre Laufbahnen**

1. Der Arbeitnehmer, der seinen Dienst nach Inkrafttreten des vorliegenden Kollektivvertrags antritt, wird in eine „Primärlaufbahn“ entsprechend seiner Lohngruppe eingestuft.

Die zwei ersten Jahre nach der Einstellung des Arbeitnehmers, der seinen Dienst nach Inkrafttreten des vorliegenden Kollektivvertrags antritt, werden als berufliche Einstiegsperiode betrachtet.

2. Nach Ablauf der beruflichen Einstiegsperiode wird eine Bewertung des Arbeitnehmers von einer Bewertungskommission durchgeführt, welche sich paritätisch zusammensetzt aus Vertretern des Schöffengerates, der Gemeindeverwaltung und Personalvertretern andererseits.

Wenn das Resultat der Bewertung positiv ausfällt, wird der Arbeitnehmer in die normale Laufbahn eingestuft, die seiner Lohngruppe entspricht. Wenn das Resultat der Bewertung nicht zufriedenstellend ausfällt, findet ein Jahr später, also nach 3 Jahren Dienst, eine erneute Bewertung statt. Sollte auch diese Bewertung nicht zufriedenstellend ausfallen, kann auf Antrag des Arbeitnehmers, jederzeit eine letzte Bewertung stattfinden.

Nur eine positive Bewertung erlaubt den Übergang von der Primärlaufbahn in die normale Laufbahn. Andernfalls bleibt der Arbeitnehmer in der Primärlaufbahn.

Die Bewertungskriterien betreffen die berufliche Kompetenz und Gewissenhaftigkeit des Arbeitnehmers.

3. Die Modalitäten der Bewertung werden vom Schöffengerat festgelegt, auf Vorschlag einer Arbeitsgruppe, die aus Vertretern des Schöffengerates, der Gemeindeverwaltung und Personalvertretern besteht.

### **Artikel 17. Lohnanstieg**

1. Die Löhne der Lohngruppen B, C, D und E sowie die der Primärlaufbahn sind linear strukturiert und die Lohnerhöhungen erfolgen entsprechend den Dienstjahren gemäß der Lohntabelle (Anhang).

### **Artikel 18. Beförderung**

1. Verrichtet ein Arbeitnehmer der Laufbahn B überwiegend handwerkliche Arbeit, so kann er, nach Ablegung einer praktischen Prüfung in die Laufbahn C befördert werden. Dies erfolgt durch Erneuerung seines Arbeitsvertrages.

Diese Beförderung von der Laufbahn B in die Laufbahn C wird ausschließlich von den Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages geregelt, selbst wenn der Arbeitnehmer in einem vorhergehenden Kollektivvertrag eingestellt wurde.

War der Arbeitnehmer in der Laufbahn B des vorhergehenden Kollektivvertrages eingestuft, wird er bei der in Absatz 1 beschriebenen Beförderung auf demselben Niveau, horizontal, in die neue Lohngruppe C eingestuft.

War der Arbeitnehmer in der Lohngruppe B eines vorhergehenden Kollektivvertrages eingestuft, so dient die letzte ausbezahlte Lohnstufe dieser Lohngruppe, um im vorliegenden Kollektivvertrag, in der Tabelle der normalen Laufbahn B, die gleiche Lohnstufe zu bestimmen.

Sollte diese in der Tabelle des vorliegenden Kollektivvertrages nicht vorhanden sein, so ist die unmittelbar nächsthöhere Lohnstufe zu wählen.

Ob die Einstufung in die 1. oder 2. Reihe der Lohnstufe erfolgt, ergibt sich aus folgender Regel:

- der Arbeitnehmer wird in der 1. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft, wenn die letzte Lohnstufenerhöhung ("Biennale") weniger als ein Jahr zurück liegt.
- der Arbeitnehmer wird in der 2. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft, wenn die letzte Lohnstufenerhöhung ("Biennale") mehr als ein Jahr zurück liegt.

Die weitere Lohnerhöhung geschieht entsprechend den Bestimmungen der Laufbahn C.

2. Verrichtet ein Arbeitnehmer der Laufbahn B oder C überwiegend handwerkliche Arbeit, so kann er, nach Ablegung einer Prüfung, frühestens jedoch nach 15 Dienstjahren, in die Laufbahn E befördert werden. Dies erfolgt durch Erneuerung seines Arbeitsvertrages.

Diese Beförderung von der Laufbahn B oder C in die Laufbahn E wird ausschließlich von den Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages geregelt, selbst wenn der Arbeitnehmer in einem vorhergehenden Kollektivvertrag eingestellt wurde.

War der Arbeitnehmer in der Laufbahn B oder C des vorhergehenden Kollektivvertrages eingestuft, wird er bei der in Absatz 1 beschriebenen Beförderung auf demselben Niveau, horizontal, in die neue Lohngruppe E eingestuft.

War der Arbeitnehmer in der Lohngruppe B oder C eines vorhergehenden Kollektivvertrages eingestuft, so dient die letzte ausbezahlte Lohnstufe dieser Lohngruppe, um im vorliegenden Kollektivvertrag, in der Tabelle der normalen Laufbahn E, die gleiche Lohnstufe zu bestimmen.

Sollte diese in der Tabelle des vorliegenden Kollektivvertrages nicht vorhanden sein, so ist die unmittelbar nächsthöhere Lohnstufe zu wählen.

Ob die Einstufung in die 1. oder 2. Reihe der Lohnstufe erfolgt, ergibt sich aus folgender Regel:

- der Arbeitnehmer wird in der 1. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft, wenn die letzte Lohnstufenerhöhung ("Biennale") weniger als ein Jahr zurück liegt.
- der Arbeitnehmer wird in der 2. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft, wenn die letzte Lohnstufenerhöhung ("Biennale") mehr als ein Jahr zurück liegt.

Die weitere Lohnerhöhung geschieht entsprechend den Bestimmungen der Laufbahn E.

3. Erhält der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag, entweder durch eine Beförderung in eine höhere Laufbahn (ausgenommen die in Artikel 18 Absatz 1 bis 7 vorgesehene Beförderung) oder durch die Ernennung zum Berufsfahrer, so wird er auf demselben Niveau, horizontal, in die neue Lohngruppe eingestuft.

