

10/2022

KOLLEKTIVVERTRÄGE



Definition

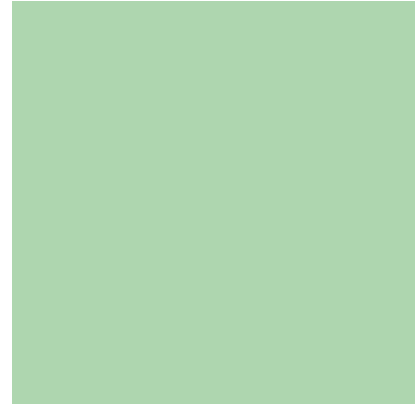
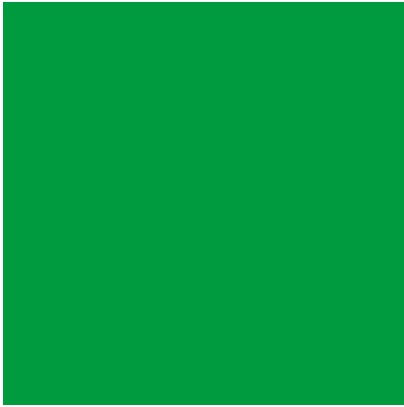
Kollektivvertrag
S. 3

Verpflichtungen

der Vertragsparteien
S. 4

Verhandlungen

Verhandlungskommission
S. 6



Inhalt

- 3 Definition und Bedeutung eines Kollektivvertrags**
- 4 Merkmale eines Kollektivvertrags**
 - Geltungsbereich
 - Dauer
 - Verpflichtungen der Vertragsparteien
- 5 Obligatorische Angaben**
 - Nicht obligatorische Bestandteile
- 6 Verhandlung eines Kollektivvertrags**
 - Verhandlungskommissions
 - Eröffnung der Verhandlungen
- 7 Unterzeichnung eines Kollektivvertrags**
 - Inkrafttreten des Kollektivvertrags
- 8 Kündigung des Kollektivvertrags**
 - Verhandlungsverweigerung / Schlichtung**
- 9 Arten von Streitigkeiten**
 - Schlichtungsverfahren
 - Schiedsverfahren
- 10 Vereinbarung im Bereich des berufsübergreifenden Sozialdialogs**
 - Merkmale
 - Allgemeinverbindlichkeitserklärung

LCGB
BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG
☎ **(+352) 49 94 24-1**
✉ **INFO@LCGB.LU**
💻 **WWW.LCGB.LU**

Sources :
Guichet.lu
ITM
CSL



Definition und Bedeutung eines Kollektivvertrags

Kollektivverträge (KV) sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern/Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden über die Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen, einer Branche oder einem Tätigkeitsbereich.

Ein Kollektivvertrag ermöglicht es, Beschäftigten Rechte zu gewähren, die nicht gesetzlich geregelt sind. So können zusätzliche Leistungen wie Urlaubstage, Prämien oder ein 13. Monatsgehalt in einem Kollektivvertrag festgelegt werden. Kollektivverträge enthalten in der Regel günstigere Bestimmungen als die gesetzlichen Regelungen und dürfen in keinem Fall ungünstiger sein als der gesetzliche Rahmen. Sie können auch regelmäßige Lohnerhöhungen vorsehen.

Kollektivverträge garantieren faire Arbeitsbedingungen. So enthalten Sie z.B. Sonderregelungen für verschiedene Berufsgruppen oder zum Kündigungsschutz. Unter Einhaltung des gesetzlichen Rahmens verhandeln die Gewerkschaften innerhalb eines Kollektivvertrags auch präzise Arbeitszeitregelungen.

Alle Arbeitnehmer eines Unternehmens bzw. einer Branche gelangen in den Genuss des Kollektivvertrags, unabhängig davon, ob sie Mitglied einer der unterzeichnenden Gewerkschaften sind oder nicht. Dennoch ist es wichtig, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, da die Stärke einer Gewerkschaft von ihren Mitgliedern abhängt. Je größer ihre Verhandlungsmacht ist, desto günstiger ist das Verhandlungsergebnis für die Arbeitnehmer. Kollektivverträge dürfen nur in Anwesenheit der Gewerkschaften vereinbart werden.

