

**Kollektivvertrag der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten
Arbeitnehmer**

Koordinierter Text vom 19. November 1997

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitender Artikel		8
Artikel 1	Zielsetzung	8
Artikel 2	Dauer und Anwendungsbereich des Vertrages	8
Artikel 3	Einstellung	9
3 A).	Vollzeitbeschäftigung	9
3 B).	Teilzeitbeschäftigung	9
Artikel 4	Kündigung des Arbeitsvertrages	10
Kapitel 1	Arbeitszeitorganisation	11
Artikel 5	Die Arbeitszeit und deren Aufteilung	11
5 A).	Definition der Arbeitszeit	11
5 B).	Aufteilung der Arbeitszeit (Grundberechnungen)	11
5 B).1.	Berechnung der jährlichen Bruttoarbeitszeit	11
5 B).2.	Berechnung der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit und Umwandlung von üblichen Feiertagen und gesetzlichen Feiertagen in vertragliche Urlaubstage, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind	11
5 B).3.	Berechnung der durchschnittlichen monatlichen Referenzperiode	12
5 B).4.	Berechnung der monatlichen Mindest-Referenzperiode und der monatlichen Höchst-Referenzperiode	12
5 C).	Die monatlichen Referenzperioden und deren Inkraftsetzungsverfahren	13
5 C).1.	Allgemeines	13
5. C).2.	Mögliche Formen monatlicher Referenzperioden und deren Inkraftsetzungsverfahren	13
5. C).2.a).	Die nationalen monatlichen Referenzperioden	13
5. C).2.b).	Die lokalen monatlichen Referenzperioden	13
5.C).2.c).	Die monatlichen Referenzperioden auf Dienststellenebene	14
5 C):2.d).	Die individuellen monatlichen Referenzperioden	14
5 C).3.	Konformitätskontrolle und Mitteilung an die Arbeitnehmer	14
Artikel 6	Arbeitspläne	15
6 A):	Allgemeines	15

6 B).	Die Höchstzahl jährlicher Arbeitstage	15
6 C).	Veröffentlichungsfrist und Mindestlaufzeit eines initialen Arbeitsplans	16
6 D).	Monatliche Referenzperiode und initialer Arbeitsplan	16
6 D).1.	Überschreiten und Unterschreiten der monatlichen Referenzperiode durch den initialen Arbeitsplan	16
6 D)2.	Die Abänderung des initialen Arbeitsplans zwecks Sicherung jenes Personalbestandes, der zum reibungslosen Dienstbetrieb erforderlich ist	16
6 D).3.	Die Änderung des initialen Arbeitsplans bei unvorhersehbaren Ereignissen sehr großen Ausmaßes	16
Artikel 7	Die zusätzliche Arbeitszeit und deren Kompensation	16
7 A).	Die Definition von Überstunden	16
7 B).	Der Überstundenzuschlag	17
7 C).	Die Kompensation der Überstunden und ihres Zuschlags	17
Artikel 8	Der Bereitschaftsdienst	18
8 A).	Definition	18
8 B).	Entschädigungen	18
8 C).	Ruhetage	19
8 D).	Allgemeine Bestimmungen	19
Artikel 9	Gesetzliche und vertragliche Pausen und Ruhezeiten	19
9 A).	Die nicht kontinuierliche (unterbrochene) Arbeitszeit	19
9 B).	Die Arbeitspause	20
9 C).	Die Zeitdauer der kontinuierlichen Ruhepause pro Arbeitstag	20
9 D).	Die Zeitdauer der ununterbrochenen Ruhepause pro Woche	20
9 E).	Die ausgleichende Ruhezeit bei Nachtarbeit	20
Artikel 10	Das Prinzip des freien Wochenendes alle 14 Tage	20
10 A).	Definition	20
10 B).	Regelung	20
10 C).	Ausnahme	21
Artikel 11	Der Urlaub	21
11 A).	Die Urlaubsformen	21

11 A).1.	Die gesetzlichen Urlaubstage	21
11.A).2.	Die vertraglichen Urlaubstage	21
11.A).3.	Die Verrechnung der gesetzlichen und der vertraglichen Feiertage	22
11.A).4.	Der gesetzliche Sonderurlaub	22
11.A)5.	Der Sozialurlaub	22
11 A).6.	Der unbezahlte Urlaub	24
11.A).6.a).	Der unbezahlte Urlaub im Anschluß an einen Mutterschaftsurlaub oder einen Adoptionsurlaub	23
11.A).6.b).	Der unbezahlte Urlaub sonstiger Natur	25
11 A).6.c).	Allgemeine Bestimmung	25
11 A).7.	Urlaub im Krankheitsfall	25
11 B).	Die Bezahlung des Urlaubes	26
11 B).1.	Die Berechnung der Vergütung für Erholungsurlaub, Sozialurlaub und gesetzlichen Sonderurlaubes	26
11 B).2.	Die Berechnung der Vergütung für die vertraglich vereinbarten Urlaubstage	27
11 B).3.	Die Berechnung des Krankengeldes und das Prinzip der Lohnfortzahlung	27
Kapitel 2	Die Gehälter	28
Artikel 12	Der Lohn und der Punktwert	28
Artikel 13	Die Festlegung des Laufbahnbeginns und die Dienstalterszulage	29
13 A).	Festlegung des Laufbahnbeginns	29
13 B).	Dienstalterbonus	29
Artikel 14	Die Einklassierung in die Berufsbahnen	30
14 A).	Die Privatbeamten	30
14 A).1	Die Angestellten in den Gesundheitsberufen	30
14 A).2	Die Beamten der Bereiche Verwaltung, Logistik und Technik	31
14 B).	Die Arbeiter	32
Artikel 15	Die Verantwortlichkeitsprämien	33
Artikel 16	Berechnung der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	33

16 A).		33
	Definition des Stundenlohns	
16 A).1.		33
	Formel	
16 A).2.		33
	Theoretische monatliche Arbeitsdauer	
16 B).		34
	Zuschlag für Sonntagsarbeit	
16 C).		20
	Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	
16 D).		34
	Zuschlag für Nachtarbeit	
Artikel 17		34
	Die Entlohnung von Überstunden	
Artikel 18		35
	Jahresendzulage	
Artikel 19		36
	Familienzulage	
Artikel 20		37
	Kleidermasse	
Artikel 21		38
	Wert der Naturalleistungen	
Kapitel 3		39
	Die Pflichten der Arbeitnehmer und die Sanktionen	
Artikel 22		39
	Die Pflichten der Arbeitnehmer	
Artikel 23		39
	Die Sanktionen	
Kapitel 4		40
	Sonstige Bestimmungen	
Artikel 24		40
	Die paritätische Vertrageskommission	
Artikel 25		40
	Berechnungsmethode zur Bestimmung der im Rahmen künftiger Erneuerungen des Kollektivvertrages zu valorisierenden "Volumen"	
Artikel 26		42
	Die beratende Kommission zur beruflichen Ausbildung der Arbeitnehmer im Krankenhausbereich	
Artikel 27		42
	Die Sicherheitskommission	
Artikel 28		43
	Der zwischenbetriebliche Dienst der Arbeitsmedizin	
Artikel 29		43
	„Préretraite – solidarité“ (freiwillige Vorruhestand)	
Artikel 30		43
	Die Berücksichtigung des Dienstalters in der Laufbahn A der Hilfsarbeiter	
Artikel 31		26
	Das Recht des Plakataushanges	
Artikel 32		44
	Das Schließen einer Dienststelle	
Artikel 33		44
	Nichtigkeitsbestimmungen	
Artikel 34		44
	Die Haftpflichtversicherung	
Artikel 35		44
	Das Organigramm	

Artikel 36		44
	Die Übersetzung des koordinierten Textes	
Artikel 37		44
	Die Weiterbildung	
Kapitel 5		45
	Übergangsbestimmungen	
Artikel 38		45
	Der Dienstalterbonus	
Artikel 39		45
	Jahresbilanz zur Analyse des Impakts der Arbeitszeitverkürzung auf den Personalbestand	
Artikel 40		45
	Laufbahn der Operatoren im Informatikbereich	
Artikel 41		46
	Übergangsbestimmungen für 1997	
Kapitel 6		46
	Anlagen	

Zwischen

1. der "ENTENTE DES HÔPITAUX LUXEMBOURGEOIS" (EHL), Vereinigung ohne Gewinnzweck mit Sitz in Luxemburg, 13-15, rue Jean-Pierre Sauvage, die folgende Institutionen umfaßt:

- A. Kommunale Spitäler
 - 1) Spital Prinzessin Marie-Astrid, Niederkorn;
 - 2) Spital der Stadt Düdelingen;
 - 3) Zivilhospiz und Klinik der Stadt Echternach;
 - 4) Zivilhospizien der Stadt Luxemburg;
 - 5) Interkommunales Spital Steinfort;
 - 6) Klinik St-Louis, Ettelbrück;
 - 7) Klinik St-Joseph, Wiltz;

- B. Öffentlich rechtlicher Betrieb:
 - 8) Centre Hospitalier, Luxemburg;

- C. Gemeinnützige öffentliche Betriebe:
 - 9) Spital der Stadt Esch-sur-Alzette;
 - 10) Stiftung Norbert Metz, Luxemburg-Eich;

- D. Privatkliniken:
 - 11) Klinik Ste-Elisabeth, Luxemburg;
 - 12) Klinik Ste-Marie, Esch-sur-Alzette;
 - 13) Klinik Sacré Coeur, Diekirch;
 - 14) Klinik St-François, Luxemburg;
 - 15) Klinik Sacré Coeur, Luxemburg;
 - 16) Klinik Ste-Thérèse, Luxemburg;
 - 17) Klinik Dr. Emile Bohler, Luxemburg;

- E. Pflegeheime:
 - 18) Pflegeheim "An de Wisen", Bettemburg
 - 19) Pflegeheim "Parc du 3e Âge", Bartringen

wobei besagte ENTENTE durch ihren Präsidenten Herrn Marc Koppes und ihren Präsidenten der Personalkommission Herrn Henri Hinterscheid vertreten ist, einerseits, und

2. DEN GEWERKSCHAFTEN, d.h.:

DER UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTSBUND, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L),

mit Sitz in Esch-sur-Alzette, vertreten durch Herrn André Roeltgen, Zentralsekretär des OGB-L und Herrn Marco Goelhausen, Präsident des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGB-L

DER LUXEMBURGER CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTSBUND Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCBG),
mit Sitz in Luxemburg, 11, rue du Commerce, vertreten durch Madame Viviane Goergen, Gewerkschaftssekretärin des LCGB, und Herrn Bernard Wahl, Präsident des Verbandes LCGB-Gesundheit

andererseits,

ist vereinbart worden, den nachstehenden Text zur Erneuerung der Kollektivverträge der in den Mitgliedsbetrieben der EHL beschäftigten Privatbeamten und Arbeiter festzuhalten.

Einleitender Artikel:

Der Begriff Arbeitnehmer umfaßt sowohl den Arbeiter als auch den Privatbeamten, ob männlichen oder weiblichen Geschlechts, laut der Definition von Artikel 1, Absatz 2 des Gesetzes vom 24. Mai 1989.

Der vorliegende Vertrag bestätigt das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit, d.h. die vorgesehenen Bestimmungen sind ohne Unterschied sowohl auf weibliche, wie auf männliche Arbeitnehmer anwendbar, ohne jede Diskriminierung.

Er bestätigt das Prinzip der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen in bezug auf den Zugang zur Arbeit, zur Ausbildung und zur beruflichen Förderung sowie die Arbeitsbedingungen entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 8. Dezember 1981, abgeändert durch das Gesetz vom 17. November 1986.

Artikel 1: Zielsetzung

Vorliegender Vertrag regelt die Beziehungen zwischen den obenerwähnten Betrieben und allen dort beschäftigten Vollzeit- oder Teilzeitarbeitnehmern.

Bei seiner Einstellung erhält jeder Arbeitnehmer ein Exemplar des vorliegenden Kollektivvertrages.

Artikel 2: Dauer und Anwendungsbereich des Vertrages

Der vorliegende Vertrag ist für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen, er tritt am 1. Februar 1997 in Kraft und läuft am 31. Januar 2000 aus.

Er kann aber durch stillschweigende Verlängerung von Jahr zu Jahr weitergeführt werden, es sei denn, die eine oder die andere Vertragspartei würde ihn mindestens drei Monate vor dem vereinbarten Termin per Einschreiben mit Empfangsbestätigung aufkündigen.

Die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages werden automatisch auch auf jene Betriebe anwendbar sein, die der Entente des Hôpitaux Luxembourgeois nach der Unterzeichnung beitreten.

Die Aufnahme neuer Mitglieder in die EHL wird also bedingt durch deren Beitritt zu den im Rahmen der Verhandlungen zwischen Sozialpartnern zustande gekommenen Vereinbarungen in bezug auf die Arbeitnehmer dieser verschiedenen Betriebe, abgesehen von möglichen Unvereinbarkeiten, die sich direkt aus dem Statut der betroffenen Arbeitnehmer ergeben (Staatsbeamter, Staatsangestellter, Gemeindebeamter, Gemeindeangestellter im Beamtenverhältnis, Arbeiter der in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der Staatsarbeiter oder des Kollektivvertrages einer Gemeinde fällt). Die Ausführungsbestimmungen betreffend die Verfügungen des vorliegenden Absatzes befinden sich in der Anlage zu vorliegendem Kollektivvertrages.

Die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages sind ebenfalls auf die Arbeitnehmer der EHL anwendbar.

Artikel 3: Einstellung

3 A). Vollzeitbeschäftigung

Ein Arbeitsvertrag, der die Anstellung belegt und der mit der Zustimmung der zuständigen Genehmigungsbehörden und des Arbeitnehmers in Kraft tritt, wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in der vom Gesetz über den Arbeitsvertrag vom 24. Mai 1989 vorgesehenen Form abgeschlossen.

Der Arbeitsvertrag muß u.a. folgende Angaben enthalten:

- die Identität der Parteien
- das Datum des Beginns der Arbeitsvertrages
- den Arbeitsort
- die Art der zu besetzten Stelle und die Beschreibung der zum Anstellungszeitpunkt zugewiesenen Funktionen und Aufgaben
- die Dauer der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers
- das Grundgehalt, die Lohnzuschläge, die zusätzlichen Lohnbestandteile
- die Dauer der Probezeit
- die von den Parteien vereinbarten abweichenden oder zusätzlichen Klauseln
- die Erwähnung vorliegenden Tarifvertrages, der die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers regelt

Die Probezeit wird später bei der Berechnung des Dienstalters berücksichtigt.

Den Erfordernissen der Dienststelle entsprechend, ist dieser Vertrag in mehreren Exemplaren zu erstellen, eines davon wird dem Arbeitnehmer übergeben, ein weiteres der jeweiligen Personaldelegation, unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der vorherigen Einwilligung des Arbeitnehmers.

3B). Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeits- und Lohnbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer und jener Arbeitnehmer, die gemäss persönlicher Rücksichten eine verkürzte Arbeitszeit haben, werden in individuellen Verträgen festgelegt, entsprechend dem Gesetz vom 26. Februar 1993 über die freiwillige Teilzeitarbeit.

Abgesehen von den Angaben unter A). des vorliegenden Artikels, müssen im Arbeitsvertrag des Teilzeitarbeitnehmers festgehalten sein:

- die Verteilungsmodalitäten der Arbeitszeitdauer auf die Wochentage (eine mögliche Änderung dieser Verteilung darf nur nach gemeinsamer Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien erfolgen)

Es wird ausdrücklich vertraglich vereinbart, daß der Arbeitnehmer den Vertrag einer der vorgenannten Gewerkschaften zwecks Kontrolle vorlegen kann, und zwar mindestens drei Tage vor dessen Inkrafttretung.

Die monatliche Referenzperiode zur Bestimmung der Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden wird proportional zur Arbeitsdauer festgelegt, die im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Die Laufbahn erfolgt laut jenen Kriterien, die für das Personal mit Vollzeitbeschäftigung gelten. Die Entlohnung der Teilzeitarbeitnehmer ist proportional zu jener von Arbeitnehmern gleicher beruflicher Qualifikation, die einer gleichwertigen Vollzeitbeschäftigung im Betrieb nachgehen.

Zur Bestimmung der Rechte in Zusammenhang mit dem Dienstalter wird dessen Dauer den Teilzeitbeschäftigten verrechnet, als ob sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wären.