War der Arbeitnehmer in einer anderen Lohngruppe eines vorhergehenden Kollektivvertrages eingestuft, so dient die letzte ausbezahlte Lohnstufe dieser Lohngruppe, um im vorliegenden Kollektivvertrag, in der Tabelle der normalen Laufbahn, die gleiche Lohnstufe zu bestimmen.

Sollte diese in der Tabelle des vorliegenden Kollektivvertrages nicht vorhanden sein, so ist die unmittelbar nächsthöhere Lohnstufe zu wählen.

Sollte der Tabellenlohn niedriger ausfallen als der Tabellenlohn der vorhergehenden Laufbahn inklusiv den Lohnzulagen entsprechend den Bestimmungen aus Artikel 23 Busfahrerprämie + 24 Vorarbeiterprämie, die jedoch durch die regulären Bestimmungen des Kollektivvertrages in der neuen Laufbahn nicht mehr beansprucht werden können, so wird dem Arbeitnehmer ein Ausgleich gewährt.

In diesem Fall dient der letzte ausbezahlte Tabellenlohn der vorhergehenden Lohngruppe, inklusiv der Punkte der entfallenden Zulagen, um im vorliegenden Kollektivvertrag, in der Tabelle der normalen Laufbahn, die neue gleiche Lohnstufe zu bestimmen.

Sollte die Lohnstufe in der Tabelle des vorliegenden Kollektivvertrages nicht vorhanden sein, so ist die unmittelbar nächsthöhere Lohnstufe zu wählen.

Ob die Einstufung in die 1. oder 2. Reihe der Lohnstufe erfolgt, ergibt sich aus folgender Regel:

- der Arbeitnehmer wird in der 1. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft wenn die letzte Lohnstufenerhöhung („Biennale“) weniger als ein Jahr zurück liegt.

- der Arbeitnehmer wird in der 2. Reihe der betreffenden Lohnstufe eingestuft wenn die letzte Lohnstufenerhöhung („Biennale“) mehr als ein Jahr zurück liegt.

Die weitere Lohnerhöhung geschieht entsprechend den Bestimmungen der neuen Laufbahn.

4. Der Arbeitnehmer der die Gesellenprüfung (D.A.P.) des Handwerks, das er ausübt, besteht, kann eine neue Einstufung in die Lohngruppe E beantragen.
5. Handwerker mit C.C.P., welche nach 15 Jahren Dienst die unter Punkt 2. vorgesehene Prüfung bestehen, können eine Einstufung in die Laufbahn E beantragen, wenn sie tatsächlich dieses Handwerk ausüben.
6. Der Anfangslohn einer Lohngruppe entspricht der Dienstzugehörigkeit, berechnet entsprechend Artikel 14.

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

7. Einstufungen, Beförderungen (sofern diese nicht automatisch erfolgen) geschehen durch den Schöfferrat.  
Die automatische Beförderung in die nächste Lohnstufe oder in eine höhere Lohngruppe kann auf Anordnung des Schöfferrats in der Schwebe gehalten werden, wenn Leistung und Führung des Arbeitnehmers zu Beanstandungen Anlass geben oder wenn ein Disziplinarverfahren läuft.
8. Wenn der Arbeitnehmer gelegentlich aufgrund eines Erholungs- oder eines Krankenurlaubs des Vorarbeiters vertretungsweise dessen Tätigkeit für mehr als 2 aufeinanderfolgende Arbeitstage im Monat erledigt, so erhält er für diese Zeit, mit der Zustimmung des Schöfferrats, eine Extrazulage von 5 Punkten monatlich, anteilhaft berechnet für die gearbeiteten Tage. Die Zulage beträgt 5 Punkte, wenn der Zeitraum von 10 Arbeitstagen, zusammenhängend oder nicht, im Monat überschreitet.

Wird einem Arbeitnehmer vertretungsweise, permanent während mehr als 2 Monaten ohne Unterbrechung, die Tätigkeit des Vorarbeiters übertragen, so erhält dieser eine Extrazulage von 10 Punkten pro Monat, ab dem 3. Monat.

Wird einem Arbeitnehmer vertretungsweise, permanent während mehr als 6 Monaten ohne Unterbrechung, die Tätigkeit des Vorarbeiters übertragen, so erhält dieser eine Extrazulage von 15 Punkten pro Monat, ab dem 7. Monat.

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

Zur Feststellung des gesundheitlichen Grunds soll der Schöfferrat ein Gutachten des ärztlichen Kontrolldienstes der Sozialversicherung einholen.

Ein Arbeitnehmer der, auf seinen ausdrücklichen Wunsch aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen, in eine niedrigere Lohngruppe eingestuft wird, dem wird die in der höheren Lohngruppe geleistete Dienstzeit als tatsächliche Dienstzeit in der neuen Lohngruppe voll in Anrechnung gestellt. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht, wenn die niedrigere Einstufung einer Disziplinarstrafe entspricht.

Versetzung auf Wunsch des Arbeitnehmers und Einstufung in eine niedrigere Lohnstufe aufgrund der Bestimmungen des Artikels 48 gelten nicht als betriebliche Gründe.

## **Artikel 19. Besetzung von bestehenden respektive neugeschaffenen Arbeitsposten**

1. Bei der Besetzung von bestehenden respektive neugeschaffenen Arbeitsposten und Arbeitsstunden haben grundsätzlich die dienstältesten Arbeitnehmer derselben Laufbahn und derselben Abteilung Vorrang.

Um den Arbeitnehmern, auch denjenigen, die ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, eine Bewerbung für einen anderen, für sie geeigneten Posten zu ermöglichen, müssen alle freiwerdenden oder neugeschaffenen Posten verwaltungsintern veröffentlicht werden. Dies erfolgt durch einen Aushang des zu besetzenden Posten durch den Schöfferrat in allen Abteilungen der

Gemeindeverwaltung während mindestens 10 Arbeitstagen. Der Aushang muss mindestens folgende Informationen beinhalten:

(Die Laufbahn, die Art der Arbeit, die durchschnittliche Arbeitszeit, die voraussichtlichen Arbeitszeiten, sowie die Abgabefrist der Kandidatur)

## **Artikel 20. Praktische Prüfung**

1. Die in Absatz 1 vorgesehene praktische Prüfung und die in Absatz 2 vorgesehene Prüfung sind vor einem Prüfungsausschuss abzulegen, der sich paritätisch aus Vertretern des Schöffensrates, der Personalvertreter sowie der Vorgesetzten des technischen Dienstes zusammensetzt. Der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers darf als Beisitzender ohne Stimmrecht im Prüfungsausschuss teilnehmen.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses stellt dem Kandidaten die Informationen über den Ablauf und das Lehrprogramm mindestens 1 Monat vor dem Prüfungsbeginn zu.