Kurz gesagt, ein Kollektivvertrag:

- schafft für alle Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Branche gleiche Mindeststandards in Bezug auf Entlohnung und Arbeitsbedingungen;
- verhindert, dass Arbeitnehmer zu ihrem Nachteil gegeneinander ausgespielt werden;
- schafft ein besseres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern;
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche;
- gibt soziale Garantien sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber;
- sichert den sozialen Frieden im Unternehmen.



Merkmale eines Kollektivvertrags

Durch einen Kollektivvertrag können arbeitsrechtliche Regelungen an die Bedürfnisse und Besonderheiten eines Unternehmens oder einer Branche angepasst und ein günstigerer Rahmen geschaffen werden. So gibt es 2 Arten von Kollektivverträgen:

- **gewöhnliche Kollektivverträge**, die zwischen einem Arbeitgeber oder einer Unternehmensgruppe und einer Gewerkschaft ausgehandelt werden;
- **Branchenkollektivverträge**, die durch eine großherzogliche Verordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden und für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Berufsstandes gelten.

Jede Bestimmung eines Kollektivvertrags, die gegen Gesetze und Verordnungen verstößt, ist nichtig, es sei denn, sie ist für die Arbeitnehmer günstiger.

Geltungsbereich

Ein Kollektivvertrag gilt gleichermaßen für alle Beschäftigten eines Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder einer Branche, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Es ist jedoch möglich, diesen auszuweiten oder einen Kollektivvertrag auszuhandeln, der ausschließlich für leitende Angestellte gilt.

Der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag zwingend angeben, ob ein Arbeitnehmer unter den Kollektivvertrag fällt. Beispielsweise kann der Arbeitsvertrag folgenden Satz enthalten: „Der vorliegende Arbeitsvertrag unterliegt dem Arbeitsrecht sowie den Bestimmungen des für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrags (im Anhang)“.

Dauer

Die Gültigkeit eines KVs beträgt mindestens 6 Monate und höchstens 3 Jahre, gerechnet ab dem Datum seines Inkrafttretens.

Verpflichtungen der Vertragsparteien

Während der Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages sind die Vertragspartner zur Wahrung des sozialen Friedens verpflichtet. Das heißt, sie verzichten auf alle Handlungen, die die faire Erfüllung des Kollektivvertrages infrage stellen könnten, insbesondere Streiks oder Aussperrungen.

Obligatorische Angaben

Jeder Kollektivvertrag muss unter Androhung seiner Ungültigkeit zwingend die folgenden Punkte festlegen:

- die Eigenschaften der Parteien;
- seinen beruflichen und territorialen Anwendungsbereich;
- Datum des Inkrafttretens, Dauer und Kündigungsfristen.

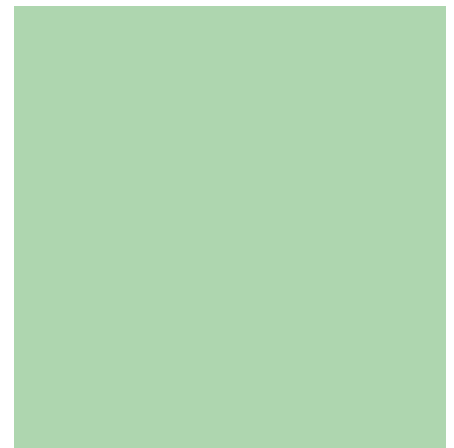
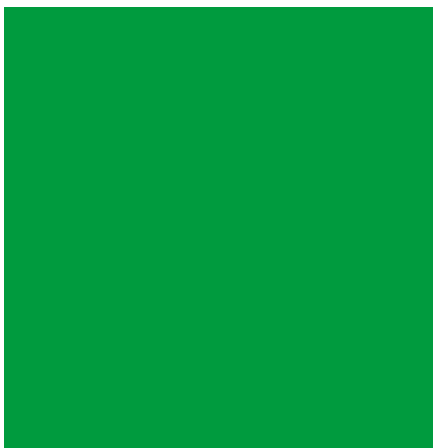
Folgende Arbeitsbedingungen müssen zwingend darin geregelt werden:

- die Bedingungen für die Einstellung und die Entlassung der Arbeitnehmer;
- die Arbeitsdauer und die Gestaltung der Arbeitszeit, Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- Feiertage;
- die geltende Urlaubsregelung einschließlich des Jahresurlaubs;
- das Gehaltssystem sowie die Zusammensetzung des Gehalts nach Berufsgruppen;
- Zuschläge für Nachtarbeit, die nicht weniger als 15% betragen dürfen;
- Zuschläge für mühsame, gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten;
- die Bedingungen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Vergütung;
- die Bedingungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing.