Artikel 4: Kündigung des Arbeitsvertrages

Die Kündigung des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit kann unter jener Form erfolgen, die im Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Dem Arbeitnehmer gegenüber

Die Kündigung kann nur nach Vorankündigung erfolgen, die dem Arbeitnehmer innerhalb folgender Fristen per Einschreiben zugestellt werden muß:

- 1) zwei Monate: bei einem Arbeitsverhältnis von weniger als fünf Jahren;
- 2) vier Monate: bei einem Arbeitsverhältnis von fünf bis zehn Jahren;
- 3) sechs Monate: bei einem Arbeitsverhältnis von 10 Jahren und mehr

Dem Arbeitgeber gegenüber

Die vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen sind jeweils um die Hälfte gekürzt und müssen dem Arbeitgeber per Einschreiben mitgeteilt werden.

Die Laufzeiten aller Kündigungsfristen beginnen erst am 15. oder am letzten Tag des Kalendermonats.

Die Parteien vereinbaren die Verallgemeinerung der vorausgehenden Unterredung bei einem Kündigungsvorhaben in allen Betrieben, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der Luxemburger Krankenhäuser fallen.

Kapitel 1: Verwaltung der Arbeitszeitorganisation

Artikel 5: Die Arbeitszeit und deren Aufteilung

5A). Definition der Arbeitszeit

Im Jahr 1998 wird die wöchentliche Bruttoarbeitszeit durch eine tägliche Bruttoarbeitszeit von jeweils 7,8 Stunden bestimmt, verteilt auf 5 Arbeitstage.

Im Jahr 1999 wird die wöchentliche Bruttoarbeitszeit durch eine tägliche Bruttoarbeitszeit von jeweils 7,7 Stunden bestimmt, verteilt auf 5 Arbeitstage.

Im Jahr 2000 wird die wöchentliche Bruttoarbeitszeit durch eine tägliche Bruttoarbeitszeit von jeweils 7,6 Stunden bestimmt, verteilt auf 5 Arbeitstage.

5B). Aufteilung der Arbeitszeit (Grundberechnungen)

Angesichts der spezifischen Aktivitäten der Institutionen des Gesundheitswesens, die in den Anwendungsbereich vorliegenden Kollektivvertrages fallen, vereinbaren die vertrageschließenden Parteien die Abweichung von der wöchentlichen Referenzperiode zugunsten einer monatlichen Referenzperiode in bezug auf die Arbeitszeit.

Zwecks Berechnung und Bestimmung der Arbeitszeit im Rahmen der monatlichen Referenzperioden nimmt die paritätische Vertrageskommission für jedes Jahr Berechnungen in folgender chronologischer Reihenfolge vor.

5 B).1. Berechnung der jährlichen Bruttoarbeitszeit:

Die jährliche Bruttoarbeitszeit wird errechnet durch die Multiplizieren der Anzahl von Tagen des jeweiligen Jahres, vermindert um die Anzahl der Samstage und die Anzahl der Sonntage, mit der normalen täglichen Bruttoarbeitszeit.

Jahr	1998	1999	2000
Anzahl Kalendertage	365	365	366
Anzahl Samstage	-52	-52	-53
Anzahl Sonntage	-52	-52	-53
Anzahl Arbeitstage, brutto	261	261	260
Tägliche Bruttoarbeitszeit	7.8	7.7	7.6
Jährliche Bruttoarbeitszeit	2035.8	2009.7	1976

5 B).2 Berechnung der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit und Umwandlung von üblichen Feiertagen und von gesetzlichen Feiertagen in vertragliche Urlaubstage, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind.

Zu Definitionszwecken der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit von 1998 werden 4 übliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind. Zur Definition der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit werden also nur 10 gesetzliche Feiertage berücksichtigt.

Zu Definitionszwecken der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit von 1999 werden 4 übliche Feiertage und 4 gesetzliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind. Zur Definition der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit werden also nur 6 gesetzliche Feiertage berücksichtigt.

Zu Definitionszwecken der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit von 2000 werden 4 übliche Feiertage und 6 gesetzliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die nicht an ein bestimmtes Kalenderdatum gebunden sind. Zur Definition der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit werden also nur 4 gesetzliche Feiertage berücksichtigt.

Die jährliche Halbnetto-Arbeitszeit wird errechnet, indem die jährliche Bruttoarbeitszeit verringert wird um die Anzahl der nicht umgewandelten gesetzlichen und üblichen Feiertage, die mit der täglichen Bruttoarbeitszeit multipliziert wird.

Jahr	1998	1999	2000
Jährliche Bruttoarbeitszeit	2035.8	2009.7	1976
Gesetzliche und übliche Feiertage, die nicht in konventionelle Urlaubstage umgewandelt werden	10	6	4
Tägliche Bruttoarbeitszeit	7.8	7.7	7.6
Ausgedrückt in Anzahl Bruttostunden	78	46.2	30.4
Jährliche Halbnetto-Arbeitszeit	1957.8	1963.5	1945.6

5 B).3. Berechnung der durchschnittlichen monatlichen Referenzperiode

Die durchschnittliche monatliche Referenzperiode wird errechnet, indem man die jährliche Halbnetto-Arbeitszeit durch 12 teilt.

Jahr	1998	1999	2000
Jährliche Halbnetto-Arbeitszeit	1957.8	1963.5	1945.6
Geteilt durch 12 Monate	12	12	12
Durchschnittliche monatliche Referenzperiode	163.15	163.63	162.13

5 B).4. Berechnung der monatlichen Mindestreferenzperiode und der monatlichen Höchstreferenzperiode

Die monatliche Mindestreferenzperiode wird errechnet, indem die durchschnittliche monatliche Referenzperiode um 10% gesenkt wird.

Die monatliche Höchstreferenzperiode wird errechnet, indem die durchschnittliche monatliche Referenzperiode um 10% erhöht wird.

Jahr	1998	1999	2000
Durchschnittliche monatliche Referenzperiode	163.15	163.63	162.13
Monatliche Mindestreferenzperiode	146	147	146
Monatliche Höchstreferenzperiode	180.00	180.00	178.00

5 C). Die monatlichen Referenzperioden und deren Inkraftsetzungsverfahren

5 C).1. Allgemeines

Die monatlichen Referenzperioden bilden die Grundlage der Arbeitspläne und der Abrechnungen von Überstunden. Man unterscheidet vier mögliche Formen monatlicher Referenzperioden:

- a) die nationalen monatlichen Referenzperioden (NMRP)
- b) die lokalen monatlichen Referenzperioden (LMRP)
- c) die monatlichen Referenzperioden auf Dienststellenebene (MRPD)
- d) die individuellen monatlichen Referenzperioden (IMRP)

Unabhängig von der gewählten Form der monatlichen Referenzperioden muß die jährliche Festlegung der jeweiligen 12 monatlichen Referenzperioden folgende drei Grenzen beachten:

- a) die Gesamtstundenzahl der 12 monatlichen Referenzperioden muß der vorausgerechneten Stundenzahl der jährlichen Halbnetto-Arbeitszeit entsprechen
- b) keine monatliche Referenzperiode kann die vorausgerechnete Stundenzahl der monatlichen Mindestreferenzperiode unterschreiten
- c) keine monatliche Referenzperiode kann die vorausgerechnete Stundenzahl der monatlichen Höchstreferenzperiode überschreiten.

Bei einem Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeitsvertrag werden die vorstehend errechneten Grenzen seinem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsprozentsatz entsprechend angepaßt.

5 C).2. Mögliche Formen monatlicher Referenzperioden und deren Inkraftsetzungsverfahren

5 C).2.a). Die nationalen monatlichen Referenzperioden (NMRP)

Auf nationaler Ebene wird die paritätische Vertrageskommission die nationalen monatlichen Referenzperioden vor dem 31. März des Jahres vor jenem des Inkrafttretens festlegen.

5 C).2.b). Die lokalen monatlichen Referenzperioden (LMRP)

Anpassungen der auf nationaler Ebene festgelegten Referenzperioden können auf lokaler Ebene erfolgen, unter Beachtung der unter Punkt C).1. von Artikel 5 vorgesehenen Grenzen.

Diese lokalen Anpassungen können nur aufgrund schriftlicher Vereinbarungen zwischen der jeweiligen Betriebsleitung und der (den) betroffenen Personaldelegation(en) erfolgen. Die Personaldelegation kann sich von den Unterzeichnergewerkschaften des Kollektivvertrages unterstützen lassen.

Die Vereinbarungen werden der paritätischen Vertrageskommission vor dem 30. Juni des Jahres vor jenem der Inkraftsetzung zwecks Überprüfung der Konformität mitgeteilt.

5 C).2.c). Die monatlichen Referenzperioden auf Dienststellenebene (MRPD)

Anpassungen der auf nationaler oder auf lokaler Ebene im voraus festgelegten Referenzperioden können auf Dienststellenebene erfolgen, unter Beachtung der unter Punkt C).1. von Artikel 5 vorgesehenen Grenzen.

Diese lokalen Anpassungen können nur aufgrund schriftlicher Vereinbarungen zwischen der Betriebsleitung und der (den) Personaldelegation(en) erfolgen. Besagte Vertretung(en) kann (können) sich von den Unterzeichnergewerkschaften des Kollektivvertrages unterstützen lassen.

Die Vereinbarungen werden der paritätischen Vertrageskommission vor dem 30. September des Jahres vor jenem der Inkraftsetzung zwecks Überprüfung der Konformität mitgeteilt.

5 C).2.d). Die individuellen monatlichen Referenzperioden (IMRP)

Um zyklische Planungssysteme in die Wege leiten zu können, können Planungsmodalitäten für eine Arbeitnehmergruppe festgelegt werden, die die im voraus festgelegten monatlichen Referenzperioden weiter auffächern.

Aufgrund der Kontinuitätsanfordernisse des im voraus festgelegten Planungssystems besteht die Möglichkeit einer Anpassung der letzten festgehaltenen Stufe der Referenzperiode innerhalb der unter Punkt C).1. von Artikel 5 vorgesehenen Grenzen.

Diese für eine oder mehrere Arbeitnehmergruppen in Kraft tretenden zyklischen Planungsmodelle sind Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und der (den) Personaldelegation(-en). Besagte Personaldelegation(en) kann (können) sich von den Unterzeichnergewerkschaften vorliegenden Kollektivvertrages unterstützen lassen.

Die Vereinbarungen werden der paritätischen Vertrageskommission vor dem 15. November des Jahres vor jenem der Inkraftsetzung zwecks Überprüfung der Konformität mitgeteilt.

5 C).3. Konformitätskontrolle und Mitteilung an die Arbeitnehmer

Die paritätische Vertrageskommission kann kein Projekt zurückweisen, das sich an die unter Punkt C).1. von Artikel 5 festgesetzten Grenzen hält. Innerhalb der gesetzten Frist eingereichte nicht konforme Projekte werden von Amts wegen zurückgewiesen, und dies auf Antrag einer der beiden Parteien der paritätischen Vertrageskommission. In diesem Fall muß der Betrieb die letzte von der paritätischen Vertrageskommission genehmigten Ebene der monatlichen Referenzperiode anwenden.

Bei Nichteinhaltung der MLRP, der MRPD und der IMRP kann die paritätische Vertrageskommission durch die den Einspruch erhebende Partei damit befaßt werden.

Bei fortdauernder Nichtbeachtung wird die paritätische Vertrageskommission den oder die vertragesverletzenden Betriebe auffordern, sich mit sofortiger Wirkung an die ursprünglich genehmigten Bedingungen zu halten, die von Amts wegen als anwendbar gelten. In letzter Instanz wird sie den Betrieb dazu auffordern, die letzte Ebene der von ihr angenommenen Referenzperiode anzuwenden.

Die Betriebsleitung wird der Belegschaft die NMRP, LMRP und IMRP spätestens im Monat nach ihrer Festlegung zur Kenntnis bringen. Die IMRP werden den betroffenen Arbeitnehmern

mindestens einen Monat vor ihrem Inkrafttreten seitens der Betriebsleitung zur Kenntnis gebracht, anhand einer schriftlichen Mitteilung über die zwölf laut dem zurückbehaltenen Modell festgelegten monatlichen Stundenzahlen.

Die paritätische Vertrageskommission wird nach und nach eine Anwendungsverordnung betr. die von den Betrieben im Rahmen der Konformitätskontrolle und der Mitteilung an die Arbeitnehmer einzuhaltenden Prozeduren ausarbeiten.

Artikel 6 Arbeitspläne

6 A). Allgemeines

Angesichts der Diensterfordernisse erstellen die Krankenhausleitungen regelmäßig Arbeitspläne für die unterschiedlichen Dienststellen, und sie achten dabei auf eine gerechte Verteilung der Arbeitstage und der täglichen Arbeitsstunden.

Die Ausarbeitung der Arbeitspläne erfolgt unter der Aufsicht der Betriebsleitung, nach Anhörung der Personaldelegation. Bei der Ausarbeitung der Arbeitspläne wird den Wünschen des Personals und bestimmten persönlichen Anliegen nach Möglichkeit Rechnung getragen.

6 B). Die Höchstzahl jährlicher Arbeitstage (Anzahl theoretischer Arbeitstage)

Die Arbeitspläne eines Arbeitnehmers müssen derart gestaltet sein, daß die Höchstzahl jährlicher Arbeitstage nicht überschritten wird. Diese Höchstzahl jährlicher Arbeitstage entspricht der Anzahl theoretischer Arbeitstage.

Die Anzahl theoretischer Arbeitstage wird errechnet, indem die Zahl der Samstage, der Sonntage und der nicht umgewandelten gesetzlichen Feiertage von der Gesamtzahl der Tage pro Jahr abgezogen wird.

Diese Anzahl theoretischer Arbeitstage entspricht der Höchstzahl an Arbeitstagen, zu der ein Arbeitnehmer herangezogen werden kann.

Jahr	1998	1999	2000
Anzahl Kalendertage	365	365	366
Anzahl Samstage	-52	-52	-53
Anzahl Sonntage	-52	-52	-53
Gesetzliche und übliche Feiertage, die nicht in vertragliche Urlaubstage umgewandelt werden	-10	-6	-4
Anzahl theoretischer Arbeitstage	251	255	256
Höchstzahl jährlicher Arbeitstage	251	255	256

Für jeden auf nachstehender Liste aufgeführten Urlaubstag wird ein Arbeitstag verbucht:

- jährlicher Erholungsurlaub;
- außergewöhnlicher gesetzlicher Urlaub in Anbetracht der diesbezüglichen Gesetzestexte;
- Beurlaubung im Krankheitsfall, entsprechend den Abmachungen des vorliegenden Kollektivvertrages;
- Beurlaubung für Weiterbildung, laut Gesetz vom 26. März 1992 über die
- Ausübung und Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe;
- bezahlter Urlaub für Weiterbildung auf Initiative des Arbeitgebers;
- Sozialurlaub;
- bezahlte Ruhetage und vertragesmäßigen Ausgleichsurlaub

6 C). Veröffentlichungsfrist und Mindestlaufzeit eines initialen Arbeitsplans

Der initiale Arbeitsplan wird mindestens 8 Tage vor seiner Inkraftsetzung veröffentlicht. Unabhängig von der gewählten Form der monatlichen Referenzperioden muß er mindestens für die Dauer von vier Kalenderwochen erstellt sein.

6 D). Monatliche Referenzperiode und initialer Arbeitsplan

Die im voraus festgesetzten monatlichen Referenzperioden legen die Anzahl der Arbeitsstunden des initialen Arbeitsplanes genau fest.

6 D).1. Überschreiten und Unterschreiten der monatlichen Referenzperiode durch den initialen Arbeitsplan

Bei der Ausarbeitung des initialen Arbeitsplans und abweichend von Punkt D). von Artikel 6 ist ein Unter- resp. Überschreiten der im voraus festgelegten Referenzperiode um 4 Stunden möglich, ohne einen Lohnzuschlag für Überstunden wegen Überschreiten (auf Monatsebene) der festgelegten monatlichen Referenzperiode nach sich zu ziehen. Nach Ablauf der Veröffentlichungsfrist des initialen Arbeitsplans ist ein solcher Vorgang nicht mehr möglich. Die vier Stunden des Über- resp. Unterschreitens sind nicht kumulierbar.

6 D).2. Die Abänderung des initialen Arbeitsplans zwecks Sicherung jenes Personalbestands, der zum guten Dienstbetrieb erfordert ist

Nach Ablauf der Veröffentlichungsfrist kann ein laut Punkt 6D). oder 6D).1. ausgearbeiteter initialer Arbeitsplan Gegenstand einer oder mehrerer Abänderungen sein, die erforderlich werden, um den betroffenen Dienststellen den zum guten Dienstbetrieb notwendigen Personalbestand zu sichern.

6 D).3. Die Änderung des initialen Arbeitsplans bei unvorhersehbaren Ereignissen sehr großen Ausmaßes

Abweichend von Punkt D). des Artikels 6 können Abänderungen des Arbeitsplans zwischen der Betriebsleitung und der Personaldelegation vereinbart werden, falls unvorhersehbare Ereignisse sehr großen Ausmaßes eintreten (Fall von höherer Gewalt). Besagte Personaldelegation kann sich von den Unterzeichnergewerkschaften des Kollektivvertrages unterstützen lassen.

