

MEMORIAL

**Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg**

**MEMORIAL**

**Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg**

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 131**13 juillet 2015****S o m m a i r e****CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part page [2834](#)

Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office national de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour tout le secteur.

Art. 2. Conformément au paragraphe (5) de l'article L.164-8 du Code du travail, la déclaration d'obligation générale prend effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL).

Art. 3. Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL).

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*
Nicolas Schmit

Palais de Luxembourg, le 25 juin 2015.
Henri

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS LUXEMBURGER GARAGENGEWERBE

abgeschlossen zwischen der

**FEDERATION DES GARAGISTES DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.
(FEGARLUX)**

und der

**ASSOCIATION DES DISTRIBUTEURS-AUTOMOBILES LUXEMBOURGEOIS, a.s.b.l.
(ADAL)**

einerseits,

und den

Vertrag schließenden Gewerkschaften

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

und

**LETZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND
(LCGB)**

andererseits.

Im Falle von Interpretationsschwierigkeiten ist alleine der deutsche 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	5
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 außergewöhnliche Urlaub	10
Artikel 12. Urlaub für berufliche Weiterbildung	10
Artikel 13. Sozialurlaub	12
Artikel 14. Bezahlte Arbeitsunterbrechungen	13
Artikel 15. Gesetzliche Feiertage	13
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	16
Artikel 23. Personalvertretung	16
Artikel 24. Vorzeitiger Ruhestand - „Préretraite Solidarité“	16

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	18
Artikel 31. Sexuelle Belästigung.....	18
Artikel 32. Allgemeine Rechte und Pflichten	19
Artikel 33. Dauer und Kündigung des Kollektivvertrages	19
Artikel 34. Schlussbestimmungen.....	19
H. Annexe 1 : Tariflohtabelle	Erreur ! Signet non défini.

Artikel 1. Vertrag schließende Parteien

Zwischen der

FEDERATION DES GARAGISTES DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.
(FEGARLUX)

und der

ASSOCIATION DES DISTRIBUTEURS-AUTOMOBILES LUXEMBOURGEOIS, a.s.b.l. (ADAL)

einerseits,

und den Vertrag schließenden Gewerkschaften

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LÉTZEBUERG (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 selbständig etablierten Betriebe aus dem Garagengewerbe, umfasst somit alle Betriebe, die eine oder mehrere der folgenden Arbeiten, Lieferungen oder Leistungen ausführt: Verkauf, Reparatur, Unterhalt und Dienstleistungen an Motorfahrzeugen jeder Art nebst Zubehör.
- 3.2 Der Vertrag findet auf alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung, insofern nicht anders im vorliegenden Text vorgesehen.
- 3.3 Auch die Neu- und Gebrauchtfahrzeugverkäufer/innen unterliegen generell 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.

4 19 2 1 1

- 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 CATP oder einer mindestens als gleichwertig anerkannten beruflichen Ausbildung;
 - zwölf Monate für Arbeitnehmer deren monatliches Bruttoanfangsgehalt einen durch Großherzogliches Reglement festgesetzten Betrag erreicht.
(4.053,57 Euro bei Index 756,27)
- 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;

6/3

- 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 Arbeitszeitenregelung 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 darauf folgenden 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 Fehlens 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 vorenwähnten Arbeiten (Mehrarbeit und Überstunden) sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen:

- | | |
|--|------|
| a) für Überstunden und Mehrarbeit: | 40% |
| b) für Sonntagsarbeit: | 70% |
| 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 25 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 abgeschlossenen 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 abgeschlossenen 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 zuzüglich zum gesetzlichen Urlaub Anrecht auf einen zusätzlichen, bezahlten Urlaubstag, das heißt 26 Tage.
- 10.2 Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 20 vollen und ununterbrochenen Betriebszugehörigkeitsjahren gewährt.

Artikel 11. Der außergewöhnliche Urlaub

- 11.1 Ein Arbeitnehmer, der wegen persönlicher Angelegenheiten daran gehindert ist, zur Arbeit zu erscheinen, hat Anspruch auf außergewöhnlichen Urlaub, gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Das Recht auf außergewöhnlichen Urlaub ist den in Artikel 9 enthaltenen Bedingungen betreffend die dreimonatige Wartefrist nicht unterworfen.
- 11.2 Dieser Sonderurlaub beträgt:
- a) **Ein Tag:** beim Todesfall eines Verwandten oder Verschwägerten des zweiten Grades (Großeltern, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin);
vor der Einberufung zum Militärdienst;
 - b) **Zwei Tage:** bei der Niederkunft der Ehefrau, sowie bei der Adoption eines Kindes; bei der Geburt eines rechtlich anerkannten Kindes, bei der Heirat eines Kindes; beim Umzug,
 - c) **Drei Tage:** beim Sterbefall des Ehepartners oder eines Verwandten oder Verschwägerten des ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter);
 - d) **Sechs Tage:** bei der Heirat oder des Abschlusses einer eingetragten Partnerschaft (PACS) gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- 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.

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 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 :
 - o gerichtliche Vorladungen (persönliche Verfahren); Examina, im Rahmen von Studien auf privater Basis ;
 - o 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 :
 - o Pflege und Unterstützung in Fällen von Krankheit oder Unfall ;
 - o Arztbesuche sowie spezifische medizinische oder therapeutische Angelegenheiten ;
 - o 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 berechnete 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, 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 Lebenshaltungskostenindexes 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 15-16 Jahre: 75% des entsprechenden Tariflohnes
 - Alter 16-17 Jahre: 80% des entsprechenden Tariflohnes
 - Alter 17-18 Jahre: 90% 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 Arbeitnehmer (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 Lebenshaltungskostenindex angepasst, und zwar gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Artikel 22. Gratifikation

- 22.1 Den Arbeitnehmern wird eine jährliche Gratifikation zuerkannt, die mit dem Lohn von November im Monat Dezember ausgezahlt wird.
- 22.2 Die Gratifikation beträgt 300 Euro pro Jahr. Diese Gratifikation ist nicht an die Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex gebunden und wird demnach nicht angepasst. Die Gratifikation wird generell im Verhältnis zur Vollzeit mit dem vollen Betrag ausbezahlt, (d.h. bei Teilzeit, Elternurlaub, etc. wird die Gratifikation angepasst).
- 22.3 Die Referenzperiode zur Auszahlung der Gratifikation, läuft vom 1. Dezember zum 30. November eines jeden Jahres. Die Gratifikation wird im Monat Dezember ausgezahlt.
- 22.4 Wenn der Arbeitsvertrag im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres an- oder abläuft, hat der Arbeitnehmer Recht auf 1/12 der Gratifikation pro Arbeitsmonat. Die Bruchteile der Arbeitsmonate von mehr als 15 Kalendertagen sind als vollwertige Arbeitsmonate zu berechnen.
- 22.5 Im Falle einer Kündigung des Arbeitnehmers aus schwerwiegendem Grund ist keine Gratifikation geschuldet.
- 22.6 Kein Arbeitnehmer, der andere, günstigere, innerbetriebliche Abmachungen bezüglich einer jährlichen Gratifikation genießt, darf durch diese Bestimmung geschädigt werden.
- 22.7 Dies trifft insbesondere auf die Beschäftigten der ADAL zu, die vor dem 1. Januar 2011 als Angestellte eingestellt wurden und deren Gratifikation noch zu den Bedingungen des Nachtrags des Kollektivvertrages vom 20. Februar 2000 berechnet wird und auch so bestehen 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. Sexuelle Belästigung

- 31.1 Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten, jede Geste oder jede Äußerung, die laut Artikel L.245-2 des Arbeitsgesetzbuches über den Schutz von sexueller Belästigung verboten sind.

- 31.2 Die gesetzlichen Bestimmungen der Artikel L.245-2 bis L.245-7 des Arbeitsgesetzbuches finden Anwendung.
- 31.3 Eine sexuelle Belästigung wird als grobe Verletzung des vorliegenden Kollektivvertrages und des Arbeitsvertrages angesehen und kann als solche zu der Entlassung des oder der Urheber(s)(in) der sexuellen 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 Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2014 in Kraft und ist für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen.
- 33.2 Eine erstmalige Kündigung des Vertrages kann frühestens zum 1. Dezember 2016 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.

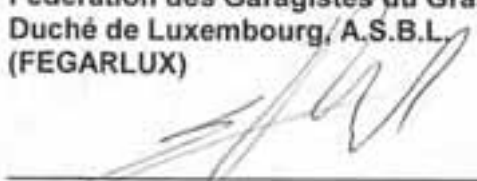
Artikel 34. Schlussbestimmungen

- 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.

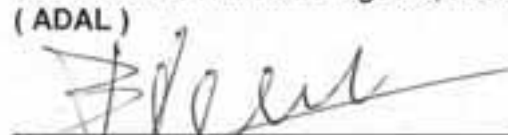
- 34.2 Der vorliegende Text ersetzt alle bestehenden und vorherigen Kollektivverträge und deren Anhänge sowohl der FEGARLUX als auch der ADAL, außer der Regelung unter Artikel 22.7 von diesem Kollektivvertrag. Anderweitige Absprachen, solange nicht schriftlich als Anhang zu dem vorliegenden Text festgehalten 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.

Luxemburg, den 1. Dezember 2014

Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg, A.S.B.L. (FEGARLUX)


Ernest PIRSCH
Präsident

Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois, A.S.B.L. (ADAL)

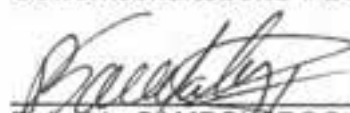

Ed GOEDERT
Präsident

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg « OGBL »


Claudio COGONI
président du comité OGBL Garages


Robert WOLFF
secrétaire central OGBL

Letzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond « LCGB »


Reinaldo CAMPOLARGO
président du comité LCGB Garages


Jean-Paul BAUDOT
secrétaire syndical LCGB



G. Annexe 1 : Tariflohtabelle / Grille des salaires tarifaires

GARAGENGWERBE / GARAGES (Fégarlux + Adal)		Base	€/h
		Indice 100 au 01/10/2013	Indice 775,17 au 01/10/2013
a) MT (Mechanik - Techniker) - TM (Technicien en mécanique)			
1. Jahr/année		1,7160	13,3019
2. Jahr/année		1,7526	13,5856
3. Jahr/année		1,8255	14,1507
4. Jahr/année		1,8984	14,7158
5. Jahr/année		1,9712	15,2802
b) Arbeitnehmer(in) mit Gesellenprüfung/CATP respektiv mit DAP Salarié(e) avec CATP resp. DAP			
Mechatroniker (Mécatronicien) Autolackierer (Peintre de véhicules) Autospengler (Débosseleur de véhicules) Autoelektriker/-elektroniker (électricien/électronicien d'autos) Lagerhalter Automobilsektor (magasinier secteur automobile)			
im 1. Gesellenjahr/ en 1ère année		1,7190	13,3250
im 2. Gesellenjahr/ en 2e année		1,7190	13,3250
im 3. Gesellenjahr/ en 3e année		1,7568	13,6182
im 4. Gesellenjahr/ en 4e année		1,8262	14,1562
im 5. Gesellenjahr/ en 5e année		1,8955	14,6933
im 6. Gesellenjahr/ en 6e année		1,9650	15,2321
im 7. Gesellenjahr/ en 7e année		2,0344	15,7701
im 8. Gesellenjahr/ en 8e année		2,1038	16,3080
im 9. Gesellenjahr/ en 9e année		2,1732	16,8460
im 10. Gesellenjahr/ en 10e année		2,2425	17,3832
im 11. Gesellenjahr/ en 11e année		2,3119	17,9212
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 Tariflohtabelle), 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 (qu'elles) ont touché au moment de l'obtention du brevet de maîtrise.			
d) Arbeitnehmer(in) mit CCM respektiv mit CCP – Salarié(e) avec CCM respectivement avec			

CCP

im 1. CCM-Arbeitsjahr/ en 1ère année	1,4374	11,1423
im 2. CCM-Arbeitsjahr/ en 2e année	1,4374	11,1423
im 3. CCM-Arbeitsjahr/ en 3e année	1,7190	13,3250
im 4. CCM-Arbeitsjahr/ en 4e année	1,7190	13,3250
im 5. CCM-Arbeitsjahr/ en 5e année	1,7337	13,4391
im 6. CCM-Arbeitsjahr/en 6e année	1,7915	13,8872

e) Arbeitnehmer(in) mit CITP – Salarié(e) avec CITP

1. Jahr/année	1,4374	11,1423
2. Jahr/année	1,4374	11,1423
3. Jahr/année	1,4934	11,5764
4. Jahr/année	1,6435	12,7399
5. Jahr/année	1,6669	12,9213
6. Jahr/année	1,7247	13,3694
7. Jahr/année	1,7825	13,8174

f) unqualifizierter(te) Arbeitnehmer(in)/salarié(e) non-qualifié(e) (N.Q.)

im 1. Jahr/en 1ère année	1,4374	11,1423
im 2. Jahr/en 2e année	1,4374	11,1423
im 3. Jahr/en 3e année	1,4421	11,1787
im 4. Jahr/en 4e année	1,4467	11,2144
im 5. Jahr/en 5e année	1,4561	11,2873
im 6. Jahr/en 6e année	1,5024	11,6462
im 7. Jahr/en 7e année	1,5602	12,0942
im 8. Jahr/en 8e année	1,6180	12,5423
im 9. Jahr/en 9e année	1,6759	12,9911
im 10. Jahr/en 10e année	1,7337	13,4391
im 11. Jahr/en 11e année	1,7915	13,8872

g) Administrativer(ve) Arbeitnehmer(in) – Salarié(e) administratif(ve)

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

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

Hier kommen die gesetzlichen Mindestlöhne zur Anwendung resp. Artikel 3 Absatz 3 des
Kollektivvertrages.
Sont applicables les salaires sociaux minima légaux respectivement l'article 3 alinéa 3 du contrat
collectif.

i) 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.

23

