

10/2025

KOLLEKTIVVERTRAG



SECURITY



**Wach- und Sicherheits-
gesellschaften**

Gültig vom
01.10.2019 bis 30.09.2022

Kontaktpersonen



Paul GLOUCHITSKI
Gewerkschaftssekretär

☎ +352 49 94 24 230
☎ +352 691 733 023
✉ pglouchitski@lcgb.lu



Antonio GIANNINI
Präsident des LCGB-CNSG

☎ +352 691 410 747
✉ gitojaas@skynet.be



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen

☎ +352 49 94 24-600
🕒 Montag-Freitag
8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr
✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-410 /-412
🕒 Montag-Freitag
8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen

☎ +352 49 94 24-222
🕒 Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | **LCGB.LU** | **@LCGB_Luxembourg** | **lcgb_luxembourg**

Ihre LCGB-Delegierten im Wach- und Sicherheitsdienst

Dussmann Security s.à.r.l.



SAINT-RÉMY
Sébastien

Präsident / Freigestellter Delegierter
+352 691 101 589
delegation.dussmannsecurity@lcgb.lu



GIANNINI
David
Vizepräsident



SCHILTZ
Laurent
Sekretär



PIOTTO
Joffrey
Sicherheitsdelegierter



ROHART
Gaelle
Gleichheitsdelegierter / Freigestellter
+352 621 828 615
delegation.dussmannsecurity@lcgb.lu



BOYER
Rudye
Ordentliches Mitglied



GROSSE
David
Ordentliches Mitglied



HAZOTTE
Michel
Ordentliches Mitglied



TURKOVIC
Samir
Ordentliches Mitglied



KILIC
Nazli
Ordentliches Mitglied

Ihre LCGB-Delegierten im Wach- und Sicherheitsdienst

G4S Security



CHOPINEAUX
Cédric

Freigestellter Delegierter
+33 6 12 54 51 11
delegation.g4s@lcgb.lu



COP
Jean-Pascal

Ordentliches Mitglied



GOJON DIT MARTIN
Serge

Ordentliches Mitglied



RECHT
Mickael

Ordentliches Mitglied



SCHLUPP
Mickael

Ordentliches Mitglied

Securitas



PETRUZZI Joël

Präsident / Freigestellter Delegierter
+352 621 163 264
delegation.securitas@lcgb.lu



BASELIN
Laurent

Vizpräsident



HOSTALIER
Sébastien

Sekretär
Gleichheitsdelegierter



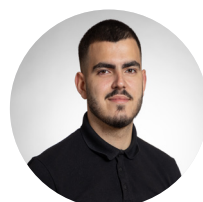
BOUR
Sébastien

Sicherheitsdelegierter



TAVEIRA DA SILVA
Daniel

Ordentliches Mitglied



**FERNANDES DE JESUS
SOUSA**
Paulo Rafael

Ordentliches Mitglied

Ihre LCGB-Delegierten im Wach- und Sicherheitsdienst

Brink's Security



MACK
Phillipe
Ordentliches Mitglied



GIANNINI
Anthony
Ordentliches Mitglied



GIANNINI
Antonio
Ordentliches Mitglied



BEDOCCHI
Lionel
Ordentliches Mitglied



KLEIN
Fabrice
Ordentliches Mitglied

Vigicore



CONTANT
Joachim
Ordentliches Mitglied



ROGER
Anais
Ordentliches Mitglied

Änderung des Kollektivvertrages vom 24. Februar 2015 für Mitarbeiter von Wach- und Sicherheitsgesellschaften

(Die französische Originalversion ist maßgebend)

Zwischen FEDIL Security Services (FSS), vertreten durch Herrn Carlo Weisen, Präsident, und Tun Di Bari, Vizepräsident, auf der einen Seite,

und den Gewerkschaften LCGB, vertreten durch Robert Fornieri, stellvertretender Generalsekretär, und Paul Glouchitski, Gewerkschaftsassistent, und OGBL, vertreten durch Michelle Cloos, Zentralsekretärin, andererseits,

wurde wie folgt vereinbart:

Die Partner vereinbaren, den Kollektivvertrag vom 24. Februar 2015 für die Mitarbeiter von Wach- und Sicherheitsgesellschaften für den Zeitraum vom 1. März 2015 bis 30. September 2019 zu verlängern.

Die Sozialpartner haben sich auch darauf geeinigt, dass die Unterzeichnerparteien die Erklärung über die allgemeine Verpflichtung dieses Kollektivvertrags ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens, das im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern am 1. März 2015 festgelegt wurde, beantragen werden.

Luxemburg, 30. August 2019

Für FSS

Für den LCGB

Für den OGBL

Carlo Weisen
Präsident

Robert Fornieri
Beigeordneter
Generalsekretär

Michelle Cloos
Zentralsekretärin

Tun Di Bari
Vizepräsident

Paul Glouchitski
Gewerkschaftsassistent

Vertragszusatz zum Kollektivvertrag vom 30. August 2019 für die Mitarbeiter von Wach- und Sicherheitsgesellschaften

(Die französische Originalversion ist maßgebend)

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

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

Arbeitsorganisation

Die Parteien haben vereinbart, die Arbeitszeit auf der Grundlage eines 12-monatigen Referenzzeitraums beizubehalten.

Weiterbildungspolitik und Eingliederung ins Berufsleben

Das Thema der Ausbildung wurde zwischen den Sozialpartnern diskutiert. Die Sozialpartner haben beschlossen, einen Branchenausbildungsfonds einzurichten, der durch einen Beitrag von 1% der Lohnsumme, der ab dem 1. Januar 2020 erhoben wird, finanziert wird. Der Beitrag richtet sich nach der jährlichen Lohnsumme der unter diesen Kollektivvertrag fallenden Arbeitnehmer. Der Beitrag wird von allen Unternehmen fällig, die vom Justizministerium genehmigt wurden und private Sicherheits- und Überwachungsaufgaben wahrnehmen, die im Gesetz vom 12. November 2002 über private Sicherheits- und Überwachungsaufgaben vorgesehen sind.

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

Bezüglich der Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden in Unternehmen, die unter den vorliegenden Kollektivvertrag fallen, so unterliegt der Wille der Vertragsparteien, für die meisten der in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Maßnahmen, der vorherigen Zustimmung des Justizministers im Falle der Einstellung neuer Mitarbeiter. Die Partner unterstreichen dabei die Bemühungen der Unternehmen des Sektors indem sie gemeinsam mit der Agentur zur Förderung von Beschäftigung und dem CNFPC eine spezifische Ausbildung für Sicherheitsmitarbeiter organisieren, damit ansässige Arbeitssuchenden in Form eines Tutorats (wieder)eingegliedert werden können.

Gleiche Behandlung der Geschlechter

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

Sexuelle Belästigung und Mobbing

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

Lohnerhöhungen

Eine Erhöhung der Gehälter aller in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages fallenden Mitarbeiter um 1,5% zum 1. Oktober 2019 wurde beschlossen, zu der ab dem 1. Januar 2020 eine zusätzliche Ausbildungsverpflichtung in Höhe von 1% der Lohnsumme hinzukommt, so dass sich die Gesamtlohnkosten für die Unternehmen zum 1. Oktober 2019 um 1,5% und zum 1. Januar 2020 um weitere 1% erhöhen.

Alle Gehälter werden auch zum 1. Januar 2021 um 1% erhöht.

Wenn die Erhöhung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns zum 1. Januar 2021 1% übersteigt, werden alle Gehälter aller Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen, um den gleichen Prozentsatz angepasst.