Artikel 7 Die zusätzliche Arbeitszeit und deren Kompensation

7 A). Die Definition von Überstunden

Als Überstunden sind anzusehen:

a) Die effektiv am Arbeitsort geleisteten Arbeitsstunden, die aufgrund einer Änderung laut den Bestimmungen von Punkt D).2. von Artikel 6, im initialen Plan vorgesehene tägliche Arbeitsdauer überschreiten:

Eine Änderung, die dem Arbeitnehmer weniger als 120 Stunden (5 Tage) vor der tatsächlichen Leistungserbringung mitgeteilt wird, ist als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen. Wenn es sich um einen Tag handelt, an dem ursprünglich überhaupt keine Arbeitsleistung vorgesehen war, dann gilt als vereinbart, daß die gesamte tatsächliche Arbeitszeit als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen ist.

Eine Änderung, die dem Arbeitnehmer aber 120 Stunden (5 Tage) oder zu einem noch früheren Zeitpunkt vor der tatsächlichen Leistungserbringung mitgeteilt wird, ist nicht als Überschreitung des initialen Arbeitsplans auf Tagesniveau anzusehen.

Die einfache Verschiebung der Arbeitsstunden, die aber keine Überschreitung nach sich zieht, gibt kein Anrecht auf Überstundenzuschlag.

b) Die Arbeitsstunden, die die Anzahl der im initialen Arbeitsplan für den jeweiligen Arbeitnehmer festgelegten monatlichen Arbeitsstunden überschreiten, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 6 D). oder 6 D)1.

c) Die tatsächlich im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleisteten Arbeitsstunden, entsprechend den Bestimmungen des Artikel 8.

7 B). Der Überstundenzuschlag

Der Überstundenzuschlag für jede als Überstunde anerkannte Arbeitsstunde beläuft sich auf 50%.

Alle Arbeitszeitüberschreitungen aus persönlichen Gründen, die vom Arbeitnehmer selbst ausdrücklich angefragt wurden, geben kein Anrecht auf Zuschlag.

Falls die Gesamtzahl der Arbeitsstunden während der Referenzperiode unter der normalen Arbeitsdauer liegt (die gemäß den Bestimmungen der Punkte D)., D).1. und D).3. von Artikel 6 festgelegt ist), und falls dies auf persönliche Beweggründe zurückzuführen ist, wird dieser Unterschied auf die nächstfolgende Periode übertragen und vor Anwendung des für den Ausgleich von Überstunden vorgesehenen Koeffizienten in Abzug gebracht.

Eine offizielle Überstundenabrechnung ist dem Arbeitnehmer monatlich zu übergeben.

Jede Überstunde kann nur Anrecht auf einen einzigen Überstundenzuschlag geben.

7 C). Die Kompensation der Überstunden und ihres Zuschlags

Die Hälfte jeder Überstunde und ihres Überstundenzuschlags fließt in ein "Arbeitgeber-Stundenguthaben".

Die Hälfte jeder Überstunde und ihres Überstundenzuschlags fließt in ein "Arbeitnehmer-Stundenguthaben".

Die jeweiligen Stundenguthaben sind nach oben hin auf 100 Stunden für den Arbeitgeber und auf 50 Stunden für den Arbeitnehmer begrenzt.

Bei einer Überschreitung der Höchstgrenze des "Arbeitnehmer-Stundenguthabens" fließt der Überschuß automatisch in das "Arbeitgeber-Stundenguthaben".

Bei einer Überschreitung der Höchstgrenze des "Arbeitgeber-Stundenguthabens" wird der Überschuß automatisch bei der nächsten monatlichen Abrechnung ausgezahlt, so wie es Artikel 17 des vorliegenden Vertrages vorsieht.

a) Arbeitgeber-Stundenguthaben

Der Arbeitgeber verfügt über die Stunden dieses Guthabens. Wenn der Dienstbetrieb es erlaubt, kann er dem Arbeitnehmer an einem bestimmten Datum die Kompensation durch Freizeit vorschreiben. Diese Kompensation muß sich aber über ganze Arbeitstage erstrecken. Bei unterbrochener täglicher Arbeit, wie unter Punkt A). von Artikel 9 definiert, ist eine halbtägige Kompensation möglich.

b) Arbeitnehmer-Stundenguthaben

Der Arbeitnehmer verfügt über dieses Stundenguthaben. Wenn der Dienstbetrieb es erlaubt, steht dem Arbeitnehmer zum vereinbarten Datum die Kompensation durch Freizeit zu. Der Arbeitnehmer hat ein Anrecht darauf, die Kompensation stundenweise resp. halb- oder ganztags vorzunehmen.

Der Stand der Stundenguthaben wird dem Arbeitnehmer monatlich mitgeteilt.

Artikel 8 Der Bereitschaftsdienst

8 A). Definition

Unter Bereitschaftsdienst versteht man die Anwesenheit des Arbeitnehmers entweder im Krankenhaus selbst oder in dessen unmittelbarer Nähe, mit der Möglichkeit spätestens 10 Minuten nach Eingang des Anrufs zur Stelle zu sein.

Das mit Pförtnerdiensten betraute und über eine Dienstwohnung verfügende Personal fällt nicht unter diesen Bereitschaftsdienst.

Die Bestimmungen betreffend die Erreichbarkeit dieses Personals werden durch einen Sondervertrag geregelt.

8 B). Entschädigungen

Den Arbeitnehmern die erreichbar sein müssen, werden folgende Entschädigungen ausgezahlt (alle mit Index 100) (Stand des Punktwerts zum 1.1.1997):

- für Bereitschaft am Tag zwischen 8 und 18 Uhr: 14,67 F/Stunde

- für Bereitschaft in der Nacht, zwischen 18 Uhr und 8 Uhr am nächsten Morgen ist ein 20prozentiger Zuschlag geschuldet: die Entschädigung für Erreichbarkeit am Tag (14,67 F) wird um 2,94 F erhöht

- für Bereitschaft am Sonntag zwischen 6 Uhr am Sonntag morgen und 6 Uhr am Montag morgen ist ein 70prozentiger Zuschlag geschuldet: die Entschädigung für Erreichbarkeit am Tag (14,67 F) wird um 10,27 F erhöht

- für Bereitschaft an einem gesetzlichen Feiertag zwischen 6 Uhr morgens am Feiertag und 6 Uhr morgens am darauffolgenden Tag ist ein 100prozentiger Zuschlag geschuldet: die Entschädigung für Erreichbarkeit am Tag (14,67 F) wird um 14,67 F erhöht.

Die zugestandenen Zuschläge sind kumulierbar.

Bei einer Änderung des in Artikel 12 vorliegenden Vertrages definierten Punktwerts werden die Stundensätze der vorgenannten Entschädigungen entsprechend angepaßt. Die während des Bereitschaftsdiensts von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden geben Anrecht auf die im vorliegenden Kollektivvertrag vorgesehenen Zuschläge.

8 C). Ruhetage

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Ruhetag pro Zeitraum von 365 Stunden Bereitschaftsdienst (1997: 384 Stunden, 1998: 375 Stunden, 1999: 371 Stunden). Die Bereitschaftsstunden werden in ununterbrochener Buchführung kumuliert.

Pro Abschnitt von 32 Stunden, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Rahmen des Bereitschaftsdienstes gearbeitet hat, hat er Anrecht auf einen bezahlten Ruhetag. Die Anzahl der aufgrund dieser Bestimmung erfallenden Ruhetage ist allerdings auf sechs pro Jahr beschränkt. Die Stunden werden in ununterbrochener Buchführung kumuliert.

Die Entlohnung der Ruhetage in Verbindung mit dem Bereitschaftsdienst erfolgt nach dem Grundgehalt.

8 D). Allgemeine Bestimmungen

Während des Bereitschaftsdienstes wird für einen Arbeitseinsatz, dessen Dauer sich auf weniger als eine Stunde beläuft, eine ganze Stunde in Rechnung gestellt, einschließlich der Hin- und Rückfahrzeiten.

Jede neue angebrochene halbe Stunde, die über die erste Stunde hinausgeht, wird als geleistete halbe Stunde verrechnet.

Der zum Bereitschaftsdienst herangezogene Arbeitnehmer kann die kostenlose Zurverfügungstellung einer Schlafgelegenheit fordern, die im Rahmen der innerhalb des Betriebs bestehenden Möglichkeiten.

Ein Arbeitnehmer, der das Alter von 50 Jahren erreicht hat, kann vom Bereitschaftsdienst entbunden werden, sofern die Organisation des Dienstbetriebs dies erlaubt.

Artikel 9 Gesetzliche und vertragliche Pausen und Ruhezeiten

9A). Die nicht kontinuierliche (unterbrochene) Arbeitszeit

Die tägliche Arbeit im Rahmen von Schichtarbeit kann nicht durch eine nicht entlohnte Zeitspanne unterbrochen werden, abgesehen von den Mahlzeiten die auf Initiative des Arbeitnehmers in der Cafeteria eingenommen werden.

Bei anderen Arbeitsformen darf eine Unterbrechung nicht kürzer als eine Stunde und nicht länger als zwei Stunden sein. Pro Tag ist nur eine Unterbrechung erlaubt.

Abweichungen von diesen Prinzipien bleiben möglich, sofern sie Gegenstand einer schriftlichen Anfrage des Arbeitnehmers bei seinem hierarchischen Vorgesetzten oder von Vereinbarungen für Gruppen von Arbeitnehmern sind, die zwischen Betriebsleitung und Personaldelegation getroffen wurden. Eine solche Vereinbarung muß in schriftlicher Form festgehalten werden, um gültig sein.

9 B). Die Arbeitspause

Der einfache Imbiß, dessen Dauer 15 Minuten nicht überschreitet, wird nicht von der Berechnung der Arbeitsstunden abgezogen, wenn der Arbeitnehmer mindestens fünf Stunden hintereinander arbeitet. Die Personaldelegationen können in jedem Betrieb ein internes Pausenreglement mit der Betriebsleitung ausarbeiten oder aushandeln.

9 C). Die Zeitdauer der kontinuierlichen Ruhe pro Arbeitstag

Der Arbeitsplan muß eine ununterbrochene 14-stündige Ruhezeit pro Arbeitstag vorsehen.

9 D). Die Zeitdauer ununterbrochener Ruhe pro Woche

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhepause von 44 Stunden (großherzogliches Reglement vom 26. Juli 1996).

Arbeitnehmer die nicht in den Genuß dieser Ruhepause gekommen sind, haben Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag für jeden kompletten Zeitabschnitt von acht Wochen, ob aufeinanderfolgend oder nicht, in dem die ununterbrochene Ruhepause von 44 Stunden pro Woche nicht zugestanden wird.

9 E). Die ausgleichende Ruhezeit bei Nachtarbeit

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Ruhetag pro 304 Stunden Nachtarbeit (1997: 320 Stunden, 1998: 312 Stunden, 1999: 309 Stunden). Berücksichtigt werden dabei jene Stunden, für die der Nachtarbeitszuschlag gezahlt wurde.

Artikel 10 Das Prinzip des freien Wochenendes alle 14 Tage

10 A). Definition

Als freies Wochenende wird jenes Wochenende definiert, an dem der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung an seiner Arbeitsstelle erbringt.

Das freie Wochenende erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden arbeitsfreien Tagen, die zwischen 6.00 Uhr am Samstag morgen und 6.00 Uhr am Dienstag morgen liegen.

10 B). Regelung

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf mindestens 26 freie Wochenende pro Jahr und er kann im Gegenzug dazu verpflichtet werden, an 26 Wochenende pro Jahr zu arbeiten. Für jeweils drei

Wochenende an denen der Arbeitnehmer arbeiten mußte und die über die Zahl von 26 hinausgehen, hat er ein Anrecht auf einen zusätzlichen vertraglichen Urlaubstag:

29 gearbeitete Wochenenden /Jahr: ein erster zusätzlicher vertraglicher Urlaubstag
 32 gearbeitete Wochenenden /Jahr: ein zweiter zusätzlicher vertraglicher Urlaubstag
 35 gearbeitete Wochenenden /Jahr: ein dritter zusätzlicher vertraglicher Urlaubstag
 usw.

Eine Abrechnung betr. die Wochenenden, an denen der Arbeitnehmer gearbeitet hat, erfolgt jeweils zum Jahresende. Die vertraglichen Urlaubstage, auf die der Arbeitnehmer aufgrund der gearbeiteten Wochenende einen Anspruch hat, werden ihm im Jahr nach dem Referenzjahr zur Verfügung stehen. Die gearbeiteten Wochenende, die nicht in vertragliche Urlaubstage umgewandelt werden konnten, können nicht auf das folgende Jahr übertragen werden.

10 C). Ausnahme

Eine Ausnahme zur vorerwähnten Regelung bildet der Fall einer längeren Krankheit. Unter längerer Krankheit ist das krankheitsbedingte Fehlen des Arbeitnehmers an der Arbeitsstelle während mehr als zwei Wochen hintereinander zu verstehen. Für jede weitere anschließende Zeitspanne von 2 Wochen, die diese ursprüngliche Dauer überschreitet, verringert sich das Anrecht auf freie Wochenenden sich um 1 Einheit, zugleich wird aber auch die Anzahl der Wochenenden, an denen ein Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen werden kann, um 1 Einheit verringert.

Artikel 11 Der Urlaub

11 A). Die Urlaubsformen

11 A).1. Die gesetzlichen Urlaubstage

Die Arbeitnehmer kommen in den Genuß eines bezahlten Jahresurlaubs von 25 Arbeitstagen.

Die Dauer des Jahresurlaubs beläuft sich aber auf 27 Arbeitstage ab dem 1. Januar des Jahres, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird. Diese Zahl wird auf 28 Arbeitstage erhöht ab dem 1. Januar des Jahres, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer das Alter von 55 Jahren erreicht.

11. A).2. Die vertraglichen Urlaubstage

Für jedes Jahr wird die Mindestzahl der gesetzlichen Urlaubstage (siehe den vorstehenden Punkt A).1.) und der vertraglichen Urlaubstage festgelegt, durch die Addition der Anzahl gesetzlich festgelegter Urlaubstage und vertraglicher Urlaubstage, die durch die Umwandlung gesetzlicher und gebräuchlicher Feiertage in theoretische Arbeitstage entstehen:

- 1998 werden 4 gebräuchliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die keinem bestimmten Kalenderdatum zugeordnet sind;
- 1999 werden 4 gebräuchliche Feiertage und 4 gesetzliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die keinem bestimmten Kalenderdatum zugeordnet sind;

- 2000 werden 4 gebräuchliche Feiertage und 6 gesetzliche Feiertage in vertragliche Urlaubstage umgewandelt, die keinem bestimmten Kalenderdatum zugeordnet sind;

Die Handhabung der vertraglichen Urlaubstage ist dieselbe als die des gesetzlichen Urlaubs.

Tabelle der gesetzlichen und der vertraglichen Urlaubstage			
Jahr	1998	1999	2000
Gesetzliche Erholungsurlaubstage	25	25	25
Gesetzliche und übliche Feiertage, die in vertragliche Urlaubstage umgewandelt werden	4	8	10
Insgesamt	29	33	35

11 A).3. Die Verrechnung der gesetzlichen und der vertraglichen Urlaubstage

Für jeden gesetzlichen und vertraglichen Urlaubstag wird eine Stundenzahl verrechnet, die derjenigen einer normalen täglichen Bruttoarbeitszeitdauer entspricht.

11 A).4. Der gesetzliche Sonderurlaub

Der Arbeitnehmer, der seiner Arbeit aus persönlichen Gründen fernbleiben muß, hat Anrecht auf bezahlten Sonderurlaub, der folgendermaßen aufgliedert ist:

- 1) einen (1) Tag: beim Tod eines Verwandten oder Verschwägerten 2. Grades, d.h.: Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin;
- 2) zwei (2) Tage: bei der Entbindung der Ehefrau, der Geburt oder der Hochzeit eines anerkannten Kindes oder bei einem Umzug (ein einfacher Quartierwechsel ist einem Umzug nicht gleichgestellt);
- 3) drei (3) Tage: beim Tod eines Verwandten oder Verschwägerten ersten Grades; d.h.: Ehegatte, Lebenspartner (gegen Vorlage eines Haushaltsbescheinigung und/oder wenn er das Kind anerkannt hat), Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Sohn, Tochter, Schwiegersohn, Schwiegertochter;
- 4) sechs (6) Tage: bei der Hochzeit des Arbeitnehmers.

Der Sonderurlaub muß zum Zeitpunkt des entsprechenden Ereignisses genommen werden. Er kann nicht auf den normalen gesetzlichen Urlaub oder auf ein späteres Datum übertragen werden.