Nicht obligatorische Bestandteile

Ein KV kann auch Angaben zu folgenden Punkten enthalten:

- die Organisation der Arbeitszeit, einschließlich:
 - Referenzperiode für die Berechnung der Arbeitszeit;
 - Reduzierung der Arbeitszeit;
 - Reduzierung von Überstunden;
 - Förderung von Teilzeitarbeit;
 - Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn;
- die allgemeine Weiterbildungspolitik;
- Maßnahmen zur Wahrung oder Erhöhung der Beschäftigung, insbesondere von Arbeitnehmern über 45 Jahre;
- Maßnahmen, damit Personen, die nach einer Laufbahnunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, Zugang zum Unternehmen und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten;
- Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz;
- außerbetriebliche Aktivitäten;
- Disziplinarmaßnahmen;
- zahlreiche weitere Elemente, wie z. B. Lohnvergünstigungen, Lohnentwicklung, Lohntabellen, Essensgutscheine, alle Arten von wertsteigernden Prämien, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Telearbeit, Maßnahmen gegen alle Formen von Belästigung, Rahmen für digitales Abschalten usw.





Verhandlung eines Kollektivvertrags

Vor der Aushandlung eines gewöhnlichen Kollektivvertrags muss sich jeder Arbeitgeber vergewissern, dass er nicht einem allgemeinverbindlichen Kollektivvertrag unterliegt. Wenn es einen allgemein verbindlichen Branchenkollektivvertrag gibt, können sich die Parteien auf Unternehmensebene auf einen Rahmen einigen, der günstiger ist als der Branchenkollektivvertrag.

Verhandlungskommission

Kollektivverträge werden in einer Verhandlungskommission ausgehandelt, die sich zusammensetzt aus:

- dem Arbeitgeber (oder einem Arbeitgeberverband);
- den Gewerkschaften mit nationaler oder branchenbezogener Tariffähigkeit. Sie können einstimmig die Teilnahme anderer Gewerkschaften an der Verhandlungskommission zulassen oder ablehnen;
- Gewerkschaft(en), die bei den letzten Betriebsratswahlen in den entsprechenden Unternehmen einzeln oder zusammen mindestens 50% der Stimmen erhalten haben.

Während der Dauer der Verhandlungen genießen alle Mitglieder der Verhandlungskommission einen speziellen Kündigungsschutz und erhalten die erforderliche Zeit für die Verhandlungen. Jede Partei legt die Zusammensetzung ihrer Verhandlungskommission individuell fest.

Eröffnung der Verhandlungen

Der Antrag auf Eröffnung von Tarifverhandlungen muss in Schriftform erfolgen:

- entweder von den Gewerkschaften;
- oder vom Arbeitgeber.

Die Verhandlungen müssen innerhalb von 30 Tagen nach Antrag aufgenommen werden und die Partei, die zu Verhandlungen aufgefordert wird, ist verpflichtet, daran teilzunehmen.

Ein Arbeitgeber, der zu Verhandlungen aufgefordert wird und den Vertrag als Teil eines Arbeitgeberverbands oder eines Zusammenschlusses von Unternehmen, die den gleichen Beruf oder Tätigkeit ausüben, verhandeln möchte, kann die Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen darüber in Kenntnis setzen. In diesem Fall müssen die Verhandlungen binnen 60 Tagen nach dieser Mitteilung aufgenommen werden. In jedem Fall müssen die Verhandlungen spätestens 90 Tage nach dem ersten Antrag aufgenommen werden.

Auch die Kündigung des Kollektivvertrags gilt als Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen.

Ein Arbeitgeber, der einen Antrag auf Verhandlungen erhält, muss an diesen teilnehmen. Gegebenenfalls kann die antragstellende Partei (die Gewerkschaften) ein Schlichtungsverfahren einleiten.