Diese Prüfung hat den Nachweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer, die in dem betreffenden Ausbildungsberuf gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit ausübt und die notwendigen Fachkenntnisse besitzt. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten müssen den an einen durchschnittlich qualifizierten Handwerker oder Facharbeiter zu stellenden Anforderungen entsprechen.

Die Prüfung soll von den Gegebenheiten der Betriebspraxis ausgehen. Sie besteht aus einem praktischen und einem mündlichen Teil. Das Hauptgewicht ist auf den praktischen Teil zu legen, in dem der Arbeitnehmer durch eine geeignete Arbeitsprobe sein praktisches Können nachzuweisen hat.

Als Ausnahme gilt die unter Punkt 2. erwähnte Prüfung, welche hauptsächlich aus einer theoretischen Prüfung besteht.

Prüfungstermin und -art werden vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses festgesetzt und den Beteiligten rechtzeitig bekanntgegeben. Über den Verlauf der Prüfung ist ein Protokoll zu verfassen, das neben dem Gesamtergebnis auch die Bewertung des praktischen und mündlichen Prüfungsteils enthalten soll. Das Protokoll ist von allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu unterschreiben.

Nach beendeter Prüfung entscheidet der Prüfungsausschuss aufgrund der Ergebnisse der praktischen und mündlichen Prüfung, ob der Arbeitnehmer bestanden hat und teilt das Ergebnis dem Arbeitnehmer umgehend mit.

Hat der Arbeitnehmer die Prüfung bestanden, so stellt ihm der Schöffensrat hierüber ein Zeugnis aus. In dem Zeugnis ist anzugeben, in welchem Ausbildungsberuf die Prüfung abgelegt worden ist.

Hat der Arbeitnehmer die Prüfung nicht bestanden, so kann er sie nach einer vom Prüfungsausschuss zu bestimmenden Frist, wiederholen. Die Frist soll mindestens sechs Monate betragen. Sie ist in der Prüfungsniederschrift festzulegen. Der Arbeitnehmer hat die Prüfung in allen Teilen zu wiederholen.

Eine weitere Wiederholung der Prüfung ist erst nach Ablauf einer Frist von mindestens 3 Jahren zulässig.

# Kapitel VIII. Lohnzuschläge

## Artikel 21. Zeitzuschläge

- Die Lohnzuschläge betragen je Stunde:
  - für Überstunden ab der ersten Überstunde +50%
  - für Sonntagsarbeit +100%
  - für Feiertagsarbeit + 200%
  - für Nachtarbeit pro geleistete Arbeitsstunde 1 Euro Index 100
  - für das Ersetzen eines Kollegen bei der Nachtarbeit + 50%
  - bei Rückruf aus dem Urlaub, für den ersten Tag des Dienstes +100%
- Falls die Arbeit an Sonn- und Feiertagen monatlich 20 Arbeitsstunden nicht überschreitet, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers außer dem Lohnzuschlag für die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden eine normale Bezahlung dieser Arbeitsstunden gesondert gewährt werden, soweit durch sie das Soll der normal festgelegten Arbeitszeit im Monat nicht überschritten wird.  
Sämtliche Zuschläge sind kumulierbar.

## Artikel 22. Bereitschaftsdienst

- Arbeitnehmer die zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, erhalten:

An Arbeitstagen	Schließung des Betriebes bis 8 h am folgenden Tag.	2 Punkte pro Tag
An Samstagen	Von 8 Uhr morgens an bis zur selben Stunde des nächsten Tages	2 Punkte pro Tag
An Sonntagen, gesetzlichen und vertraglichen Feiertagen	Von 8 Uhr morgens an bis zur Öffnung des Betriebes am nächsten Tag	3 Punkte pro Tag
An gesetzlichen Feiertagen, welche auf einen Sonntag fallen	Von 8 Uhr morgens an bis zur Öffnung des Betriebes am nächsten Tag	4 Punkte pro Tag

Die Arbeitnehmer dürfen maximal für die Hälfte des Monats zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

Ein Dienstplan muss mindestens 5 Arbeitstage im Voraus aufgestellt werden. Die Arbeitnehmer werden im Prinzip aufgrund einer freiwilligen Meldung für den Bereitschaftsdienst eingeteilt. Sollte die verschlechterte Wetterlage und die Betriebsorganisation dies erfordern, könnten jedoch auch Arbeitnehmer für den Bereitschaftsdienst eingeteilt werden, die sich nicht in die Freiwilligenlisten eingetragen hatten.

Ist der Bereitschaftsdienst nicht vollständig besetzt, so kann der Schöffenrat die Arbeitnehmer bestimmen, die dem Bereitschaftsdienst entsprechend den Betriebsnotwendigkeiten zugeordnet werden müssen. Bei Erreichen des Alters von 55 Jahren können Beschäftigte sich, mittels eines schriftlichen Antrags, vom Winterdienst befreien lassen.

Wenn das nicht vorhersehbare Auftreten ungewöhnlicher und unbeeinflussbarer Wetterbedingungen oder Ereignisse, deren Folgen nicht vermieden werden können (cas de force majeure), es dringend erfordern, kann die tägliche zusammenhängende Ruhezeit von 11 Stunden auf zwei Ruhezeiten aufgeteilt werden.

Eine Kopie des Bereitschaftsdienstplans muss der Personalvertretung zugestellt werden.

Als Bereitschaftsdienst ist der Zeitraum zu verstehen in dem die Arbeitnehmer sich zur Verfügung des Arbeitgebers halten müssen. Die Benachrichtigung im Falle eines Einsatzes wird mittels eines im Vorfeld festgelegten Kommunikationsmittels (zB „alarmer Tilt“) getätigt.

Die benachrichtigten Arbeitnehmer sind verpflichtet sich in dem vorgegebenen Zeitrahmen am Einsatzort einzufinden.

Die im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleisteten Arbeitsstunden werden in allen Abteilungen einheitlich entlohnt.

2. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Streudienst, welche ihren Dienst vor 5 Uhr beginnen, kommen zwischen der 4. und 6. Arbeitsstunde, in den Genuss einer bezahlten Ruhepause von 30 Minuten.

### **Artikel 23. Busfahrerprämie**

1. Arbeitnehmer welche als Busfahrer eingesetzt werden, erhalten eine Zulage von 0,5 Punkten pro Arbeitstag soweit sie nicht in der Laufbahn C, D oder E angestellt sind.

### **Artikel 24. Vorarbeiterprämie**

1. Vorarbeiter erhalten eine Verantwortungszulage von 15 Punkten.

### **Artikel 25. Prämie für Grabarbeiten**

1. Arbeitnehmer erhalten für folgende Arbeiten auf Friedhöfen Entschädigungen:
  - Für das Ausheben eines Grabes pro Arbeitnehmer 10 Lohnpunkte.
  - Für die Exhumierung eines Verstorbenen/Entleerung eines Grabes pro Arbeitnehmer 20 Lohnpunkte.
  - Für das Ausrichten eines Begräbnisses am Samstag pro Arbeitnehmer 5 Lohnpunkte
  - Für die Beisetzung einer Urne sowie für die Beisetzung in eine Gruft „Caveau“ am Samstag pro Arbeitnehmer 2 Lohnpunkte
  - Eine Entschädigung für die Beisetzung einer Urne sowie für die Beisetzung in eine Gruft „Caveau“, ausser am Samstag, ist nicht geschuldet.

### **Artikel 26. Handwerksmeisterzulage**

1. Der Arbeitnehmer der Laufbahn E, der die Meisterprüfung seines Handwerks besteht, hat Anrecht auf die Handwerksmeisterzulage, sofern er tatsächlich das Handwerk ausübt.

Die Handwerksmeisterzulage beträgt 10 Punkte bei Vollzeit Beschäftigung. Dem teilzeitbeschäftigten Handwerker wird die Handwerksmeisterzulage im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vergütet.

### **Artikel 27. Zulage für Dienstjahre bei der Gemeinde**

1. Nach zwanzig Jahren Dienst bei der Gemeinde erhält der Arbeitnehmer 10 Lohnpunkte.

### **Artikel 28. Reise- und Aufenthaltskosten**

1. Es sind die Bestimmungen über die Erstattung von Reise- und Aufenthaltskosten der Staatsbeamten anzuwenden.

### **Artikel 29. Familienzulage**

1. Die Familienzulage der Arbeitnehmer beträgt bei einer normalen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche 29 Punkte.

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält die oben erwähnten Familienzulagen im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

Für die Bewilligung der Zulage sind die für die Staatsbeamten geltenden gesetzlichen Bestimmungen anwendbar.

### **Artikel 30. Jahresendzulage**

1. Der Arbeitnehmer erhält mit dem Dezemberlohn eine Jahresendzulage. Die Jahresendzulage wird berechnet gemäß der für die Staatsbeamten geltenden Regelung.

### **Artikel 31. Zinsvergütung**

1. Die Bestimmungen betreffend die Erstattung von Zinsvergütungen für die Staatsbeamten gelten auch für die Arbeitnehmer der Gemeinde.

# Kapitel IX. Urlaub und Freistellung von der Arbeit

## Artikel 32. Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat jedes Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß der für die Gemeindebeamten geltenden Regelung. Der Jahresurlaub beträgt

- 32 Arbeitstage,
- 34 Arbeitstage ab dem 1. Januar des Jahres in dem der Arbeitnehmer das Alter von 50 Jahren erreicht,
- 36 Arbeitstage ab dem 1. Januar des Jahres in dem der Arbeitnehmer das Alter von 55 Jahren erreicht.

Der Erholungsurlaub dient der Erholung von der Arbeit und muss daher gemäß den gesetzlichen Bestimmungen während des Kalenderjahres genommen werden, vorbehaltlich der Bestimmungen betreffend Zeitsparkonten.

Die Berechnung der Entlohnung des gesetzlichen Urlaubs erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, unter Berücksichtigung sämtlicher Zuschläge, welche der Arbeitnehmer in den 3 letzten Monaten vor dem Erholungsurlaub erzielt hat.

2. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Dienst aus und hat er aus dienstlichen Gründen keine Möglichkeit den noch geschuldeten Urlaub zu nehmen, so wird dieser mit dem letzten Gehalt ausbezahlt, gemäß den unter Artikel 12.5 aufgeführten Bestimmungen.

Die Entschädigung für noch geschuldeten Urlaub ist der festgelegte Lohn.

## Artikel 33. Gesetzliche Feiertage

1. Für die Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen gelten die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

## Artikel 34. Außerordentlicher Urlaub

1. Der Arbeitnehmer kann auf Antrag unter Fortzahlung des Lohnes bei folgenden besonderen Anlässen in nachstehend geregeltem Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a)	bei Eheschließung des Arbeitnehmers	3 Arbeitstage
b)	für den männlichen Arbeitnehmer bei Geburt des Kindes	10 Arbeitstage
c)	bei Eheschließung oder Partnerschaftsschließung eines Kindes	1 Arbeitstag
d)	beim Tode des Ehegatten oder Partners, eines Verwandten oder Verschwägerten ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn, Schwiegertochter)	3 Arbeitstage
e)	beim Tode eines Bruders oder einer Schwester im gleichen Haushalt	3 Arbeitstage
f)	vorbehaltlich der Freistellung unter e) beim Tode eines Verwandten oder Verschwägerten zweiten Grades (Großeltern, Enkelkinder oder deren Ehegatten oder Partner, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin)	1 Arbeitstag
g)	bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand (1x während einer Zeitspanne von 3 Jahren)	2 Arbeitstage
h)	bei Adoption eines Kindes unter 16 Jahren (wenn kein Congé d'Accueil von diesem Arbeitnehmer beansprucht wurde)	10 Arbeitstage
i)	bei Partnerschaftsschließung des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
j)	Silberne Hochzeit	1 Arbeitstag
k)	Tod eines minderjährigen Kindes	5 Arbeitstage

Die unter a) und i) vorgesehenen Urlaube können höchstens zweimal in der Laufbahn des Arbeitnehmers im Gemeindedienst beansprucht werden, ohne Unterscheidung des Ereignisses.