11 A).5. Der Sozialurlaub

Der Sozialurlaub entspricht maximal 5mal der normalen täglichen Bruttoarbeitsdauer, so wie sie unter Artikel 5 A). definiert ist. Er ist aufteilbar.

Bei Teilzeitarbeit wird dessen Dauer anteilig berechnet.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Sozialurlaub entsprechend der nachfolgenden einschränkenden Liste:

1) Ereignisse die unmittelbar mit der Person des den Sozialurlaub beantragenden Arbeitnehmers in Verbindung stehen.

- * gerichtliche Vorladungen (persönliche Angelegenheiten)
- * Prüfungen im Rahmen von Studien
- * schwerwiegende Zwischenfälle (z.B. Brand in der Wohnung)

2) Ereignisse im Zusammenhang mit einer Person, die dem Haushalt des Arbeitnehmers angehört (Kind, Partner/Ehegatte, Eltern) und angesichts derer die außergewöhnliche und punktuelle Hilfe und Unterstützung des Arbeitnehmers unerlässlich ist:

- * Pflege und Hilfe bei Krankheit oder Unfall
- * Arztbesuche, therapeutische Eingriffe und Behandlungen
- * größere Probleme im Zusammenhang mit dem Schulbesuch eines Kindes (ärztliche, psychologische, pädagogische Hilfsmassnahmen)

Der Sozialurlaub beschränkt sich auf die vorgenannten Fälle.

In jedem Betrieb werden eine Kommission der Privatbeamten und eine Kommission der Arbeiter gebildet. Wenn eine gemeinsame sich aus beiden Arbeitnehmerstatuten zusammensetzende Personaldelegation besteht, wird nur eine Kommission gebildet.

Diese Kommission ist zuständig für alle Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem Sozialurlaub stellen (Gewährung, Kontrolle, Massregelungen/Sanktionen, allgemeine Bewertung). Sie besteht aus zwei Mitgliedern (einem Mitglied der Betriebsleitung und einem Mitglied der Personaldelegation). Jede Entscheidung der Kommission muß in gegenseitigem Einvernehmen getroffen werden. Die Kommission wird mit folgenden Aufgaben betraut:

- 1) die Anträge auf Gewährung von Sozialurlaub entgegennehmen und darüber entscheiden, ohne aber die diesbezüglichen Bestimmungen des Kollektivvertrages zu beeinträchtigen.
- 2) die Kontrolle über die Anwendung des Sozialurlaubs ausüben und das Ergreifen von Massregelungen gegen jene Arbeitnehmer beschließen, denen Sozialurlaub zugestanden wurde und die sich in diesem Zusammenhang des Missbrauchs schuldig gemacht haben.
- 3) die allgemeine Entwicklung des Sozialurlaubs innerhalb des Betriebs bewerten und der paritätischen Vertrageskommission des Kollektivvertrages darüber Bericht erstatten.

Wenn der Sozialurlaub aus einem anderen als den auf der vorstehenden Liste aufgeführten Gründen beantragt wird, kann die zuständige Kommission dem Antrag stattgeben. Sie kann auch eine unbezahlte Verlängerung (unbezahlter Urlaub) zugestehen, wenn der Arbeitnehmer bereits den gesamten ihm für das laufende Jahr zustehenden Sozialurlaub verbraucht hat.

Zur Gewährung des Sozialurlaubs muß der Arbeitnehmer im voraus einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen Kommission einreichen. Der Antrag muß vorschriftsmäßig begründet sein und die Belegstücke (Bescheinigungen, Atteste ...) betreffend das Ereignis aufgrund dessen der Sozialurlaub beantragt wird, müssen beigelegt sein.

Im Antrag müssen zudem der Beginn und die Dauer des beantragten Sozialurlaubs festgehalten sein. In gebührend begründeten Fällen kann die Kommission eine zusätzliche Frist für das Vorlegen der erforderlichen Belegstücke bewilligen.

Das mißbräuchliche Handeln eines Arbeitnehmers, dem ein Sozialurlaub gewährt wurde, gilt als Schädigung der Interessen der Mitarbeiter und des Betriebs. Um mißbräuchlichem Handeln vorzubeugen und um die Beachtung der grundlegenden Ideen und Zielsetzungen der Sozialpartner in bezug auf die Einführung des Sozialurlaubs zu sichern, ist es Aufgabe der zuständigen Kommission, Massregelungen gegen jedes mißbräuchliche Handeln eines Arbeitnehmers in Zusammenhang mit der Gewährung eines Sozialurlaubs zu ergreifen.

Daher wird folgender Katalog festgehalten, wobei die Sanktion der Schwere des festgestellten Mißbrauchs angepaßt wird:

* Sanktionen:

- 1) Der Sozialurlaub, in dessen Genuß der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt.
- 2) Der Sozialurlaub, in dessen Genuß der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt, und er verliert das Recht auf Sozialurlaub für das laufende Jahr.
- 3) Der Sozialurlaub, in dessen Genuß der Arbeitnehmer war (oder ist), wird in unbezahlten Urlaub umgewandelt, und er verliert das Recht auf Sozialurlaub für das laufende Jahr und für das nachfolgende Jahr.

11 A).6. Der unbezahlte Urlaub

11 A).6.a). Der unbezahlte Urlaub im Anschluß an einen Mutterschaftsurlaub oder einen Adoptionsurlaub

Der Arbeitnehmer hat auf seinen Antrag hin Anrecht auf einen unbezahlten Urlaub im Anschluß an einen Mutterschaftsurlaub oder an einen Adoptionsurlaub. Der in diesem Abschnitt erwähnte unbezahlte Urlaub wird für ein ganzes Jahr zugestanden. Zwischen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub und den in diesem Artikel erwähnten unbezahlten Urlaub kann weder ein Zeitabschnitt dienstlicher Tätigkeit noch eine Urlaubszeit eingefügt werden.

Der Arbeitnehmer muß seinem Arbeitgeber in jedem Fall einen Monat vor dem Ende des unbezahlten Urlaubs Mitteilung über seine tatsächliche Rückkehr machen.

Sollte es im Laufe des unter dem ersten Absatz erwähnten unbezahlten Urlaubs zu einer Schwangerschaft oder Adoption kommen, dann ist der unbezahlte Urlaub an jenem Tag beendet, an dem der Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub beginnt, und der Arbeitnehmer hat ggf. Anrecht auf einen neuen unbezahlten Urlaub, laut den gleichen Bedingungen und Modalitäten.

Wenn die Arbeitnehmerin vor ihrer Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub wiederum schwanger wird, ohne daß der Zeitpunkt des neuen Mutterschaftsurlaubs in die laufende unbezahlte Urlaubszeit fällt, dann muß sie, sobald sie davon Kenntnis hat, den Arbeitgeber darüber benachrichtigen, der den unbezahlten Urlaub verlängern wird bis zum Tag des Beginns des neuen Mutterschaftsurlaubs.

Der unbezahlte Urlaub im Anschluß an einen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub gilt - abgesehen von der nicht erfolgenden Lohnzahlung und des nicht bestehenden Anrechts auf Jahresurlaub und auf Ausgleichsurlaub - als vollständige Dienstzeit im Hinblick auf die im Zweijahresrhythmus erfolgenden Lohnanpassungen gemäss den Bestimmungen der Berufslaufbahn.

11 A).6.b). Der unbezahlte Urlaub sonstiger Natur

Ein unbezahlter Urlaub sonstiger Natur kann dem Arbeitnehmer in folgenden Fällen zugestanden werden:

- zur Erziehung eines oder mehrerer unterhaltspflichtiger Kinder unter 15 Jahren;
- aus persönlichen, familiären oder beruflichen Gründen, die gebührend begründet sein müssen

Der erwähnte unbezahlte Urlaub kann beantragt und gewährt werden für mindestens drei Monate und höchstens drei Jahre, und in jedem Fall ein einziges Mal für die ganze gewünschte Laufzeit.

Der Arbeitnehmer muß seinen Arbeitgeber in jedem Fall einen Monat vor dem Ende des unbezahlten Urlaubs Mitteilung über seine tatsächliche Rückkehr machen.

Sollte es im Laufe des erwähnten unbezahlten Urlaubs zu einer Schwangerschaft oder Adoption kommen, dann ist der unbezahlte Urlaub an jenem Tag beendet, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, und der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub, und ggf. auf einen neuen unbezahlten Urlaub, gemäß den unter Punkt A).6.a). und A).6.b)., Absätze 1, 2 und 3 angeführten Bedingungen und Modalitäten.

Wenn die Arbeitnehmerin vor ihrer Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub schwanger wird, ohne daß der Zeitpunkt des Mutterschaftsurlaubs in die laufende unbezahlte Urlaubszeit fällt, dann muß sie, sobald sie davon Kenntnis hat, den Arbeitgeber darüber benachrichtigen, der den unbezahlten Urlaub verlängern wird bis zum Tag des Beginns des neuen Mutterschaftsurlaubs.

Der unbezahlte Urlaub sonstiger Natur gibt weder Anrecht auf Lohnanpassungen im Zweijahresrhythmus (Dienstalter) noch auf Jahres- und Ausgleichsurlaub.

11 A).6.c). Allgemeine Bestimmung

Es versteht sich von selbst, daß die Arbeitnehmer während des unter den Punkten A).6.a) und A).6.b). erwähnten unbezahlten Urlaubs nicht seitens des Arbeitgebers sozialversichert sind.

11 A).7. Urlaub im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall werden die im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden bei der monatlichen Arbeitszeitabrechnung in Rechnung gestellt, aber es besteht kein Anrecht auf Zuschlag für Sonntags- und Nachtarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

Wenn die Person an einem Ruhetag krank ist, dann ist dieser Tag hinfällig. Die im Dienstplan vorgesehenen freien Tage, die als Ausgleich für bereits geleistete Überstunden dienen sollen, die als solche gemäß den Bestimmungen von Artikel 7 der vorliegenden Vereinbarung anerkannt wurden, bleiben aber erhalten.

11 B). Die Bezahlung des Urlaubs:

11 B).1. Die Berechnung der Vergütung für Erholungsurlaub, Sozialurlaub und gesetzlichen Sonderurlaub

Artikel VIII des Gesetzes vom 26. Juli 1975 bestimmt folgendes: "Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Vergütung, die dem mittleren täglichen Lohn jener drei Monate entspricht, die dem Urlaubsantritt unmittelbar vorausgingen".

Im Hinblick auf die Durchführung dieser Bestimmung haben beide Vertragsparteien folgende Vereinbarung getroffen:

1) Als zusätzliche Lohnbestandteile sind anzusehen:

- die Familienzulage,
- die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und für Überstunden
- die Zuschläge für Bereitschaftsdienst am Tag, in der Nacht, am Sonntag und an einem gesetzlichen Feiertag

2) Berechnung der Urlaubsvergütung auf der Grundlage des Durchschnitts der letzten drei Monate.

Die innerhalb eines Monats verbrauchten Urlaubsstunden (Anzahl der Urlaubstage ist mit der theoretischen täglichen Bruttoarbeitszeit zu multiplizieren) werden mit den Bruttolöhnen Indexstand 100 (Grundgehalt und zusätzliche Lohnbestandteile sind vorstehend definiert) der drei vorausgegangenen Monate multipliziert. Dieses Produkt wird geteilt durch das Dreifache der theoretischen monatlichen Arbeitszeit, so wie sie unter Artikel 16 A).2). vorliegender Vereinbarung definiert ist.

Das Grundgehalt und die Familienzulage werden anteilmäßig gemäss den bei der Berechnung der Urlaubsstunden verbuchten Stunden verringert.

Unterschiedliche Berechnungsmethoden sind möglich, sofern das gleiche Ergebnis erzielt wird.

3) Berechnung der Urlaubsvergütung auf der Grundlage der während 11 Monaten des Jahres (Januar bis November) gezahlten Zuschläge.

Die unter 2) angeführte Methode bedingt eine umfangreiche Verwaltungsarbeit und ist nur mittels Datenverarbeitungssystem durchführbar, so daß man auf eine vereinfachte Methode zurückgreifen kann.

Die Stunden von Nacht- und Sonntagsarbeit, der Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die Überstunden und die Bereitschaftsdienststunden am Tag, in der Nacht, an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, die dem Arbeitnehmer während der Monate Januar bis November gutgeschrieben wurden, werden addiert. Die Gesamtzahl jeder Leistungskategorie wird mit 0,075 multipliziert ($25 : 335$, d.h. 25 Urlaubstage pro Jahr und 11 Monate des Jahres) und das Ergebnis wird dem Lohn des Monats Dezember hinzugefügt. Die aus dieser Rechnung hervorgehenden Bruchteile werden folgendermaßen abgerundet:

von 01 bis 49 auf die niedrigere Einheit
 von 50 bis 99 auf die höhere Einheit

4) Der für den Monat der Auszahlung der Urlaubsvergütung anwendbare Indexstand ist bei der Anwendung von Punkt 2) zu berücksichtigen.

Wenn es innerhalb der für die Berechnung der Urlaubsvergütung vorgesehenen Referenzperiode oder während des Urlaubs zu endgültigen Lohnerhöhungen kommt, die auf gesetzlichen Bestimmungen, dem Tarifvertrag oder dem individuellen Arbeitsvertrag beruhen, dann muß dies für jeden Monat bei der Berechnung der Urlaubsvergütung berücksichtigt werden.

5) Der Urlaub eines Arbeitnehmers, der keine Lohnzuschläge bezieht, muß nicht gesondert berechnet werden.

6) Der Urlaub eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wird anteilig zu seinem vertraglichen Beschäftigungssatz berechnet.

11 B).2. Die Berechnung der Vergütung für die vertraglich vereinbarten Urlaubstage

Die vertraglich vereinbarten Urlaubstage werden vergütet gemäß dem Grundgehalt des Arbeitnehmers, im Gegensatz zur Vergütung des gesetzlichen Urlaubs, die nach dem Durchschnitt der drei vorausgegangenen Monate errechnet wird.

Unabhängig von ihrer Umwandlung in vertraglich vereinbarte Urlaubstage, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 11.A).2., gibt die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen Anrecht auf Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

11 B).3. Die Berechnung des Krankengelds und das Prinzip der Lohnfortzahlung

Beim Urlaub im Krankheitsfall werden die im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden bei der Berechnung des Krankengelds in Rechnung gestellt.

Für jede Stunde krankheitsbedingter Abwesenheit hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Vergütung, die dem mittleren Stundenlohn der drei Monate entspricht, die seiner krankheitsbedingten Abwesenheit vorausgingen. Bei den drei Monaten die der krankheitsbedingten Abwesenheit vorausgingen, werden keine ganzen Krankheitsmonate berücksichtigt.

Die Berechnung des Krankengelds erfolgt analog zu jener des Erholungsurlaubs (11 B).1). des vorliegenden Kollektivvertrages).

Das Prinzip der Lohnfortzahlung während des Monats des Krankheitsbeginns und der anschließenden drei Monate an Arbeiter, die in Mitgliedsbetrieben der EHL beschäftigt sind, ist definitiv verallgemeinert.

Kapitel 2 Die Gehälter

Artikel 12 Der Lohn und der Punktwert

Während der ganzen Dauer seiner Diensttätigkeit hat der Arbeitnehmer Anrecht:

- a) auf das seiner Funktion entsprechende Grundgehalt, das sich aus seiner Einklassifizierung in der Tabelle ergibt, die den Artikel 14 vorliegenden Vertrages bildet, und ggf. einschließlich der in Artikel 15 vorgesehenen Verantwortlichkeitsprämie.
- b) auf die Familienzulage, aber ausschließlich unter der Voraussetzung daß sie entsprechend den Bestimmungen von Artikel 19 vorliegenden Vertrages geschuldet ist;
- c) auf die Jahresendzulage, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 18 vorliegenden Vertrages;
- d) auf die Erhöhungen und Zuschläge entsprechend den Bestimmungen der Artikel 16, 17, 20 und 21 vorliegenden Vertrages;
- e) auf die Vergütungen für die Stunden der Erreichbarkeit im Rahmen des Bereitschaftsdienstes, entsprechend den Bestimmungen von Artikel 8 vorliegenden Vertrages.

Allgemeine Anmerkung: Der Lohn wird an jedem Monatsende postnumerando ausgezahlt. Die Bruchteile von Franken, die sich aus der Berechnung von jedem nachstehend definierten Lohnelement ergeben, werden folgendermaßen abgerundet:

von 01 bis 49 einen Franken nach unten
von 50 bis 99 einen Franken nach oben

Die Grundgehälter aller Arbeitnehmer werden ermittelt durch die Multiplikation der Punktzahl die auf ihrer Klassierung beruht mit dem Punktwert.

Der monatliche Punktwert zum Indexstand 100 der Lebenshaltungskosten ist folgendermaßen festgelegt:

ab 01.01.1997: 82,916
ab 01.01.1998: 83,206
ab 01.01.1999: 83,498
ab 01.01.2000: 83,790

Artikel 13 Festlegung des Laufbahnbeginns und Anrechnung des Dienstalterbonus.

13A). Festlegung des Laufbahnbeginns

Das fiktive Alter des Laufbahnbeginns ist festgelegt auf:

- 18 Jahre für Arbeiter der Laufbahnen A, B, C
- 19 Jahre für die Pflegehelfer und die Beamten der Laufbahnen A und B
- 21 Jahre für alle anderen Privatbeamten und für die Arbeiter der Laufbahnen D.

Ein Arbeitnehmer der das fiktive Alter des Laufbahnbeginns erreicht hat, wird auf der ersten Stufe seiner Laufbahn eingeklassiert.

Die Entlohnung eines Arbeitnehmers, der das fiktive Alter des Laufbahnbeginns noch nicht erreicht hat, wird um den Wert einer Stufe herabgesetzt.

Die Entlohnung eines Arbeitnehmers im Arbeiterverhältnis, der noch keine 18 Jahre alt ist, beträgt:

60% des Grundgehalts des Arbeitnehmers der das fiktive Alter des Laufbahnbeginns noch nicht erreicht hat, bei vollendetem 15. Lebensjahr

70% des Grundgehalts des Arbeitnehmers der das fiktive Alter des Laufbahnbeginns noch nicht erreicht hat, bei vollendetem 16. Lebensjahr

80% des Grundgehalts des Arbeitnehmers der das fiktive Alter des Laufbahnbeginns noch nicht erreicht hat, bei vollendetem 17. Lebensjahr

Wenn der Geburtstag auf einen anderen Tag als den Monatsersten fällt, dann wird der Laufbahnbeginn auf den ersten Tag des nächstfolgenden Monats verschoben.

13 B). Dienstalterbonus

Alle Arbeitnehmer, die nach dem Erreichen des fiktiven Alters des Laufbahnbeginns ihren Dienst antreten und anerkannte Diplome oder Bescheinigungen vorlegen, die zur Ausübung ihrer Funktion erforderlich sind, kommen in den Genuß einer Laufbahnnachbildung zum Zeitpunkt ihrer Einstellung, zwecks Bestimmung ihres fiktiven Ausgangspunktes.

Die Regeln zur Bestimmung des Dienstalterbonus lauten folgendermaßen:

Die Arbeiter der Laufbahnen A und B kommen nicht in den Genuß des Dienstaltersbonus; jene der Laufbahn C können in den Genuß eines Dienstaltersbonus kommen, entsprechend den Regeln, die für die anderen Arbeitnehmer erstellt sind.

Für die anderen Arbeitnehmer gelten folgende Regeln:

Die in einem Mitgliedsbetrieb der EHL erworbenen Dienstjahre werden zu 100% und ohne Einschränkungen ab dem fiktiven Alter des Laufbahnbeginns angerechnet.

Die vorher von dem Arbeitnehmer im entsprechenden Beruf, der in vorliegendem Vertrag vorgesehen ist, erworbenen Dienstjahre, die aber nicht in einem Mitgliedsbetrieb der EHL

geleistet wurden, werden zu 50% angerechnet, mit einem Höchstbonus von 12 Jahren (6 Biennalen) ab dem fiktiven Alter des Laufbahnbeginns. Die Spezialisierungsjahre, die ein Arbeitnehmer eines Mitgliedsbetriebs der EHL auf sich genommen hat, geben Anrecht auf eine 100%ige Gutschrift seiner Ausbildungszeit in seiner neuen Laufbahn, soweit diese Zeit nicht die vorgesehene Norm überschreitet, sowie seiner vorherigen Dienstzeiten innerhalb der EHL.

Der Bonus wird nach kompletten Monaten gezählt, ein Zeitraum unterhalb eines Monats wird nicht berücksichtigt.

Jener Zeitraum, den der Arbeitnehmer in einem Mitgliedsbetrieb der EHL verbracht hat, aber in einer niedrigeren als seiner normalen Laufbahn eingestuft war, da er die Zulassungsbedingungen für die normale Laufbahn nicht erfüllte, wird in seiner Gesamtheit als Dienstalster gutgeschrieben.

Artikel 14 Die Einklassierung in die Berufslaufbahnen

14 A) Die Privatbeamten

14 A).1). Die Angestellten in Gesundheitsberufen

ES 1.0: Krankenpflegehelfer

Laufbahnbeginn: 153 Punkte

Laufbahnende: 263 Punkte

Laufbahnverlauf: 10 Biennalen à 11 Punkte

ES 2.0: Krankenpfleger, medizinisch-technischer Röntgenassistent und
medizinisch-technischer Laborassistent, diplomierter Erzieher

Laufbahnbeginn: 195 Punkte

Laufbahnende: 370 Punkte

Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 14 Punkte, 7 Biennalen à 15 Punkte

ES 3.0: Krankenpfleger in der Psychiatrie, Kinderkrankenpfleger

Laufbahnbeginn: 195 Punkte

Laufbahnende: 383 Punkte

Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 14 Punkte, 7 Biennalen à 15 Punkte,
1 Biennale à 13 Punkte

ES 4.0: medizinisch-technischer Chirurgieassistent, Krankenpfleger im
Anästhesiebereich, Masseur, Hebamme

Laufbahnbeginn: 208 Punkte

Laufbahnende: 396 Punkte

Laufbahnverlauf: 7 Biennalen à 14 Punkte, 6 Biennalen à 15 Punkte

ES 5.0: Graduierter Erzieher mit Diplom, graduierter Krankenpfleger, Laborant, Diätspezialist, Beschäftigungstherapeut, Psychomotoriker, Sozialassistent, Sprachheilpädagoge, Krankengymnast

Laufbahnbeginn: 278 Punkte

Laufbahnende: 470 Punkte

Laufbahnverlauf: 8 Biennalen à 19 Punkte, 2 Biennalen à 20 Punkte

14 A).2). Die Beamten in den Bereichen Verwaltung, Logistik und Technik

EA 1.0: Laufbahn A, Beamter ohne Diplom

Laufbahnbeginn: 137 Punkte

Laufbahnende: 230 Punkte

Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 9 Punkte, 6 Biennalen à 8 Punkte

EA 2.0: Laufbahn B, Beamter mit einer Qualifikation unter Gruppe B1

Laufbahnbeginn: 153 Punkte

Laufbahnende: 263 Punkte

Laufbahnverlauf: 10 Biennalen à 11 Punkte

EA 2.1: Laufbahn B1, Beamter der die "5e secondaire" oder die "9e secondaire technique" bestanden hat, und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung nachweisen kann

Laufbahnbeginn: 162 Punkte

Laufbahnende: 272 Punkte

Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 12 Punkte, 5 Biennalen à 10 Punkte

EA 3.0: Laufbahn C (ehemalige "Expeditionär"-Laufbahn)

Beamter mit CATP oder CAP

Beamter, der die "3e secondaire" bestanden hat

Beamter mit Studienabschlußbescheinigung der Mittelschule

Beamter, der 5 Jahre technischen Sekundarunterricht bestanden hat, Fachrichtung Technik oder Fachrichtung Techniker

Laufbahnbeginn: 173 Punkte

Laufbahnende: 303 Punkte

Laufbahnverlauf: 10 Biennalen à 13 Punkte

- EA 3.1: Laufbahn C1, Techniker, Handwerker mit Meisterbrief
- Laufbahnbeginn: 196 Punkte
 Laufbahnende: 322 Punkte
 Laufbahnverlauf: 9 Biennalen à 14 Punkte
- EA 4.0: Laufbahn D, Beamter mit klassischem Abiturzeugnis oder mit technischem Abiturzeugnis, Ingenieurtechniker
- Laufbahnbeginn: 208 Punkte
 Laufbahnende: 400 Punkte
 Laufbahnverlauf: 8 Biennalen à 14 Punkte, 4 Biennalen à 20 Punkte
- EA 5.0: Laufbahn E, Beamter im Verwaltungs-/Logistikbereich, mit 2- und 3jähriger Ausbildung nach dem Abitur
- Laufbahnbeginn: 278 Punkte
 Laufbahnende: 470 Punkte
 Laufbahnverlauf: 8 Biennalen à 19 Punkte, 2 Biennalen à 20 Punkte

14 B). Die Arbeiter

- OU 1.0: Laufbahn A, Hilfsarbeiter
- Laufbahnbeginn: 106 Punkte
 Laufbahnende: 166 Punkte
 Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 4 Punkte, 5 Biennalen à 5 Punkte und weitere drei Biennalen à 5 Punkte nach 20 Dienstjahren
- OU 2.0: Laufbahn A, Arbeiter
- Laufbahnbeginn: 112 Punkte
 Laufbahnende: 172 Punkte
 Laufbahnverlauf: 5 Biennalen à 4 Punkte, 5 Biennalen à 5 Punkte und weitere drei Biennalen à 5 Punkte nach 20 Dienstjahren
 Der Arbeiter aus Gruppe B kann in Gruppe C aufsteigen
- OU 3.0: Laufbahn C, Arbeiter ohne Diplom, mit handwerklichen Arbeiten betraut (Hauptarbeiter in der Waschküche, Koch ohne Diplom, Lagerhalter ohne Diplom, Gärtner ohne Diplom, Elektriker ohne Diplom, Installateur ohne Diplom, Schreiner ohne Diplom, Schlosser ohne Diplom, Chauffeur)
- Laufbahnbeginn: 119 Punkte
 Laufbahnende: 223 Punkte
 Laufbahnverlauf: 4 Biennalen à 6 Punkte und 10 Biennalen à 8 Punkte
 Der Arbeiter aus Gruppe C kann in Gruppe D aufsteigen

OU 4.0: Laufbahn D, Handwerker mit CAP oder CATP

Laufbahnbeginn: 141 Punkte

Laufbahnende: 279 Punkte

Laufbahnverlauf: 6 Biennalen à 11 Punkte und 6 Biennalen à 12 Punkte

Die Tabellen der Beamten- und Arbeiterlaufbahnen werden in der Anlage zum vorliegenden Kollektivvertrag geführt.

Falls der Gesetzgeber neue Berufe schafft, aufgrund der Tatsache, daß dem Krankenhausbereich neue Aufgaben zufallen oder infolge der Ausdehnung der EHL auf andere Bereiche, wie z.B. die Pflegeheime, wird die im Kollektivvertrag vorgesehene paritätische Vertrageskommission mit der Ausarbeitung neuer Laufbahnen beauftragt, unter Beachtung und entsprechend der bestehenden Lohnhierarchie.

Artikel 15 Die Verantwortlichkeitsprämien

Verantwortlichkeitsprämien in Höhe von 15, 30, 45 oder 60 Punkten können den Arbeitnehmern bewilligt werden. Die Zuteilungsmodalitäten dieser Prämien werden durch ein internes Reglement bestimmt, das vom gemischten Betriebsrat ausgearbeitet wird - sofern ein solcher besteht - oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Personaldelegation und der Betriebsleitung eines jeden einzelnen Betriebs vereinbart wird.

Artikel 16 Berechnung der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

16. A). Definition des Stundenlohns

16. A).1. Formel

Der Stundenlohn wird laut folgender Formel definiert:

GL	=	Monatlicher Grundlohn (siehe Artikel 12.a))
ZF	=	Zuschlag für Familienzulage
BE	=	Entschädigung für Bereitschaftsdienst
Y	=	Summe der 3 vorgenannten Elemente (GL + ZF + BE);
GTMA	=	Geltende theoretische monatliche Arbeitszeit
Y		
-----	=	SL (Stundenlohn)
GTMA		

16. A).2 Theoretische monatliche Arbeitsdauer

Die theoretische monatliche Arbeitsdauer beträgt:

173,00 Stunden im Jahr 1997
168,68 Stunden im Jahr 1998
166,51 Stunden im Jahr 1999
164,35 Stunden im Jahr 2000

16. B) Zuschlag für Sonntagsarbeit

Definition: Unter Sonntagsarbeit versteht man die Arbeit, die zwischen 6 Uhr am Sonntag morgen und 6 Uhr am Montag morgen geleistet wird (SS). Für jede am Sonntag gearbeitete Stunde hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf seinen vertraglich festgesetzten Stundenlohn, der mit 70% Aufschlag versehen wird.

Formel des Lohnzuschlags: $SL \times SS \times 1,7 = Z \text{ Franken}$

Wenn die am Sonntag geleisteten Stunden durch eine entsprechende Ruhezeit während der Woche kompensiert werden, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 70% geschuldet.

Formel des Aufschlags: $SL \times SS \times 0,7 = Z \text{ Franken}$

16. C) Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Definition: Unter Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag versteht man die Arbeit, die zwischen 6 Uhr früh am Feiertag und 6 Uhr früh am darauffolgenden Morgen geleistet wird (FS). Der Arbeitnehmer hat den ganzen Tag lang Anrecht auf seinen vertraglich festgesetzten Lohn. Zusätzlich hat er Anrecht auf:

- 1) die Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeit,
- 2) einen Aufschlag in Höhe von 100% auf den unter 1) erwähnten Arbeitsstunden.

Formel des Lohnzuschlags: $SL \times FS \times 2 = Z \text{ Franken}$

Wenn die am Feiertag geleisteten Stunden durch eine entsprechende bezahlte Ruhezeit während der Woche kompensiert werden, dann ist nur der Aufschlag in Höhe von 100% geschuldet.

Formel des Aufschlags: $SL \times FS \times 1 = Z \text{ Franken}$

Unabhängig von ihrer Umwandlung in vertraglich festgelegte Urlaubstage gemäß den Bestimmungen von Artikel 11.A).2., gibt die an gesetzlichen Feiertagen erbrachte Arbeitsleistung Anrecht auf die Zuschläge für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

16 D). Zuschlag für Nachtarbeit

Definition: der Begriff "Nacht" umfaßt die Zeitspanne zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh am folgenden Morgen. Abweichungen von dieser Regel sind in dem Sinne möglich, daß die Nachtarbeit die als solche entlohnt wird, über die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr am nächsten Morgen geleisteten Stunden hinausgehen kann (NS). Für jede während der Nacht gearbeitete Stunde hat der Arbeitnehmer Anrecht auf seinen vertraglichen Stundenlohn plus 20% Aufschlag.

Formel des Aufschlags: $SL \times NS \times 0,2 = Z \text{ Franken}$

Anmerkung: Die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag geleisteten Nachtstunden geben Anrecht auf den Kumul der obengenannten Zuschläge.

Artikel 17 Die Entlohnung der Überstunden

Die Entlohnung der Überstunden (ÜS) aufgrund des Artikels 7 vorliegender Vereinbarung erfolgt laut folgender Formel:

$SL \times \ddot{U}S \times 1,5 = Z \text{ Franken}$

Artikel 18 Jahresendzulage

Der Arbeitnehmer kommt in den Genuß einer Jahresendzulage, die mit dem Lohn des Monats Dezember ausgezahlt wird.

1997 entspricht der Betrag dieser Zulage 80% des für den Monat Dezember 1997 geschuldeten Grundlohns.

1998 entspricht der Betrag dieser Zulage 80% des für den Monat Dezember 1998 geschuldeten Grundlohns.

1999 entspricht der Betrag dieser Zulage 90% des für den Monat Dezember 1999 geschuldeten Grundlohns.

Ab dem Jahr 2000 ist der Betrag dieser Zulage gleich 100% des für den Monat Dezember 1998 geschuldeten Grundlohns.

Unter Grundlohn versteht man in vorliegendem Artikel jenen Lohn, der sich aus der Anwendung der Laufbahntabelle des vorliegenden Kollektivvertrages ergibt und ggf. um die Verantwortlichkeits- resp. Funktionsprämien erhöht wird.

Der im Lauf des Jahres in den Dienst getretene Arbeitnehmer erhält jene Anzahl an Zwölfteln des vorgesehenen Prozentsatzes des Grundlohns des Monats Dezember, die der Anzahl von Monaten entspricht, die seit seinem Dienstantritt im Betrieb vergangen sind.

Der Arbeitnehmer, der den Betrieb im Lauf des Jahres verlässt, aus anderen Gründen als die der Kündigung wegen schwerwiegenden Fehlers, erhält jene Anzahl an Zwölfteln des vorgesehenen Prozentsatzes des letzten Monatslohns, die der Anzahl von Monaten seiner Arbeitstätigkeit während des Jahres entspricht.

Das Anrecht auf die Jahresendzulage entsteht erst ab mindestens drei Arbeitsmonaten, die im jeweiligen Jahr in Krankenhäusern geleistet wurden, die in den Anwendungsbereich vorliegenden Vertrages fallen.

Die Handhabung der Zahlung der Jahresendzulage wird durch das Anwendungsreglement vom 12. Dezember 1995 der paritätischen Vertrageskommission bestimmt, das sich in der Beilage vorliegenden Vertrages befindet.

Artikel 19 Familienzulage

1) Neben seinem Lohn kommt der Arbeitnehmer in den Genuß einer Familienzulage.

2) Die Familienzulage ist gleich 8,1 Prozent des Grundlohns, mit einem Minimum von 25 und einem Maximum von 29 Lohnpunkten. Sie kann allerdings weder unter 25 Punkten liegen noch 29 Punkte überschreiten.

Bei Beschäftigten im Teilzeitarbeitsverhältnis wird die solcherart bestimmte Familienzulage im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit berechnet. Jene Arbeitnehmer, die im Genuß unbezahlten Urlaubs sind, haben kein Anrecht auf die Familienzulage während der Dauer dieses Urlaubs.

3) Anrecht auf die Familienzulage hat:

a) der verheiratete Arbeitnehmer, der nicht getrennt von Tisch und Bett lebt;

d) der Verwitwete, gerichtlich getrennt lebende oder geschiedene Arbeitnehmer, sowie der ledige Arbeitnehmer:

- wenn er ein oder mehrere unterhaltsberechtigende Kinder hat. Als unterhaltspflichtiges Kind im Sinne vorliegender Vereinbarung gilt das eheliche Kind, das anerkannte uneheliche Kind oder das Adoptivkind des Arbeitnehmers, für das er Familienzulagen bezieht oder bezogen hat;
- wenn er auf beträchtliche Art zum Unterhalt eines Verwandten oder Verschwägerten bis zum vierten Grad inklusive beiträgt, der in seinem Haushalt lebt, oder wenn er zur Zahlung von Alimenten verpflichtet ist aufgrund einer richterlichen Entscheidung, es sei denn die Zulage würde dem anderen Ehegatten infolge der Ausführung vorstehender Bestimmung zustehen.

4) Der Arbeitnehmer männlichen oder weiblichen Geschlechts in Diensten eines Krankenhauses, das vorliegenden Tarifvertrag unterschrieben hat, bezieht keine Familienzulage wenn der Ehegatte folgendem entspricht:

- entweder der Definition des öffentlichen Bediensteten im Sinne des Gesetzes vom 20. Mai 1983, so wie es Artikel 9.4. des Gesetzes über das Staatsbeamtenamt abgeändert hat,
- oder der Definition eines Beamten, der dem öffentlichen Beamten oder öffentlichen Angestellten gleichgestellt ist,
- oder der Definition eines Gemeindebeamten oder -angestellten,
- oder der Definition eines Staatsarbeiters, eines Arbeiters der Krone, der Abgeordnetenkammer, des Staatsrats, des Wirtschafts- und Sozialrats, der Gemeindesyndikate, der öffentlichen Einrichtungen die der Überwachung durch Gemeinden unterliegen, der Gemeindeverwaltungen und der nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Falls der Ehegatte einer Teilzeitarbeit nachgeht oder der Arbeitnehmer in Krankenhausdiensten aufgrund seiner Entlohnung eine höhere Familienzulage als der Ehegatte bezieht, dann zahlt das Krankenhaus seinem Arbeitnehmer den Unterschied zwischen der im vorstehenden Absatz 2 definierten Zulage und jener Familienzulage, in deren Genuß der Ehegatte kommt.

5) Wenn beide Ehepartner Arbeitnehmer in einem Krankenhaus sind, das der Vereinigung der Luxemburger Krankenhäuser (E.H.L.) angehört, dann wird die Zulage auf dem höheren der beiden Löhne berechnet. Sie wird jedem der beiden Ehepartner zur Hälfte vom

Arbeitgeberkrankenhaus gezahlt, und sie wird auch zur Hälfte von jedem Arbeitgeberkrankenhaus gezahlt, falls zwei Krankenhäuser betroffen sind.

6) Wenn der Ehepartner eines Arbeitnehmers, der in einem Krankenhaus beschäftigt ist, einer anderen Tätigkeit nachgeht als diejenige eines Arbeitnehmers in einem Mitgliedsbetrieb der Vereinigung der Luxemburger Krankenhäuser (E.H.L.), und wenn er aus diesem Grund Anrecht auf eine Zulage hat, die identisch oder analog zur Familienzulage ist, dann wird die, dem Ehepartner des Arbeitnehmers im Krankenhauswesen von einem EHL-fremden Arbeitgeber gezahlte Zulage von der Familienzulage abgezogen, auf die der Arbeitnehmer im Krankenhauswesen ein Anrecht hat.

7) Die Feststellung betreffend die identische oder analoge Zulage an den obenerwähnten Ehepartner erfolgt jeweils zu Jahresbeginn gegen Vorlage einer Bescheinigung, die jeder Arbeitnehmer im Krankenhauswesen vorlegen muß. der einmal festgelegte Abzug wird während des ganzen Jahres beibehalten. Falls die erforderliche vorerwähnte Bescheinigung nicht spätestens bis zum 15. Januar vorgelegt wurde, beginnt die Zahlung der Zulage erst ab jenem Monat, der demjenigen folgt, in dem besagte Bescheinigung vor dem Datum des 16. vorgelegt wurde.

Wenn das Anrecht auf die Familienzulage aber erst im Lauf des Jahres entsteht, dann wird die obenerwähnte Feststellung zu diesem Zeitpunkt gemacht, gegen Vorlage einer Bescheinigung spätestens binnen 15 Tagen nach Entstehen des Rechts. Unter diesen Voraussetzungen besteht die Vergünstigung der Familienzulage ab dem ersten Tag des Monats, in dem das Recht entstand.

Die Formulare betr. die in vorliegendem Artikel erwähnten Bescheinigungen werden dem Arbeitnehmer im Personalbüro des Krankenhauses, in dem er arbeitet, ausgehändigt.

8) Falls der Arbeitnehmer von einer Lohnstufe zu einer anderen überwechselt, dann wird die auf dem neuen Grundlohn berechnete Zulage ab jenem Monat gewährt, in dem dieser Lohn fällig wird.

9) Der persönliche Stand am 1. Januar 1986, Datum des Inkrafttretens vorliegenden Artikels, bleibt den geschiedenen und nach Richterspruch getrennt lebenden Arbeitnehmern garantiert. Ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit zum Datum des Inkrafttretens vorliegenden Artikels bereits aufgenommen hatte, behält die Familienzulage falls der Ehepartner stirbt, auch wenn er kein(e) unterhaltsberechtigtes(n) Kind(er) hat oder gehabt hat.

Artikel 20 Kleidermasse

Der Kleidermasse beträgt 150.- Franken/Monat (Index 100).

In Betrieben, die ihren Arbeitnehmern die Arbeitskleidung zur Verfügung stellen und auch deren Unterhalt besorgen, wird ein internes Reglement, das zwischen Betriebsleitung und Personaldelegation ausgehandelt wird, die spezifischen Modalitäten in bezug auf die Menge, die Qualität und die Häufigkeit des Unterhalts der Arbeitskleidung festhalten. In diesem Reglement werden auch jene Arbeitnehmergruppen festgehalten, bei denen Schuhe zur Arbeitskleidung gehören.

Artikel 21 Wert der Naturalleistungen

Der Wert der nachstehend aufgeführten Naturalleistungen, in deren Genuß die Arbeitnehmer kommen können und die ggf. vom monatlichen Nettogehalt abzuziehen sind, wird auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen definiert (großherzogliches Reglement vom 28. Dezember 1990 zur Ausführung von Artikel 104, Absatz 3 des Gesetzes vom 4. Dezember 1967 betr. die Einkommensteuer, so wie er abgeändert wurde).

a) ein Frühstück	30.-
b) eine Hauptmahlzeit am Mittag oder Abend	110.-
c) eine Mittags- oder Abendmahlzeit, die aus einem einfachen Imbiß besteht	50.-
d) Logis pro Monat im Einzelzimmer	1000.- bis 4500.-
e) Logis pro Monat im Zwei- oder Mehrbettzimmer	684.- bis 2500.-
f) Monatlicher Preis für Vollpension mit Einzelzimmer	4542.- bis 8300.-
g) Monatlicher Preis für Vollpension im Zwei- oder Mehrbettzimmer	4542.- bis 6300.-

Die Miete der Studios und Apartments kann von jedem Krankenhaus frei festgelegt werden, dies im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen über den Mietvertrag.

Sollte einer der obengenannten Beträge abgeändert werden durch ministerielles Reglement betr. die Festlegung des durchschnittlichen Werts der Naturalleistungen in puncto Lohnsteuerabzug, dann wird dieser neue Wert automatisch angewendet.

Der Arbeitnehmer im aktiven Dienst, dessen Zustand eine stationäre Behandlung erfordert, die gebührend durch ärztliche Bescheinigung belegt ist, wird in einem Einbettzimmer jenes Krankenhauses untergebracht, in dem er arbeitet, unter der Voraussetzung, daß der Belegungsstand der Zimmer dies gestattet, ohne daß diese Einweisung einen Zuschlag auf den berechneten Tagespreis nach sich zieht. Falls der Betroffene eine Entschädigung seitens der Caisse Médico-Chirurgicale aufgrund seines Aufenthalts in einem Einbettzimmer bezieht, muß er diese Entschädigung an das entsprechende Krankenhaus abtreten.

Die Beteiligung des Versicherten an den Unterbringungskosten im Krankenhaus, die durch gesetzliche oder reglementarische Bestimmung festgelegt ist, geht zu Lasten des Arbeitnehmers.

Es wird darauf hingewiesen, daß es sich um eine Behandlung im Krankenhaus handeln muß, im Sinne von Artikel 9 des Gesetzes vom 2. Mai 1974 zur Reform von Buch Eins der Sozialversicherungsordnung und des abgeänderten Gesetzes vom 29. August 1951 betr. die Krankenversicherung der Beamten und Angestellten.

Der Genuß der Grathospitalisierung erstreckt sich nicht auf die Familienmitglieder des Arbeitnehmers.

Kapitel 3 Die Pflichten der Arbeitnehmer und die Sanktionen

Artikel 22 Die Pflichten der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer müssen die vorgesehenen Dienstzeiten strikt einhalten und sie müssen die ihnen anvertrauten Aufgaben und Aufträge gewissenhaft erfüllen. Sie müssen den Anweisungen ihrer hierarchischen Vorgesetzten Folge leisten.

Die Gesundheitsberufler müssen ihren Beruf zudem laut jenen Bestimmungen ausüben, die ihnen durch das Gesetz vom 26. März 1992 über die Ausübung und die Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe und die entsprechenden Reglements auferlegt wurden.

Alle Arbeitnehmer sind an das strikte Einhalten des Berufsgeheimnisses gebunden.

Die Annahme irgendeiner Arbeitstätigkeit außerhalb des Krankenhauses unterliegt der schriftlichen Zustimmung der Betriebsleitung, nach vorheriger Anhörung des Interessenten und der Personaldelegation.

Artikel 23 Die Sanktionen

Bei wiederholten Zuwiderhandlungen gegen die berufliche Deontologie, die Bestimmungen vorliegenden Vertrages oder die Betriebsordnung des Krankenhauses muß der Arbeitnehmer mit disziplinarischen Sanktionen rechnen. Die Sanktion wird der Schwere der disziplinarischen Verfehlung angepaßt werden.

Jede Sanktion wird von der Betriebsleitung ausgesprochen, nach Anhörung des Betroffenen in Gegenwart eines Repräsentanten der zuständigen Personaldelegation, oder falls der Betroffene es im Einvernehmen mit der zuständigen Personaldelegation beantragt, in Gegenwart eines Vertreters einer der Unterzeichnergewerkschaften des vorliegenden Kollektivvertrages.

Folgende Sanktionen können ergriffen werden:

- 1) eine Verwarnung
- 2) ein Lohnabzug, der ein Zehntel des Lohns des oder der Arbeitstage, an dem/denen der Verstoß erfolgte, nicht überschreiten kann
- 3) die Ablehnung der Lohnerhöhungen
- 4) die Zurückversetzung auf eine niedrigere Lohnstufe
- 5) die Kündigung mit Kündigungsfrist aus tatsächlichem und schwerwiegendem Grund, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen
- 6) die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die vorherige Unterredung müssen bei den beiden letzten Sanktionen eingehalten werden.

Kapitel 4 Sonstige Bestimmungen

Artikel 24 Die paritätische Vertrageskommission

Die paritätische Vertrageskommission besteht aus sechs Mitgliedern der Vereinigung der Luxemburger Krankenhäuser und sechs Mitgliedern der Unterzeichnergewerkschaften des vorliegenden Kollektivvertrages. Diese Kommission ist damit beauftragt, über Probleme zu befinden, die auf Grund der Anwendung des Kollektivvertrages entstehen, und die Prozeduren der für die Zukunft abzuschließenden Kollektivverträge vorzuschlagen.

Die paritätische Vertrageskommission überwacht und koordiniert die Ausarbeitung der monatlichen Referenzperioden laut den zurückbehaltenen Prinzipien.

Die paritätische Vertrageskommission tritt mindestens einmal jährlich oder auf Anfrage einer der beiden Parteien zusammen. Den Einberufungsanträgen muß eine aussagekräftige Dokumentation über die zu behandelnden Punkte beigelegt sein. Die paritätische Vertrageskommission muß spätestens einen Monat nach dem vorerwähnten Einberufungsantrag zusammentreten. Das Kommissionssekretariat wird seitens der Vereinigung der Luxemburger Krankenhäuser geführt.

Artikel 25 Berechnungsmethode zur Bestimmung der im Rahmen künftiger Erneuerungen des Tarifvertrages zu valorisierenden "Volumen"

Für künftige Erneuerungen des Kollektivvertrages der Arbeitnehmer, die in jenen Betrieben tätig sind, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrages fallen, wird ein Gesamtumschlag berechnet, der die Entwicklungsvolumen für die Erneuerungen des Kollektivvertrages definiert und festgelegt.

Dieser Gesamtumschlag wird durch eine Berechnungsmethode bestimmt, die die Auswirkungen der allgemeinen und der auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (ENTWÖD) auf jene Arbeitnehmer (Arbeiter und Beamte) die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der luxemburgischen Krankenhäuser fallen, überträgt und beziffert.

Unter den allgemeinen und den auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (ENTWÖD) sind sämtliche allgemeinen und spezifischen Maßnahmen zu verstehen, die die im öffentlichen Dienst tätigen Lohnempfänger berühren, d.h.:

- allgemeine Lohn- und Gehaltserhöhungen;
- Laufbahnmaßnahmen allgemeiner und endgültiger Natur;
- Laufbahnmaßnahmen spezifischer und endgültiger Natur;
- die Einführung oder Anpassung von Gratifikationen, Jahresabschlußprämien, Familienzulagen, allgemeinen Zulagen;
- die Erhöhungen der Zulagen für Schichtarbeit;
- die Erhöhungen der Überstundenzuschläge;
- die Erhöhungen der Bereitschafts- und Sonderdienstprämien
- die allgemeinen und spezifischen Arbeitszeitverkürzungen;

- die allgemeine oder spezifische Einführung von zusätzlichen Urlaubstagen;
- die Einführung oder die Verbesserung der Bestimmungen zur Regelung der Teilzeitarbeit, des unbezahlten Urlaubs, des Sozialurlaubs.

Es handelt sich hierbei um keine abschliessende Liste.

Die Sozialpartner werden die Berechnungsmethode durch Entscheidungen im Rahmen der paritätischen Vertrageskommission bzw. bei Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages präzisieren und anpassen.

Klausel zur Berechnungsmethode, anhand derer die Auswirkungen der allgemeinen und der auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beschränkten Anpassungen der Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen beim öffentlichen Dienst in Luxemburg (ENTWÖD) auf jene Lohnempfänger (Arbeiter und Beamte) die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der luxemburgischen Krankenhäuser fallen, übertragen und beziffert werden.

Die paritätische Vertrageskommission wird die Liste der ENTWÖD in Form jährlicher Tranchen erstellen, die als Grundlagen zur Anwendung der Berechnungsmethode dienen werden.

Gegebenfalls wird die paritätische Vertrageskommission die Auswirkungen der Entwicklung dieser oder jener ENTWÖD zu Berechnungszwecken abschätzen und festlegen.

Die paritätische Vertrageskommission wird über alle Zahlen und Statistiken verfügen müssen, die zur Durchführung der Berechnungs- und Übertragungsprozedur erfordert sind.

Die paritätische Vertrageskommission wird die verschiedenen Parameter der Berechnungsmethode präzisieren und festlegen. Die Parameter müssen den durch Zahlen belegten Stand der einzelnen Komponenten der Lohnmassen der verschiedenen Berufsgruppen, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages fallen, auf bestmögliche Art widerspiegeln, damit die Auswirkungen der ENTWÖD im Hinblick auf die Festsetzung des Entwicklungsvolumens des Kollektivvertrages genau bestimmt werden können.

Die auf die vorerwähnten Parameter angewandten Entwicklungssätze der ENTWÖD werden die in finanziellen Volumen resp. in Entwicklungssätzen ausgedrückten Entwicklungen des Kollektivvertrages (ENTWKV) bestimmen.

Der auf Grund dieser Methode errechnete Gesamtumschlag wird das Entwicklungsvolumen des zu erneuernden Kollektivvertrages (ENTWKV) bestimmen.

Angesichts der einzelnen zeitlichen Verschiebungen, die zwischen dem Sektor des luxemburgischen öffentlichen Dienstes und dem Kollektivvertrag der Krankenhäuser entstehen können, vereinbaren die Sozialpartner die Anwendung folgender Prinzipien:

a) den Daten ihres Inkrafttretens entsprechend werden die ENTWÖD nach Jahresstranche(n) zusammengelegt. Die Berechnungsmethode beziffert die jährliche(n) Auswirkung(en) und somit den oder die Jahresgesamtumschlags(umschläge) für die ENTWKV.

b) um mögliche Anwendungsverzögerungen mit nachteiligen Auswirkungen auf die in den Krankenhäusern beschäftigten Lohnempfänger weitestgehend auszuschließen, wird vereinbart, daß die ENTWÖD, ausgedrückt in ENTWKV, in den Kollektivvertrag aufgenommen werden, der nach Ablauf jener Zeitspanne ausgehandelt wird, in dem sie aufgetreten sind.

c) bei ENTWÖD die beschlossen wurden, deren Inkraftsetzung aber erst nach dem Zeitpunkt der Kollektivvertragesverhandlungen erfolgt, ist es angebracht, ihre Auswirkungen als ENTWKV zu berücksichtigen. Diese ENTWKV werden dann zum mitberücksichtigten Bestandteil des oder der vorgesehenen Jahresgesamtumschlags(umschläge) des im Aushandlungsprozeß befindlichen Kollektivvertrages.

d) ENTWÖD die zwischen dem Datum der Unterzeichnung (12.02.1997) und dem Ablaufdatum (31.01.2000) vorliegenden Kollektivvertrages beschlossen werden, werden zum mitberücksichtigten Bestandteil des oder der jährlichen Gesamtumschlags(umschläge), der (die) im Hinblick auf die Aushandlung des nächsten Kollektivvertrages berechnet und festgelegt werde(n).

e) die Auswirkung der in dieser Kollektivvertragesvereinbarung festgelegten Arbeitszeitverkürzung wird nicht von den jährlichen Gesamtumschlägen der ENTWKV abgezogen, und ist demzufolge deren Auswirkungen hinzuzufügen, allerdings unter folgendem Vorbehalt:

Abweichend vom vorstehenden Punkt d) vereinbaren die Parteien, daß sämtliche Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen, die ab dem 12.02.97 im öffentlichen Dienst Luxemburgs beschlossen werden, in den jährlichen Gesamtumschlägen der ENTWKV nicht in Betracht gezogen und valorisiert werden. Diese Abweichung wird von dem Augenblick an außer Kraft gesetzt, wenn die kumulierten Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen im luxemburgischen öffentlichen Dienst sich auf insgesamt 5% belaufen, und in jedem Fall spätestens bei der Berechnung der Jahresgesamtbetrags der ENTWKV des Jahres 2000.

Artikel 26 Die beratende Kommission zur beruflichen Ausbildung der Arbeitnehmer im Krankenhausbereich

Der beratende Kommission wird paritätisch von Vertretern der EHL und Vertretern der unterzeichnenden Gewerkschaften vorliegenden Kollektivvertrages gebildet.

Allgemeine Aufgabe dieses Ausschusses wird die Festlegung der einzuschlagenden Orientierungen im Zusammenhang mit der Grundausbildung, der beruflichen Fort- und Weiterbildung und der für Führungskräfte von der EHL organisierten Schulung sein.

Die Arbeitsweise und die spezifischeren Befugnisse dieser Kommission werden in gegenseitigen Einvernehmen zwischen den unterzeichnenden Parteien vereinbart.

Artikel 27 Die Sicherheitskommission

Zwecks gegenseitiger Konzertierung in Sicherheitsfragen richten die Vertragsparteien eine Sicherheitskommission für den Krankenhausbereich ein. Sie setzt sich aus Sicherheitsbeauftragten als Repräsentanten der Krankenhäuser und aus Sicherheitsdelegierten als Repräsentanten der Gewerkschaften zusammen. Die Arbeitsweise der Kommission wird von der paritätischen Vertragskommission festgelegt.

Artikel 28 Der zwischenbetriebliche Dienst der Arbeitsmedizin

Bestimmte Aufgaben und Orientierungen und bestimmte Modalitäten betreffend die Arbeitsweise des zwischenbetrieblichen Diensts der Arbeitsmedizin werden zwischen den Sozialpartnern vereinbart.

Artikel 29 “préretraite-solidarité”

Die “préretraite-solidarité“ (freiwilliger Vorruhestand) wird der Arbeitnehmerschaft der Krankenhäuser gemäß den Bedingungen des Gesetzes vom 24. Dezember 1990 über den Vorruhestand bewilligt. Die Maßstäbe betr. den Vorrang bei der Zulassung zum Vorruhestand werden in jedem Betrieb aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen festgelegt.

Artikel 30 Berücksichtigung des Dienstalters in der Laufbahn A der Hilfsarbeiter

Bedienstete ohne besondere Qualifikation, die aber mindestens neun bestandene Schuljahre nachweisen können, werden nach 5 Jahren guter und treuer Dienste in Gruppe B eingestuft.

5 Jahre "guter und treuer" Dienste sind im Zusammenhang mit Artikel 22 des vorliegenden Kollektivvertrages und den darin festgehaltenen Disziplinarmaßnahmen (Artikel 23) zu verstehen.

Die vorgeschriebenen 9 bestandenen Schuljahre führen zu einem Ausführungsproblem, wenn der Arbeiter aus einem Land kommt, das nicht von Amts wegen so viele Schuljahre vorsieht, oder sie früher nicht vorsah.

Um zu vermeiden, daß Personen, die keine neun bestandenen Schuljahre nachweisen können aus Gründen die von ihrem Willen unabhängig sind, die aber dennoch gute und treue Dienste gemäß den Erfordernissen ihrer Tätigkeit erbringen, von der Möglichkeit des Aufstiegs in Gruppe B ausgeschlossen werden, ist auch in diesen Fällen nach 5 Jahren guter und treuer Dienste eine Neueinstufung in Gruppe B vorzunehmen, abgesehen von den unter Artikel 23 vorliegenden Kollektivvertrages vorgesehenen Fällen.

2. Hilfskräfte im paramedizinischen Bereich

Bedienstete ohne Diplom, die in einer paramedizinischen Gruppe arbeiten und unter dem Begriff "Hilfskräfte im paramedizinischen Bereich" zusammengefaßt sind, sind in Gruppe 1 klassiert, mit zusätzlich einer Funktionsprämie von 10 Lohnpunkten. Nach fünf Jahren guter und treuer Dienste werden sie neu eingestuft in Gruppe B, mit 10 zusätzlichen Lohnpunkten.

Unter dem Begriff "Hilfskräfte im paramedizinischen Bereich" versteht man jenes Personal, das früher als Pflegehelfer, paramedizinische Hilfskraft, Sanitärhelfer, paramedizinischer Gehilfe bezeichnet wurde, sowie die mit Sterilisierungsarbeiten betrauten Mitarbeiter und die Krankenträger.

Artikel 31 Das Recht des Plakataushangs

Das Recht des Aushangs gewerkschaftlicher Veröffentlichungen an den dazu vorgesehenen Stellen gehört allein den vertrageschließenden Gewerkschaften des Kollektivvertrages und jenen, die in den Personaldelegationen vertreten sind. Die Betriebsleitung muß im voraus über jeden Aushang informiert werden.

Artikel 32 Das Schließen einer Dienststelle

In Betrieben mit über 150 Beschäftigten wird kein Arbeitnehmer entlassen infolge der Schließung einer Dienststelle, deren Aufgaben von einem externen Unternehmen übernommen werden. Die Arbeitsstellen dieser Arbeitnehmer bleiben durch interne Versetzungen ohne Lohnseinbußen abgesichert.

In Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten wird der Arbeitgeber sich darum bemühen, das von einer solchen Maßnahme betroffene Personal zu behalten, indem interne Versetzungen ohne Lohnseinbußen vorgenommen werden. Sollten interne Versetzungen unmöglich sein, wird der Arbeitgeber eine zusätzliche der Kündigungsfrist entsprechende Entschädigung zahlen und er wird mit dem neuen Arbeitgeber verhandeln im Sinne einer Übernahme des Personals gemäß den geltenden Vereinbarungen vorliegenden Kollektivvertrages.

Artikel 33 Nichtigkeitsbestimmungen

Mit vollem Recht nichtig ist jede Bestimmung, die so geartet ist, daß die zum Zeitpunkt der Unterschrift vorliegender Vereinbarung bestehenden Bedingungen weniger vorteilhaft werden. Es steht den Parteien frei, zusätzliche Klauseln zu vereinbaren, unter der Voraussetzung, daß sie günstiger für die Arbeitnehmer sind.

Artikel 34 Die Haftpflichtversicherung

Jeder Betrieb wird seinen Personaldelegationen eine Kopie des Haftpflichtversicherungsvertrages übergeben.

Artikel 35 Das Organigramm

Jeder Betrieb wird seinen Personaldelegationen das hierarchische Organigramm übergeben.

Artikel 36 Die Übersetzung des koordinierten Textes

Der neue koordinierte Text wird in die deutsche Sprache übersetzt. Bei Auslegungsproblemen ist allein der französische Text anwendbar.

Artikel 37 Die Weiterbildung

Die für die Weiterbildung in den Gesundheitsberufen vorgesehenen gesetzlichen Bestimmungen werden auf andere Mitarbeiter ausgedehnt, wenn ein entsprechender Bedarf besteht.

Kapitel 5 Übergangsbestimmungen

Artikel 38 Der Dienstaltersbonus

Die Bestimmungen von Artikel 13 B). in Zusammenhang mit dem Dienstaltersbonus können die erworbenen Rechten der Arbeitnehmer, die vor dem 31.12.1990 im Dienst waren, nicht beeinträchtigen.

Artikel 39 Jahresbilanz zur Analyse des Impakts der Arbeitszeitverkürzung auf den Personalbestand

In Anbetracht der geplanten Arbeitszeitverkürzungen wird vereinbart, daß eine Jahresbilanz in der paritätischen Vertrageskommission ausgearbeitet wird, um deren Auswirkungen auf den Personalbestand zu studieren, die ggf. entsprechend kompensiert werden können.

Nach Kenntnisnahme von dieser Bilanz verpflichtet die EHL sich dazu, bei der Vereinigung der Krankenkassen zu intervenieren, um die Finanzierung des zusätzlichen Personals zu sichern, das ggf. nach und nach eingestellt werden muß, angesichts des Ungleichgewichts das durch den zurückbehaltenen Prozeß der Arbeitszeitverkürzung hervorgerufen wird. In diesem Sinne wird die Vereinigung der Krankenkassen, die keine Partei des vorliegenden Abkommens ist, über die Jahresbilanz informiert und eine vorherige Unterredung zwischen EHL und Krankenkassenvereinigung wird organisiert im Hinblick auf die Erwirkung einer Finanzierungszusage, der *Conditio sine qua non* die jeder Personalaufstockung vorausgeht. Angesichts der Tatsache, daß eine erste Jahresbilanz der Krankenkassenvereinigung erst im Lauf des ersten Trimesters von 1998 zugestellt werden kann, wird die EHL am Datum der Unterschrift der vorliegenden Verhandlungsvereinbarung bei der Krankenkassenvereinigung intervenieren, um eine Personalerhöhung von 20 Stunden/ETP zu verlangen (Stufe Nr. 1, Übergang "1997" der Arbeitszeitverkürzung).

Die paritätische Vertrageskommission des Kollektivvertrages wird die Analyse des Ungleichgewichts der Arbeitslasten folgendermaßen vornehmen:

Alle Mitgliedsbetriebe der EHL werden eine genaue und nach Dienststellen gegliederte Jahresbilanz betreffend die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeitsbelastung erstellen. Diese Bilanzen müssen genaue Angaben über mögliche festgestellte personelle Unterbesetzungen machen. Alle Bilanzen müssen gemeinsam mit den Personaldelegationen oder dem gemischten Betriebsrat aufgestellt werden. In der der paritätischen Vertrageskommission mitgeteilten Betriebsbilanz besteht die Möglichkeit getrennter Protokolle der Personaldelegationen und der Betriebsleitungen. Die Betriebsleitungen müssen den Personaldelegationen, dem gemischten Betriebsrat und dem der paritätischen Vertrageskommission sämtliche Informationen resp. sämtliche zur objektiven Bewertung der Arbeits- und Dienstleistungsverhältnisse erforderlichen Angaben zur Verfügung stellen.

Artikel 40 Laufbahn der Operatoren im Informatikbereich

Angesichts der Tatsache, daß die Laufbahnen der zur Zeit in den Krankenhäusern beschäftigten Operatoren im Informatikbereich nach unterschiedlichen Modellen eingestuft sind (EA1.0, EA2.0, EA3.0, EA3.1), bleibt ihre Grundausbildung das bestimmende Element zur Einstufung in ihren jeweiligen Laufbahnen.

Die Funktion des Operators im Informatikbereich wird folgendermaßen eingestuft:

Zwecks Kompensation der zur Ausübung des Berufs als Operator im Informatikbereich erforderlichen zusätzlichen Ausbildung wird die Gewährung einer Funktionsprämie von 15 Punkten beschlossen.

Angestellte in einer Laufbahn, die höher als EA3.1 ist, sind von dieser Bestimmung ausgeschlossen.

Profil des Operators im Informatikbereich

- 1) wird vorrangig der zentralen Informatikteam zugeteilt
- 2) steht den Benutzern bei kleineren "technischen" Problemen zur Seite
- 3) speichert regelmäßig die Computerdaten
- 4) beherrscht den Umgang mit und das Installieren von Hard- und Software

Artikel 41 Übergangsbestimmungen für 1997

Die Definition der Arbeitszeit bleibt unverändert. 1997 wird die wöchentliche normale Bruttoarbeitszeit definiert durch die tägliche normale Bruttoarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag, verteilt auf 5 Arbeitstage.

Die Bestimmungen der Artikel 5, 6 und 7 des vorliegenden Kollektivvertrages treten am 1. Januar 1998 in Kraft.

Um die Auswirkungen der ersten Phase der jährlichen Arbeitszeitverkürzung auszugleichen, wird jeder Arbeitnehmer im Jahr 1997 über 2,5 zusätzliche Urlaubstage verfügen.

Die Anwendung dieser Bestimmung ist auf das Jahr 1997 beschränkt; bei Arbeitnehmern, die ihren Dienst im Lauf des Jahres 1997 aufnehmen, ist ein halber Tag pro komplettes Arbeitstrimester geschuldet.

Kapitel 6 Anlagen

Zur Vervollständigung von Artikel 14 vorliegender Vereinbarung wird auf die Tabellen von Anlage 1 verwiesen.

Zur Vervollständigung von Artikel 18 vorliegender Vereinbarung wird auf das Reglement von Anlage 2 verwiesen

Zur Vervollständigung von Artikel 2 Absatz 3 vorliegender Vereinbarung wird auf das Reglement von Anlage 3 verwiesen.

Diese Anlagen sind ein integrierender Bestandteil vorliegender Vereinbarung.

In ebenso vielen Exemplaren ausgefertigt wie Unterzeichnerparteien, in Luxemburg, am 19. November 1997.

Gezeichnet für die EHL:

Marc Koppes
Präsident

Henri Hinterscheid
Vizepräsident und Präsident der Personalkommission

Gezeichnet für die Gewerkschaft OGB•L:

Marco Goelhausen
Präsident

André Roeltgen
Zentralsekretär

Gezeichnet für die Gewerkschaft LCGB

Bernard Wahl
Präsident der LCGB-Abteilung Gesundheit

Viviane Goergen
Gewerkschaftssekretärin

ANLAGE 1: LOHNTABELLE

Die Beamten der Gesundheitsberufe

Dienstalter	Punkte ES 1.0	Punkte ES 2.0	Punkte ES 3.0	Punkte ES 4.0	Punkte ES 5.0
0	153	195	195	208	278
1	153	195	195	208	278
2	164	209	209	222	297
3	164	209	209	222	297
4	175	223	223	236	316
5	175	223	223	236	316
6	186	237	237	250	335
7	186	237	237	250	335
8	197	251	251	264	354
9	197	251	251	264	354
10	208	265	265	278	373
11	208	265	265	278	373
12	219	280	280	292	392
13	219	280	280	292	392
14	230	295	295	306	411
15	230	295	295	306	411
16	241	310	310	321	430
17	241	310	310	321	430
18	252	325	325	336	450
19	252	325	325	336	450
20	263	340	340	351	470
21	263	340	340	351	470
22	263	355	355	366	470
23	263	355	355	366	470
24	263	370	370	381	470
25	263	370	370	381	470
26	263	370	383	396	470

Die administrativen Beamten

Dienstalter	Punkte EA 1.0	Punkte EA 2.0	Punkte EA 2.1	Punkte EA 3.0	Punkte EA 3.1	Punkte EA 4.0	Punkte EA 5.0
0	137	153	162	173	196	208	278
1	137	153	162	173	196	208	278
2	146	164	174	186	210	222	297
3	146	164	174	186	210	222	297
4	155	175	186	199	224	236	316
5	155	175	186	199	224	236	316
6	164	186	198	212	238	250	335
7	164	186	198	212	238	250	335
8	173	197	210	225	252	264	354
9	173	197	210	225	252	264	354
10	182	208	222	238	266	278	373
11	182	208	222	238	266	278	373
12	190	219	232	251	280	292	392
13	190	219	232	251	280	292	392
14	198	230	242	264	294	306	411
15	198	230	242	264	294	306	411
16	206	241	252	277	308	320	430
17	206	241	252	277	308	320	430
18	214	252	262	290	322	340	450
19	214	252	262	290	322	340	450
20	222	263	272	303	322	360	470
21	222	263	272	303	322	360	470
22	230	263	272	303	322	380	470
23	230	263	272	303	322	380	470
24	230	263	272	303	322	400	470
25	230	263	272	303	322	400	470
26	230	263	272	303	322	400	470

Die Arbeiter

Dienstalter	Punkte OU 1.0	Punkte OU 2.0	Punkte OU 3.0	Punkte OU 4.0
0	106	112	119	141
1	106	112	119	141
2	110	116	125	152
3	110	116	125	152
4	114	120	131	163
5	114	120	131	163
6	118	124	137	174
7	118	124	137	174
8	122	128	143	185
9	122	128	143	185
10	126	132	151	196
11	126	132	151	196
12	131	137	159	207
13	131	137	159	207
14	136	142	167	219
15	136	142	167	219
16	141	147	175	231
17	141	147	175	231
18	146	152	183	243
19	146	152	183	243
20	151	157	191	255
21	151	157	191	255
22	156	162	199	267
23	156	162	199	267
24	161	167	207	279
25	161	167	207	279
26	166	172	215	279
27	166	172	215	279
28	166	172	223	279

ANHANG 2: ZAHLUNG DER JAHRESENDZULAGE

ANWENDUNGSVERORDNUNG VOM 12. DEZEMBER 1995 DER PARITÄTISCHEN VERTRAGESKOMMISSION DES KOLLEKTIVVERTRAGES DER IN DEN LUXEMBURGER KRANKENHÄUSERN BESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMER

Die paritätische Vertrageskommission des Kollektivvertrages hat folgende Modalitäten und technische Verfahren festgelegt im Hinblick auf die Anwendung der Jahresendzulage, so wie sie infolge der Erneuerung der Kollektivverträge des in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Personals im Arbeiter- und im Privatbeamtenverhältnis eingeführt wurde;

1. Das Anrecht auf die Jahresendzulage

A. Allgemeine Regel:

In Übereinstimmung mit dem, was anlässlich der Erneuerung der Kollektivverträge zurückbehalten wurde, entsteht das Anrecht auf die Jahresendzulage erst ab einem Minimum von drei Monaten Arbeitsleistung, die im betreffenden Jahr in den Krankenhäusern erbracht wurde, die in den Anwendungsbereich vorliegenden Tarifvertrages fallen.

a). Berücksichtigt werden nur komplette Arbeitsmonate:

- d.h. ohne Unterbrechung des Arbeitsvertrages aus einem anderen Grund als die während des Arbeitsvertrages gesetzlich oder vertraglich geschuldeten Urlaube.

- der Arbeitsvertrag muß drei volle Monate lang in Kraft sein, d.h. vom Monatsersten bis zum Monatsletzten. Bruchteile von Monaten werden nicht in Betracht gezogen.

Wenn der Arbeitnehmer aber während eines Monats den Arbeitgeber wechselt, und wenn der neue Arbeitgeber ebenfalls Mitglied der EHL ist, dann wird der gesamte Monat in dem der Wechsel erfolgte berücksichtigt, unter der Voraussetzung, daß es zu keinem Unterbrechungszeitraum kam.

b) Der Fall von Arbeitnehmern, die von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechseln, und umgekehrt:

Es gelten die gleichen Bestimmungen wie jene, die bei Vollzeitarbeitnehmern Anwendung finden.

c) Der gesetzliche und der vertragliche Urlaub:

Diese Zeitspannen (Mutterschaftsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall und der sonstige gesetzliche und vertragliche Urlaub, der während der Laufzeit des Arbeitsvertrages geschuldet ist) werden als Zeiträume anerkannt und bei der Berechnung der Arbeitszeit die geleistet sein muß, um Anrecht auf die Jahresendzulage zu haben, in Betracht gezogen.

B. Ausnahme zur dreimonatigen Arbeitspflicht:

Beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der EHL (der erste Arbeitgeber und der oder die folgenden Arbeitgeber sind Mitglieder der EHL) wird die gesamte Dienstzeit berücksichtigt im Hinblick auf das Anrecht auf die Jahresendzulage, unter der Voraussetzung, daß die gesamte Arbeitszeit sich auf mindestens drei Monate erstreckt. Der Arbeitnehmer hat dann Anrecht auf die Zahlung der Jahresendzulage.

Beispiel: *der Fall des Arbeitnehmers, der während der beiden ersten Monate des Jahres im Krankenhaus A (Mitglied der EHL) arbeitet, und anschließend zum Krankenhaus B (Mitglied der EHL) überwechselt, wo er die restlichen 10 Monate arbeitet.*

Beispiel: *der Fall des Arbeitnehmers, der in mehreren Mitgliedsbetrieben der EHL arbeitet, während aufeinanderfolgenden oder unterbrochenen Zeiträumen, deren Dauer jedesmal unterhalb von drei Monaten liegt, wobei die Gesamtzahl der Zeiträume mit Arbeitsvertrag aber gleich oder höher als drei Monate ist.*

2. Der Betrag der Jahresendzulage

A. Allgemeine Regel:

a) Die zu berücksichtigenden Zeiten mit Arbeitsvertrag:

Die Jahresendzulage wird im Vergleich zum Dezembergehalt errechnet. Zwecks Berechnung der Jahresendzulage werden somit das Grundgehalt vom Monat Dezember und eine mögliche Funktions- oder Verantwortungsprämie berücksichtigt.

Wenn der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Jahres im Dienst des Arbeitgebers stand, dann wird er eine Jahresendzulage beziehen, dessen Betrag im Verhältnis zur vertragsgemäßen Arbeitsdauer steht. (Wenn der Arbeitnehmer beispielsweise während des Jahres in einem Krankenhaus angestellt wird, oder wenn er ein Krankenhaus während des Jahres verläßt oder wenn er bei mehreren EHL-Arbeitgebern während aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen mit oder ohne Arbeitsunterbrechung zwischen diesen Verträgen im Dienst steht).

Wenn der Arbeitnehmer während eines Monats einen Arbeitgeberbetrieb verläßt, der Mitglied der EHL ist, und wenn er nach seinem Weggang von dort die Arbeit am nächstfolgenden Arbeitstag desselben Monats in einem anderen Mitgliedsbetrieb der EHL aufnimmt, dann wird dieser gesamte Monat bei der Berechnung der Jahresendzulage berücksichtigt.

b) Der Fall von Arbeitnehmern, die von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitarbeitsvertrag übergehen, und umgekehrt:

Bei der Berechnung der Jahresendzulage wird die Arbeitszeitspanne anteilig zu der während der 12 Monate des Jahres geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt.

c) Der gesetzliche und der vertragliche Urlaub:

Diese Zeitspannen (Mutterschaftsurlaub, Erholungsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall und der sonstige gesetzliche und vertragliche Urlaub, der während der Laufzeit des Arbeitsvertrages geschuldet ist) werden bei der Berechnung des Betrags der Jahresendzulage berücksichtigt.

B. Der Umfang des Grundgehalts:

Das zu berücksichtigende Grundgehalt setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

- die Lohnpunkte, die der Laufbahnstufe des Arbeitnehmers entsprechen;
- eine mögliche Funktions- oder Verantwortlichkeitsprämie.

Nicht berücksichtigt werden folgende Lohnelemente:

Die Familienzulage, die Bereitschaftsdienstprämie, sowie mögliche Prämien, die nicht in Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit stehen, wie beispielsweise Zuschläge für Überstunden.

3. Die Kostenübernahme der Jahresendzulage

A. Allgemeines:

Die Jahresendzulage wird im Prinzip vom Arbeitgeber gezahlt, in dessen Diensten der Arbeitnehmer an jenem Tag steht, an dem die Zahlung erfolgen muß, resp. von mehreren Arbeitnehmern, anteilig zur geleisteten Arbeitszeit, falls die verschiedenen Arbeitgeber Mitglieder der EHL sind.

In diesem Sinne muß man zwischen folgendem unterscheiden:

- Wenn der Arbeitnehmer einer lohnabhängigen Arbeit von drei Monaten und mehr in einem anderen Krankenhaus nachging als dasjenige, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung der Jahresendzulage als Arbeitnehmer tätig ist, wird jedes Krankenhaus ihm einen Teil der Jahresendzulage zahlen, anteilig zur Dauer der geleisteten Arbeit.
- Wenn der Arbeitnehmer weniger als drei Monate lang einer lohnabhängigen Arbeit in einem (oder mehreren) anderen Krankenhaus(-häusern) nachging als dasjenige, in dem er zum Zeitpunkt der Zahlung der Jahresendzulage als Arbeitnehmer tätig ist, oder wenn er mehreren aufeinanderfolgenden Tätigkeiten nachging, allerdings mit Unterbrechungen, und die gesamte Arbeitszeit drei Monate überschreitet, dann wird der letzte Arbeitgeberbetrieb den Gesamtbetrag der Jahresendzulage zahlen.

4. Das Zahlungsdatum der Jahresendzulage:

A. Allgemeine Regel:

Die Zahlung der Jahresendzulage wird am Ende des Monats Dezember erfolgen. Referenzdatum wird das "Wertdatum der Abbuchung vom Konto des zahlenden Betriebs" sein, spätestens am zweiten Arbeitstag vor dem Weihnachtsfest.

Das Weihnachtsgeld ist kein Teil des Dezembergehalts, aber in der Praxis hindert niemand den Arbeitgeber daran, den entsprechenden Betrag über eine einzige Überweisung oder Einzahlung zu begleichen, unter der Voraussetzung, daß die Jahresendzulage separat dokumentarisch belegt wird, und daß die Zahlung innerhalb der in dieser Regelung vorgesehenen Frist erfolgt.

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber sind aufgefordert, darüber zu wachen, daß die erforderlichen Maßnahmen bei den Bankhäusern ergriffen werden, damit die Geldtransfers binnen der gewünschten Frist erfolgen können.

B. Ausnahmen:

Jenem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Jahresverlauf verläßt, und der drei volle Monate unter Arbeitsvertrag verbucht, wird die Jahresendzulage anteilig zur vertraglichen Arbeitszeit, die er bei diesem Arbeitgeber verbracht hat, zum Zeitpunkt seines Weggangs gezahlt, unter Berücksichtigung jenes Gehalts, das er bezogen hätte, wenn er im Dezember immer noch bei diesem Arbeitgeber in Dienst gewesen wäre (Vorausberechnung des Dezembergehalts aufgrund der Laufbahn des Arbeitnehmers, aber ohne Berücksichtigung einer möglichen Entwicklung des Lebenshaltungsindexes). Falls dieser Lohnempfänger von einem neuen Arbeitgeber eingestellt wird, der Mitglied der EHL ist, dann wird er zum Beibringen einer Bescheinigung aufgefordert, die vom dem (oder den) ersten Betrieb(en) ausgestellt wurde, und die Auskunft gibt über den/die anteilig ausgezahlten Geldbetrag(äge) der Jahresendzulage.

Wenn der Arbeitnehmer nacheinander bei Arbeitgebern, die Mitglied der EHL sind, unter Arbeitsvertrag stand, und seine aufeinanderfolgenden oder unterbrochenen Arbeitszeiten drei Monate überschreiten, dann wird die Jahresendzulage anteilig zum gesamten Zeitraum unter Arbeitsvertrag vom letzten Arbeitgeber gezahlt. Ab diesem Zeitpunkt hat er Anrecht auf die Zahlung der Jahresendzulage.

Die Zulage wird laut nachstehendem Schema fällig:

Beispiel 1

Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitge- ber	Anrecht	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitge- ber	Referenz- perioden
1	1. 01.	31.03	Arb. 1	ja, am 31.3.	ja, am 31.3.	Arb. 1	
2	1.05.	30.06.	Arb. 2	nein	nein	Arb. 2	
3	1.08.	31.08.	Arb. 3	ja, am 31.08.	ja, am 31.8.	Arb. 3	2 und 3
4	1.10.	31.12.	Arb. 4	ja, am 31.12.	ja, am 31.12.	Arb. 4	4

Beispiel 2

Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitge- ber	Anrecht	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitge- ber	Referenz- perioden
1	1.01.	28.02	Arb. 1	nein	nein		
2	1.04.	30.06.	Arb. 2	ja, am 30.04	ja, am 30.06.	Arb. 2	1 und 2
3	1.08.	31.08.	Arb. 3	nein	nein		
4	1.10.	31.12.	Arb. 4	ja, am 31.12.	ja, am 31.12.	Arb. 4	3 und 4

Beispiel 3

Referenz	Zeitraum Beginn	Ende	Arbeitge- ber	Anrecht	Fälligkeit/ Zahlung	Zahlender Arbeitge- ber	Referenz- perioden
1	1.08.	30.09	Arb. 1	nein	nein		
2	1.11.	31.12.	Arb. 2	ja, am 30.11	ja, am 31.21.	Arb. 2	1 und 2

Anlage 3: Ausführungsbestimmung

Ausführungsbestimmung von Artikel 2, koordinierter Text vom 19. November 1997, Kollektivvertrag der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer.

Absatz 3 von Artikel 2 des koordinierten Textes vom 19. November 1997 des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer sieht vor:

daß die Bestimmungen des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer auch automatisch Anwendung finden werden auf jene Institutionen, die erst nach der Unterschrift zur Vereinigung der Luxemburger Krankenhäuser stoßen, und

daß die Aufnahme neuer Mitglieder in der EHL bedingt wird durch deren Zustimmung zu den Vereinbarungen, die im Rahmen der Verhandlungen des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer für die Beschäftigten getroffen wurden.

Die Unterzeichnerparteien des Kollektivvertrages der Arbeitnehmer, die in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigt sind, haben anlässlich der Sitzung der paritätischen Vertrageskommission vom 18. November 1997 folgende Ausführungsbestimmungen vereinbart:

Die Unterzeichnerparteien können einer Institution, die der EHL erst nach Unterzeichnung des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer beitrifft, ausnahmsweise bestimmte Anpassungsmöglichkeiten zugestehen, damit sie die automatische Anwendung des Kollektivvertrages auf geregelte Art in die Wege leiten kann.

Die Modalitäten und Bedingungen lauten folgendermaßen:

1. Der Betrieb muß der paritätischen Vertrageskommission die gültigen Gründe seiner Beantragung einer progressiven Anwendung der vertraglichen Bestimmungen schriftlich darlegen.
2. Die Zustimmung der paritätischen Vertrageskommission verpflichtet den Betrieb, binnen einer Frist von drei Monaten nach dem Tag seines Beitritts einen genauen Plan und Kalender der progressiven Inkraftsetzung der verschiedenen Bestimmungen des Kollektivvertrages der Arbeitnehmer, die in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigt sind, vorzulegen.

Der Plan und der Kalender müssen ein zwischen dem Arbeitgeber des Betriebs und den unterzeichnenden Gewerkschaften der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer unterschriebenes Verhandlungsergebnis sein.

Falls es binnen der vorgeschriebenen zeitlichen Frist nicht zu einer Vereinbarung kommt, muß der Betrieb ohne jede weitere Frist zur automatischen und integralen Anwendung des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer übergehen.

3. Die Prozedur einer progressiven Inkraftsetzung der Bestimmungen des Kollektivvertrages muß spätestens zum Ablaufdatum des Kollektivvertrages der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer, in dessen Laufzeit der Betrieb der EHL beigetreten ist, abgeschlossen sein.