Anpassung der Lohntabelle an die Entwicklung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns

Die Anpassung aller individuellen Monatsgehälter und der im Kollektivvertrag vorgesehenen Lohntabelle an die Entwicklung des sozialen Mindestlohns wurde für den 1. Januar 2022 vereinbart, um der Entwicklung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns zu entsprechen.

Dieser Ansatz ermöglicht den Beschäftigten des Sektors, zusätzliche Lohnerhöhungen zu den bereits im jährlichen Referenzzeitraum gewährten Ausgleichszahlungen zu erhalten. Dieses Ergebnis ermöglicht es auch, den Wert des Berufsstandes der Mitarbeiter des Sektors aufzuwerten und wurde durch harte Verhandlungen erreicht, die zu Zugeständnissen und Kompensierungen auf beiden Seiten führten.

Arbeitszeitgestaltung

Die Parteien haben ferner vereinbart, die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden zu reduzieren, die über einen Zeitraum von Montag bis Sonntag berechnet wird (siehe Artikel 19-2), und die Anzahl der Arbeitsunterbrechungen während eines Tages auf eine einzige Unterbrechung zu begrenzen, die zwei Stunden nicht überschreiten darf, es sei denn, der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden (siehe Artikel 19-6). Diese Maßnahmen gelten ab dem 1. Oktober 2019.

Weitere Vorteile

Die Parteien haben sich darüber hinaus mit Wirkung zum 1. Oktober 2019 geeinigt auf:

- die Anhebung der pauschalen Prämie für Hundeführer auf 10 EUR/Arbeitstag gemäß Artikel 28;
- die Anhebung der pauschalen Prämie für Geldtransportfahrer auf 1 EUR/Stunde gemäß Artikel 30.3 und Anlage 2 C;
- die Erhöhung der Prämie bei Ehe auf 75 EUR und Ausweitung auf eingetragene Partnerschaften gemäß Artikel 29;
- die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren gemäß Artikel 31.

Wiederaufnahme der Diskussionen

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

Allgemeinverbindlichkeit

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

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

Hier der Wortlaut:

KOLLEKTIVVERTRAG

(die französische Originalversion ist maßgebend)

für das Personal der

Wach- und Sicherheitsgesellschaften

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

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

und zum anderen den nachstehenden vertragsschließenden Gewerkschaften:

LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond)

11, rue du Commerce, L-1351 LUXEMBURG

und

OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)

60, boulevard Kennedy, L-4002 ESCH/ALZETTE

Es folgt der Wortlaut des besagten Kollektivabkommens.

(die französische Originalversion ist maßgebend)

Artikel 1 Vertragsgegenstand

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

Artikel 2 Geltungsbereich

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

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

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

Artikel 3 Anwendung

Das vorliegende Kollektivabkommen wird unter der aufschiebenden Bedingung der Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit entsprechend des nachstehenden Artikels 38 geschlossen.

Es findet Anwendung auf Personen, die vollzeitbeschäftigt sind, sowie auf Personen, die im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses eingestellt wurden.

Die Gelegenheitsarbeiter dürfen nicht unter dem generellen Anfangsgehalt entlohnt werden.

Als Gelegenheitsarbeiter wird jeder Arbeitnehmer betrachtet, der lediglich Gelegenheitsarbeiten verrichtet, zum Beispiel auf Jahrmärkten, Ausstellungen oder im Rahmen sonstiger zeitlich befristeter Dienstleistungsverhältnisse.

Zur Berechnung der Teilzeitbeschäftigten der gesamten Belegschaft im Hinblick auf die Festlegung der Zahl der Personalvertreter gelten die Bestimmungen des Artikels L. 162-6. (1), Absatz 1, des Arbeitsrechtes.

Artikel 4 Laufzeit und Modalitäten

Das vorliegende Kollektivabkommen gilt für einen Zeitraum von 36 Monaten, zwischen dem 1. Oktober 2019 und dem 30. September 2022 einschließlich.

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

Im Falle einer Kündigung bleibt das vorliegende Kollektivabkommen bis zur Unterzeichnung eines neuen Kollektivabkommens seitens der vertragsschließenden Parteien in Kraft. In einem derartigen Fall müssen die vertragsschließenden Parteien zwecks Festlegung neuer Vertragsbestimmungen sechs Wochen vor dem Verfallsdatum des ursprünglichen Kollektivabkommens Verhandlungen aufnehmen.

Artikel 5 Form des individuellen Arbeitsverhältnisses

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

Artikel 6 Probezeit

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

Artikel 7 Befristetes Arbeitsverhältnis

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

Artikel 8 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

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

Artikel 9 Abfindung bei Auflösung des Arbeitsvertrags

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

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

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

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

Artikel 10 Missbräuchliche arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

Artikel 11 Urlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

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

Artikel 12 Kündigung wegen groben Fehlverhaltens

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

Artikel 13 Anzeige der Kündigung wegen groben Fehlverhaltens

Artikel 13 ist den arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterworfen.

Artikel 14 Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz bei einem Streik

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

Artikel 15 Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft

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

Artikel 16 Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen

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

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

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

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

Artikel 18 Beschäftigungsnachweis

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

Artikel 19 Festlegung der Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

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

- 19-3 Der Referenzzeitraum von 12 Monaten umfasst maximal 2.076 Arbeitsstunden. Der Referenzzeitraum ist persönlich und läuft ab dem ersten Tag des Monats, der dem Einstellungsdatum folgt. Der Betrieb muss die Arbeit solchermaßen organisieren, dass am Ende des Referenzzeitraumes von 12 Monaten die 2.076 Stunden nicht überschritten werden.

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

- 19-4 Nach jedem ununterbrochenen Zeitraum von 7 (sieben) Arbeitstagen (Kalendertagen) muss eine verpflichtende Ruhezeit von 48 Stunden eingehalten werden.
- 19-5 Zwischen jedem Schichtenwechsel hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.
- 19-6 Die Zahl der Arbeitsunterbrechungen im Laufe eines Tages ist auf eine (1) begrenzt und darf 2 (zwei) Stunden nicht überschreiten, außer wenn der Arbeitnehmer mit einer anderen Unterbrechungsdauer einverstanden ist. Die Arbeitsunterbrechung zwischen zwei Arbeitstagen beträgt mindestens 11 Stunden.
- 19-7 Die Abwesenheitszeiten, die gebührend gerechtfertigt werden müssen und auf Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall) zurückzuführen sind, werden Arbeitsstunden gleichgestellt und sind daher zu entschädigen.
- 19-8 Für und innerhalb eines bestimmten jährlichen Zeitraums kann der „Bonus“ an Arbeitsstunden, der aufgrund der monatlichen Überschreitung von 173 Stunden im vorhergehenden Monat oder in den vorhergehenden Monaten erreicht wurde, nicht in Anspruch genommen werden, um Abwesenheitszeiten infolge einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall...) auszugleichen.
- 19-9 Ein „Bonus“ oder „Malus“ an Arbeitsstunden infolge der Zusammenrechnung der Arbeitsstunden am Ende des jährlichen Zeitraums kann nicht auf das darauffolgende Jahr übertragen werden.

Artikel 20 Festlegung der Überstunden und deren Vergütung

20-1 Begriffsbestimmung

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

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

20-2 Entlohnung

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

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

Der Bruttostundenlohn entspricht dem Basisbruttomonatslohn, geteilt durch die Pauschalzahl 173 für einen Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden/Woche).

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

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

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

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

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

Eine anschauliche Darstellung der Entlohnung bzw. der Vergütung für Überstunden ist als Anlage 3 dem vorliegenden Kollektivabkommen beigelegt.