Unterzeichnung eines Kollektivvertrags

Ein Kollektivvertrag muss von allen Verhandlungsparteien unterzeichnet werden, ansonsten ist er ungültig.

Wenn nicht alle teilnehmenden Gewerkschaften den Vertrag unterzeichnen wollen, müssen diese innerhalb von 8 Tagen durch die anderen Gewerkschaften aufgefordert werden, sich der Unterzeichnung anzuschließen. Die Gewerkschaften haben eine Bedenkzeit von 8 Tagen. Kommt keine Einigung zustande, können die Gewerkschaften, die allein unterzeichnen wollen, innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Antwortfrist den Arbeitsminister mit der Angelegenheit befassen.

Stellt der Minister fest, dass diese Gewerkschaft(en) bei den letzten Betriebsratswahlen in den betroffenen Unternehmen mindestens 50% der Stimmen bekommen haben, willigt er ein, dass sie den Kollektivvertrag unterzeichnet/unterzeichnen.

Inkrafttreten des Kollektivvertrags

Sobald ein Kollektivvertrag unterzeichnet ist, muss er von einer der Tarifparteien bei der Gewerbeaufsicht (ITM) hinterlegt werden.

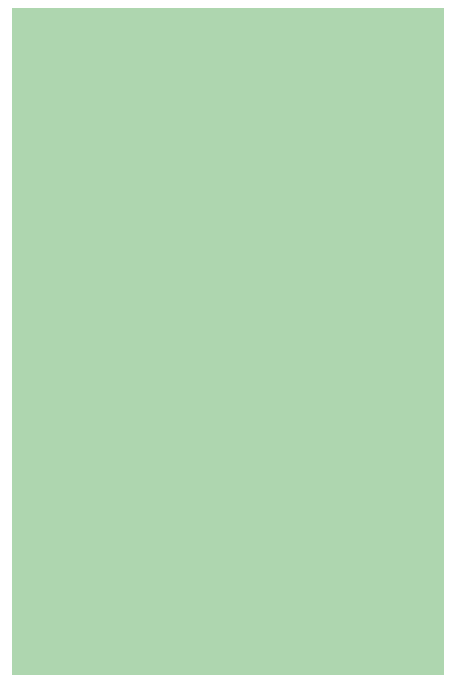
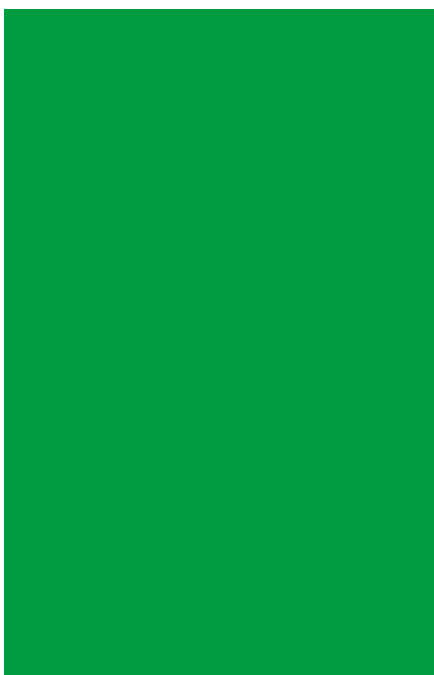
Auf Vorschlag der ITM und innerhalb von 15 Tagen nach der Hinterlegung entscheidet der Minister für Arbeit über die Anerkennung des Kollektivvertrags. Diese Entscheidung wird den betroffenen Parteien mitgeteilt und im Amtsblatt (Mémorial) B veröffentlicht. Ergeht innerhalb einer Frist von 15 Tagen keine Entscheidung, gilt die Hinterlegung als angenommen.

Ein angenommener Kollektivvertrag, tritt am Tag nach der Hinterlegung bei der ITM in Kraft, es sei denn, im Kollektivvertrag ist etwas anderes vorgesehen.

Der Kollektivvertrag wird den betroffenen Arbeitnehmern durch einen geeigneten Aushang zur Kenntnis gebracht.

Auf einfache Anfrage des Arbeitnehmers wird der KV per E-Mail zugeschickt oder, falls der Versand per E-Mail nicht möglich ist, in Papierform ausgehändigt.

Der LCGB informiert zudem die Arbeitnehmer durch Verteilaktionen über die Vorteile des neuen Kollektivvertrags.