Die Begriffe „Partnerschaft“ und „Partner“ im Kollektivvertrag werden gebraucht im Sinne des Partnerschaftsgesetzes (loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats).

2. Mit Ausnahme der unter b) und h) der obigen Tabelle genannten Urlaube kann der Sonderurlaub nur zu dem Zeitpunkt genommen werden, zu dem das Ereignis, das den Urlaubsanspruch begründet, eintritt; er kann nicht auf den Erholungsurlaub übertragen oder auf dem Zeitsparkonto angespart werden.

Tritt das Ereignis, das den Anspruch auf Sonderurlaub begründet, während eines Krankheitsurlaubs des Arbeitnehmers ein, so ist der in diesem Artikel vorgesehene Sonderurlaub nicht fällig.

Tritt das Ereignis während eines gewöhnlichen Erholungsurlaubs ein, wird der Erholungsurlaub für die Dauer des Sonderurlaubs unterbrochen.

Fällt der Sonderurlaub auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag oder einen im Dienstplan vorgesehenen Ruhetag, wird er auf den nächstfolgenden Werktag übertragen.

Wenn ein Sonderurlaub nicht genommen wird, verfällt er ohne finanzielle Entschädigung.

3. Der Sonderurlaub gilt als Arbeitszeit.
4. Urlaub bei Geburt und Adoption: der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den unter b) und h) der obigen Tabelle vorgesehene Sonderurlaub, gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.

### **Artikel 35. Freistellung von der Arbeit**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes:
  - am 24. Dezember ab 12.00 Uhr oder nach 4 geleisteten Arbeitsstunden proportional zum Beschäftigungsgrad.
  - am Pfingstdienstag: 4 Stunden

Kann die Freistellung laut vorgenanntem Punkt a) oder b) aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, so ist die Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes zu einem anderen Zeitpunkt zu bewilligen.

2. In den nachstehenden Fällen wird, auf Antrag des Arbeitnehmers, die Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung gewährt, soweit nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann:
  - bei einer Vorladung durch eine öffentliche Instanz;
  - bei Ausübung bürgerlicher und sozialer Funktionen, die durch die jeweilige Gesetzgebung bedingt sind, wie Wahlen, Sitzungen der Abgeordnetenversammlung, der Arbeitskammer, der Sozialausschüsse (Gesundheitskasse, Alters- und Invalidenversicherung), offizielle Verhandlungen mit Staats-, Gemeinde- oder Sozialversicherungsbehörden, Beisitz in den gesetzlichen oder vereinbarungsgemäß errichteten Schlichtungsstellen;
  - bei einem während der Arbeitszeit notwendig werdenden Arztbesuch. Die Lohnfortzahlung darf jedoch 24 Stunden im Jahr nicht überschreiten. In begründeten Einzelfällen kann, zum Arztbesuch, das Fernbleiben von der Arbeit für längere Zeit mit oder ohne Lohnfortsetzung gewährt werden.
  - pro Blut- oder Plasmaspende 4 Stunden pro Monat;
  - bei Teilnahme am Begräbnis von aktiven Mitarbeitern derselben Arbeitsstelle. Freistellung mit Lohnfortzahlung besteht, für die vom zuständigen Vorgesetzten zur Teilnahme bezeichneten, Belegschaftsmitglieder.

### **Artikel 36. Unbezahlter Urlaub (congé sans traitement)**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlten Urlaub gemäß den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen.

### **Artikel 37. Elternurlaub (Congé parental)**

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

### **Artikel 38. Urlaub aus familiären Gründen (congé pour raisons familiales)**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Code du Travail).

### **Artikel 39. Sozialurlaub (congé social)**

1. Dem vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer oder dem mehr als Halbzeit beschäftigten Teilzeit-Arbeitnehmer wird auf eigenen Antrag ein sozialer Urlaub aus familiärem und gesundheitlichem Grunde gewährt, der höchstens 24 Stunden im Zeitraum von drei Monaten beträgt.

Dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der weniger als die Hälfte einer Vollzeit Beschäftigung hat, wird auf eigenen Antrag ein sozialer Urlaub aus familiären und gesundheitlichen Gründen gewährt, der höchstens 12 Stunden im Zeitraum von drei Monaten beträgt.

2. Um in den Genuss dieses Urlaubs zu kommen, muss einerseits die kranke oder medizinisch pflegebedürftige Person mit dem Arbeitnehmer bis zum 2. Grad verwandt oder verschwägert sein oder im gleichen Haushalt leben, und andererseits muss die Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich sein. Der Arbeitnehmer muss ein ärztliches Attest vorlegen, das den Verwandtschaftsgrad sowie die Erforderlichkeit seiner Anwesenheit bescheinigt.

Im Sinne des vorliegenden Artikels bezieht sich der Begriff „Verschwägerter“ ebenfalls auf die Partnerschaft.

Der Sozialurlaub ist nicht geschuldet während der Arbeitsunfähigkeit oder dem Erholungsurlaub des Arbeitnehmers.

### **Artikel 40. Teilzeitarbeit (service à temps partiel) und Halbtagsurlaub (congé pour travail à mi-temps)**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Teilzeitarbeit sowie auf Halbtagsurlaub gemäß den für die Gemeindebeamten geltenden Bestimmungen.

### **Artikel 41. Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs.**

1. Für das Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Code du Travail).

### **Artikel 42. Untersuchungshaft**

1. Bei Untersuchungshaft werden die für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen angewandt.

# Kapitel X. Arbeitsunfähigkeit

## Artikel 43. Fortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Arbeits- und Wegeunfall erhält der Arbeitnehmer einen monatlichen Grundlohn sowie alle allgemeinen regelmäßigen Prämien, die Haushaltszulage und alle regelmäßigen Prämien die an den Arbeitsposten gebunden sind, weiter bis zum Ende des Monats in dem sich der 77. Krankheitstag befindet, in einem Zeitraum von 12 Monaten berechnet.

Ab dem 1. Tag des auf den 77. Krankheitstag folgenden Monats übernimmt die Gesundheitskasse die Zahlung des Krankengeldes.

Liegt der Verwaltung eine Information der Gesundheitskasse vor, dass diese kein Krankengeld ausbezahlt, so ist auch seitens der Gemeindeverwaltung kein Lohn für den betreffenden Zeitraum geschuldet, selbst wenn weitere Krankmeldungen erfolgen.

Diese Bestimmungen beruhen auf dem Arbeitsgesetzbuch, sowie der derzeitigen Statuten der Gesundheitskasse. Sollten die gesetzlichen und statutarischen Grundlagen betreffend das Krankengeld und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall während der Laufzeit des Kollektivvertrages ändern, so werden die neuen Bestimmungen dementsprechend angepasst.

## Artikel 44. Meldungspflicht

1. Bei Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit, Arbeits- oder Wegeunfall, hat der Arbeitnehmer seinen direkten Vorgesetzten unverzüglich, jedoch spätestens am vorgesehenen Arbeitsbeginn, über seine Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten, soweit ihm dies sein Gesundheitszustand erlaubt.
2. In Fällen der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit, die sich auf ein bis zwei Tage beschränkt, ist keine ärztliche Bescheinigung erforderlich.

- Spätestens am dritten Tag einer Krankheit muss die zuständige Personaldienststelle im Besitz eines Krankenscheines sein, der den Bestimmungen der Gesundheits- oder Unfallkasse entspricht.
- Überschreitet die Arbeitsunfähigkeit zwei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer am dritten Krankheitstag ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, zwecks Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die innerhalb von zwei Tagen einzureichen ist. Das Datum des Poststempels ist maßgebend. Diese Frist wird bis zum Werktag verlängert, wenn der dritte Tag auf einen Samstag, Sonntag, Feiertag oder Ersatzfeiertag fällt.
- Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes soll der Krankenschein der Verwaltung innerhalb von 3 Tagen zugestellt werden.
- Bei wiederholten Krankmeldungen kann der Arbeitgeber jedoch eine ärztliche Bescheinigung verlangen, falls er dies als notwendig erachtet. Dies ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

3. Der Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst oder mit unregelmäßigen Arbeitszeiten muss seinen direkten Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter am Vortag, jedoch spätestens zwei Stunden vor der Wiederaufnahme der Arbeit benachrichtigen.
4. Bei einer Verlängerung der bestehenden Arbeitsunfähigkeit, muss der Arbeitnehmer seinen direkten Vorgesetzten, jedoch an vorgesehener Wiederaufnahme der Arbeit, benachrichtigen.

Die Meldung der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit wird durch eine ärztliche Bescheinigung belegt, die am Tag der vorhergesehenen Wiederaufnahme der Arbeit ausgestellt werden muss. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem direkten Vorgesetzten oder der zuständigen Personaldienststelle weiterzuleiten.

5. Jede ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird auf dem von den Krankenkassenstatuten vorgesehenen Formular erstellt. Der mit den medizinischen Angaben versehene Teil ist vom Arbeitnehmer unverzüglich an die Krankenkasse zu senden.

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

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

Für Meldungen der im Ausland auftretenden Krankheiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Bei jeder Krankmeldung muss der Arbeitnehmer die genaue Adresse (Ort, Straße, Hausnummer,) angeben, wo er sich während der Arbeitsunfähigkeit aufhält.

#### **Artikel 45. Kontrollmaßnahmen**

1. Alle Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, welche sich nicht im vorliegenden Kollektivvertrag wiederfinden, sind gemäß den geltenden Gesetzen anzuwenden.

2. Der Schöfferrat kann eine arbeitsärztliche Untersuchung für den Arbeitnehmer anordnen.

Er kann Hauskontrollen durchführen lassen durch ein Schöfferratsmitglied oder durch einen Gemeindebeamten, selbst wenn die Krankheitsdauer weniger als drei Tage beträgt. Er kann diese Hauskontrollen allerdings erst bei wiederholten Krankmeldungen anordnen.

Hauskontrollen können während der Krankmeldung zwischen 8 und 21 Uhr in der Wohnung des Arbeitnehmers oder am angegebenen Aufenthaltsort durchgeführt werden.

3. Während der Krankmeldung gelten die Bestimmungen der Gesundheitskasse betreffend Ausgang und Ausführung von Tätigkeiten, die mit dem angegebenen Gesundheitszustand nicht vereinbar sind. Die Gemeindeverwaltung behält sich das Recht vor, dies gegebenenfalls zu überprüfen und bei der Gesundheitskasse zu melden.

Zum Beispiel: während der ersten fünf Tage der Arbeitsunfähigkeit ist kein Ausgang erlaubt. Ab dem 6. Tag kann der behandelnde Arzt folgende Ausgehzeiten erlauben:

- morgens von 10.00 bis 12.00 Uhr;
- nachmittags von 14.00 bis 18.00 Uhr.
- Ein rückwirkender Krankenschein ist im Prinzip ungültig, es sei denn dies sei durch die Satzung der Gesundheitskasse oder den Deontologie Kodex des Ärztekollegs erlaubt.

Dem krankgemeldeten Arbeitnehmer ist verboten:

- jede Tätigkeit die unvereinbar mit seinem Gesundheitszustand ist außer solche die zur Genesung des Gebrechens führt, das der Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt;
- jeder Gaststätten- oder Cafésbesuch, außer um eine Mahlzeit zu sich zu nehmen und wenn er dies im Voraus der Krankenkasse sowie dem direkten Vorgesetzten oder der Personaldienststelle gemeldet hat.

4. Bei wiederholten Krankmeldungen und bei länger andauernder Krankmeldung kann der Schöfferrat dem Arbeitnehmer anordnen, sich einer zusätzlichen Kontrolle durch den ärztlichen Kontrolldienst der Sozialversicherung zu unterziehen.

Der kontrollärztliche Beschluss ist bindend für die vertragschließenden Parteien.

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

5. Das Nichteinhalten der Bestimmungen betreffend Abmeldung und Einreichen des Krankenscheins kann ein Disziplinarverfahren auslösen.

## **Kapitel XI. Schutz des Arbeitnehmers**

#### **Artikel 46. Schutz**

1. Die Gemeinde beschützt den Arbeitnehmer gegen jegliche Beleidigung oder jeglichen Anschlag, jegliche Drohung, Beschimpfung oder Verleumdung, die sich gegen ihn oder in seinem Haushalt lebende Familienangehörige richten, anlässlich oder bei der Ausübung seines Berufes sowie gegen jegliche Art von sexueller Belästigung und Mobbing anlässlich seines Arbeitsverhältnisses.

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

Dies gilt auch für Klagen, die von Dritten oder von gerichtlichen Instanzen gegen den Arbeitnehmer aufgrund seiner Aufgaben und Funktion vor den Gerichtsbarkeiten eingeleitet werden.

#### **Artikel 47. Entschädigung**

1. Der Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer, der anlässlich oder bei der Ausübung seines Berufs einen materiellen Schaden erleidet, erhält von der Gemeinde eine Entschädigung, sofern kein schwerwiegender Fehler des Arbeitnehmers oder grobe Fahrlässigkeit von ihm vorliegt und kein Schadenersatz vom Verursacher möglich ist.

# Kapitel XII. Disziplin

## Artikel 48. Disziplinarstrafen

1. Der Arbeitnehmer, der seine Aufgaben und Pflichten nicht gewissenhaft und uneigennützig erfüllt, kann sanktioniert werden, unbeschadet der eventuellen Anwendung strafrechtlicher Maßnahmen. Dies gilt insbesondere, wenn er die Arbeit zu spät aufnimmt, die Arbeitsstelle zu früh verlässt oder ohne Genehmigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleibt.
2. Die Disziplinarstrafe richtet sich nach der Schwere der Verfehlung.

Die Disziplinarstrafen sind:

1. Verwarnung;
  2. Tadel;
  3. Festsetzung einer Geldstrafe, die nicht unter einem Zehntel des Bruttomonatslohnes und nicht über diesem Monatslohn liegen kann;
  4. Zeitweilige Aussetzung einer Lohnerhöhung;
  5. Zeitweilige Rückstufung des Lohnes um zwei Lohnstufen;
  6. ordentliche Kündigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen; diese kann erst erfolgen, wenn mindestens 3 der unter a), b), c), d) und e) aufgeführten Strafen ausgesprochen werden;
  7. außerordentliche Kündigung bei schwerem Fehler gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.
3. Bleibt ein Arbeitnehmer dem Dienst ohne Genehmigung fern, so wird er schriftlich verwarnet und ihm wird die betreffende Fehlzeit als Urlaubszeit angerechnet.

Hat dieser Arbeitnehmer seinen ganzen Urlaub schon genommen, so hat er die Fehlzeit durch zusätzliche Arbeitszeit nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die betreffende Fehlzeit vom Lohn abzuziehen.

Bei der vierten unerlaubten Abwesenheit vom Dienst innerhalb von 12 Monaten kann dem Arbeitnehmer der Arbeitsvertrag durch den Schöfferrat, gekündigt werden.

4. Bei den Strafen a), b), c), d), e) und f) des Absatzes 2 ist die Personalvertretung vorher vom Schöfferrat über den Vorfall zu informieren. Auf keinen Fall darf eine unter a), b), c), d), e) und f) des Absatzes 2 aufgeführte Strafe verhängt werden, bevor nicht der betroffene Arbeitnehmer in Anwesenheit eines Personalvertreters in den gegen ihn vorliegenden Beschuldigungen gehört wurde.

Die Strafen c), d) und e) des Absatzes 2 sowie die Kündigung des Absatzes 3 werden vom Schöfferrat, nach Rücksprache mit einem Personalvertreter verhängt.

5. Hat ein unter a), b) und c) verwarnter Arbeitnehmer während drei auf die Strafverfügung folgenden Jahren keine neue Disziplinarstrafe erhalten, so werden die verhängten Strafen als nichtig betrachtet.
6. Sowohl die ordentliche wie auch die außerordentliche Kündigung werden vom Schöfferrat, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ausgesprochen.

# Kapitel XIII. Sonderbestimmungen

## Artikel 49. Privatisierung von Arbeitsplätzen

1. Im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik wird die Gemeinde keine Privatisierung von bestehenden Arbeitsplätzen vornehmen. Sollte trotzdem in Ausnahmefällen eine Privatisierung unumgänglich sein, so muss die Personalvertretung vorher vom Schöffenrat angehört werden.

Bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen verpflichtet sich die Gemeinde als Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen Unterhalts- und Reinigungsarbeiten in Gebäuden (die unter anderem besondere technischen Kenntnisse erfordern) an Privatunternehmen zu vergeben.

Bevor jedoch solche Arbeiten an Privatunternehmen vergeben werden, ist die Personalvertretung anzuhören.

Ausgenommen hiervon sind jegliche soziale Beschäftigungsmassnahmen.

## Artikel 50. Höhere Gewalt

1. Wenn ungünstige winterliche Witterungseinflüsse (Eis und Schnee) sowie außergewöhnliche Ereignisse, wie z.B. Verkehrsunfälle, Unwetter, eine erheblich verstärkte Tätigkeit bedingen, kann für diese Zeiten gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 211-13 des Arbeitsgesetzbuches die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 12 Stunden täglich verlängert werden, um die Sicherheit der Verkehrsteilnehmer und die Befahrbarkeit des Verkehrsnetzes, die Trinkwasserversorgung oder die Eindämmung von Überschwemmungen zu gewährleisten.
2. Bei höherer Gewalt (cas de force majeure) kann die Gesamtarbeitszeit der Nachtarbeitnehmer auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, sofern die während der in Artikel 9, Punkt 4 festgelegten nächtlichen Zeitspanne geleistete Arbeitszeit auf höchstens 5 Stunden begrenzt ist. Andernfalls darf die Gesamtarbeitszeit der Arbeitnehmer die Dauer von durchschnittlich 8 Stunden pro Tag während einer Referenzzeit von 7 Tagen nicht überschreiten gemäß den Bestimmungen des Artikels L 211-15 des Arbeitsgesetzbuches.

Bei höherer Gewalt kann die täglich zusammenhängende Ruhezeit von 11 Stunden auf zwei Ruhezeiten aufgeteilt werden.

3. Ist es der Verwaltung nicht möglich, die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden zu gewährleisten, gelten die Bestimmungen des Artikels L.231-11 des Arbeitsgesetzbuches. In keinem Fall jedoch darf diese Ruhezeit die Dauer von 24 Stunden pro Zeitspanne von 7 Tagen unterschreiten.
4. Die Leistung, der in Paragraph 1 und 2 genannten Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden, ist durch die entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit auszugleichen.

Für nach regelmäßigem Dienstplan geleistete Arbeitsstunden, die die Dauer von 10 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten, gelten die Bestimmungen von Artikel 7.

Arbeitsstunden, die die Dauer von 10 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich überschreiten, gelten als Überstunden.

## Artikel 51. Weiterbildung

1. Da die Gemeindeverwaltung sowie die Arbeitnehmer sich der Notwendigkeit einer konsequenten Weiterbildung bewusst sind, werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen diverse Weiterbildungskurse angeboten. (Sicherheit am Arbeitsplatz, Erste-Hilfe, Umgang mit Arbeitsmaschinen, wie Gabler, Schaufelbagger, usw. Die Arbeitnehmer verpflichten sich diese Weiterbildungskurse, wenn erforderlich, zu absolvieren.

## **Artikel 52. Einberufung der Schlichtungskommission**

1. Die Parteien dieses Kollektivvertrages verpflichten sich, bevor sie den Rechtsweg einschlagen, etwaige Schwierigkeiten, die sich aus der Durchführung dieses Vertrages ergeben könnten, der Schlichtungskommission zu unterbreiten.

Diese Kommission setzt sich zusammen aus dem Schöfferrat, dem Gemeindesekretär und drei Arbeitnehmervertretern. Die Kommission tritt spätestens vier Wochen nach dem Antrag durch eine der Parteien zusammen.

## **Artikel 53. Bestimmungen für Arbeitnehmer, welche vor 01.04.2019 eingestellt worden sind.**

1. Die Laufbahnen der Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des abgeänderten Kollektivvertrags vom 5. März 2019 bereits im Dienst standen, werden weiterhin durch den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im Staatsdienst des 19. Dezember 2008 geregelt. Dieser Artikel betrifft nicht die ehemaligen Regelungen betreffend Zulagen und Zuschläge.

Ab dem 1. April 2019 werden keine neuen erhöhten Lohnstufen mehr genehmigt. Der Arbeitnehmer, der am 30. März 2019 eine solche erhöhte Lohnstufe hat, behält diese jedoch bis zum Fälligkeitsdatum der nächsten Lohnstufe.

In allen anderen Punkten unterliegen diese Arbeitnehmer den Vorschriften des geltenden Kollektivvertrags.

# Kapitel XIV. Schlussbestimmungen

## Artikel 54. Laufzeit

1. Dieser abgeänderte Kollektivvertrag tritt am 1. August 2024 in Kraft. Er gilt bis zum 31. Juli 2027. Von diesem Datum an verlängert er sich stillschweigend um je 1 Jahr, wenn er nicht vor seinem Ablauf gekündigt wird.

Die Kündigung erfolgt, für Teile des Vertrages oder für den integralen Kollektivvertrag, unter Angabe der Kündigungsgründe, durch eingeschriebenen Brief frühestens 3 Monate und spätestens 6 Wochen vor Ablauf des Vertrages.

Auf Antrag einer der beiden Parteien müssen Verhandlungen im Hinblick auf einen neuen Abschluss 4 Wochen vor Ablauf des Vertrages aufgenommen werden. Während den Verhandlungen wird der bestehende Kollektivvertrag angewendet.

Ausgeführt in drei Exemplaren in Berg, den 5. Juli 2024.

Marc Ries  
Bürgermeister

Olafur Sigurdsson  
Schöffe

Marie-Claire Ruppert  
Schöffin

Christian Sikorski  
Beigeordneter Zentralsekretär OGBL

Vertreter der Personalvertretung

Patrick Renckens  
Präsident

Joé Gelhausen  
Beisitzender

## Kapitel XV. Anhang 1 – Laufbahn

Dienst- jahre	Laufbahn B		Laufbahn C		Laufbahn D		Laufbahn E	
	Primär	B	Primär	C	Primär	D	Primär	E
1	124		128		132		136	
2	124		128		132		136	
3	131	131	136	136	155	155	160	160
4	135	141	141	148	160	167	166	172
5	135	141	141	148	160	167	166	172
6	139	155	147	160	164	180	172	185
7	139	155	147	160	164	180	172	185
8	143	160	153	172	168	186	178	191
9	143	160	153	172	168	186	178	191
10	147	166	159	184	172	192	184	197
11	147	166	159	184	172	192	184	197
12	151	170	176	198	176	198	190	203
13	151	170	176	198	176	198	190	203
14	155	175	180	202	180	202	196	209
15	155	175	180	202	180	202	196	209
16	159	180	184	206	184	206	202	213
17	159	180	184	206	184	206	202	213
18	163	182	188	210	188	210	208	218
19	163	182	188	210	188	210	208	218
20	167	186	192	214	192	214	214	222
21	167	186	192	214	192	214	214	222
22	171	190	196	218	196	218	220	226
23	171	190	196	218	196	218	220	226
24	175	194	200	222	200	222	226	230
25	175	194	200	222	200	222	226	230
26	179	197	204	224	204	224	232	236
27	179	197	204	224	204	224	232	236
28	183	201	208	226	208	226	238	245
29	183	201	208	226	208	226	238	245
30	187	205	212	234	212	234	244	250
31	187	205	212	234	212	234	244	250
32	191	209	216	238	216	238	250	255
33	191	209	216	238	216	238	250	255
34	195	210	220	240	220	240	256	260
35	195	210	220	240	220	240	256	260
36	199	210	224	240	224	240	262	265
37	199	210	224	240	224	240	262	265
38	203	210	228	240	228	240	265	265
39	203	210	228	240	228	240	265	265
40	207	210	232	240	232	240	265	265
41	<b>207</b>	<b>210</b>	<b>232</b>	<b>240</b>	<b>232</b>	<b>240</b>	<b>265</b>	<b>265</b>
42	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>265</b>	<b>265</b>
43	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>265</b>	<b>265</b>
44	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>265</b>	<b>265</b>

# Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

[ogbl.lu](https://ogbl.lu) — [@](#) [f](#) [X](#)

**OGB•L**  
— D'GEWERKSCHAFT

Nach net  
Member?  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

**OGB♦L**

[ogbl.lu](https://ogbl.lu) — [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu) — [@](#) [f](#) [X](#)