Artikel 21 Sonntagsarbeit

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

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

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

Artikel 22 Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag

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

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

Artikel 23 Nachtarbeit

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

Artikel 24 Kumulierte Zuschläge und Erhöhungen

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

Artikel 25 Arbeitsplan, Arbeitsplatzwechsel und Versetzung, Ruhezeiten

25-1 Arbeitsplan

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

- a) Ein Arbeitsplan wird dem Arbeitnehmer grundsätzlich spätestens 10 Tage vor seiner Umsetzung ausgehändigt, sofern keine Gesetzesbestimmung, Verordnung oder ministerielle Anordnung aus Sicherheitsgründen eine Mitteilung innerhalb dieser Frist untersagt und demzufolge die Mitteilungsfrist verkürzt. Wenn dies der Fall sein sollte, verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung dieser Bestimmung oder Anordnung und betrachten diese Frist als eine Frist, die von

Rechts wegen, die obenerwähnte Frist von 10 Tagen ersetzt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im Vorfeld die Möglichkeit zu gewähren, seine Wünsche zu den Urlaubszeiten vorzubringen, und unterrichtet den Arbeitnehmer über den Rest (Bonus/Malus) der im Einklang mit dem Artikel 26-6 geleisteten Arbeitsstunden.

- b) Der Arbeitsplan deckt im Prinzip einen Zeitraum von einem Monat ab. Er beinhaltet unbedingt die nachstehenden Informationen:
- 1) Die einzelnen Arbeitstage des Arbeitnehmers.
 - 2) Den Beginn und das Ende der Arbeitszeit jedes Arbeitstages. Für Aufgaben, bei denen die Arbeitszeit nicht genau festgelegt werden kann, wird das Ende der Arbeitszeit nur als vorläufiges Ende angegeben.
 - 3) Die Arbeitszeit jedes Arbeitstages. Für die Tage, für die die Aufgaben nicht festgelegt werden konnten, steht die Arbeitszeit lediglich zur Information und als Hinweis im Arbeitsplan.
 - 4) Die Ruhetage.
 - 5) Die Urlaubstage.
- c) Den Mitarbeitern, die Abteilungen zugeteilt werden, für die schwerlich Vorhersagen gemacht werden können, wird ein Arbeitsplan, der im Prinzip einen Mindestzeitraum von 15 Kalendertagen abdeckt, ausgehändigt. In diesem Fall umfasst der Arbeitsplan eine Mindestzahl von Urlaubstagen, die von den Parteien zu vereinbaren ist, und zwar unbeschadet des Artikels 19-4.
- d) Bei jeder Änderung des Arbeitsplans muss unbedingt den maximalen Bezugszeiten Rechnung getragen werden. Diese dürfen im Rahmen der Zeiten, die unter Artikel 19-2 festgelegt wurden, nicht überschritten werden. Die Änderungen erfolgen im Prinzip mit dem Einverständnis des Betroffenen.

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

Der Rückruf erfolgt im Prinzip entsprechend der nachstehenden Reihenfolge:

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

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

gebührend gerechtfertigt und dem Vorsitzenden der Personalvertretung oder dessen Stellvertreter vorgelegt:

- Die dem Arbeitnehmer gewährten Urlaubszeiten dürfen nicht geändert werden, außer mit dem Einverständnis des Betroffenen.
- e) Die Unternehmensleitung trifft alle zwei Monate die Personalvertreter, um über die Probleme zu reden, die im Zusammenhang mit den Änderungen der Arbeitspläne auftreten.
- f) Die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer unterstreichen ihren Willen, in einem konstruktiven Ansatz die eventuellen Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit den Änderungen der Arbeitspläne auftreten können, anzugehen.
- g) Vereinbarungen zwischen Mitarbeitern sind mit dem Einverständnis der Unternehmensleitung möglich sein. Die Überschreitungen der unter dem Artikel 20-1 festgelegten Einschränkungen, die im Zuge derartiger Vereinbarungen auftreten könnten, führen nicht zur Zahlung der entsprechenden Zuschläge.

25-2 Arbeitsplatzwechsel oder betriebsinterne Versetzung

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

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

Auf Antrag werden der Arbeitsplatzwechsel und die betriebsinternen Versetzungen dem Vorsitzenden der Personalvertretung hinreichend gerechtfertigt.

25-3 Ruhezeiten

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

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

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

VORTEILE DER LCGB-MITGLIEDSCHAFT

Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein

- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich



Entdecke
"DeinLCGB".
Alle Leistungen des
LCGB in deiner Tasche



Mit der Unterstützung von mehr als 48.000 Mitgliedern ist der LCGB eine innovative und effiziente Gewerkschaft, die die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner verteidigt.

Der LCGB in den Betrieben:

- verhandelt bessere Löhne;
- verhandelt bessere Arbeitsbedingungen;
- verhandelt Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität;
- setzt die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen durch;
- bekämpft jede Form von Diskriminierung;
- geht gegen Mobbing am Arbeitsplatz vor;
- setzt sich für Stressprävention am Arbeitsplatz ein.

Gewerkschaftliche Aktionen, Verhandlungen von Kollektivverträgen, die LCGB-Personalvertreter sowie der solidarische Einsatz der Arbeitnehmer, die gemeinsam mit dem LCGB für ihre Rechte eintreten, sind die Mittel des LCGB.

Im Bereich der Sozialversicherung ist der LCGB in den Verwaltungsorganen vertreten und setzt sich ein:

- für gute Leistungen bei Krankheit;
- für gute Leistungen der Pflegeversicherung;
- für gerechte und sichere Renten.

Auf Ebene des Arbeits- und Sozialrechts, nimmt der LCGB am Prozess der Gesetzgebung teil, mittels:

- seiner Vertreter in der Arbeitnehmerkammer (CSL), wo Gutachten zu Gesetzen erstellt werden;
- seiner Vertreter (Beisitzer) bei den Arbeitsgerichten sowie den Schiedsgerichten der Sozialversicherungen;
- seiner Tätigkeit als Lobbyist gegenüber dem Parlament und der Regierung.

Auf Ebene der Wirtschaft und der Beschäftigung:

Der LCGB ist eine national repräsentative Gewerkschaft, die in der Tripartite, dem ständigen Beschäftigungsgremium, dem Konjunkturkomitee, dem Wirtschafts- und Sozialrat, usw. vertreten ist.

Für seine Mitglieder:

Der LCGB setzt sich für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit sowie die Wahrung und die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ein, durch:

Information, Beratung, Unterstützung

- Hilfe bei allen Fragen zur Abwicklung von privaten Formalitäten oder im Zusammenhang mit Behördengängen;
- kostenloser Rechtsbeistand in allen arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen innerhalb der festgelegten Grenzen (Geschäftsordnung einsehbar auf www.lcgb.lu);
- Rechtsbeistand für Berufskraftfahrer, Angestellte, die Dienstfahrten durchführen, Angestellte mit Binnenschifferpatent und für Wach- und Sicherheitspersonal;
- Berufshaftpflicht und Rechtsschutz für Arbeitnehmer, die einen Gesundheitsberuf ausüben;
- Simulation und Berechnung der Rente;
- Service Senior Plus;
- Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung.

Berufliche Weiterbildung

- Fortbildungskurse und gewerkschaftliche Bildungstagungen;
- kostenlose Weiterbildungen für Arbeitssuchende (z.B. einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben verfassen);
- individuelles Coaching (erste Stellensuche, neuen Arbeitsplatz finden / Arbeitsplatz wechseln);
- Simulation von Einstellungsgesprächen;
- Kompetenzerfassung.