Kündigung des Kollektivvertrags

Um einen Kollektivvertrag entweder teilweise oder ganz neu zu verhandeln, müssen die Tarifpartner den Vertrag unter Einhaltung der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist (höchstens 3 Monate vor Ablauf des Vertrags) kündigen.

In der Praxis wird von der Kündigung kaum Gebrauch gemacht, sondern die Verhandlung per Antrag eingeleitet, da die vollständige oder teilweise Kündigung einen Zeitplan erzwingt, der ein angespanntes Verhandlungsklima schaffen kann und ein hohes Risiko birgt, dass die im Rahmen des KV vereinbarten Errungenschaften gefährdet werden.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und eine Kopie davon muss unverzüglich an die ITM weitergeleitet werden. Sie entspricht einem Antrag auf Eröffnung der Tarifverhandlungen.

Die Verhandlungen müssen dann spätestens 6 Wochen vor Ablauf des KVs aufgenommen werden.

Falls sich die betroffenen Parteien darauf einigen, nur bestimmte Regelungen neu zu verhandeln, müssen sie diese schriftlich festhalten. Eine Kopie muss unverzüglich dem Minister für Arbeit und der ITM übermittelt werden.

Ein gekündigter Kollektivvertrag tritt außer Kraft:

- sobald ein neuer Kollektivvertrag in Kraft tritt;
- spätestens am 1. Tag des 12. Monats nach seiner Kündigung.

Wurde ein KV nicht vor seinem Ablauf gekündigt, gilt er in der Regel für unbestimmte Dauer fort. Er kann anschließend unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden.

Verhandlungsverweigerung / Schlichtung

Bei einer ausdrücklichen Weigerung, oder ergibt sich diese daraus, dass die Verhandlungen nicht fristgerecht aufgenommen werden, kann die klagende Partei ein Schlichtungsverfahren beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) einleiten.

Das ONC hat grundsätzlich 3 Aufgaben:

- Beilegung tariflicher Streitigkeiten über die Arbeitsbedingungen;
- Beilegung tariflicher Streitigkeiten, die einen Kollektivvertrag oder eine kollektive Vereinbarung verhindern;
- Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Kollektivverträgen und Vereinbarungen im Rahmen eines nationalen oder berufsübergreifenden Sozialdialogs.

Das ONC besteht aus einem Vorsitzenden, einer paritätischen Kommission (mit 8 effektiven Beisitzern, von denen 4 Arbeitgeber- und 4 Arbeitnehmervertreter sind) und einer Verwaltungsabteilung.

Arten von Streitigkeiten

Eine Tarifstreitigkeit in Bezug auf einen Kollektivvertrag liegt vor, wenn:

- der Arbeitgeber die Aufnahme von Tarifverhandlungen verweigert oder
- die Parteien über eine oder mehrere Klauseln des abzuschließenden Kollektivvertrags uneins sind.

Eine Tarifstreitigkeit über Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn die Streitigkeit die kollektiven Interessen der Belegschaft betrifft und sich aus Problemen ergibt, die sich aus der Organisation, Reorganisation oder Umstrukturierung des Unternehmens ergeben und sich auf die Arbeitsbedingungen aller oder der Mehrheit der Beschäftigten des Unternehmens auswirken.

Im Falle einer Streitigkeit ist die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts obligatorisch und die Streitigkeit wird zwingend Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens.

Schlichtungsverfahren

Der Antrag auf Anrufung des ONC muss ordnungsgemäß begründet und mit einer vollständigen Akte eingereicht werden, die den genauen Gegenstand der Streitigkeit und ihre Vorgeschichte beinhalten muss. Im Anschluss wird die paritätische Kommission vom Vorsitzenden einberufen.

Eine 1. Sitzung muss spätestens am 1. Tag der 6. Woche nach Eingang des Antrags beim ONC stattfinden. Die beiden Gruppen von Beisitzern können gemeinsam einen Schlichtungsvorschlag formulieren. Eine diesbezügliche Abstimmung wird von jeder Partei vorgenommen. Wird dieser Vorschlag von mindestens einer der Parteien abgelehnt, kann der Vorsitzende einen Vorschlag unterbreiten. Die Ablehnung dieses Vorschlags durch mindestens eine der Parteien gilt als Feststellung, dass die Schlichtung gescheitert ist.

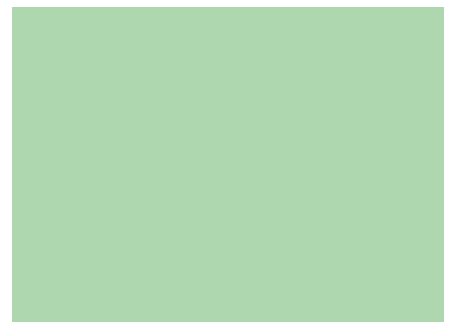
Das Schlichtungsverfahren wird entweder durch die Unterzeichnung des KVs oder die Feststellung der Nichteinigung geschlossen. Kommt es zu keiner Einigung mit allen Gewerkschaften, kann die Vereinbarung auch rechtsgültig von den Gewerkschaften unterzeichnet werden, die über ein Mehrheitsmandat verfügen.

Die Nichteinigung wird durch ein einstimmiges Votum der beiden Gruppen des paritätischen Ausschusses festgestellt. Wenn nach einer Frist von 16 Wochen ab der ersten Sitzung der paritätischen Kommission keine Einigung erzielt wurde, können die Streitparteien oder eine von ihnen die Nichteinigung erklären.

Bis zur Feststellung der Nichteinigung durch das ONC müssen sich die Parteien jeder Handlung enthalten, die die faire Einhaltung des Kollektivvertrags gefährden könnte, wie beispielsweise Streiks oder Aussperrungen.

Schiedsverfahren

Wenn das Scheitern des Schlichtungsverfahrens festgestellt wird, hat jede Gruppe der paritätischen Kommission die Möglichkeit, sich innerhalb von 2 Wochen an den Minister für Arbeit zu wenden und ihn um die Benennung eines Schiedsrichters zu ersuchen. Der Minister schlägt den Parteien innerhalb von 2 Wochen nach seiner Anrufung einen Schiedsrichter vor. Die Parteien müssen sich innerhalb von 2 Wochen zu diesem Vorschlag äußern. Mit der Zustimmung zu dem Schiedsrichter erkennen beide Parteien automatisch den Schiedsspruch dieses Schiedsrichters an. Der Schiedsspruch wird wie der Abschluss eines Kollektivvertrags gewertet.





Vereinbarung im Bereich des berufsübergreifenden Sozialdialogs

Merkmale

Die Partner, die eine nationale oder eine berufsübergreifende Vereinbarung abschließen können, sind:

- national repräsentative Gewerkschaften;
- nationale oder sektorielle Arbeitgeberorganisationen oder Arbeitgeberorganisationen, die eine oder mehrere Branchen, Berufszweige oder Tätigkeitsbereiche vertreten.

Diese Vereinbarungen können folgende Themen umfassen:

- Umsetzung von Kollektivverträgen, die von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene gemäß EU-Bestimmungen angenommen wurden;
- Umsetzung von EU-Richtlinien, die die Möglichkeit einer Umsetzung auf nationaler Ebene durch eine von den nationalen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung vorsehen, insbesondere Richtlinien, die auf einer Einigung der Sozialpartner auf europäischer Ebene beruhen;
- nationale oder berufsübergreifende Vereinbarungen, zu Themen, auf die sich die beiden Partner geeinigt haben, wie z.B. Organisation und Verkürzung der Arbeitszeit, berufliche Weiterbildung usw.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen können für alle im Inland gesetzlich niedergelassenen Unternehmen und deren Arbeitnehmer für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird beim Minister für Arbeit gestellt:

- entweder vom Arbeitgeberverband des betreffenden Sektors;
- oder von einer national repräsentativen Gewerkschaft;
- oder von einer Gewerkschaft, die in einem wichtigen Sektor der luxemburgischen Wirtschaft repräsentativ ist, sofern dieser von dem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung betroffen ist.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines einstimmigen Vorschlags aller Mitglieder beider Gruppen in der paritätischen Kommission, nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

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

ETTELBRUCK

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



MERZIG

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

THIONVILLE

1, place Marie Louise
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

Öffnungszeiten
www.lcgb.lu



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

INFO-CENTER-HOTLINE

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

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00



Impressum:

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU