

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DEN SEKTOR DER GARAGEN- UND KAROSSERIEBETRIEBE IN LUXEMBURG

abgeschlossen zwischen der

**FEDERATION DES DISTRIBUTEURS AUTOMOBILES ET DE LA MOBILITE, a.s.b.l.
(FEDAMO)**

und der

**FEDERATION DES ENTREPRISES DE CARROSSERIE ET DES METIERS CONNEXES DU
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.**

einerseits,

und den

Vertrag schließenden Gewerkschaften

**ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG
(OGB-L)**

und

**LETZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND
(LCGB)**

andererseits.

Im Falle von Interpretationsschwierigkeiten ist alleine der französische Text maßgebend.

INHALTSVERZEICHNIS

Artikel 1.	Vertrag schließende Parteien	3
A.	ZWECK UND GELTUNGSBEREICH	4
Artikel 2.	Zweck	4
Artikel 3.	Geltungsbereich.....	4
B.	EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN	4
Artikel 4.	Einstellung und Probezeit.....	4
Artikel 5.	Entlassungen und Kündigungsfristen	6
Artikel 6.	Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen	6
C.	ARBEITSZEIT	7
Artikel 7.	Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit	7
Artikel 8.	Mehrarbeit, Überstunden; Sonn- und Feiertagsarbeit; Nachtarbeit.....	8
D.	URLAUB UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN, GESETZLICHE FEIERTAGE.....	9
Artikel 9.	Der bezahlte Jahresurlaub.....	9
Artikel 10.	Zusätzlicher, bezahlter Urlaub	10
Artikel 11.	Der Sonderurlaub.....	10
Artikel 12.	Urlaub für berufliche Weiterbildung.....	11
Artikel 13.	Sozialurlaub	12
Artikel 14.	Bezahlte Arbeitsunterbrechungen	13
Artikel 15.	Gesetzliche Feiertage	14
E.	LOHNREGELUNG UND EINSTUFUNG.....	14
Artikel 16.	Mindestlöhne	14
Artikel 17.	Lohnausgleich bei Krankheit und Arbeitsunfall	14
Artikel 18.	Einstufung und Qualifikation	15
Artikel 19.	Lohnzahlung	15
Artikel 20.	Lohnabzüge	16
Artikel 21.	Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten	16
Artikel 22.	Gratifikation	16
F.	SOZIALBESTIMMUNGEN	17
Artikel 23.	Personalvertretung	17
Artikel 24.	Vorzeitiger Ruhestand - „Préretraite Solidarité“	17

G. ARBEITSBEDINGUNGEN UND BESONDERE BESTIMMUNGEN	17
Artikel 25. Werkzeug und Arbeitskleidung	17
Artikel 26. Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer	17
Artikel 27. Sicherheit, Gesundheit und Hygiene.....	17
Artikel 28. Schwarzarbeit	18
Artikel 29. Ausführung und Auslegung des Vertrages, Schlichtung, Vertragskommission..	18
Artikel 30. Gleichstellung von Männern und Frauen	19
Artikel 31. Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing	19
Artikel 32. Allgemeine Rechte und Pflichten.....	19
Artikel 33. Dauer und Kündigung des Kollektivvertrages.....	20
Artikel 34. Schlussbestimmungen.....	20

Artikel 1. Vertrag schließende Parteien

Zwischen der

FEDERATION DES DISTRIBUTEURS AUTOMOBILES ET DE LA MOBILITE, a.s.b.l.
(FEDAMO)

und der

FEDERATION DES ENTREPRISES DE CARROSSERIE ET DES METIERS CONNEXES DU
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.

einerseits,

und den Vertrag schließenden Gewerkschaften

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG (OGBL)

und

LETZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)

andererseits,

wird der folgende Kollektivvertrag abgeschlossen.

A. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 2. Zweck

- 2.1 Der Zweck dieses Kollektivvertrages ist die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens durch Schaffung und Sicherung einheitlichen, vertraglichen Rechtes, die Regelung aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten und die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit.

Artikel 3. Geltungsbereich

- 3.1 Der Vertrag gilt für alle im Großherzogtum Luxemburg selbstständig niedergelassenen Unternehmen des Garagen- und Karosseriesektors, also auch für alle Unternehmen, die eine oder mehrere der folgenden Arbeiten, Lieferungen oder Leistungen erbringen: Verkauf, Reparatur, Ausbeulen und Lackieren, Wartung und Dienstleistungen an Kraftfahrzeugen aller Art und Zubehör.

Bei der Tätigkeit des Karosseriebauers und -reparateurs ist der Bereich der Entwicklung und Herstellung, also der Fahrzeug- und Karosseriebau im weiteren Sinne, ausdrücklich vom Anwendungsbereich ausgenommen.

- 3.2 Der Vertrag findet auf alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung, insofern nicht anders im vorliegenden Text vorgesehen.

Dieser Kollektivvertrag umfasst ebenfalls das Verwaltungspersonal im Sinne von Arbeitnehmern mit Unterstützungsfunktionen, die nicht direkt mit der Ausübung der Haupttätigkeit des Unternehmens verbunden sind.

- 3.3 Auch die Neu- und Gebrauchtfahrzeugverkäufer/innen unterliegen den Bestimmungen des Kollektivvertrages. Bei diesen sind auch die Bestimmungen der Artikel 16 bis einschließlich 22 bezüglich der Lohnregelung und der Gratifikation generell anwendbar. Insofern sie jedoch auf Provisionsbasis entlohnt werden, bleibt es den einzelnen Parteien des individuellen Arbeitsvertrages überlassen, ob sie eine Gratifikation festlegen und ob es sich um eine Gratifikation gemäß Artikel 22 oder eine anders definierte handelt.

Demnach muss aus dem individuellen Arbeitsvertrag klar hervorgehen, ob die/der Neu- oder Gebrauchtwagenverkäufer/in unter diese Definition fällt und wenn vorhanden, muss die Personalvertretung darüber informiert werden.

- 3.4 Ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgeschlossen sind:

- alle unter Lehrvertrag stehende Lehrlinge, die den speziellen Bestimmungen bezüglich der Lehrverträge des Arbeitsgesetzbuches unterliegen,
- die leitenden Angestellten im Sinne von Artikel L.162-8 (3) des Arbeitsgesetzbuches, die eine reelle, eigenmächtige Entscheidungsbefugnis besitzen, deren Funktion eine klar definierte Autorität oder den Zugang zu vertraulichen Informationen beinhaltet und die über einen deutlich höheren Lohn als die Arbeitnehmer verfügen, die unter die Bestimmungen des Kollektivvertrages fallen, oder der anders festgelegt wird.

B. EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Artikel 4. Einstellung und Probezeit

- 4.1 Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt, soweit dieser Kollektivvertrag keine davon abweichenden vorteilhafteren Bestimmungen enthält. Arbeitnehmer, welche günstigere innerbetriebliche Abmachungen genießen, dürfen durch diese Bestimmung nicht geschädigt werden.

- 4.2 Jede Einstellung von Arbeitskräften geschieht in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung und gemäß den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 4.3 Außer in den vom Gesetz zugelassenen Ausnahmefällen ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.
- 4.4 Der Arbeitsvertrag erfolgt schriftlich, in zwei Exemplaren, wovon eines für den Arbeitgeber, das zweite für den Arbeitnehmer bestimmt ist. Bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Kopie dieses Kollektivvertrags ausgehändigt.
- 4.5 Der Arbeitsvertrag muss folgende Angaben enthalten:
- Art und Natur des zu besetzenden Arbeitsplatzes und der auszuführenden Arbeiten;
 - die normale Arbeitszeit;
 - den Basislohn bei der Einstellung, sowie gegebenenfalls alle zusätzlichen Leistungen und Vergütungen;
 - die eventuell vorgesehene Probezeit;
 - die vom Gesetz oder vom Kollektivvertrag abweichende, für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bestimmungen.

Der Arbeitsvertrag darf auf keinen Fall Bestimmungen enthalten, die gegenüber dem Gesetz oder diesem Vertrag für den Arbeitnehmer nachteilhaft wären.

- 4.6 Grundsätzlich kann bei jeder Neueinstellung eine Probezeit festgelegt werden, welche im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein muss.
- 4.7 Enthält der Arbeitsvertrag keine Probezeit, so gilt er als auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, außer es handelt sich um einen befristeten Arbeitsvertrag gemäß Artikel 4.3. Der Gegenbeweis ist nicht zulässig.
- 4.8 Die beiderseitig vereinbarte Probezeit darf nicht weniger betragen als zwei Wochen und darf nicht länger sein als:
- drei Monate für unqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit CCM oder CIP;
 - sechs Monate für Arbeitnehmer mit DAP (CATP) oder einer mindestens als gleichwertig anerkannten beruflichen Ausbildung;
 - zwölf Monate für Arbeitnehmer deren monatliches Bruttoanfangsgehalt einen durch Großherzogliches Reglement festgesetzten Betrag erreicht.
(4.700,77 Euro bei Index 877,01 am 1. April 2022)
- 4.9 Die Probezeit, die einen Monat nicht überschreitet muss in ganzen Wochen ausgedrückt werden; diejenige, die einen Monat überschreitet, muss in ganzen Monaten ausgedrückt werden.
- 4.10 Nach Ablauf der Probezeit gilt die Einstellung als endgültig. Die Probezeit darf nicht verlängert oder erneuert werden.
- 4.11 Während der Probezeit kann der Vertrag von einer der beiden Seiten aufgelöst werden.
- 4.12 Während der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:
- So viele Tage, wie die vereinbarte Probezeit Wochen enthält;
 - vier Tage pro vereinbartem Probemonat, ohne jedoch 15 Tage unterschreiten zu können und ohne einen Monat überschreiten zu müssen

Artikel 5. Entlassungen und Kündigungsfristen

- 5.1 Grundsätzlich kann von beiden Seiten jederzeit eine Kündigung erfolgen, wobei nachstehende Kündigungsfristen einzuhalten sind:
- a) **bei Kündigung durch den Arbeitnehmer:**
einen (1) Monat, bei weniger als 5 Dienstjahren,
zwei (2) Monate, ab 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren,
drei (3) Monate ab 10 Dienstjahren;
 - b) **bei Kündigung durch den Arbeitgeber:**
zwei (2) Monate bei weniger als 5 Dienstjahren,
vier (4) Monate ab 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren,
sechs (6) Monate ab dem 10. Dienstjahr.
- 5.2 Die Kündigungsfrist, sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers beginnt:
- Am 15. des laufenden Monats, wenn die schriftliche Mitteilung vor diesem Datum erfolgte;
 - am 1. des folgenden Monats, wenn die schriftliche Mitteilung nach dem 14. des laufenden Monats erfolgte.
- 5.3 Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer gemäß Artikel 124-7 des Arbeitsgesetzbuches Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
- bei 5 bis 10 Dienstjahren: 1 Monatslohn
 - bei 10 bis 15 Dienstjahren: 2 Monatslöhne
 - bei 15 bis 20 Dienstjahren: 3 Monatslöhne
 - bei 20 bis 25 Dienstjahren: 6 Monatslöhne
 - bei 25 bis 30 Dienstjahren: 9 Monatslöhne
 - ab 30 Dienstjahren: 12 Monatslöhne

Abweichend von den Bestimmungen des vorherigen Absatzes kann der Arbeitgeber in einem Betrieb, der weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 4.1. festgelegten, jedoch in diesem Fall verlängerten Kündigungsfristen optieren. Diese Kündigungsfristen betragen dann 5, resp. 8, resp. 9, resp. 12, resp. 15, resp. 18 Monate.

- 5.4 Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf sechs (6) Tage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes. Die Entlohnung dieser Tage ist zu Lasten des Betriebes, vorausgesetzt der Arbeitnehmer hat sich als Arbeitsuchender bei der nationalen Arbeitsmarktverwaltung eingeschrieben.
- 5.5 In Betrieben, in denen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, muss, bevor der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, der betroffene Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch geladen werden, und zwar zwei (2) Tage im Voraus, per Einschreibebrief. Die Kündigung selbst kann dem Arbeitnehmer frühestens am darauf folgenden Tag und spätestens acht (8) Tage nach dem Vorgespräch per Einschreiben zugestellt werden.
- 5.6 Binnen einem Monat kann der Arbeitnehmer per Einschreibebrief eine genaue Begründung der Kündigung verlangen, die der Arbeitgeber innerhalb von einem Monat nach Erhalt der Anfrage schriftlich, per Einschreiben, vorbringen muss.
- 5.7 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in beiderseitigem Einverständnis erfolgen.

Artikel 6. Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen

- 6.1 Ist im Betrieb ein Personalausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen.
- 6.2 Der Personalausschuss erhält, gegen Empfangsbestätigung, eine Kopie des Kündigungsschreibens, sowie gegebenenfalls die Vorladung zum Vorgespräch.

- 6.3 Beim Vorgespräch kann sich der betroffene Arbeitnehmer durch ein Belegschaftsmitglied seiner Wahl, einem Personalvertreter, oder einem Vertreter einer der im Personalausschuss vertretenen, national repräsentativen Gewerkschaften beistehen lassen.
- 6.4 Eine Entlassung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen:
- a) wegen der Tätigkeit für die Durchführung dieses Vertrages;
 - b) wegen der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation;
 - c) wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit und Werbearbeit;
 - d) wegen Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall, und zwar nicht vor Ablauf von 26 Wochen nach Eintreten der Arbeitsunfähigkeit;
 - e) wegen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik.
- 6.5 Beim Verlassen des Betriebes werden dem Arbeitnehmer seine Papiere zurückerstattet und demselben ein Zeugnis ausgestellt, in dem die Art und Dauer der Beschäftigung angegeben sind. Dieses Zeugnis darf keine für den Arbeitnehmer abträglichen Bemerkungen enthalten.
- 6.6 Falls kollektive Entlassungen vorgenommen werden sind die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.
- 6.7 Wird ein Arbeitnehmer aus betriebstechnischen Gründen gekündigt, so kann er eine bevorzugte Wiedereinstellung während eines Jahres nach dem Verlassen des Betriebes geltend machen. Dazu muss der Arbeitnehmer schriftlich einen diesbezüglichen Antrag stellen, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn während dieses Jahres über alle seiner Qualifikation entsprechenden offenen Stellen zu informieren.
- 6.8 Kündigt der Arbeitnehmer vertragsmäßig, so hat er Anrecht auf die sofortige Auszahlung des ihm noch zustehenden Lohnes nach Ablauf der Kündigungsfrist.

C. ARBEITSZEIT

Artikel 7. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

- 7.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- 7.2 Die normale tägliche Arbeitszeit ist auf 8 Stunden festzulegen und sollte auf 5 Tage in der Woche verteilt werden, wenn besondere betriebliche Erfordernisse dieser Regelung nicht entgegenstehen.
- 7.3 In diesem Fall besteht die Möglichkeit über eine Betriebsvereinbarung mit der Personalvertretung oder den betroffenen Arbeitnehmern die Arbeitszeitenreglung laut Artikel L-211.6. des Arbeitsgesetzbuches einzuführen. Alle über diese Arbeitszeit der Betriebsvereinbarung hinaus geleisteten Stunden und angefangene Stunden gelten als Überstunden.
- 7.4 Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen, Bestimmungen und Anordnungen.
- 7.5 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in der jeweilig festgesetzten Arbeitszeit zu beschäftigen und ihm den vereinbarten Lohn zu zahlen.
- 7.6 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen und nicht vorzeitig zu beenden. Die Zeit für Umkleiden und Waschen liegt außerhalb der festgesetzten Arbeitszeit.
- 7.7 Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitnehmer beim Betreten und Verlassen des Betriebes auf Pünktlichkeit zu kontrollieren, dies gegebenenfalls mittels Zeiterfassungssystemen.

- 7.8 Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit gewissenhaft und fachgerecht auszuführen.
- 7.9 Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu kontrollieren, wie beispielsweise durch Ausfüllen von Arbeitszetteln und sonstige technische Vorrichtungen, wie zum Beispiel Zeiterfassungssystemen.
- 7.10 Im Falle von Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, am gleichen Tag wenn möglich innerhalb der ersten Stunde des vorgesehenen Arbeitsbeginns seinen Arbeitgeber zu benachrichtigen. Der Arbeitnehmer ist des Weiteren verpflichtet, innerhalb von drei Tagen, gerechnet ab dem ersten Tag seiner Abwesenheit, dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest, welches die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers (gerechnet ab dem ersten Tag seiner Abwesenheit) bestätigt, sowie die voraussichtliche Dauer seiner Abwesenheit festlegt, zu übermitteln.
- 7.11 Die darauffolgenden eventuellen Verlängerungen der Krankmeldungen müssen dem Arbeitgeber in den vorbenannten Fristen übermittelt werden.
- 7.12 Bei Nichtbeachtung der unter diesem Punkt festgelegten Bestimmungen wird die Abwesenheit als unberechtigte Abwesenheit angesehen, wird die Zeit der Abwesenheit nicht entlohnt, und kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen unentschuldigtem Fehlers am Arbeitsplatz kündigen.
- 7.13 Insofern der Arbeitnehmer zusätzliche berufliche oder selbständige Tätigkeiten ausüben möchte, informiert er mindestens 2 Monate im Voraus seinen Arbeitgeber. Eine berufliche oder selbständige Tätigkeit in fachlichen Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte bedarf der ausdrücklichen und schriftlichen Erlaubnis des Arbeitgebers.
- 7.14 Die Arbeitszeit zwischen 22 und 6 Uhr gilt als Nachtarbeit. Die Zuschlagsarbeitszeit an Sonn- und Feiertagen liegt zwischen 6 Uhr des Sonn- oder Feiertages und 6 Uhr des darauffolgenden Tages.
- 7.15 Vorbehaltlich einer besonderen Abmachung zwischen Arbeitgebern und der Personaldelegation, ansonsten den betroffenen Arbeitnehmern, wird die tägliche Arbeitszeit durch eine Arbeitsunterbrechung unterbrochen und möglichst in zwei gleiche Abschnitte geteilt. Die Arbeitsunterbrechung darf nicht weniger als eine halbe Stunde dauern und soll zwei Stunden nicht überschreiten.
- 7.16 Arbeitnehmer, die ohne anwesend am Arbeitsplatz sein zu müssen außerhalb ihrer normalen Arbeitsstunden Bereitschaftsdienst garantieren, erhalten pro Stunde eine Entschädigung von 10 % ihres normalen Stundenlohnes. Für die effektiv gearbeiteten Stunden während des Bereitschaftsdienstes (inklusive Fahrstunden) hat der Arbeitnehmer Anrecht auf den Basisstundenlohn, erhöht um 10% Bereitschaftsprämie, den geschuldeten Überstundenzuschlag, sowie gegebenenfalls weitere Zuschläge wie Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlag gemäß Artikel 8.
- 7.17 Für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (Artikel L.341-1 bis L.345-2 des Arbeitsgesetzbuches).
- 7.18 Die Teilzeitarbeit ist durch die gesetzlichen Bestimmungen der Artikel L.123-1 bis L.123-8 des Arbeitsgesetzbuches geregelt.

Artikel 8. Mehrarbeit, Überstunden; Sonn- und Feiertagsarbeit; Nachtarbeit

- 8.1 Überstunden, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zulässig.
- 8.2 Als Überstunden gelten alle über die vom Gesetz und von diesem Vertrag festgesetzte normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden und angefangenen Arbeitsstunden.

- 8.3 Für die vorerwähnten Arbeiten (Mehrarbeit und Überstunden) sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen:
- | | |
|--|------|
| a) für Überstunden und Mehrarbeit: | 40% |
| b) für Sonntagsarbeit: | 100% |
| c) für Feiertagsarbeit: | 100% |
| d) für Nachtarbeit: | 50% |
| e) für Nachtarbeit bei Schichtenteilung: | 15% |
- 8.4 Im Falle, dass der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers ein Monatsgehalt vorsieht, wird der normale Stundenlohn wie folgt berechnet:
- $$\frac{\text{Monatsgehalt}}{173} = \text{normaler Stundenlohn}$$
- Mehrarbeit, Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit werden auf Basis des so errechneten normalen Stundenlohns, mit den entsprechenden Zuschlägen entlohnt.
- 8.5 Auf Wunsch des/der Arbeitnehmer(in)s, und mit der Zustimmung des Arbeitgebers, können die Überstunden und die an Sonn- und Feiertagen geleistete Mehrarbeit durch die gleiche Anzahl von freien Stunden vergütet werden, wobei in jedem Fall aber der vorgesehene Zuschlag gezahlt werden muss.

D. URLAUB UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN, GESETZLICHE FEIERTAGE

Artikel 9. Der bezahlte Jahresurlaub

- 9.1 Das Recht auf Urlaub wird nach dreimonatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
- 9.2 Der bezahlte Jahresurlaub ist gemäß Arbeitsgesetzbuch geregelt und beträgt 26 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche.
- 9.3 Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe des mittleren Taglohnes der drei (3) dem Urlaub vorangegangenen Monate, basierend auf dem Bruttomonatslohn, wobei Lohnzuschläge für während der Referenzperiode geleisteten Mehrarbeit und Überstunden mit zu berücksichtigen sind.
- 9.4 Der Jahresurlaub des ersten Arbeitsjahres wird zu 1/12 pro abgeschlossenem Monat berechnet. Ein angefangener Monat, der 15 Kalendertage überschreitet gilt als abgeschlossener Monat.
- 9.5 Nimmt der Arbeitsvertrag während dem laufenden Jahr ein Ende, so hat der Arbeitnehmer Anrecht auf 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs pro abgeschlossenem Monat, dies unbeschadet der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen im Fall von Kündigung oder Entlassung.
- 9.6 Ein angefangener Monat, der 15 Kalendertage überschreitet, gilt dabei als abgeschlossener Monat.
- 9.7 Der durch das Gesetz vom vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaub, sowie der durch das Gesetz eingeführte Empfangsurlaub bei Adoption eines Kindes, nehmen den Arbeitnehmer/innen nicht das Recht auf den ihnen zustehenden, bezahlten Jahresurlaub.

Artikel 10. Zusätzlicher, bezahlter Urlaub

- 10.1 Jeder Arbeitnehmer hat aufgrund des vorliegenden Kollektivvertrages Anrecht auf einen zusätzlichen, bezahlten Urlaubstag, das heißt einen 27. Urlaubstag.
- 10.2 Darüber hinaus wird ein zusätzlicher, 28. Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 15 vollen und ununterbrochenen Betriebszugehörigkeitsjahren im gleichen Unternehmen gewährt. Für Mitarbeiter mit 25 vollen Jahren kontinuierlicher Betriebszugehörigkeit im gleichen Unternehmen wird ein zusätzlicher, 29. Urlaubstag gewährt.

Artikel 11. Der Sonderurlaub

- 11.1 Ein Arbeitnehmer, der seiner Arbeit aus persönlichen Gründen fernbleiben muss, hat Anspruch auf Sonderurlaub, gemäß den Bestimmungen von Artikel L.233-16 des Arbeitsgesetzbuches. Das Recht auf Sonderurlaub ist den in Artikel 9 enthaltenen Bedingungen betreffend der dreimonatigen Wartefrist nicht unterworfen.
- 11.2 Dieser Sonderurlaub beträgt:
1. ein Tag beim Todesfall eines Verwandten oder Verschwägerten zweiten Grades des Arbeitnehmers, seines Angetrauten / Lebenspartners;
 2. zehn Tage für den Vater bei der Geburt eines Kindes;
 3. ein Tag für jeden Elternteil bei Heirat eines Kindes;
 4. zwei Tage, wenn der Arbeitnehmer während eines Zeitraums von drei Jahren bei demselben Arbeitgeber umzieht, es sei denn, der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen;
 5. drei Tage für den Tod des Angetrauten / Lebenspartners oder eines Verwandten ersten Grades des Arbeitnehmers oder des Angetrauten /Lebenspartners;
 6. drei Tage für die Eheschließung und einen Tag für die Partnerschaftserklärung des Arbeitnehmers;
 7. zehn Tage bei der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption, es sei denn, dem Kind wird der in Kapitel IV Abschnitt 8 dieses Titels vorgesehene Aufnahmeurlaub gewährt.
 8. fünf Tage im Todesfall eines minderjährigen Kindes,

Im Sinne dieses Artikels gelten die folgenden Begriffsbestimmungen:

"Lebenspartner" ist jede Person, die eine Partnerschaft im Sinne des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Wirkungen bestimmter Partnerschaften im Zivilregister gemäß den Bestimmungen von Artikel 1126 ff. der neuen Zivilprozessordnung eingetragen hat.

"Kind" ist jedes Kind, das in der Ehe oder außerehelich geboren oder adoptiert wurde.

Mit Ausnahme der in Absatz 1 genannten Nummern 2 und 7 kann ein Sonderurlaub nur dann genommen werden, wenn das urlaubsberechtigte Ereignis eintritt, und muss unmittelbar nach dem Ereignis genommen werden; er darf nicht auf den ordentlichen Urlaub übertragen werden.

- 11.3 Jeder gewählte Arbeitnehmervertreter hat Anrecht auf den ihm zustehenden Urlaub zu gewerkschaftlichen und Bildungs- resp. Fortbildungszwecken, sowie auf die ihm zustehende Freistellung zur Ausübung seines Mandats, gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über die Personalvertretungen.
- 11.4 Die Vergütung für Sonderurlaub entspricht der des Jahresurlaubs und wird gemäß Artikel 9.3 berechnet.

Artikel 12. Urlaub für berufliche Weiterbildung

- 12.1 Ab dem 1. April 2001 hat jeder Arbeitnehmer Anrecht auf einen monatlichen Stundenkredit, genannt „Bildungskredit“. Ab diesem Datum kapitalisiert jeder Arbeitnehmer im Luxemburger Garagensektor mittels einer Stunde monatlich das Recht auf berufliche Bildung und Weiterbildung.
- 12.2 Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen wird der Stundenkredit entsprechend ihrer Teilzeitarbeit proratisiert, dies auf Basis von mindestens 160 Stunden monatlich bei Vollzeitarbeit im Rahmen der 40-Stundenwoche.
- 12.3 Unter beruflicher Bildung und Weiterbildung im Sinne vorliegenden Abkommens ist jede Bildungsmaßnahme zu verstehen, welche einer Verbesserung der beruflichen Qualifikation des Arbeitnehmers dient und/oder den Belangen des Betriebs entspricht, inklusive der Bildungsmaßnahmen die vom Autohersteller oder der Markenvertretung organisiert sind, und unabhängig davon ob die Bildungskurse auf Initiative des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers belegt werden.
- 12.4 Der Stundenkredit kann genutzt werden für nachstehende Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen
- a) auf Initiative des Arbeitnehmers
 - jede Bildungsmaßnahme, welche den Bestimmungen dieses Abkommens entspricht und für die zu verwendende Zeit entweder ganz oder teilweise innerhalb der normalen Arbeitszeit liegt;
 - für Examen oder Tests während der normalen Arbeitszeit, im Zusammenhang mit einer diesem Abkommen entsprechenden Bildungsmaßnahme;
 - zur Vorbereitung auf ein Examen oder Test, dies in Höhe von maximal 8 Stunden pro Examen oder Test;
 - um die Arbeit vorzeitig zu verlassen zur rechtzeitigen Teilnahme an Bildungs- oder Weiterbildungskursen außerhalb der normalen Arbeitszeiten.
 - b) auf Initiative des Arbeitgebers
 - für alle internen und externen Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen welche der Arbeitgeber als notwendig zur benötigten Qualifikation des Arbeitnehmers befindet.
- 12.5 Arbeitnehmern, welche Teilzeit arbeiten kann ein Bildungs- oder Weiterbildungstag nur prorata temporis zu ihrer Teilzeitbeschäftigung vom Bildungskredit abgezogen werden, wobei die Stunden die über die Prorataberechnung hinausgehen entweder als Arbeitsstunden entlohnt werden oder durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. Dies gilt nur wenn es sich um Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen auf Initiative des Arbeitgebers handelt.
- 12.6 Die Bildungsstunden werden dem Arbeitnehmer ab dem ersten Monat in einem Betrieb des Sektors gutgeschrieben, wobei aber das Recht, auf den Bildungskredit zurückzugreifen erst nach ununterbrochenen drei Monaten beim gleichen Arbeitgeber entsteht. Während dem Jahr nicht genutzter Stundenkredit wird ins nächste Jahr übertragen und bleibt bestehen.
- 12.7 Um eventuelle Streitfälle zu vermeiden und beizulegen wird eine paritätische Kommission zwischen Arbeitnehmersausschuß und Betriebsleitung gebildet, welche ihre Beschlüsse einstimmig fasst. Kann der Streitfall nicht beigelegt werden, bzw. falls kein Arbeitnehmersausschuß im Betrieb vorhanden ist, ist die in vom Kollektivvertrag vorgesehene paritätische Kommission zwischen Sozialpartnern zu befassen.

Betriebswechsel / Karriereunterbrechung.

- 12.8 Wechselt ein Arbeitnehmer innerhalb des Garagensektors in einen anderen Betrieb, so werden ihm maximal zwölf Stunden Bildungskredit vom bisherigen zum neuen Arbeitgeber übertragen. Darüber hinaus gehende, nicht genutzte Bildungsstunden verfallen. Beim neuen Arbeitgeber entsteht das Recht auf Nutzung des Bildungskredits nach einer erneuten ununterbrochenen dreimonatigen Karenzperiode.

- 12.9 Ein Arbeitnehmer der in den Garagensektor zurückkommt nachdem er diesen verlassen hatte, hat kein Anrecht auf von vor dem Verlassen verbliebenen Stundenkredit, außer die Dauer der Karriereunterbrechung im Sektor hat einen Monat nicht überschritten.
- 12.10 Der Arbeitnehmer dessen Karriere durch Elternurlaub, bzw. durch einen längeren unbezahlten Urlaub unterbrochen ist, behält den ihm zum Zeitpunkt der Unterbrechung zustehenden Stundenkredit und kann bei Wiederaufnahme der Karriere sein Recht darauf wieder geltend machen.
- 12.11 Um es den wegen Elternurlaub oder unbezahltem Urlaub abwesenden Arbeitnehmer zu erlauben ihre beruflichen Kenntnisse und Qualifikation zu verbessern, mit dem Ziel sich bei ihrer Rückkehr wider problemlos eingliedern zu können, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die betroffenen Arbeitnehmer über alle während ihrer Abwesenheit organisierten Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren und ihnen den Zugang hierzu zu ermöglichen.

Kosten und Kostenrückerstattung.

- 12.12 Arbeitnehmer die ihren Arbeitsvertrag auflösen und den Betrieb verlassen, kann der Arbeitgeber die Rückerstattung der vom Betrieb für Bildung und Weiterbildung, inklusive der im Rahmen des entsprechenden Gesetzes vom 22. Juni 1999 getätigten Kosten verlangen. Es können hierbei nur die während des zum Moment der Vertragskündigung laufenden Monats und der zwölf vorhergehenden Monate getätigten Kosten in Betracht gezogen werden.
- 12.13 Ausnahmsweise kann die Rückerstattung der Kosten den laufenden sowie die 24 vorhergehenden Monate betreffen, wenn es sich um eine Bildungsmaßnahme handelt, die sich zusammenhängend über einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten erstreckt (z. B. zyklische oder modulare Kurse welche sich über zwei oder mehr Jahre erstrecken und für den Betrieb erhebliche Kosten darstellen). In dem Falle entscheidet die weiter oben erwähnte paritätische Kommission über den für die Kostenrückerstattung zu berücksichtigenden Zeitraum.
- 12.14 Die verlangte Kostenrückerstattung darf auf keinen Fall die durch das Gesetz vom 22. Juni 1999 festgesetzten Beträge übersteigen und muss die darin vorgeschriebenen Abschläge berücksichtigen.
- 12.15 Eine Rückerstattung der Kosten kann nur dann verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer vor Antritt der Bildung oder Weiterbildung informiert war über die anfallenden Kosten und die Höhe einer eventuellen Rückerstattung.
- 12.16 Eine Kostenrückerstattung kann nicht verlangt werden wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgegangen ist. Dies gilt auch bei Kündigung wegen schwerwiegendem Vergehen.

Artikel 13. Sozialurlaub

- 13.1 Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf 12 Stunden bezahlten Sozialurlaub pro Kalenderjahr und zwar nach den Indikationen der nachfolgenden Liste:
- a) Fall oder Fälle welche in direktem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen :
 - gerichtliche Vorladungen (persönliche Verfahren) ; Examina, im Rahmen von Studien auf privater Basis ;
 - außergewöhnliche private Situationen (z.B.: Feuer, Hochwasser oder sonstige Katastrophen im Zusammenhang mit dem festen Wohnsitz des Antragstellers).
 - b) Fall oder Fälle im Zusammenhang mit einer der Personen, die dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören (Ehepartner, in freier Lebensgemeinschaft lebender Partner, Elternteil, sowie Kindern) und für welche die Unterstützung des Arbeitnehmers unentbehrlich ist im Zusammenhang mit einer außergewöhnlichen und spezifischen Situation :

- Pflege und Unterstützung in Fällen von Krankheit oder Unfall ;
 - Arztbesuche sowie spezifische medizinische oder therapeutische Angelegenheiten ;
 - Probleme im Zusammenhang mit dem Schulverhalten eines Kindes (medizinische, psycho-pädagogische Probleme und Interventionen).
- 13.2 Das Anrecht auf Sozialurlaub ist prinzipiell beschränkt auf die oben aufgeführten Indikationen. Sollte aber seitens des Arbeitnehmers ein Antrag auf Sozialurlaub gestellt werden, dessen Indikation nicht im Indikationskatalog aufgeführt ist, so kann die zuständige Sozialurlaubskommission (siehe weiter unten) diesen dennoch gestatten, falls sie den Antrag als begründet ansieht.
- 13.3 Das Gewähren des Sozialurlaubs setzt in jedem Fall die Antragstellung seitens des Arbeitnehmers an die zuständige Sozialurlaubskommission voraus. Der Antrag seitens des Antragstellers muss begründet sein und gegebenenfalls die offiziellen Dokumente enthalten die im Zusammenhang mit dem Antrag des Sozialurlaubs stehen (amtliche Bestätigungen, ärztliche Zertifikate, usw...).
- 13.4 Der Antrag muss alle Angaben wie Anfangsdatum, Dauer und Enddatum des angefragten Sozialurlaubs enthalten. Für berechtigte Fälle kann die Sozialurlaubskommission die Zeitspanne verlängern, welche für das Aufbringen und Vorlegen der offiziellen Dokumente vorgesehen ist.
- 13.5 Der Sozialurlaub ist verfügbar in Höhe von 12 Stunden pro Kalenderjahr pro Arbeitnehmer (proratisiert im Falle von Teilzeit-Arbeitnehmer). Er ist beliebig aufteilbar (Stunden, ganzer Tag), je nach Bedarf der jeweiligen Situation des Antragstellers für welche dieser Urlaub beantragt wird. Die Sozialurlaubskommission kann dem Antragsteller, falls dessen Situation es verlangt, die Verlängerung des Sozialurlaubs auf unbezahlter Basis zuerkennen. Die gleiche Möglichkeit besteht auch, falls ein Arbeitnehmer seinen Sozialurlaubskredit schon aufgebraucht hat und sich erneut eine Situation ergibt, die das Zugestehen von Sozialurlaub rechtfertigen würde.
- 13.6 Im Betrieb wird eine Sozialurlaubskommission eingesetzt. Diese besteht aus einem Mitglied der Direktion und einem Mitglied des Personalausschusses, falls vorhanden. Ist kein Personalausschuss vorhanden wird ein Vertreter aus den Reihen der Arbeitnehmer ernannt. Jeder Antrag muss dieser Sozialurlaubskommission vorgelegt werden. Die Sozialurlaubskommission entscheidet immer über die Annahme oder Ablehnung des Antrags in gemeinsamen Beschluss ihrer Mitglieder.

Artikel 14. Bezahlte Arbeitsunterbrechungen

- 14.1 Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten folgende Bestimmungen:
- a) Erleidet ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, der die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der ganze Lohn für diesen Arbeitstag geschuldet;
 - b) Der gesamte Lohn ist geschuldet bei Bergung oder Transport eines im Betrieb Verunfallten, sowie bei betrieblichen Erhebungen betreffend Unglücksfälle im Betrieb;
 - c) Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden jährlich, unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden;
 - d) Der Arbeitnehmer darf des Weiteren keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, außer als Angeklagter, an der Arbeitsleistung gehindert ist. Dies gilt jedoch nur einmal pro Jahr.

Artikel 15. Gesetzliche Feiertage

- 15.1 Gemäß Art. L.232-2 des Arbeitsgesetzbuches gelten als Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, der Europatag (9. Mai), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag (23. Juni), Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, 1. Weihnachtstag (25. Dezember), 2. Weihnachtstag (26. Dezember).
- 15.2 Fällt einer dieser Tage auf einen arbeitsfreien Wochentag, werden die gesetzlichen Bestimmungen angewandt.
- 15.3 Für die an Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden ist gemäß Artikel 8.3 der entsprechende Lohn mit einem Zuschlag von 100 % zu zahlen.
- 15.4 Keinen Anspruch auf die Feiertagsentschädigung hat der Arbeitnehmer oder Lehrling:
- der aus eigenem Verschulden oder ohne begründete persönliche oder schriftliche Verständigung des Arbeitgebers entweder am Tag vor oder nach dem Feiertag nicht gearbeitet hat;
 - der innerhalb der 25 Arbeitstage, die dem Feiertag vorausgehen, während mehr als 3 Tagen ohne Rechtfertigung der Arbeit fernblieb, selbst wenn der Abwesenheitsgrund seine Abwesenheit berechtigt hätte.

E. LOHNREGELUNG UND EINSTUFUNG

Artikel 16. Mindestlöhne

- 16.1 Der Arbeitslohn ist der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen, darf jedoch die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne, die in einem Anhang (Anhang1) zu diesem Abkommen angeführt sind und Mindestsätze darstellen, nicht unterschreiten, d.h. nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
- 16.2 Die gemäß diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach denen in Art.18.2 angegebenen Bestimmungen, entsprechend der jeweiligen Qualifikation, bzw. der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.
- 16.3 Die angeführten Tariflöhne beruhen auf der 40-Stundenwoche und sind gemäß Artikel 21 dieses Vertrages den Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex anzupassen. Die Lohn tariff tabellen sind Bestandteil des Vertrages.
- 16.4 Gemäß den Bestimmungen von Artikel 30 sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich zu behandeln betreffend Lohn- und Arbeitsbedingungen, ohne irgendwelche Form von Diskriminierung.
- 16.5 Jugendliche unter 18 Jahren, die nicht unter Lehrvertrag stehen erhalten mindestens:
- Alter 15-17 Jahre: 75% des entsprechenden Tariflohnes
 - Alter 17-18 Jahre: 80% des entsprechenden Tariflohnes
 - Als Referenz gilt die Tariflohnklasse NQ.
- 16.6 Unter Lehrvertrag stehende Lehrlinge werden gemäß den offiziellen Lehrlingsentschädigungen entlohnt.
- 16.7 Andere, in der Lohn tabelle dieses Kollektivvertrags nicht erfasste Arbeitnehmer, werden mit dem gesetzlichen Mindestlohn entschädigt.
- 16.8 Bestehende günstigere Lohnbedingungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt und bleiben unbeschadet in Kraft.

Artikel 17. Lohnausgleich bei Krankheit und Arbeitsunfall

- 17.1 Bei Krankheit und Arbeitsunfall hat der Arbeitnehmer das Recht auf den Erhalt seines Gehaltes und anderer Vorteile, die ihm aufgrund des Arbeitsvertrages zustehen, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 7.10 bis 7.12 und von Artikel L.121-6 Abschnitt 3 des Arbeitsgesetzbuches.

Artikel 18. Einstufung und Qualifikation

- 18.1 Die Gehälterstruktur beruht auf Lohngruppen, die wie folgt definiert sind:
- nichtqualifizierte Arbeitnehmer (NQ)
 - Arbeitnehmer mit CCM respektiv CCP
 - Arbeitnehmer mit CIP
 - Arbeitnehmer mit CATP respektiv DAP
 - Arbeitnehmer mit Diplom als Mechaniktechniker (technicien en mécanique) (TM)
 - Arbeitnehmer mit Meisterbrief
 - administrative Arbeitnehmer
 - Neu- oder Gebrauchtfahrzeugverkäufer/innen
- 18.2 Die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt aufgrund der bei der Einstellung vorzulegenden Zeugnisse, außer bei den nichtqualifizierten Arbeitnehmern (NQ) wo die Einstufung aufgrund der Betriebszugehörigkeit vorgenommen wird.
- 18.3 Arbeitnehmer mit Meisterprüfung erhalten einen Aufschlag von 8% auf den jeweiligen, ihnen zustehenden Gesellenlohn, den sie zum Zeitpunkt des Abschlusses der Meisterprüfung bezogen haben.
- 18.4 Arbeitnehmer, die ein Diplom des Kursus „Autoelektrik/Autoelektronik“ Helfert besitzen, erhalten einen Aufschlag von 5% auf den ihnen zustehenden Lohn.
- 18.5 Zwecks Berechnung der Betriebszugehörigkeit der unqualifizierten Arbeitnehmer werden die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Betrieb geleisteten Arbeitsjahre vor Erreichen des Alters von 18 Jahren in Betracht gezogen.
- 18.6 Für unqualifizierte Mitarbeiter, welche im Verlauf ihrer Karriere den Arbeitssektor wechseln und dann zu einem späteren Zeitpunkt in den Garagensektor zurückkehren, gelten folgende Bestimmungen (anwendbar auf die Karriere laut Tariflohntabelle):
- a) Haben sie nicht in ihrem Beruf (Qualifikation) weitergearbeitet, so werden diese Arbeitsjahre nicht für ihre Karriere angerechnet.
 - b) Haben sie in ihrem Beruf (Qualifikation) weitergearbeitet, so werden diese Jahre voll angerechnet. In diesem Fall muss durch Beleg (Arbeitszertifikat) nachgewiesen werden, dass sie in ihrem Beruf (Qualifikation) weitergearbeitet haben.

Artikel 19. Lohnzahlung

- 19.1 Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Aufgrund einer individuellen, schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch ausnahmsweise auch Vorschüsse gezahlt werden.
- 19.2 Spätestens am 5. eines jeden Monats muss dem Arbeitnehmer der Lohn des vorhergehenden Monats zugestellt werden. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Zahlung am vorhergehenden Tag zu erfolgen.
- 19.3 Spätestens mit der Gehaltszahlung eines jeden Monats erhält der Arbeitnehmer eine genaue Lohnabrechnung.
- 19.4 Mit der Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen, d.h. die Abrechnung muss das Bruttobasisgehalt, die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge, usw. so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann. Des Weiteren sind Name und Adresse des Arbeitgebers und der entlohnte Monat aufzuführen.

Artikel 20. Lohnabzüge

- 20.1 Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen begründet und bei der Lohnabrechnung aufgeführt sein.
- 20.2 Unberechtigte Abwesenheiten werden nicht entlohnt.

Artikel 21. Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten

- 21.1 Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Lebenshaltungskostenindexes angepasst, und zwar gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Artikel 22. Gratifikation

- 22.1 Allen Arbeitnehmern wird eine jährliche Gratifikation zuerkannt:
- für Verwaltungsangestellte (wie in Artikel 3.2 definiert) beträgt die Gratifikation 600 Euro pro Jahr.
 - für die handwerklichen Mitarbeiter, die aufgrund ihres hohen Dienstalters die Lohnskala überschritten haben, beträgt die Gratifikation 450 Euro pro Jahr.
 - für die übrigen Mitarbeiter beträgt die Gratifikation 400 Euro pro Jahr.
- 22.2 Diese im vorstehenden Absatz genannten Gratifikationen sind nicht kumulativ, nicht an die Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex gebunden und werden demnach nicht angepasst. In der Regel wird der Gesamtbetrag der Gratifikation auf Vollzeitbasis an den betreffenden Mitarbeiter ausgezahlt (d.h. die Gratifikation wird bei Teilzeit, Elternzeit etc. angepasst).
- 22.3 Der Bezugszeitraum für die Auszahlung der Gratifikation ist der 1. Dezember bis 30. November eines jeden Jahres. Die Gratifikation wird spätestens im Dezember ausgezahlt.
- 22.4 Wenn der Arbeitsvertrag während des Kalenderjahres beginnt oder ausläuft, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 der Gratifikation pro Arbeitsmonat. Angefangene Monate während derer an mehr als 15 Kalendertagen gearbeitet wurde, müssen als volle Arbeitsmonate gezählt werden.
- 22.5 Wird der Mitarbeiter wegen schwerwiegender Verfehlung entlassen, ist keine Gratifikation geschuldet.
- 22.6 Diese Bestimmung darf einen Arbeitnehmer, der in den Genuss anderer günstigerer interner Vereinbarungen über eine Gratifikation kommt, nicht beeinträchtigen.
- 22.7 Dies gilt insbesondere für ADAL-Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2011 eingestellt wurden und deren Vergütung noch nach der Tarifänderung vom 20. Februar 2000 berechnet wird und ebenfalls unverändert bleibt.

F. SOZIALBESTIMMUNGEN

Artikel 23. Personalvertretung

- 23.1 Für die Vertretung der Belegschaft durch den Personalausschuss gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über die Personalausschüsse.

Artikel 24. Vorzeitiger Ruhestand - „Préretraite Solidarité“

- 24.1 Arbeitnehmer können ab dem 57. Lebensjahr ihre frühzeitige Pensionierung beantragen, dies laut den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches betreffend die „préretraite-solidarité“.

G. ARBEITSBEDINGUNGEN UND BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 25. Werkzeug und Arbeitskleidung

- 25.1 Das Arbeitswerkzeug und –material sowie Büromaterial werden jedem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- 25.2 Jedem technischen Arbeitnehmer werden nach Ablauf der Probezeit zwei Arbeitsanzüge (Kittel und Hose, Kombi) pro Jahr und nur bei Bedarf gratis zur Verfügung gestellt.
- 25.3 Arbeitnehmer, die in Bereichen arbeiten, wo dies notwendig ist, erhalten ein Paar Sicherheitsschuhe gratis. Das Tragen der Sicherheitsschuhe ist obligatorisch.

Die Schuhe werden einmal pro Jahr kostenlos ersetzt, wenn das abgetragene oder abgenutzte Paar vorgezeigt und eingetauscht wird.

Artikel 26. Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer

- 26.1 Der Arbeitnehmer haftet für von ihm an Fahrzeugen, Maschinen, Werkzeugen, Arbeitskleidung, Arbeitsschuhe und Materialien angerichteten Schaden nur, wenn er rechtswidrig handelt oder ihm ein Verschulden, d. h. Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit angelastet werden kann. Ob der Arbeitnehmer den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, muss der Arbeitgeber nachweisen.

Die Arbeitnehmer haben das Geschäfts- und Betriebsgeheimnis unbedingt zu wahren.

Artikel 27. Sicherheit, Gesundheit und Hygiene

- 27.1 Es gelten die Bestimmungen der Unfallversicherungsanstalt über das Garagengewerbe, sowie eventuell interne Betriebsregelungen.
- 27.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unter Beobachtung der Unfallverhütungsvorschriften, zur Verhütung von Unfällen entsprechende Vorkehrungen zu treffen; u.a. ist in jedem Betrieb diesbezügliches Sanitätsmaterial bereitzuhalten.
- 27.3 Für besondere Arbeiten, sowie für gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten stellt der Arbeitgeber entsprechendes Schutzmaterial und -kleidung zur Verfügung.
- 27.4 Alle Maschinen sind mit den gebräuchlichen Schutzvorrichtungen zu versehen.
- 27.5 Jeder Betrieb soll ausgestattet sein mit:
- einwandfrei funktionierenden Entlüftungs- und Abgasanlagen;
 - Absauggerät(en) für Arbeiten an den Bremsen;
 - gut sichtbar gekennzeichneten Feuerlöschern.

- 27.6 Arbeitsgruben sollen mit einer Sicherheitskante und einem Notausgang versehen sein, und sollen bei Nichtbenutzung abgedeckt werden können.
- 27.7 Den Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber zwecks Einnahme des Essens ein entsprechendes, den erforderlichen hygienischen Bedingungen Rechnung tragendes Lokal bereitzustellen, und zwar gemäß den diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Das gleiche gilt für die Aufbewahrung der Kleider, wozu diesbezügliche Einrichtungen vorhanden sein müssen.
- 27.8 Es ist des Weiteren seitens des Betriebes für einwandfreie hygienische Bedingungen Sorge zu tragen, und zwar in Bezug auf das Vorhandensein entsprechender Wasch- und Duschanlagen, W.C.- Einrichtungen und dgl. mehr.
- 27.9 Die notwendige professionelle Seife wird den Arbeitnehmern gratis vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- 27.10 Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, den Sicherheitsvorkehrungen des Betriebes nachzukommen und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.

Artikel 28. Schwarzarbeit

- 28.1 Unter Vorbehalt der Bestimmungen von Artikel 7.13. des vorliegenden Kollektivvertrages darf der Arbeitnehmer nach Beendigung der festgesetzten Arbeitszeit, sowie während der Urlaubs- und Feiertage, keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausführen.
- 28.2 Arbeitnehmer, die sich nachweislich der Schwarzarbeit schuldig gemacht haben, können fristlos entlassen werden. Ansonsten gelten die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches betreffend dem Verbot der Schwarzarbeit.

Artikel 29. Ausführung und Auslegung des Vertrages, Schlichtung, Vertragskommission

- 29.1 Die Sicherung der genauen Ausführung der Bestimmungen des Kollektivvertrages sowie die Förderung der Zusammenarbeit und deren Leitung obliegen einer paritätischen Vertragskommission bestehend aus jeweils maximal 3 Vertretern von ADAL, FEGARLUX, OGBL und LCGB.
- 29.2 Die Einberufung der Vertragskommission kann jederzeit mit Angabe der Tagesordnung von einer der Vertragsparteien beantragt werden.
- 29.3 Die Vertragskommission hat zum Zweck, über die gewissenhafte Einhaltung des Kollektivvertrages zu wachen und in Zweifelsfällen, auf Antrag hin, binnen zwei Monaten, über die Auslegung der kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu entscheiden.
- 29.4 Der Vertragskommission obliegt darüber hinaus und insbesondere: die Untersuchung der ihr schriftlich gemeldeten Verstöße gegen die Bestimmungen und den Zweck des Kollektivvertrages, die Prüfung einer friedlichen Beilegung möglicher Differenzen, die Festsetzung der Wiedergutmachung sowie die Überwachung deren Ausführung.

Bei den Zusammenkünften der Vertragskommission führen die Präsidenten der Vertragsparteien abwechselnd den Vorsitz.

Gegen Entscheidungen der Vertragskommission oder im Fall, wo binnen der Frist von zwei Monaten keine Entscheidung von Seiten besagter Kommission erfolgt ist, kann bei den gesetzlich zuständigen Gerichtsinstanzen Berufung eingelegt werden.

Artikel 30. Gleichstellung von Männern und Frauen

- 30.1 Der Arbeitgeber garantiert gleiche Entlohnung bei Männern und Frauen für die Entrichtung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, gemäß der großherzoglichen Verordnung vom 10. Juli 1974 und den damit verbundenen Gesetzestexten. Darüber hinaus gelten ausdrücklich die Bestimmungen der Artikel L.251-1 bis L.253-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Artikel 31. Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing

- 31.1 Die Unternehmen des Automobilsektors und des Ausbeulens/Lackierens, die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags fallen, und ihre Arbeitnehmer verpflichten sich, am Arbeitsplatz auf jede sexuelle oder moralische Belästigung sowie auf jedes Verhalten, jede Geste, jede Äußerung mit sexueller Konnotation oder aufgrund des Geschlechts, die die Würde einer Frau oder eines Mannes am Arbeitsplatz grob verletzen, zu verzichten.
- 31.2 Die Unternehmen verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass jede sexuelle oder moralische Belästigung, die in ihrem Unternehmen stattfindet und von der sie Kenntnis haben, sofort eingestellt wird.
- 31.3 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber über alle Tatsachen zu informieren, von denen sie persönlich Kenntnis haben und die als sexuelle oder moralische Belästigung eingestuft werden können. Maßnahmen zur Beendigung der sexuellen Belästigung oder des Mobblings dürfen nicht zum Nachteil des Opfers der Belästigung getroffen werden.
- 31.4 Handlungen sexueller oder moralischer Belästigung stellen einen schweren Verstoß gegen dieses Übereinkommen dar und können als solche zu einer Kündigung aus wichtigem Grund des oder der Akteure der sexuellen oder moralischen Belästigung führen.

Artikel 32. Allgemeine Rechte und Pflichten

- 32.1 Die den Vertragspartnern durch die Unterzeichnung des Kollektivvertrages erwachsenen Rechte und Pflichten gelten für die gesamte Vertragsdauer. In dieser Hinsicht erkennen die Vertragsparteien ausdrücklich an, daß der Zweck des Kollektivvertrages jegliche Androhung oder Verwirklichung eines Streiks, bzw. einer Aussperrung während der Vertragsdauer ausschließt. Die Vertragsparteien verpflichten sich demgemäß, während dieser Zeit alles zu unternehmen, was die gute Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf der Ebene der Betriebe fördern könnte.
- 32.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Text des Vertrages in französischer Sprache übersetzen zu lassen. Die Übersetzungskosten werden geteilt zu jeweils einem Viertel von ADAL, FEGARLUX, OGBL und LCGB. Der deutsche Text bleibt allerdings ausschlaggebend im Falle von Interpretationsproblemen.

Artikel 33. Dauer und Kündigung des Kollektivvertrages

- 33.1 Der vorliegende Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft (für die Änderungen in den Artikeln 3, 4, 9, 11, 15, 31 und 33) und wird für eine Dauer von zwei Jahren bis zum 31. Dezember 2023 abgeschlossen.
Die Änderungen an den Artikeln 8 und 10 werden ab dem 1. Januar 2023 in Kraft treten.
Was die mögliche Lohndifferenz, für die seit dem 1. Januar 2022 bereits fälligen Monate betrifft, so haben die Unternehmen eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2022, um die Situation der betroffenen Arbeitnehmer zu regeln
- 33.2 Eine erstmalige Kündigung des Vertrages kann frühestens zum 1. Januar 2024 erfolgen, und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten. Vor einer rechtmäßigen Kündigung sollen die Vertragsparteien versuchen, eine Verständigung anhand von Verhandlungsgesprächen herbeizuführen, die spätestens sechs (6) Wochen vor dem Verfallsdatum aufgenommen werden.
- 33.3 Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum festgesetzten Termin des Absatzes 33.2, so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum Ersten eines jeden Monats, unter Beobachtung der vorgesehenen Frist, gekündigt werden, bzw. Verhandlungen beantragt werden.
- 33.4 Die Vertragspartei, die Verhandlungen zur Erneuerung oder Verbesserung des Kollektivvertrages beantragt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte, als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Artikel 34. Schlussbestimmungen

- 34.1 Alle in diesem Kollektivvertrag angeführten gesetzlichen Bestimmungen und Prozentsätze stellen lediglich eine Information zum besseren Verständnis dar. Bei Abänderung oder Anpassung der jeweiligen Gesetzestexte wird dieser Kollektivvertrag entsprechend angepasst, das heißt die betreffenden Anpassungen und Abänderungen der jeweiligen Gesetzestexte werden, sobald sie in Kraft getreten sind, automatisch in diesen Kollektivvertrag übernommen und sie ersetzen somit die bis dahin gültigen Bestimmungen und Prozentsätze, ohne dass es dafür zu neuen Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern kommen muss.
- 34.2 Der vorliegende Text ersetzt alle bestehenden und vorherigen Kollektivverträge und deren Anhänge sowohl der FEGARLUX als auch der ADAL, außer der Regelung unter Artikel 22.7 von diesem Kollektivvertrag. Anderweitige Absprachen, solange nicht schriftlich als Anhang zu dem vorliegenden Text festgehalten und von allen Vertragsparteien unterschrieben, sind inexistent.
- 34.3 Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Vertrags wird mit der Veröffentlichung im Memorial wirksam.
- 34.4 Dieser Kollektivvertrag ist von den Vertragsparteien genehmigt und in sechsfacher Ausfertigung unterschrieben worden.

Luxembourg, den 28. Juli 2022

**Fédération des Distributeurs Automobiles
et de la Mobilité A.S.B.L. (FEDAMO)**

Philippe MERSCH
Président

Marc DEVILLET
Vice-président

**Confédération syndicale indépendante du
Luxembourg « OGBL »**

Carlo GAGGIOLI
président du comité OGBL Garages

José GONCALVES
secrétaire central adjoint OGBL

**Fédération des entreprises de carrosserie
et des métiers connexes du Grand-Duché
de Luxembourg A.S.B.L. (ADAL)**

Matteo MASSARO
Président

Daniel ROEMEN
Vice-président

**Confédération luxembourgeoise des
syndicats chrétiens (LCGB)**

Reinaldo CAMPOLARGO
président du comité LCGB Garages

Laure BELLION
secrétaire syndicale LCGB

Annexe 1: Salaires tarifaires

GARAGEN- UND KAROSSERIEGEWERBE / GARAGISTES ET CARROSSIERS



Augmentation SSM	Eur/h Eur/St		Eur/h	Eur/St
Indice 100- 01/10/2021	Indice 855,62 01/10/2021	Indice 100- 01/04/2022	Indice 877,01 - 01/04/2022	

a) MT (Mechanik-Techniker) / TM (Technicien en mécanique)

1. Jahr/année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
2. Jahr/année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
3. Jahr/année	1,8500	15,8290	1,8500	16,2247
4. Jahr/année	1,9197	16,4253	1,9197	16,8360
5. Jahr/année	1,9887	17,0157	1,9887	17,4411
6. Jahr/année	2,0584	17,6121	2,0584	18,0524
7. Jahr/année	2,1281	18,2084	2,1281	18,6636
8. Jahr/année	2,1979	18,8057	2,1979	19,2758
9. Jahr/année	2,2676	19,4020	2,2676	19,8871
10. Jahr/année	2,3373	19,9984	2,3373	20,4984

b) Arbeitnehmer(in) mit Gesellenprüfung /CATP resp. DAP /salarié(e) avec CATP resp. DAP

Mechatroniker (Mécatronicien)

Autolackierer (Peintre de véhicules)

Autospengler (Débosseleur de véhicules)

Autoelektriker/-elektroniker (électricien/électronicien d'autos)

Lagerhalter Automobilesektor (magasinier secteur automobile)

im 1. Gesellenjahr/ en 1ère année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 2. Gesellenjahr/ en 2e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 3. Gesellenjahr/ en 3e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 4. Gesellenjahr/ en 4e année	1,8445	15,7819	1,8445	16,1764
im 5. Gesellenjahr/ en 5e année	1,9138	16,3749	1,9138	16,7842
im 6. Gesellenjahr/ en 6e année	1,9787	16,9302	1,9787	17,3534
im 7. Gesellenjahr/ en 7e année	2,0481	17,5240	2,0481	17,9620
im 8. Gesellenjahr/ en 8e année	2,1175	18,1178	2,1175	18,5707
im 9. Gesellenjahr/ en 9e année	2,1869	18,7116	2,1869	19,1793
im 10. Gesellenjahr/ en 10e année	2,2562	19,3045	2,2562	19,7871
im 11. Gesellenjahr/ en 11e année	2,3256	19,8983	2,3256	20,3957

c) Arbeitnehmer(in) mit Meisterprüfung / salarié(e) avec brevet de maîtrise

Mechatroniker (Mécatronicien)

Autolackierer (Peintre de véhicules)

Autospengler (Débosseleur de véhicules)

Autoelektriker/-elektroniker (électricien/électronicien d'autos)

Arbeitnehmer(innen) mit Meisterprüfung erhalten einen Aufschlag von 8% auf den respektiven Gesellenlohn (gemäß der vorstehenden CATP-DAP-Tariflohntabelle), den sie zum Zeitpunkt des Abschlusses der Meisterprüfung bezogen haben.

Les détenteurs/détentrices du brevet de maîtrise obtiennent une majoration de 8 % du salaire tarifaire de l'artisan avec CATP/DAP (voir tableau ci-dessus) qu'ils(les) ont touché au moment de l'obtention du brevet de maîtrise

d) Arbeitnehmer(in) mit CMM resp. CCP - Salarié(e) avec CCM resp. CCP				
im 1. CCM-Arbeitsjahr/ en 1ère année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 2. CCM-Arbeitsjahr/ en 2e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 3. CCM-Arbeitsjahr/ en 3e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 4. CCM-Arbeitsjahr/ en 4e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 5. CCM-Arbeitsjahr/ en 5e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465
im 6. CCM-Arbeitsjahr/en 6e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465

e) unqualifizierter(te) Arbeitnehmer(in) / Salarié(e) non-qualifié(e) (N.Q.)				
im 1. Jahr/en 1ère année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 2. Jahr/en 2e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 3. Jahr/en 3e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 4. Jahr/en 4e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 5. Jahr/en 5e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 6. Jahr/en 6e année	1,5247	13,0460	1,5247	13,3721
im 7. Jahr/en 7e année	1,5602	13,3494	1,5602	13,6831
im 8. Jahr/en 8e année	1,6180	13,8439	1,6180	14,1900
im 9. Jahr/en 9e année	1,6759	14,3393	1,6759	14,6978
im 10. Jahr/en 10e année	1,7337	14,8339	1,7337	15,2047
im 11. Jahr/en 11e année	1,8297	15,6552	1,8297	16,0465

f) Administrativer(ve) Arbeitnehmer(in) - Salarié(e) administratif(ve)

Hier kommen die gesetzlichen Mindestlöhne zur Anwendung.
Sont applicables les salaires sociaux minima légaux.

**g) Neu- oder Gebrauchtfahrzeugverkäufer(innen)
Vendeur(euse) de véhicules neufs ou d'occasion**

Hier kommen die gesetzlichen Mindestlöhne zur Anwendung resp. Art. 3, § 3 des Kollektivvertrags.
Sont applicables les salaires sociaux minima légaux respectivement l'art. 3, alinéa 3 du contrat collectif.

h) Jugendlicher(e) Arbeitnehmer(in) / Jeune travailleur(euse)

17-18 Jahre: 80 % des entsprechenden Tariflohns
17-18 ans: 80 % du salaire tarifaire correspondant

15-17 Jahre: 75 % des entsprechenden Tariflohns
15-17 ans: 75 % du salaire tarifaire correspondant
(Als Referenz gilt die Tariflohnklasse N.Q./ Référence: grille des salaires N.Q.)

*** T.M./CATP/CCM/CITP**

Bei den Tariflöhnen für T.M., CATP, DAP, CCM, CCP und CITP gilt für die Einstufung des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmerin) in die Tariflohntabelle das Datum des entsprechenden Diploms oder Zertifikats.

La classification dans le tableau des salaires tarifaires T.M., CATP, DAP, CCM, CCP et CITP est à appliquer sur base de la date d'obtention du diplôme ou du certificat correspondant.

**** N.Q.**

Für die unqualifizierten Arbeitnehmer(innen) gilt für die Einstufung in die Tariflohntabelle die jeweilige Betriebszugehörigkeit.

Pour les salarié(e)s non qualifié(e)s, le temps passé dans l'entreprise est à considérer pour la classification du salarié dans le tableau des salaires tarifaires.