Zusatzleistungen

- Hinterbliebenenunterstützung durch die LUXMILL Mutuelle;
- Mitgliedschaft bei der CMCM ohne Jahresbeitrag an die FNML;
- 10% Rabatt auf die Versicherungen „Wohnen“ und „Gesundheit“ und 15% Rabatt auf „Auto“ und „Motorrad“ von AXA;
- Vergünstigungen bei den Produkten Tango SMART+ und Infinity+;
- für französische Grenzgänger: Beitritt in die Zusatzkrankenkasse HARMONIE MUTUELLE;
- kostenlose Nutzung der Leistungen der Patienten Vertriebung ASBL bei Streitigkeiten zwischen Patient und Leistungserbringer;
- Studienbeihilfen;
- 3-monatiges gratis Abonnement für Tageblatt und/oder Le Quotidien

Internationale Kooperationen

- für belgische Arbeitnehmer: Auf Antrag Doppelmitgliedschaft in der CSC, mit allen Vorteilen der Mitgliedschaft in der größten belgischen Gewerkschaft;
- für italienische Arbeitnehmer: Kooperation mit INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale), einer Beratungsstelle des CISL, einer der wichtigsten Gewerkschaften Italiens;
- für portugiesische Arbeitnehmer: Zusammenarbeit mit der Anwaltskanzlei Sónia Falcão da Fonseca und der portugiesischen Gewerkschaft UGT-P.

Artikel 26 Entlohnungen

26-1 Die monatliche Entlohnung beruht auf dem Basisgehalt laut beiliegender Tabelle (siehe Anlage 1a). Eine neue Gehaltstabelle wurde für jeden Arbeitnehmer, der ab dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurde, eingeführt (Anlage 1b). Das monatliche Gehalt des Arbeitnehmers wird der Entwicklung des Verbraucherpreisindex entsprechend den für die Staatsbeamten geltenden Modalitäten angeglichen.

26-2 Die individuellen Monatsgehälter aller Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen, werden zum 1. Oktober 2019 linear um 1,5% erhöht.

Die individuellen Monatsgehälter werden zum 1. Januar 2021 linear um 1% erhöht.

Wenn die Erhöhung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns zum 1. Januar 2021 1% übersteigt, werden alle Gehälter aller Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen, um den gleichen Prozentsatz angepasst.

Die oben genannte Gehaltstabelle unter 26-1 muss entsprechend angepasst werden.

26-3 Der Arbeitgeber zahlt monatlich das Bruttobasisgehalt zuzüglich der gesetzlichen und vertraglichen Zuschläge, die sich auf den jeweils vorhergehenden Monat beziehen. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter, die dem Geld- und Wertetransport zugeteilt sind, die in der Anlage 2 vorgesehene Stundenprämie.

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

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

26-6 Der monatliche Lohnzettel umfasst die nachstehenden Informationen:

- a) den festgelegten individuellen Referenzzeitraum
- b) die Arbeitsstundenaufstellung, hinsichtlich der durchschnittlichen monatlichen 173 Stunden.

Artikel 26a Anpassung der Lohntabelle an die Entwicklung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns

Die Anpassung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Lohntabelle an die Entwicklung des sozialen Mindestlohns wurde für den 1. Januar 2022 vereinbart, um der Entwicklung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns zu entsprechen.

Dieser Ansatz ermöglicht den Beschäftigten des Sektors, zusätzliche Lohnerhöhungen zu den bereits im jährlichen Referenzzeitraum gewährten Ausgleichszahlungen zu erhalten. Dieses Ergebnis ermöglicht es auch, den Wert des Berufsstandes der Mitarbeiter des Sektors

aufzuwerten und wurde durch harte Verhandlungen erreicht, die zu Zugeständnissen und Kompensierungen auf beiden Seiten führten.

Artikel 27 Prämien

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

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

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

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

Artikel 28 Leistungen mit Hund

- a) Eine nicht indexierte pauschale Prämie, die sogenannte „Hundeprämie“, in Höhe von 10,00 Euro pro Arbeitstag (unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden) und je Wachhund wird den „Hundeführern“ gewährt, wenn sie eine Leistung in Begleitung ihres Hundes erbringen müssen, die vom Arbeitgeber ordnungsgemäß angeordnet wurde.
- b) Die Kosten der Impfung der zugeteilten Hunde im Rahmen des Wach- und Sicherheitsdienstes werden den „Hundeführern“ vom Unternehmen gegen Vorlage einer quitierten Rechnung erstattet.

Artikel 29 Hochzeits- und PACS-Geschenke

Eine einmalige Prämie oder ein Geschenk in Höhe von 75 EUR wird an einen Mitarbeiter bei Eheschließung oder Eintragung einer Partnerschaft gemäß Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzbuches vergeben.

Dieser Bonus ist nicht kumulativ und wird nur für eines der beiden Ereignisse gezahlt. Der Mitarbeiter hat während seiner beruflichen Laufbahn nur einmal Anspruch auf diese Prämie.

Artikel 30 Bezahlter Jahresurlaub

30.1. Jahresurlaub

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

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

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

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

30.2 Berechnung des Urlaubsgeldes

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

30.3 Berechnung des Bruttogehaltes

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

Der auf diese Weise errechnete Monatslohn wird durch 173 Stunden geteilt.

Berechnungsgrundlage: als Bruttogehalt werden betrachtet:

1. das monatliche Grundgehalt
2. die Nachtarbeitszuschläge
3. die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen
4. die geleisteten Überstunden
5. sowie die Prämie für effektiv regelmäßig geleistete Arbeitsstunden im Geld- und Wertetransport (1,00 Euro, siehe Artikel 26-3) sowie die geleisteten Überstunden.

Im Falle eines Krankenscheins wird die tägliche Entschädigung auf der Grundlage der Bestimmungen des Artikels L. 121-6. Absatz (3) Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches berechnet.

30.4. Prioritätskriterien

Die Priorität bei der Wahl der Urlaubszeiten basiert auf:

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

30.5. Urlaubsantrag

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

Die Zuteilung des bezahlten Urlaubs erfolgt auf der Grundlage von 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche (mit anderen Worten 7 aufeinanderfolgende Tage) unter der Bedingung, dass der Urlaubsantrag in den laut Kollektivabkommen vorgesehenen Formen spätestens 5 Arbeitstage vor dem 15. Tag des Monats vor dem Monat, in dem der Urlaub genommen werden soll, eingereicht wird.

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

30.6. Übertragung von Urlaubstagen

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

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

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

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

Artikel 31 Zusätzlicher Urlaub

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

Darüber hinaus wird zusätzlicher Urlaub gewährt:

- ein halber Tag bei einer Blutspende;
- ein ganzer Tag für die Zwanzig-Jahre-Feier des Dienstes

Artikel 32 Feiertage

Als gesetzliche Feiertage gelten:

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| - Neujahr | - Ostermontag |
| - der 1. Mai | - Europatag |
| - Christi Himmelfahrt | - Pfingstmontag |
| - der Nationalfeiertag | - Maria Himmelfahrt |
| - Allerheiligen | - der erste und zweite Weihnachtstag |

Artikel 33 Umstände bedingter Urlaub

Gemäß Artikel L. 233-16. des Arbeitsgesetzbuches hat ein Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen von der Arbeit fernbleiben muss, Anspruch auf außerordentlichen Urlaub im Rahmen von folgenden Fällen:

1. ein Tag für den Tod eines Verwandten zweiten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/eingetragenen Partners, d.h. Großeltern, Enkel/in, Geschwister, Schwager/Schwägerin;
2. zehn Tage für den Vater bei der Geburt seines Kindes;
3. einen Tag für jeden Elternteil im Falle der Eheschließung des Kindes;
4. zwei Tage bei einem Umzug innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen;
5. drei Tage für den Tod des Ehepartners/eingetragenen Partners des Arbeitnehmers oder eines Verwandten ersten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/eingetragenen Partners, d. h. Eltern, Schwiegereltern, Schwiegerkinder;
6. drei Tage für die Hochzeit oder einen Tag für die Eintragung der Partnerschaft des Mitarbeiters;
7. zehn Tage bei Adoption eines Kindes unter sechzehn Jahren, außer im Falle von Aufnahmeurlaub;
8. fünf Tage nach dem Tod eines minderjährigen Kindes.

Artikel 34 Verpflichtungen des Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt der Einstellung und während ihrer gesamten Tätigkeit im privaten

Sicherheitssektor müssen die Arbeitnehmer besondere Anforderungen in Bezug auf ihre Ehrenhaftigkeit erfüllen und ihrem Arbeitgeber gegenüber, alle Verurteilungen erklären, denen sie ausgesetzt waren und sein werden. Darüber hinaus legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf Verlangen einen Strafregistrauszug von weniger als 3 Monaten aus Luxemburg sowie für Nichtansässige aus seinem Wohnsitzland vor. Die Weigerung, die den Strafregistrauszug zur Verfügung zu stellen, führt zur unumstößlichen Annahme, dass die Voraussetzungen für eine gute Ehrenhaftigkeit nicht mehr erfüllt sind, mit den notwendigen Folgen für das Arbeitsverhältnis. Dasselbe gilt, wenn der Inhalt des Strafregistrauszugs mit der Funktion eines Wachmannes unvereinbar ist.

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

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

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

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

Alle Arbeitnehmer sind dazu angehalten, die nachstehenden Verpflichtungen einzuhalten:

1. Sie müssen sich strikt an die geltende Betriebsordnung und die Anweisungen ihrer Vorgesetzten halten.
2. Sie müssen sich dem Berufsgeheimnis verpflichten und dürfen keine vertraulichen Informationen über Kunden weitergeben.
3. Sie müssen darauf achten, dass jede Arbeit in gutem Einverständnis und in kollegialem Verhältnis sowie in Höflichkeit gegenüber allen Personalangehörigen verrichtet wird, insbesondere sind Abwesenheiten zu vermeiden.
4. Sie müssen sich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens so verhalten, dass sie den Interessen des Arbeitgebers nicht schaden.
5. Sie müssen ein Fernbleiben wegen Krankheit mit ärztlichem Attest belegen, wenn die Unternehmensleitung dies wünscht.
6. Sie dürfen keine schriftlichen, fotografischen, mündlichen oder sonstigen Mitteilungen über die Erfüllung ihrer Aufgaben an die Presse in Schriftform oder in gesprochener Form, einschließlich Social Media oder andere Kommunikationsmedien, weiterleiten. Dieses Verbot gilt nicht für Mitteilungen der Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel L. 414-6. des Arbeitsgesetzbuches.

Artikel 35 Gleiche Behandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer

Das vorliegende Kollektivabkommen gewährleistet den Grundsatz der gleichen Entlohnung, d.h., die diesbezüglich vorgesehenen Bestimmungen und insbesondere die Entlohnungssätze sind ohne Unterschied zwischen den Geschlechtern für identische Leistungen anzuwenden.

Artikel 36 Allgemeine und verschiedene Bestimmungen

36-1 Freie Stellen

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

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

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

36-2 Kleidung

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

36-3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Mit Ausnahme der medizinischen Untersuchungen vor Einstellung gilt die im Arbeitsrecht vorgesehene medizinische Untersuchung als Arbeitszeit.

36-4 Fahrtkostenentschädigung

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

36-5 Allgemeine Weiterbildung

Die Sozialpartner haben beschlossen, ab dem 1. Januar 2020 eine sektorale Ausbildung einzurichten, deren Verwaltung und Management an das Kompetenzzentrum GTB/PAR delegiert wird, vorbehaltlich späterer Änderungen.

Die von einem sektoralen Fonds finanzierte Ausbildung umfasst Integrationsausbildung, Einführungsausbildung und Weiterbildungen, die ab Januar 2020 organisiert werden.

Das Ausbildungsvolumen beträgt 16 Stunden, zuzüglich 8 Stunden Einführungsschulung durch das Unternehmen, pro Sicherheitsangestellten mit weniger als 12 Monaten Betriebszugehörigkeit.

Für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Monaten werden die für Ausbildungszwecke insgesamt zu befreienden Stunden berechnet, indem die Anzahl der entsprechenden Mitarbeiter mit 12 Stunden multipliziert wird. Das erzielte Ergebnis wird in einem "Pool" von Stunden verwaltet, die entsprechend den spezifischen Weiterbildungen verteilt werden.

Die Entwicklung des Lehrplans und die Organisation von Schulungen werden grundsätzlich vom Kompetenzzentrum GTB/PAR durchgeführt. Der Katalog der Ausbildungskurse wird zwischen den Sozialpartnern diskutiert.

Es wird ein Fonds eingerichtet, um die erforderlichen Beiträge zur Finanzierung der sektoralen Ausbildung zu sammeln.

Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, mit Wirkung zum 1. Januar 2020 einen Beitrag von 1% auf die für das Bezugsjahr angegebene jährliche Bruttolohnsumme zu erheben. Die ersten Abgaben aller privaten Wach- und Sicherheitsunternehmen, die laut Gesetz vom 12. November 2002 und der großherzoglichen Verordnung¹ vom 22. August 2003 über private Wach- und Sicherheitsunternehmen im Großherzogtum Luxemburg zugelassen sind, dienen auch der Finanzierung der Einrichtung des Ausbildungsfonds, der Bereitstellung der Infrastruktur des Ausbildungszentrums und der Erfüllung der Ausbildungspflicht durch Wach- und Sicherheitsunternehmen und werden auf der Grundlage der Gehälter des Vorjahres berechnet.

Ab dem 1. Januar 2020 werden die Raten des laufenden Jahresbeitrags jedes Jahr vierteljährlich in Höhe von 0,25% der für das Vorjahr gemeldeten Bruttojahresabrechnung abgezogen (z.B. im Jahr 2020 auf Basis der Abrechnung 2019).

Ausnahmsweise wird die erste vierteljährliche Abgabe von 0,25% im Januar 2020 erhoben und basiert auf 1% der durchschnittlichen monatlichen Lohnsumme, die von den Unternehmen für die ersten 9 Monate 2019 eingereicht wurde, multipliziert mit 3.

Der endgültige Beitrag für das laufende Jahr wird auf der Grundlage der jährlichen Erklärungen berechnet, die der CCSS für dieses Jahr vorgelegt werden, sobald diese

¹ http://mj.public.lu/services_citoyens/surveillance/societes_gardiennage.pdf

Bescheinigung zur Verfügung gestellt wird, gegebenenfalls begleitet von einer Bescheinigung eines in Luxemburg zugelassenen Wirtschaftsprüfers, der die Gesamtlohnsumme der Mitarbeiter bescheinigt, die Tätigkeiten zugewiesen sind, die nicht in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags fallen.

Der Jahresbericht über die Tätigkeiten des Ausbildungsfonds wird den Sozialpartnern übermittelt. Im Rahmen des in Artikel 37 vorgesehenen paritätischen Ausschusses wird zwischen den Sozialpartnern ein detaillierter Bericht (Anzahl der Ausbildungskurse, Ausbildungsbilanzen, Teilnehmerzahl, Gesamtzahl der Ausbildungstage usw.) im Hinblick auf mögliche Anpassungen und Verbesserungen des Ausbildungsangebots diskutiert.

36-6 Persönliche Weiterbildung

Jedes Personalmitglied, das aus eigener Initiative an einer persönlichen Weiterbildung bei einem Bildungsinstitut teilnimmt, sofern die Weiterbildung im direkten Zusammenhang mit der Arbeit des Arbeitnehmers steht, hat einmal jährlich Anrecht auf:

- eine Beteiligung an den Anmeldekosten bis maximal 123,95 Euro bei Vorlage einer quitierten Rechnung;
- im Rahmen der Möglichkeiten, eine Erleichterung bezüglich der Planung seiner Arbeitszeiten

unter der Bedingung, dass die Unternehmensleitung sich schriftlich mit dem Inhalt der Weiterbildung und der Bildungseinrichtung vor dem Beginn der Weiterbildung einverstanden erklärt.

36-7 Verpflichtungserklärung

Die Sozialpartner verpflichten sich:

1. die Bestandsaufnahme der Anwendung des Referenzzeitraums im Rahmen des paritätischen Ausschusses, der in Artikel 37 des Kollektivabkommens vorgesehen ist, vorzunehmen. Die Sitzungen des paritätischen Ausschusses finden im Prinzip einmal pro Halbjahr auf Wunsch einer der Parteien statt.
2. die Bilanz der Anwendung des Referenzzeitraums anlässlich der Diskussionen über die nächste Erneuerung des Kollektivabkommens zu ziehen.

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

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

36-9 Sexuelle Belästigung und Mobbing

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

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

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

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

36-10 Übernahme des Personals im Falle eines Auftragsverlustes

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

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

36-10.2 Folgende Grundsätze finden Anwendung:

- a) Der Zessionar eines Wach- und Sicherheitsdienstleistungsauftrages ist dazu verpflichtet, 100% der Arbeitnehmer, die mindestens 70% ihrer Arbeitszeit am betreffenden Standort bzw. am betreffenden Arbeitsplatz für Wach- und Sicherheitstätigkeiten im Rahmen des übernommenen Auftrages seit mindestens sechs (6) Monaten vor dem offiziellen und endgültigen Datum des Auftragstransfers abdecken sowie sämtliche Arbeitnehmer, die im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind und letztere ersetzen, zu übernehmen.

Der Zessionar hat des Weiteren die Pflicht, die Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkte des Transfers des Wach- und Sicherheitsdienstleistungsauftrages im Krankenschein, im Mutterschaftsurlaub, im Elternurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen befinden, sowie die Arbeitnehmer mit einer Arbeitserlaubnis zu übernehmen. Nichtsdestoweniger ist die Zahl der Arbeitnehmer, die vom Zessionar

übernommen werden müssen, ausschließlich vom Personalbedarf für den neuen Auftrag abhängig, der auf 100% der vertraglich vereinbarten Auftragsstunden, geteilt durch 1.784 Stunden, festgelegt wird.

- b) Das abtretende Unternehmen (Zedent) hat die Pflicht, dem Zessionar die Namen, Vornamen, Sozialversicherungsnummern, Dienstantrittsdaten, Kopien der Arbeitsverträge mit den Anlagen der übernommenen Arbeitnehmer sowie genaue Informationen über den Lohn, die Laufbahn, das Dienstalter, die gewährten Urlaubszeiten und die Zahl der Arbeitnehmer, die der Zessionar innerhalb von acht (8) Werktagen nach der Auftragszuteilung übernehmen muss, zur Kenntnis zu bringen.

Der Transfer und die Bezahlung des bereits vom abtretenden Unternehmen gewährten Urlaubs, der nach der Auftragsübernahme vom Zessionar festgelegt wurde, müssen zwischen dem Zedenten und dem Zessionar geregelt werden. Die Liste der zu übernehmenden Arbeitnehmer wird vom Zedenten und Zessionar innerhalb von fünfzehn (15) Werktagen nach der bestätigten Auftragszuteilung bestätigt.

- c) Der Zedent hat nach einvernehmlicher Aushandlung eines schriftlichen Abkommens mit dem oder den betroffenen Arbeitnehmer/n das Recht, gegebenenfalls einen Teil der Arbeitnehmer zu behalten. In einem solchen Fall behält bzw. behalten der/die Arbeitnehmer seine/ihre Rechte und Pflichten, die sich aus seinem/ihrer Arbeitsverhältnis ergeben.
- d) Der Zessionar behält sich die Möglichkeit vor, ohne Vorankündigung einen Teil der übernommenen Arbeitnehmer einem anderen Auftrag zuzuteilen.
- e) Die vom neuen Unternehmen übernommenen Arbeitnehmer behalten all ihre Rechte und Pflichten, die sich aus ihrem Arbeitsverhältnis ergeben.
- f) Die übernommenen Arbeitnehmer haben nicht das Recht, den Transfer ihres Arbeitsvertrages zu verweigern. Gemäß der Philosophie Arbeitsplatzerhaltung gilt die Verweigerung des Transfers seitens des Arbeitnehmers als eine fristlose Kündigung. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf die Personalvertreter.

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

Artikel 37 Paritätischer Ausschuss des Kollektivabkommens

Im Rahmen des Kollektivabkommens wurde ein paritätischer Ausschuss gebildet, der sich zum einen und zum anderen aus jeweils drei Mitgliedern zusammensetzt. Dieser Ausschuss hat folgende Aufgaben:

1. die Überwachung der Umsetzung des Kollektivabkommens und besonders der Anwendung der Modalitäten der Umsetzung des Referenzzeitraums;

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

Artikel 38 Besondere Bestimmung

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

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

zum Kollektivabkommen für Wach- und Sicherheitsgesellschaften

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

A) Begriffsbestimmung

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

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

a) Neu eingestellte Mitarbeiter

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

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

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

5. Im Vorfeld ihrer Zuteilung müssen die neu eingestellten Mitarbeiter eine spezielle Ausbildung, die von der einschlägigen Verordnung vorgeschrieben ist, absolvieren.
- b) Es wird davon ausgegangen, dass die seit dem 7. Dezember 2000 dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter die obenstehenden Kriterien erfüllen.
- c) Die übrigen Sicherheitsmitarbeiter, die dem Geld- und Wertetransport vorläufig oder endgültig zugeteilt werden sollen, müssen neben diesen Anforderungen eine freiwillige schriftliche Erklärung abgeben.
- Ein Mitarbeiter des Geld- und Wertetransportes kann in seiner Tätigkeit lediglich durch einen Sicherheitsmitarbeiter ersetzt werden, der die Bedingungen unter Punkt B a) des vorliegenden Artikels erfüllt.

- Eine Liste der Mitarbeiter, die unter Umständen dem Geld- und Wertetransport einstweilen oder endgültig zugeteilt werden können, kann von der Personalvertretung auf Antrag im Personalbüro eingesehen werden.
- Die Sicherheitsmitarbeiter, die dem Geld- und Wertetransport vorläufig oder endgültig zugeteilt werden, erhalten ab dem 1. Mai 2002 eine (nicht indexierte) Prämie von 0,60 Euro pro Stunde für die effektive Arbeitszeit im Geld- und Wertetransport.
- Der Sicherheitsmitarbeiter kann ausschließlich in den nachstehenden Fällen auf einen Ersatzmitarbeiter für den Geld- und Wertetransport zurückgreifen:

C) Gehaltsbedingungen

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

D) Ausbildung

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

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

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

Die Ausbildungszeit wird als Arbeitszeit betrachtet.

E) Sicherheit

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

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

1) Ableben oder Arbeitsunfähigkeit infolge eines Angriffs

- a) Die dem Geld- und Wertetransport zugeteilten Mitarbeiter gelangen obligatorisch in den Vorzug einer Versicherung zu Lasten des Unternehmens. Diese Versicherung deckt das Risiko

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

2) Psychologische Hilfe nach einem Angriff

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

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

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

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

3) Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

- Im Falle einer medizinisch bestätigten Arbeitsunfähigkeit infolge eines Angriffs wird dem betroffenen Mitarbeiter für den Zeitraum seiner Abwesenheit Entlassungsschutz während maximal 12 aufeinanderfolgenden Monaten ab dem Datum des Angriffs gewährt. Der Entlassungsschutz gilt nicht bei offensichtlich grober Pflichtverletzung seitens des Arbeitnehmers.
- Die Arbeitsunfähigkeit, die medizinisch nach einem Angriff bestätigt wurde, darf nicht zum Verlust oder zu einer Herabsetzung des sogenannten 13. Monats, der unter Artikel 27 des Kollektivabkommens vorgesehen ist, führen, außer bei offensichtlich grobem Fehlverhalten seitens des Arbeitnehmers.

G) Übergang zu Wachtätigkeiten

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

zum Kollektivabkommen für Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Veranschaulichung der Vergütung von Überstunden entsprechend dem Artikel 20 des Kollektivabkommens

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

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

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

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

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

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

	Entlohnungssatz + Zuschlag für 11. Stunde/Tag	11. Stunde, die zur Überschreitung von 48 Stunden/Woche führt	Überschreitung von 192 Stunden/Monat	Ausgleich im Rahmen des Referenzzeitraumes	Ausgleich im Rahmen des Referenzzeitraumes
ab der 11. Std./ Tag	50%	nein	nein	ja	100%
11. Std. die zu Überschreitung der Wochenzeitgrenze führt (48 Std./Woche)	150%	ja	nein	nein	0%
11. Std., die zur Überschreitung der monatlichen Zeitgrenze führt (192 Std. /Monat)	150%	nein	ja	nein	0%
11. Std., die zur Überschreitung der Wochen- und Monatszeitgrenze führt	150%	ja	ja	nein	0%

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

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

	Entlohnungssatz + Zuschlag für 13. Stunde/Tag	13. Stunde, die zur Überschreitung von 48 Stunden/Woche führt	Überschreitung von 192 Stunden/Monat	Ausgleich im Rahmen des Referenzzeitraumes	Ausgleichssatz
ab der 13. Std./ Tag	150%	nein	nein	nein	0%
13. Std. die zu Überschreitung der Wochenzeitgrenze führt (48 Std./Woche)	150%	ja	nein	nein	0%
13. Std., die zur Überschreitung der monatlichen Zeitgrenze führt (192 Std. /Monat)	150%	nein	ja	nein	0%
13. Std., die zur Überschreitung der Wochen- und Monatszeitgrenze führt	150%	ja	ja	nein	0%

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

	Überschreitung von 48 Stunden/Woche	Entlohnung + Zuschlag	Überschreitung von 192 Stunden/Monat	Entlohnung + Zuschlag	Ausgleich im Rahmen des Referenzzeitraumes	Ausgleichssatz
Stunden über 48 Std./Woche	ja	150%	nein	-	nein	0%
Stunden über 192 Std./Monat	nein	-	ja	150%	nein	0%
Stunden über 48 Std./Woche und 192 Std./Monat	ja	150%	ja	-	nein	0%

Depuis le / Seit dem
01.05.2025

Indice : 968,04
Index: 968,04

valable pour les salariés embauchés avant le 1^{er} octobre 2010
gültig für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurden

	Début Anfangsgehalt	A partir du 25 ^e mois Ab dem 25. Monat	A partir du 37 ^e mois Ab dem 37. Monat	A partir du 49 ^e mois Ab dem 49. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn	3147,11			
Agent de sécurité - à partir du 5 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 5. Monat	3310,61			
Agent de sécurité - à partir du 13 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3370,99	3431,72	3443,93	3456,14
Brigardier	3419,51	3480,23	3492,11	3504,31
Chef d'équipe / Teamleiter	3480,23	3540,27	3552,49	3564,70
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3725,84	3786,56	3798,77	3814,37
Inspecteur / Inspektor	3898,17	3958,89	3971,11	3982,98
Inspecteur principal / Haupteinspektor	4013,17	4073,89	4086,11	4098,32
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4127,16	4188,21	4200,09	4212,30
	A partir du 61 ^e mois Ab dem 61. Monat	A partir du 97 ^e mois Ab dem 97. Monat	A partir du 121 ^e mois Ab dem 121. Monat	A partir du 181 ^e mois Ab dem 181. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn				
Agent de sécurité - à partir du 5 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 5. Monat				
Agent de sécurité - à partir du 13 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3468,36	3485,66	3502,96	3520,60
Brigardier	3516,53	3534,17	3551,81	3569,45
Chef d'équipe / Teamleiter	3576,91	3594,89	3612,87	3630,85
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3823,20	3842,19	3861,57	3880,87
Inspecteur / Inspektor	3995,19	4015,21	4035,22	4055,24
Inspecteur principal / Haupteinspektor	4110,19	4130,88	4151,58	4172,27
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4224,51	4245,55	4266,92	4288,29

valable pour les salariés embauchés après le 1^{er} octobre 2010
gültig für Arbeitnehmer, die nach dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurden

	Début / A partir du 13 ^e mois Anfang / Ab dem 13. Monat	A partir du 25 ^e mois Ab dem 25. Monat	A partir du 31 ^e mois Ab dem 31. Monat	A partir du 37 ^e mois Ab dem 37. Monat	A partir du 49 ^e mois Ab dem 49. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn	3147,11				
Agent de sécurité - à partir du 13 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3310,61	3370,99	3407,46	3443,93	3456,14
Brigardier	3419,51	3480,23	3480,46	3492,11	3504,31
Chef d'équipe / Teamleiter	3480,23	3540,27	3540,27	3552,49	3564,70
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3725,84	3786,56	3786,56	3798,77	3814,37
Inspecteur / Inspektor	3898,17	3958,89	3958,89	3971,11	3982,98
Inspecteur principal / Haupteinspektor	4013,17	4073,89	4073,89	4086,11	4098,32
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4127,16	4188,21	4188,21	4200,09	4212,30
	A partir du 61 ^e mois Ab dem 61. Monat	A partir du 97 ^e mois Ab dem 97. Monat	A partir du 121 ^e mois Ab dem 121. Monat	A partir du 181 ^e mois Ab dem 181. Monat	
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn					
Agent de sécurité - à partir du 13 ^{ème} mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3468,36	3485,66	3502,96	3520,60	
Brigardier	3516,53	3534,17	3551,81	3569,45	
Chef d'équipe / Teamleiter	3576,91	3594,89	3612,87	3630,85	
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3823,20	3842,19	3861,57	3880,87	
Inspecteur / Inspektor	3995,19	4015,21	4035,22	4055,24	
Inspecteur principal / Haupteinspektor	4110,19	4130,88	4151,58	4172,27	
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4224,51	4245,55	4266,92	4288,29	

Siebenfach ausgefertigt in Luxemburg, am 30. August 2019

Für die Branche der Wach- und Sicherheitsgesellschaften

Carlo WEISEN
Präsident FEDIL Security Services

Tun DI BARI
Vizepräsident FEDIL Security Services

Für die Gewerkschaften

Michelle Cloos
Zentralsekretärin OGB-L

Paul Glouchitski
Gewerkschaftssekretär LCGB

Stéphanie CANONICO
**Vorsitzende des
Tarifausschusses OGB-L**

Antonio GIANNINI
**Vorsitzender des
Tarifausschusses LCGB**

INFO-CENTER BÜROS

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
☎ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf
www.lcgb.lu



Terminvereinbarung
weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu
☎ +352 49 94 24 555
💻 DeinLCGB.lu

Terminpflicht für den
Steuerservice und das
Ablesen des Tachographen

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Thionville

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
☎ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten
☎ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu



Strafrechtlicher Beistand und zivilrechtliche Rechtsmittel für Wach- und Sicherheitspersonal

Aufgrund einer wiederholten Anfrage von Sicherheitsfachkräften, die Opfer von gewalttätigen Angriffen bei der Ausübung ihres Berufes wurden, bietet der LCGB jetzt strafrechtlichen Beistand und zivilrechtliche Rechtsmittel für das Wach- und Sicherheitspersonal an.

Dieser Rechtsbeistand umfasst die beruflichen Tätigkeiten von Wach- und Sicherheitskräften in Luxemburg im Rahmen ihrer Überwachungstätigkeiten von öffentlichem oder privatem Eigentum.

Der Rechtsbeistand „Wachdienste“ umfasst:

- Strafverteidigung für die Verteidigung in Strafrechtsprozessen im Zuge strafrechtlicher Klagen; im Falle von Freiheitsstrafen Anträge auf Aussetzung, auf Aussetzung des Vollzugs der Begnadigungsgesuche in Schadensfällen;
- zivilrechtliche Rechtsmittel für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen;
- zivilrechtliche Verteidigung gegen Schadensersatzklagen, die von Dritten gegen das Mitglied erhoben werden.

Von nun an, stehen wir an Ihrer Seite!

Da es sich um eine persönliche Zusatzleistung handelt, müssen Sie das beigefügte Formular ausfüllen.

LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

Mo-Fr (außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 et/und 13:00 – 17:00

✉ infocenter@lcgb.lu

**Im Gewerk-
schaftsbeitrag
enthalten**



LCGB Service-Leistungen
**Strafrechtlicher Beistand und
zivilrechtliche Rechtsmittel**



Strafrechtlicher Beistand und zivilrechtliche Rechtsmittel für Wach- und Sicherheitspersonal

Da es sich um eine persönliche Zusatzleistung handelt, müssen Sie das untenstehende Formular ausfüllen:

agents de sécurité

Name:

Vorname: Geburtsdatum:

Straße:

PLZ: Ort:

Land:

Tel. / Mobil:

E-Mail:

LCGB-Mitgliedsnummer (falls vorhanden):

Arbeitgeber:

Beruf / Funktion:

(Geben Sie bitte die genaue Bezeichnung an)

Teilen Sie uns bitte jede Änderung der Anschrift, des Arbeitgebers und des Berufes so schnell wie möglich mit.

Um Anspruch auf diese Zusatzleistung zu haben, müssen Sie LCGB-Mitglied sein und den vollen Mitgliedsbeitrag von 22 € pro Monat bezahlen (Rechtsbeistand im Betrag mit eingeschlossen). Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, die Statuten des LCGB zur Kenntnis genommen, den Inhalt verstanden zu haben sowie den Regeln und Grundsätzen zuzustimmen.

Ausgeführt in, am Unterschrift

Mit untenstehender Unterschrift, erlauben Sie dem LCGB, Ihre personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten zu verarbeiten (seit dem 25. Mai 2018 gültige EU-Verordnung 2016/679 vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr). Weitere Informationen zur Nutzung Ihrer persönlichen Daten finden Sie in den allgemeinen Bestimmungen unter www.lcgb.lu.

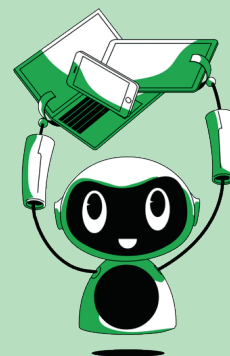
Bitte senden Sie das ausgefüllte Formular an

LCGB - Mitgliederverwaltung
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
✉ membres@lcgb.lu

Die Werte und das Engagement des LCGB

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Beschäftigten angesichts der Digitalisierung zu schützen.

Der LCGB bietet Beschäftigten aller Branchen innovative Lösungen für eine menschliche und soziale Digitalisierung.

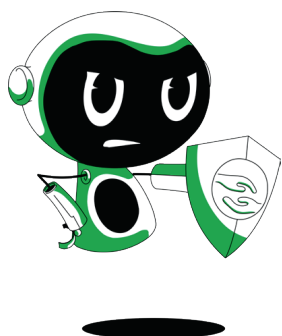
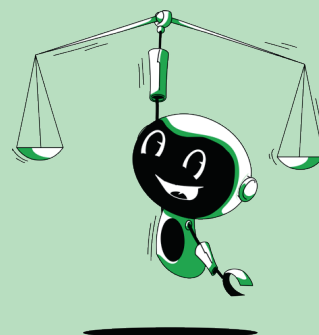


Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Kaufkraft zu stärken.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Kaufkraft der Beschäftigten aller Branchen zu stärken.

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, soziale Ungerechtigkeiten zu verringern.

Der LCGB bietet wirksame Lösungen, um Werte wie soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Verantwortung im Interesse aller Beschäftigten zu verteidigen.



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, Beschäftigung zu sichern.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigung, die sozialen Errungenschaften, die Lebensqualität und den Lebensstandard der Beschäftigten aller Branchen zu schützen.

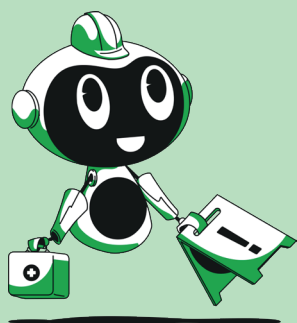


Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die berufliche Bildung zu verbessern.

Der LCGB schlägt effiziente Lösungen vor, um die berufliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten aller Branchen anzupassen und weiterzuentwickeln.

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Arbeitszeit anzupassen.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen für eine bessere Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten aller Branchen.



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, sich für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigten aller Branchen vor Unfall- und Krankheitsrisiken zu schützen.

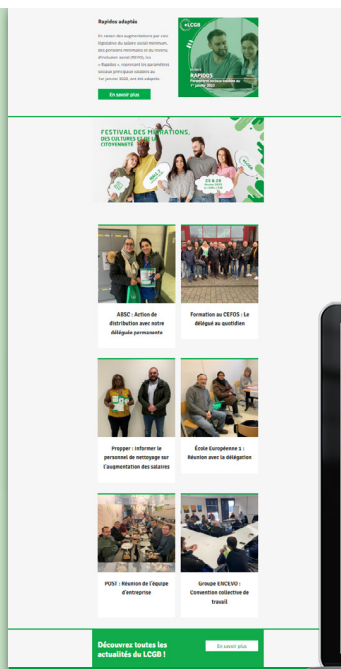
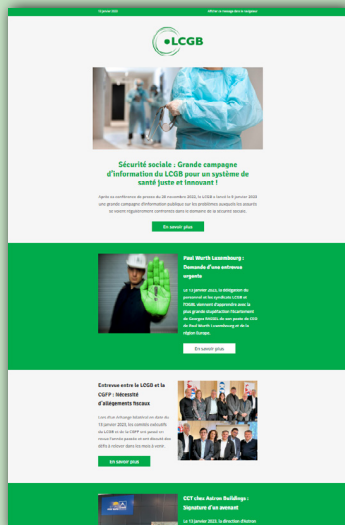
Morgen einen Schritt voraus, bedeutet, sich für ein gerechtes und innovatives Gesundheitssystem einzusetzen.

Der LCGB fordert eine Politik im Interesse der Versicherten.



Entdecken Sie unsere Werte und Engagements auf lrgb.lu oder scannen Sie den QR-Code.





Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Vous êtes intéressés ? Visitez notre site www.lcgb.lu/newsletter et inscrivez-vous ou scannez le code QR



Sind Sie interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code





Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU