

KOLLEKTIVVERTRAG

II / 2019



Sanitär- und
Heizungsinstallateure,
Klima- und Kältetechniker

Kontaktpersonen



Liliana BENTO

Beigeordnete Gewerkschaftssekretärin

☎ +352 49 94 24 240

☎ +352 691 733 015

✉ lbento@lcgb.lu



Marc KIRCHEN

Gewerkschaftssekretär

☎ +352 49 94 24 319

☎ +352 691 733 016

✉ mkirchen@lcgb.lu

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
www.lcgb.lu
www.facebook.com/lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Unterstützung im Arbeitsalltag

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu



LCGB HELPDESK

Unterstützung im Privatleben

☎ +352 49 94 24-333

🕒 Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ helpdesk@lcgb.lu



Mitgliederverwaltung

Administration

☎ +352 49 94 24-410 /-412

🕒 Montag-Freitag
8:00 – 12:00 & 14:00 – 18:00 Uhr

✉ membres@lcgb.lu

Mitteilung an den Leser

Der folgende koordinierte Text umfasst sowohl den Kollektivvertrag vom 13. Februar 1996 als auch die Anlagen I, II und III, die am 28. Juni 2000, sowie die Anlagen IV und V, die am 20. Juni 2005, von den Sozialpartnern unterzeichnet wurden.

Der Vertrag vom 13. Februar 1996 und die Anlagen wurden allgemeinverbindlich erklärt.

Im Zweifelsfall haben nur die von den Sozialpartnern unterschriebenen Originaltexte Gültigkeit. Das vorliegende Dokument besitzt keine legalen Wert.

INHALTSVERZEICHNIS

Art. 1	Zweck	5
Art. 2	Geltungsbereich	5
Art. 3	Einstellung und Probezeit	5
Art. 4	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 5	Fristlose Kündigung.....	8
Art. 6	Arbeitsbedingungen	10
Art. 7	Arbeitszeit.....	11
Art. 8	Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer	12
Art. 9	Qualifikation und Einstufungen	12
Art. 10	Lohnregelung	13
Art. 11	Löhne	14
Art. 12	Akkordarbeiten	14
Art. 13	Zuschläge für Mehrarbeit.....	14
Art. 14	Zuschläge erschwerte und schmutzige Arbeiten.....	15
Art. 15	Die Jahresendprämie.....	16
Art. 16	Die gesetzlichen Feiertage.....	18
Art. 17	Der Jahresurlaub	18
Art. 18	Der ausserordentliche Urlaub	19
Art. 19	Sozialurlaub	20
Art. 20	Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitsunfall	21
Art. 21	Sicherheit am Arbeitsplatz	21
Art. 22	Schwarzarbeit	22
Art. 23	Schlichtung - Besondere Abkommen - Besondere Verhandlungen.....	22
ANHANG I : Tariflöhne		23
ANHANG II : Beispiel für die Errechnung der Reisezeit und des Kilometergeldes.....		24

KOLLEKTIVVERTRAG
für die
**Sanitärinstallateure, die Heizungsinstallateure,
die Klimatechniker und die Kältetechniker**

abgeschlossen zwischen den

**FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS INSTALLATEURS
SANITAIRES ET DES PATRONS INSTALLATEURS DE
CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.**

einerseits,

und den

vertragschliessenden Gewerkschaften

Lëtzebuenger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond (LCGB)

und

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L)

andererseits.

Art. 1 – Zweck des Kollektivvertrages

- 1.1. Im Interesse einer harmonischen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien sowie zur Wahrung des sozialen Friedens, bezweckt dieser Kollektivvertrag, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeiter die im Handwerk der Sanitär- und Heizungsinstallateure, der Klimatechnik und/oder der Kältetechnik beschäftigt sind.
- 1.2. Die Parteien verpflichten sich, diesen Kollektivvertrag als Instrument zur Eindämmung und Bekämpfung der Schwarzarbeit in den betroffenen Berufszweigen einzusetzen.

Art. 2 - Geltungsbereich

- 2.1. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle luxemburgischen und ausländischen Betriebe im Handwerk der Sanitär- und Heizungsinstallateure, der Klimatechniker und/oder der Kältetechniker, die im Grossherzogtum Luxemburg tätig sind.
- 2.2. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiter die im Handwerk der Sanitär- und Heizungsinstallateure, der Klimatechniker und der Kältetechniker des Grossherzogtums Luxemburg arbeiten.

Art. 3 – Einstellung und Probezeit

- 3.1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag und gemäss den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Bei seiner Einstellung erhält jeder Arbeiter ein Exemplar des Kollektivvertrages.
- 3.2. Die Einstellung beginnt mit einer Probezeit gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

Die ersten 4 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Diese Probezeit ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses und gilt somit für jeden neuen Arbeitsvertrag ohne dass es der Schriftform bedarf. Die Kündigungsfrist während der 4-wöchigen Probezeit beträgt 4 Tage.



Es steht darüber hinaus dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber frei, in gemeinsamem Einverständnis schriftlich eine längere Probezeit zu vereinbaren, gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag.

Während den beiden ersten Wochen, kann das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst werden, ausser bei groben Vergehen gemäss Artikel 27 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, bzw. aus Gründen wie sie im Artikel 5.2. dieses Kollektivvertrages angegeben sind.

Art. 4 - Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Kündigungsfrist

4.1. Der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag kann seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, gekündigt werden.

4.2. Der Arbeitgeber, welcher den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers auflösen will, muss ihm schriftlich per Einschreibebrief kündigen, ansonsten die Kündigung wegen eines Formfehlers ungültig ist. Dies kann auch dadurch geschehen indem der Arbeitnehmer die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschreibt womit der Empfang der Kündigung bestätigt wird.

Beschäftigt der Betrieb mehr als 150 Arbeitnehmer, so ist der betroffene Arbeitnehmer gemäss Artikel 19 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, zu einem Vorgespräch vorzuladen.

Vom Arbeitgeber kann der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:

- ▶ **2 Monate** bei weniger als 5 aufeinander folgenden Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber;
- ▶ **4 Monate** bei 5 bis 10 aufeinander folgenden Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber;
- ▶ **6 Monate** ab dem 10. ununterbrochenen Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber.

4.3. Der Arbeitnehmer welcher den Arbeitsvertrag auflösen will, muss ihn schriftlich per Einschreibebrief kündigen. Dies kann auch dadurch geschehen indem der Arbeitgeber die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschreibt womit der Empfang der Kündigung bestätigt wird.

Bei einer Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer reduzieren sich die unter Punkt 2 angeführten Kündigungsfristen um die Hälfte.

4.4. Die für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen beginnen:

- ▶ am 15. des Kalendermonats, falls die Kündigung vorher, binnen dieses Monats, mitgeteilt wurde
- ▶ am 1. des nachfolgenden Kalendermonates, falls die Kündigung nach dem 14. des Monats mitgeteilt wurde

4.5. Binnen 1 Monat ab der Kündigung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer mittels eines Einschreibebriefes eine Begründung für seine Entlassung verlangen.

Der Arbeitgeber muss dann binnen eines Monats nach Erhalt der eingeschriebenen Anfrage von Seiten des Arbeitnehmers den oder die genauen Kündigungsgründe ebenfalls durch eingeschriebenen Brief angeben, die mit der Fähigkeit oder der Haltung des Arbeitnehmers oder mit den Betriebserfordernissen zusammenhängen. Dieselben müssen wirklich und ernsthaft sein.

Tut er dies nicht innerhalb der oben vorgesehenen Frist, so handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung

- 4.6. Wird einem Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag fristgerecht gekündigt, ausser wenn es sich um eine Kündigung wegen schwerwiegender Ursachen handelt oder der Arbeitnehmer Pensions- oder Invaliditätsansprüche geltend machen kann, hat der Arbeitnehmer bei einem Dienstalster von mindestens fünf ununterbrochenen Dienstjahren beim selben Arbeitgeber ein Anrecht auf eine Abgangsentschädigung seitens des Arbeitgebers:

Diese Abgangsentschädigung beträgt mindestens:

- 1 Monatslohn** für eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 5 Jahren;
- 2 Monatslöhne** für eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 10 Jahren;
- 3 Monatslöhne** für eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 15 Jahren.

Für die Berechnung der Abgangsentschädigung gilt der Bruttolohn der im Laufe der 12 Monate vor der Kündigung bezogen wurde, das Krankengeld und die üblichen Prämien und Zuschläge miteinbegriffen, jedoch ohne die Überstundenzuschläge, die Gratifikationen und die Entschädigungen für Nebenkosten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer die Abgangsentschädigung beim Verlassen des Betriebes auszuführen.

- 4.7. Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, können entweder für die in Absatz 6 erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2 festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:

- ▶ **5 Monate** für eine ununterbrochene Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren beim selben Arbeitgeber,
- ▶ **8 Monate** für eine ununterbrochene Arbeitsdauer von 10 bis 15 Jahren beim selben Arbeitgeber,
- ▶ **9 Monate** ab dem 15. Dienstjahr ohne Unterbrechung beim selben Arbeitgeber.

- 4.8. Bei einer Kündigung seitens des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bis zu 6 Tage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beanspruchen.

Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitssuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat und mittels Belege beweisen kann, dass er diesen Sonderurlaub zur Vorstellung auf einem Arbeitsplatz verwendet hat.

- 4.9. Bei einer Kündigung des Arbeitsvertrages, sowohl seitens des Arbeitnehmers als auch seitens des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Diese Freistellung muss im Kündigungsschreiben oder in dem Schreiben, das dem Arbeitnehmer übergeben wird, angeführt werden.
- 4.10. Der Arbeitnehmer kann infolge seiner Zugehörigkeit zur Personaldelegation, einer Gewerkschaft oder infolge der Teilnahme an einem rechtmässigen Streik nicht entlassen werden.

Das Arbeitsverhältnis kann infolge Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall nicht vor 26 Wochen ab der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer sich an die diesbezüglichen Bestimmungen hinsichtlich der Krankmeldung gehalten hat.

- 4.11. Bei Kündigung des Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber gehalten, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, mit alleiniger Angabe der Art der besetzten Arbeitsstelle, sowie der Beschäftigungsperiode. Das Zeugnis darf keine tendenziöse oder für den Arbeitnehmer ungünstige Angabe enthalten



Art. 5 – Die fristlose Kündigung

- 5.1. Jede Vertragspartei kann den befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag wegen einer oder mehrerer schwerwiegender Ursachen, die von der anderen Partei ausgehen, fristlos kündigen.

Gelten als schwerwiegende Ursachen, welche die Anwendung dieser Bestimmung und die des Artikels 3.2. rechtfertigen, alle Handlungen oder Fehler, welche die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sofort und definitiv unmöglich machen

- 5.2. Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer fristlos kündigen, wenn dieser:
- die Einstellung durch falsche oder gefälschte Papiere oder Zeugnisse erschlichen hat;
 - einen ihn noch bindenden Arbeitsvertrag verschweigt;
 - ohne vorherige Erlaubnis seines Vorgesetzten den Betrieb verlässt;
 - sich weigert den Anweisungen seines Vorgesetzten Folge zu leisten;
 - durch Fahrlässigkeit oder absichtlich die Sicherheit des Betriebes, seine eigene Sicherheit oder diejenige seiner Arbeitskollegen gefährdet oder anderen materielle oder körperlichen Schaden zufügt;
 - sich auf dem Betriebsgelände Tätlichkeiten gegenüber seinen Vorgesetzten oder seinen Arbeitskollegen schuldig macht;

- sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen am Arbeitsplatz schuldig macht;
- sich während der Arbeitszeit im betrunkenem Zustand oder unter Einfluss von Drogen befindet;
- ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund an drei (3) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war;
- trotz schriftlicher per Einschreiben zugestellter Verwarnung wiederholt ohne Erlaubnis von der Arbeit ferngeblieben ist;
- Arbeiten durchführt, die vor dem Gesetz als Schwarzarbeit gelten;

5.3. Der Arbeitnehmer kann fristlos kündigen, wenn:

- er ohne eigenes Verschulden nicht mehr in der Lage ist seinen Beruf auszuüben;
- seine Vorgesetzten sich ihm gegenüber unredlicher oder sittenwidriger Handlungen schuldig machen;
- er infolge Arbeitsmangel oder betrieblicher Störungen an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen oder an mehr als drei Tagen innerhalb einer vierzehntägigen Periode, nicht arbeiten konnte;
- der ihm zustehende Lohn nicht ausbezahlt wird oder seine Rechte auf dem Gebiete des Sozialversicherungswesens nicht beachtet werden;
- er zu unredlichen Handlungen aufgefordert wird;
- die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ihm gegenüber nicht angewandt werden.

5.4. Die fristlose Kündigung hat durch ingeschriebenen Brief zu erfolgen, mit präziser Angabe des oder der Kündigungsgründe sowie der Umstände die als schwerwiegend erachtet werden. Dies kann auch dadurch geschehen indem der Arbeitnehmer die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschreibt womit der Empfang der Kündigung bestätigt wird. Eine Kündigung gilt als unrechtmässig, wenn keine Begründung angeführt wird

5.5. Der Arbeitgeber darf jedoch bei schwerer Verfehlung des Arbeitnehmers die sofortige Suspendierung vom Dienst bei Fortzahlung des Lohnes und anderer Zuwendungen, verfügen.

5.6. Die fristlose Kündigung kann frühestens an dem Tage ausgesprochen werden, welcher der Suspendierung vom Dienst folgt bzw. spätestens am achten Tage danach.

5.7. Die schwerwiegenden Gründe, die zu einer fristlosen Kündigung hätten Anlass geben können, können nicht mehr nach einer Frist von einem Monat, beginnend an dem Tag, an dem eine Partei Kenntnis vom Vergehen der anderen Partei erhalten hat, geltend gemacht werden, es sei denn besagtes Vergehen hat binnen Monatsfrist strafrechtliche Schritte zur Folge.

Diese Frist wird jedoch hinfällig, wenn eine der beiden Parteien ein vergangenes Vergehen zur Bekräftigung eines neuen Fehlers, geltend macht.

Art. 6 - Arbeitsbedingungen

- 6.1.1. Der Arbeitgeber trägt Sorge für den Transport der Arbeiter vom Betriebssitz zur Baustelle und zurück, bzw. die Transportkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers gemäss denen in der Folge angeführten diesbezüglichen Modalitäten. Derselbe übernimmt ebenfalls die Ausgaben für Kost und Logis, wenn die Rückfahrt nicht am gleichen Tag erfolgen kann.
- 6.1.2. Die Entfernung für die Hin- und Rückfahrt wird auf der Grundlage der offiziellen Streckenkarten bestimmt.
- 6.1.3. Begibt sich der Arbeiter vom Betriebssitz zur Arbeitsstelle, so wird die Fahrzeit ggf. das Kilometergeld, gemäss Abs. 6.1.5. bzw. gemäss Abs. 6.1.6. für die Fahrt von und zur Baustelle berechnet.
- 6.1.4. Begibt sich der Arbeitnehmer geradewegs von seinem Wohnsitz zur Arbeitsstelle ohne sich vorher zum Betriebssitz zu begeben, so wird die Entfernung der Hin- und Rückfahrt für die Berechnung der Fahrzeit und, ggf. das Kilometergeld wie folgt berechnet: Die Entfernung der Hin- und Rückfahrt zwischen dem Wohnsitz und der Arbeitsstelle minus die Hin- und Rückfahrt zwischen dem Wohnsitz und dem Sitz des Betriebes. Die Reisezeit und, ggf. das Kilometergeld, werden gemäss Abs. 6.1.5 bzw. Abs. 6.1.6 berechnet (s. Beispiel in Anhang 2).
- 6.1.5. Die Reisezeit für die Hin- und Rückfahrt wird auf der Grundlage des normalen Stundenlohnes zu 1 Minute pro Kilometer im Sinne einer unproduktiven Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag, entschädigt. Die Reisezeit ist nicht geschuldet, wenn die Fahrt während der normalen Arbeitszeit stattfindet.



Ausgaben, die für das Parken der Dienstwagen bei der Arbeitsstelle anfallen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Für Fahrten mit Privatwagen wird für die jeweilige Arbeitsstelle eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber getroffen.

- 6.1.6. Für Fahrten mit dem eigenen Fahrzeug die auf besonderen Wunsch des Arbeitgebers stattfinden erhält der Arbeitnehmer eine Kilometerpauschale von 0,25 Euro/Km für die Hin- und Rückfahrt. Wenn er umfangreiches Arbeitsmaterial transportiert erhält er zusätzlich eine monatliche Entschädigung von 15 Euro.
- 6.2. Der Arbeitnehmer hat sich bei der Ausführung seiner Arbeit konsequent an die Sicherheitsbestimmungen zu halten und alle notwendigen Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen, damit seine Arbeit ohne Schadensgefahr für ihn oder für andere, erledigt werden kann.

- 6.3. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit, die ihm aufgetragen wird, gewissenhaft und mit Sorgfalt auszuführen. Er hat den Anweisungen seines Vorgesetzten Folge zu leisten.
- 6.4. Der Arbeitnehmer ist für das ihm anvertraute Werkzeug verantwortlich. Den Wert für absichtlich und durch gröbliche Unachtsamkeit verloren gegangenes Werkzeug muss er ersetzen. Das Werkzeug bleibt Eigentum des Arbeitgebers und ist beim Verlassen des Betriebes zurückzugeben.
- 6.5. Der Arbeitnehmer ist für den ihm anvertraute Dienstwagen verantwortlich. Er ist gehalten die Verkehrsregeln zu beachten.
- 6.6. Beim Transport, der Zwischenlagerung und bei der Verwendung der Materialien hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände mit entsprechender Sorgfalt zu handhaben. Das Gleiche gilt auch für die Materialien und Arbeiten der anderen Berufssparten.
- 6.7. Angesichts der Umwelt- und Sicherheitsprobleme ist der Arbeitnehmer für eine saubere Arbeitsstelle, das Sortieren und die Entfernung der Abfälle verantwortlich. Der Arbeitnehmer sorgt für eine gesäuberte Arbeitsstelle, bevor er diese verlässt. Er sortiert die Abfälle und legt sie in die vom Arbeitgeber hierzu zur Verfügung gestellten separaten Behälter.
- 6.8. Beginn und Ende der Arbeitszeit werden durch eine interne Geschäftsordnung des Betriebes geregelt, die im Einvernehmen mit dem Gemischten Betriebsrat, oder, falls nicht vorhanden, mit der Personaldelegation, oder, falls nicht vorhanden, mit den betroffenen Arbeitnehmern, ausgearbeitet wird. Der Arbeitnehmer ist gehalten diesen Arbeitszeiten pünktlich nachzukommen.
- 6.9. Die Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation darf für den Arbeitnehmer nicht von Nachteil sein.
- 6.10. Wenn der Betrieb einen Notdienst organisiert, wird dieser durch ein individuelles Abkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt. Dieses Abkommen ist der Personaldelegation und dem Chancengleichheitsdelegierten vor der Unterzeichnung zur Begutachtung zu unterbreiten. Das Abkommen muss dem Mechaniker eine Ruhezeit vom 11 aufeinander folgenden Stunden während jeder Periode von 24 Stunden garantieren. Dringende und nicht geplante Interventionen von kurzer Dauer, die im Rahmen des Notdienstes ausgeführt werden, haben keine unterbrechende Auswirkung auf die Ruhezeit.



Art. 7 – ARBEITSZEIT

- 7.1. Die normale, wöchentliche Arbeitszeit regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen vom 9. Dezember 1970 über die Reduzierung und Regelung der Arbeitszeit der Arbeiter des öffentlichen und privaten Sektors.

BEITRITTSERKLÄRUNG

(wird vom LCGB ausgefüllt)

FORMULAR BITTE IN GROSSBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

Ich Unterzeichnete(r):

Name:

Vorname:

Straße: N°:

Postleitzahl: Wohnort: Land:

Geburtsdatum: /TAG /MONAT /JAHR Endziffern CNS-Kennn°:

Geburtsort: Nationalität:

Privattelefon: Private E-Mail:

Arbeitgeber Name:

Adresse: (Strasse / Postleitzahl / Ort)

Zusätzlicher Beitritt	Statut	Werber
CSC <input type="checkbox"/> (für belgische Grenzgänger)	Arbeitnehmer - manuelle Tätigkeit <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer - admin. und tech. Tätigkeit <input type="checkbox"/> Beamter <input type="checkbox"/> aktuell arbeitslos <input type="checkbox"/>	Student <input type="checkbox"/> Auszubildender <input type="checkbox"/> Hausfrau /-mann <input type="checkbox"/> Rentner <input type="checkbox"/>
		Name: <input type="text"/> Vorname: <input type="text"/> LCGB N°: <input type="text"/> Arbeitgeber: <input type="text"/>

Code BIC/SWIFT:

IBAN:

Wiederholender Bankeinzug: monatlich halbjährlich jährlich

Mandat Core Sepa Direct Debit

(inklusive eines ermäßigten Beitrags STARTER in Höhe von 14 € /Monat für das 1. Jahr Mitgliedschaft)

Mit der Unterschrift des Formulars für das SDD-CORE Mandat ermächtigen Sie den LCGB die Instruktionen zwecks Kontenbelastung an Ihre Bank weiterzugeben sowie Ihre Bank, Ihr Konto gemäß LCGB-Instruktionen zu belasten.

Sie profitieren von einem Rückzahlungsrecht seitens Ihrer Bank. Eine Anfrage für die Rückzahlung sollte erfolgen:

- innerhalb von 8 Wochen ab dem Kontenbelastungsdatum;
- innerhalb von 13 Monaten ab dem Kontenbelastungsdatum für eine nicht autorisierte Abbuchung.

Zahlungsempfänger

LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifikationsnummer

LU47ZZZ000000008699001001

Ich bestätige hiermit, dass ich die Statuten des LCGB zur Kenntnis genommen, den Inhalt verstanden habe sowie den Regeln und Grundsätzen zustimme.

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

Ausgeführt in _____, am _____ Unterschrift _____

VORTEILE DER LCGB-MITGLIEDSCHAFT



Der LCGB ist eine Gewerkschaft, die sich im Interesse ihrer 42.000 Mitglieder für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einsetzt.

Der LCGB in den Betrieben:

- verhandelt bessere Löhne;
- verhandelt bessere Arbeitsbedingungen;
- verhandelt Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität;
- setzt die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen durch;
- bekämpft jede Form von Diskriminierung;
- verhandelt Bestimmungen gegen Mobbing in den Kollektivverträgen;
- setzt sich für Stressprävention am Arbeitsplatz ein.

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

Auf Ebene der Sozialversicherungen ist der LCGB in den paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsorganen der Renten- und Krankenkassen vertreten und setzt sich ein:

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

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

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

Auf Ebene der Wirtschaft und der Beschäftigung:

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

Für seine Mitglieder:

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

Information, Beratung, Unterstützung

- kostenlose Beratung und Informationen in mehreren Sprachen im INFO-CENTER (☎ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu);
- Hilfe bei allen Fragen zur Abwicklung von privaten Formalitäten oder im Zusammenhang mit Behördengängen durch den LCGB Helpdesk (☎ +352 49 94 24-333 / ✉ helpdesk@lcgb.lu);
- kostenloser Rechtsbeistand in allen arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen innerhalb der festgelegten Grenzen (Geschäftsordnung einsehbar auf www.lcgb.lu);
- Rechtsbeistand für Berufskraftfahrer, Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, Dienstfahrten durchführen, Angestellte mit Binnenschifferpatent und für Wach- und Sicherheitspersonal;
- Berufshaftpflicht und Rechtsschutz für Arbeitnehmer, die einen Gesundheitsberuf ausüben;
- Simulation und Berechnung der Rente;
- Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung.

Berufliche Weiterbildung

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

Zusatzleistungen

- Hinterbliebenenunterstützung durch die LUXMILL Mutuelle;
- Beitrittsmöglichkeit zur CMCM;
- Zugangsmöglichkeit zur Gesundheitsversicherung MEDICIS HOSPI, ein Produkt von Groupe Foyer, das alle Krankenhauskosten in Europa deckt;
- für französische Grenzgänger: Beitritt in die Zusatzkrankenkasse HARMONIE TRANSFRONTALIERS;
- Studienbeihilfen.

Internationale Kooperationen

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

Als Überstunden gelten alle über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden, die mit dem entsprechenden Zuschlag zu vergüten sind.

Nachholstunden und die Fahrzeit vom Sitz des Arbeitgebers zur Arbeitsstelle geltend nicht als Überstunden. Nachholstunden können auch an samstags geleistet werden.

- 7.2. Der Arbeitgeber hat das Recht den Samstag als freien Arbeitstag im wöchentlichen Stundenplan vorzusehen.
- 7.3. Dringende Wartungs-, Notdienst- und Reparaturarbeiten können auch ausserhalb der normalen Arbeitszeit ausgeführt werden, die mit Einverständnis des Betriebsausschusses oder, falls nicht vorhanden, der Arbeitnehmer, festgelegt wird.

Art. 8 - Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer

- 8.1. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen der jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren werden geregelt durch die Bestimmungen des Gesetzes vom 23. März 2004 über den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer und durch das grossherzogliche Reglement vom 30. Juli 1972 (koordinierter Text vom 10. September 1981).

Art. 9 - Qualifikation und Einstufung

- 9.1. Die Einstufung in die verschiedenen Qualifikationsgruppen erfolgt gemäss der Berufsausbildung und den Kenntnissen, der Kompetenz und der Erfahrung des Arbeitnehmers.

❖ Lehrlinge

Jugendliche die einen Lehrvertrag gemäss dem grossherzoglichen Beschluss vom 8. Oktober 1945, revidiert durch das Gesetz vom 5. Januar 1929, in einem von diesem Kollektivvertrag betroffenen Berufe, abgeschlossen haben



❖ Jugendliche Arbeiter

Als jugendliche Arbeiter gelten alle Jugendlichen ohne Berufslehre bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

❖ Nichtqualifizierte Arbeiter (NQ1 - NQ4)

Lohnempfänger, die das 18. Lebensjahr vollendet haben jedoch keine anerkannte Berufslehre absolviert haben und kein Gesellenzeugnis besitzen (Hilfsarbeiter, Handlanger)

❖ **Semiquifizierter Arbeiter (SQ1 - SQ2).**

Lohnempfänger, die kein Gesellenzeugnis besitzen, aber die Erfahrung sowie Fachkenntnisse erworben haben durch eine Berufspraxis von mindestens 4 Jahren nach vollendetem 18. Lebensjahr. Hierzu gehören ebenfalls die Fahrer eines Lieferwagens und die Hilfslagerverwalter.

❖ **Qualifizierte Handwerker (Q1 - Q2)**

Handwerker mit abgeschlossener Berufslehre (CATP) in den ersten beiden Jahren nach bestandener Gesellenprüfung.

❖ **Qualifizierte Montagehandwerker (Q3 - Q6)**

Handwerker mit abgeschlossener Berufslehre (CATP) mit zwei Berufsjahren sowie semiquifizierte Arbeiter mit einer Berufspraxis von 6 Jahren nach vollendetem 18. Lebensjahr, vorausgesetzt, dass sie die erforderlichen Berufskennnisse besitzen.

Monteure, die in der Lage sind alle Arbeiten selbstständig auszuführen und eine Mannschaft von zwei Personen zu leiten.

❖ **Hochqualifizierte Handwerker (HQ)**

Handwerker mit abgeschlossener Meisterprüfung die in der Lage sind alle Arbeiten selbstständig auszuführen, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen und Mannschaften des Betriebes zu leiten.

Art. 10 - Lohnregelung

- 10.1. Gemäss dem Kollektivvertragsgesetz vom 12. Juni 1965, Artikel 4, sowie dem Gesetz vom 27. Mai 1975 über die Verallgemeinerung der Lohn- und Gehaltsindexierung, werden alle effektiven und tariflichen Löhne den Schwankungen des Indexes der Verbraucherpreise angepasst.
- 10.2. Lohnabzüge sind nur in denen durch Gesetz vorgesehenen Fällen zulässig.
- 10.3. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Die monatliche Lohnabrechnung hat spätestens am 10. des darauffolgenden Monats zu erfolgen. Fällt ein Zahlungstermin auf einen gesetzlichen Feiertag, so hat die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen. Halbmonatliche Vorauszahlungen sind zulässig.
- 10.4. Dem Arbeitnehmer ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen in der die Lohnperiode, die Zahl der gearbeiteten Stunden, der Stundenlohn und die Zuschläge so aufzuführen sind, dass der Arbeiter mit Leichtigkeit seine Entlohnung nachrechnen kann.

Das Einstellungsdatum sowie die Lohngruppe sowie der noch zustehende Urlaub, sind auf der monatlichen Lohnabrechnung anzugeben.

Art. 11 - Die Löhne

- 11.1. Die im Sinne dieses Kollektivvertrages gezahlten Löhne entsprechen denen in Artikel 9 angeführten Qualifikationsgruppen.
- 11.2. Die Stundenlöhne dieses Kollektivvertrages sind im Anhang I festgelegt und gelten als Mindestsätze.
- 11.3. Die in Anhang I angeführten Tariflöhne werden dem Lebenshaltungskosten-Index angepasst.



Art. 12 - Akkordarbeiten

- 12.1. Akkordarbeit darf nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer geleistet werden.
- 12.2. Alle Akkordlöhne sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von 125 % des diesem Arbeiter zugestandenen Stundenlohnes zu erzielen ist. Erreicht der Arbeiter die vorgesehene Leistung nicht, so ist auf alle Fälle der vereinbarte Stundenlohn geschuldet.
- 12.3. Als Vorauszahlung bei Akkordarbeit ist der vereinbarte Stundenlohn zu zahlen. Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tage nach der Fertigstellung, die Abrechnung und Auszahlung des Überschusses bei der nächsten Lohnzahlung zu erfolgen.
- 12.4. Akkordarbeit ist für Jugendliche und Lehrlinge nicht gestattet. Dieselben können jedoch die Akkordarbeiter assistieren, wobei allerdings ihre Lohnberechnung auf dem Stundenlohn beruht.

Art. 13 - Zuschläge für Mehrarbeit

- 13.1. Als Mehrarbeit gelten alle über die normale wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, ausser den Nachholstunden und den Transportzeiten.
- 13.2. Überstunden sind im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen gestattet. Die Arbeitnehmer sind gehalten, die Überstunden durchzuführen, die aus dringlichen Gründen aufgrund höherer Gewalt notwendig sind. Der Arbeitsminister kann die Leistung von Stunden für vorbereitende oder ergänzende Arbeiten erlauben, welche die normale Arbeitszeit überschreiten und die aus technischen Gründen, notwendigerweise außerhalb der normalen Arbeitszeit ausgeführt werden müssen. Dieser Antrag zur Leistung von zusätzlichen Arbeiten ist im Voraus einzureichen und demselben muss die Stellungnahme der Personaldelegation beiliegen.

Keine Genehmigung für Überstunden ist jedoch gefordert:

- für Arbeiten, die ausgeführt werden, um einen stattgefunden oder unmittelbar bevorstehenden Unfall zu behandeln;
- für dringende Arbeiten die an Maschinen und an der Ausrüstung durchzuführen sind und Arbeiten, die durch höhere Gewalt erfordert sind, jedoch nur soweit wie sie zur Aufrechterhaltung des geregelten Betriebsablaufs notwendig sind

In diesen Fällen muss der Betriebsleiter den Direktor der Gewerbeinspektion (ITM) über die Gründe informieren, welche die Leistung von Überstunden veranlasst haben. Wenn die Stunden, die für die oben genannten Arbeiten notwendig sind, sich über mehr als 3 Tage pro Monat erstrecken, ist eine Genehmigung des Arbeitsministers gefordert.

- 13.3. Für die im Sinne dieses Kollektivvertrages geleisteten Überstunden ist ein Zuschlag von 25 % zu gewähren.
- 13.4. Für Sonntagsarbeit beträgt der Zuschlag 70 %
- 13.5. Für aussergewöhnlich Nacharbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr ist ein Zuschlag von 50 % zu gewähren.
- 13.6. Für normale Nacharbeit ist ein Zuschlag von 25 % zu gewähren.
- 13.7. Für Feiertagsarbeit beträgt der Zuschlag 100 %

Art. 14 - Zuschläge für erschwerte, gefährliche und schmutzige Arbeiten

- 14.1. Für mühsame, gefährliche und schmutzige Arbeiten hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Lohnzuschlag von 25%. Dieser Zuschlag gilt lediglich für eine effektive Arbeitszeit bei folgenden Arbeiten:

Zentralheizung

- Abriss alter Kohle- oder Ölheizungsanlagen,
- Ersetzen verschiedener Teile von alten Kohle- oder Ölheizungsanlagen,
- Säubern von Ölheizungsanlagen.

Sanitäranlagen

- Abriss von WC-Anlagen und Abflussleitungen,
- Öffnen von verstopften Abflussleitungen,
- Öffnen von verstopften WC-Anlagen und Aborten,
- Prüfen von Klärgruben,
- Säubern von Separatoren.



Klimatechniker

- Säubern oder Ersetzen von Luftfiltern.
- Intervention an offenen Kreisläufen von Einrichtungen, die mit NH₃ (Ammoniak) belastet sind.

- 14.2. Wenn die Höchsttemperatur von 30° C oder die minimale Temperatur von -12° C in an den Arbeitsstellen überschritten werden, sind gelegentliche Pausen vorzusehen.

Der Arbeitgeber liefert dem Arbeiter eine den Umständen angepasste Kleidung, wenn dieser in Räumen Arbeiten durchführen muss, wo die minimale Temperatur von -12° C erreicht wird.

Art. 15 - Die Jahresendprämie

Eine Jahresendprämie wird gemäss nachfolgenden Bedingungen ausbezahlt:

15.1. **Bedingungen**

Die Betriebszugehörigkeit, gemäss 15.4. wird zu dem Zeitpunkt festgestellt, an dem die Prämie ausbezahlt wird (31. Dezember).

15.2. **Referenzperiode**

Vom 1. Januar bis einschliesslich den 31, Dezember

15.3. **Proratisierung der Jahresendprämie**

Wenn die Bedingungen hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit erfüllt sind, haben Arbeiter, die den Betrieb im Laufe des Jahres verlassen, Anspruch auf den respektiven Anteil ihrer Jahresendprämie entsprechend des verdienten Lohnes zu dem Zeitpunkt an dem eine letzte endgültige Auszahlung erfolgt. Arbeiter hingegen, deren Arbeitsvertrag fristlos gekündigt wurde, verlieren ihren Anspruch auf die Jahresendprämie.

15.4. **Berechnung der Jahresendprämie**

Als Grundlage für die Berechnung des Betrages der auszahlenden Prämie gelten die geleisteten Arbeitsstunden (inklusive Überstunden). Nicht berücksichtigt werden hierbei die bezahlten Urlaubstage, die Feiertage und die nicht gearbeiteten Tage, der ausserordentliche Urlaub und die nicht gearbeiteten Tage infolge Krankheit oder Unfall.

Der Betrag der Jahresendprämie basiert auf einem Prozentanteil und zwar wie folgt:

2,0%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr
2,5%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren
3,0%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren
4,0%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 7 Jahren
4,5%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren
5,0%	bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren

Jene Arbeiter, die während der Referenzperiode gemäss Punkt 15.2 keinen, von der Unfallversicherung anerkannten Arbeits- oder Wegeunfall mit einer entsprechenden Arbeitsunterbrechung hatten, haben Anspruch auf die folgenden zusätzlichen Prozentsätze (Zusatzprämie):

0,75%	für das Jahr 2005
0,75%	für das Jahr 2006
1%	für das Jahr 2007

15.5. **Abzüge für Abwesenheiten:**

15.5.1. Abwesenheit infolge Krankheit

Die Prämie wird ausgezahlt zu

- ◆ 100% bei einer Abwesenheitsperiode
- ◆ 75% bei zwei Abwesenheitsperioden
- ◆ 50% bei drei Abwesenheitsperioden
- ◆ 25% bei vier Abwesenheitsperioden
- ◆ nach der vierten Abwesenheitsperiode erlischt das Anrecht auf die Prämie.

Für die Arbeiter, die älter sind als 50 Jahre gilt folgende Regel:

- ◆ 100% bei zwei Abwesenheitsperioden
- ◆ 75% bei drei Abwesenheitsperioden
- ◆ 50% bei vier Abwesenheitsperioden
- ◆ 25% bei fünf Abwesenheitsperioden
- ◆ nach der fünften Abwesenheitsperiode erlischt das Anrecht auf die Prämie.

Die Wiederaufnahme der Arbeit für die Dauer eines Tages zwischen zwei Abwesenheiten infolge Krankheit, ist nicht als Unterbrechung einer Abwesenheitsperiode anzusehen.

15.5.2. Unberechtigte Abwesenheiten

Eine unberechtigte Abwesenheit hat die Tilgung der gesamten Prämie zur Folge. Der Arbeiter muss auf dem schnellsten Weg und schriftlich über die Tilgung der Prämie in Kenntnis gesetzt werden, spätestens mit der Lohnauszahlung des betreffenden Monats. Erfolgt diese Bestätigung nicht schriftlich innerhalb des auf die Abwesenheit folgenden Kalendermonats, wird die betreffende Abwesenheit nicht mehr in Betracht gezogen.

15.5.2. Abwesenheiten, die nicht als solche berücksichtigt werden:

- die Zeiten des Spitalaufenthaltes und die anschließenden Erholungsperioden;
- die Abwesenheiten infolge eines, seitens des Betriebsinhabers resp. seines Vertreters, festgestellten Arbeitsunfalls, mit Ausnahme jener Arbeitsunfälle, die auf eine Missachtung der Sicherheitsvorschriften zurückzuführen sind.
- jede unbezahlte Abwesenheit, die im Voraus bewilligt wurde.

- Abwesenheiten die auf höhere Gewalt zurückzuführen sind und die es dem Arbeitnehmer unmöglich machten im Voraus eine Genehmigung anzufragen. Der Arbeitnehmer ist jedenfalls gehalten seinen Arbeitgeber auf dem schnellsten Weg zu informieren.

15.6. Auszahlung der Prämie

Die Auszahlung der Prämie erfolgt mit der Entlohnung des Monats Dezember.

Art. 16 – Die gesetzlichen Feiertage

- 16.1. Als gesetzliche Feiertage gelten, 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen und Weihnachten sowie der anschliessende 2. Weihnachtstag.
- 16.2. Das Anrecht auf die Feiertagsentschädigung geht verloren, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden am Tage vor oder nach dem Feiertag nicht gearbeitet hat. Das Gleiche gilt für den Fall, wenn der Arbeitnehmer mehr als drei (3) Tage während der Zeitspanne von 25 Arbeitstagen vor dem Feiertag ohne vorherige Entschuldigung fehlt.
- 16.3. Die Entschädigung der gesetzlichen Feiertage sowie die Regelung der Ersatzfeiertage, richtet sich nach den diesbezüglichen Bestimmungen des respektiven Gesetzes vom 10. April 1976 betreffend die Regelung der gesetzlichen Feiertage.
- 16.4. Für geleistete Arbeit an einem Feiertag hat der Arbeitnehmer, zusätzlich zur gesetzlich vorgesehenen Entschädigung, ausser bei Kompensierung, Anrecht auf einen Zuschlag von 100 % für jede geleistete Arbeitsstunde.

Art. 17 – Der Jahresurlaub

- 17.1. Der jährliche Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26.07.1975.



Zusätzlich zu denen, durch Gesetz vorgesehenen 25 Urlaubstagen, wird ab 2001 ein weiterer Urlaubstag gewährt. Dieser zusätzliche Urlaubstag ist jedoch als Vorschuss anzusehen im Hinblick auf eine etwaige gesetzliche Erweiterung des Jahresurlaubs.

- 17.2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
- 17.3. Die Bezahlung des Urlaubs erfolgt generell mit der normalen Entlohnung die im Anschluss an die Urlaubsperiode folgt, bzw. wenn der Arbeitnehmer den Betrieb verlässt.
- 17.4. Alljährlich findet ein Kollektivurlaub von 15 Tagen, einschliesslich des Maria-Himmelfahrtstages (15. August) statt, welcher mit dem ersten Montag des Monats August beginnt

Die Unternehmen der Kältetechniker sind nicht verpflichtet den vorgesehenen Kollektivurlaub anzuwenden. Die Arbeiter der Kältetechnikbranche haben jedoch Anrecht auf 15 aufeinanderfolgende Urlaubstage in der Zeit zwischen Anfang Mai und Ende Oktober, gegebenenfalls auf der Grundlage eines internen Rotationssystems, das zwischen dem Unternehmen und der Personaldelegation resp. und den betroffenen Arbeitern zu vereinbaren ist.

- 17.5. Für Notdienst-, Wartungs- und Reparaturarbeiten ist eine Abweichung von dieser Bestimmung nur zulässig im Einvernehmen mit der Personaldelegation und der mit den in Frage kommenden Arbeitnehmern.

Die Personaldelegation ist über jede dieser Änderungen in Kenntnis zu setzen.

- 17.6. Der Antrag auf Gewährung von Urlaub hat schriftlich zu erfolgen und zwar innerhalb der nachfolgenden Fristen:

Mindestens 48 Stunden im Voraus für zwei Urlaubstage, ausser in Fällen höherer Gewalt,

Mindestens 2 Wochen im Voraus für drei bis fünf Urlaubstage,

Mindestens 1 Monat im Voraus für jede Urlaubsperiode von mehr als fünf Tagen.

- 17.7. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer 4 X 2 Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.

Art. 18 - Der ausserordentliche Urlaub

- 18.1. Dem Arbeitnehmer steht ein Sonderurlaub in folgenden Fällen zu:

18.1.1. **1 Tag:** Im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;

18.1.2. **2 Tage:** bei der Geburt eines vom Arbeitnehmer legal anerkannten Kindes, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ist nicht mit einem Umzug gleichzustellen);

18.1.3. **3 Tage:** beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter;

18.1.4. **6 Tage:** bei Heirat des Arbeitnehmers.

- 18.2. Diese ausserordentlichen Urlaubstage können nur bei Eintritt des betreffenden Ereignisses angetreten werden und können dem normalen Urlaub nicht angerechnet werden.

Art. 19 - Sozialurlaub

Der Arbeiter hat Anspruch auf den Sozialurlaub gemäss nachfolgender, einschränkender Liste:

1. Ereignisse/Vorfälle die eine direkter Beziehung zum Antragsteller haben.
 - gerichtliche Vorladung (persönliche Angelegenheiten)
 - Examen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung
 - Bedeutende Vorfälle (z. B. Feuersbrunst zu Hause)
 - Teilnahme an einem Sensibilisierungskurs in Colmar-Berg, der dem betroffenen Arbeiter die Rückerstattung von 3 Punkten erlaubt, die er während der Arbeitszeit einbüsste. (Gesetz vom 2. August über den Punkteführerschein),
2. Ereignisse/Vorfälle im Zusammenhang mit einer/oder mehreren Personen, die im Haushalt des Arbeiters leben (Kind, Partner/Ehepartner, Eltern) und für die, die außergewöhnliche, gesonderte Unterstützung und die Intervention seitens des Arbeiters unentbehrlich ist:
 - Pflege und Unterstützung bei Krankheit oder Unfall,
 - Arztbesuch, Interventionen und therapeutische Sitzungen
 - größere Probleme im Zusammenhang mit dem Schulbesuch eines Kindes (medizinisch- psychopädagogische Interventionen)
3. Beim Ableben eines Mitgliedes seiner Familie, wenn der Arbeiter sich in seinem Heimatland mehr als 750 km von Luxemburg entfernt deplazieren muss.

Das Recht auf Sozialurlaub ist auf die oben aufgezählten Fälle beschränkt. Es wird darauf hingewiesen, dass jeder legale Urlaub (jährlicher Urlaub, Bildungsurlaub, Urlaub aus Familiengründen usw.), Vorrang vor dem sozialen Urlaub hat, so dass der Arbeiter nur unter der Voraussetzung auf den sozialen Urlaub zurückgreifen kann, dass er seinen gesamten legalen und außergewöhnlichen Urlaub bereits benutzt hat..

Der Sozialurlaub ist als eine Art Vorschuss auf die mögliche Einführung eines zusätzlichen Urlaubes zum bestehenden legalen und außergewöhnlichen Urlaub anzusehen (z.B.: Das Recht auf einen persönlichen, beruflichen Fortbildungsurlaub)

Wenn der Sozialurlaub für ein anderes Ereignis beantragt wird als für jene, die durch die vorliegende Liste festgelegt sind, kann die zuständige Kommission (siehe unten), den diesbezüglichen Antrag des Arbeiters positiv bewerten.

Die Bewilligung des sozialen Urlaubes erfordert den vorherigen Antrag des Arbeiters bei der zuständigen Kommission. Der Antrag muss ordnungsgemäß motiviert und mit den Beglaubigungen (Zertifikate, Bescheinigung...) betreffend das Ereignis verbunden werden, für das der soziale Urlaub belegt sein.

Der Antrag muss außerdem den Beginn und die Dauer der Periode festhalten, für die der Sozialurlaub beantragt wird. Für ordnungsgemäß motivierte Fälle kann die Kommission für das Vorlegen der erforderlichen Belege eine zusätzliche Frist gewähren.

Der soziale Urlaub beläuft sich auf maximal 16 Stunden pro Jahr (proratisiert für Teilzeitarbeit). Er kann auch halbtags gewährt werden. Die Kommission kann allerdings eine Verlängerung ohne Bezahlung über das maximale, zeitliche Limite hinaus gewähren. Dies gilt ebenfalls für den Fall, wo der Lohnempfänger bereits von der Gesamtheit des Sozialurlaubs des laufenden Jahres profitiert hat.

Für jeden sozialen Urlaubstag hat der Arbeiter Recht auf eine Entschädigung, die 50% des täglichen Grundlohnes entspricht, ungeachtet der Lohnerhöhungen (Zuschlag für Überstunden, Prämien, usw.).

Das Unternehmen wird eine, für alle Fragen die den Sozialurlaub betreffen, zuständige Kommission einsetzen (Bewilligung, Kontrolle, allgemeine Bewertung). Diese setzt sich aus zwei Mitgliedern zusammen (ein Mitglied der Direktion und des Antragstellers oder ein Mitglied der Personaldelegation). Jede Entscheidung der Kommission muss einvernehmlich getroffen werden.

Art. 20 - Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitsunfall

19.1. Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitsunfall unterliegen nachfolgenden Bestimmungen:

- ◆ Wenn ein Arbeitnehmer infolge eines im Betrieb erlittenen Unfalls, der eine Arbeitsunfähigkeit nach sich zieht, seine Arbeit unterbrechen muss, wird der Lohn für den Tag des Arbeitsunfalls integral bezahlt,
- ◆ Bei Bergung oder Transport eines im Betrieb oder auf einer Baustelle Verunglückten oder bei behördlichen Erhebungen betreffend Arbeitsunfälle, wird der Verdienstausschlag vergütet.



Art. 21 – Sicherheit am Arbeitsplatz

21.1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet alle Anordnungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen zu beachten und alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen um ein unfallfreies Arbeiten maximal zu gewährleisten

21.2. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet alle zur Verfügung gestellten Schutzmittel zu benutzen und mitzuhelfen eine maximale Unfallsicherheit auf den Baustellen zu ermöglichen. Sie haften persönlich für Unfälle die auf Unachtsamkeit und Missachtung der Sicherheitsvorschriften zurückzuführen sind.

Sie sind des weiteren verantwortlich, wenn sie die allgemeinen Sicherheitsvorschriften des Betriebes, wenn solche bestehen, nicht beachtet haben.

21.3. Der Arbeitnehmer ist gehalten dem Arbeitgeber jedwede Beschädigung von Material und Ausrüstungsgegenständen zu melden und sofort über ausserordentliche Gefahren in Kenntnis zu setzen.

- 21.4. Der Arbeitnehmer anerkennt die Sicherheits- und Unfallschutzbestimmungen und die ihm bei der Einstellung durch den Betrieb ausgehändigt wurden.
- 21.5. Die Einrichtungen der Baustellen (Sanitäre Einrichtungen, Aufenthaltsräume ...) unterliegen den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

Art. 22 - Schwarzarbeit

- 22.1. Das Gesetz vom 3. August 1977 über die Schwarzarbeit verbietet dem Arbeitnehmer jedwede Arbeit dieser Art.
- 22.2. Arbeitnehmer, die sich der Schwarzarbeit schuldig machen, können fristlos entlassen werden.
- 22.3. Bei erwiesener Schwarzarbeit im Sinne des Gesetzes vom 3. August 1977, kommen die in Artikel 15 des Gesetzes vom 22. April 1966 resp. vom 26. Juli 1975 über den Jahresurlaub vorgesehenen Bestimmungen zur Anwendung.

Art. 23 - Schlichtung – Besondere Vereinbarungen – Besondere Verhandlungen

- 23.1. Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2005 in Kraft.
- 23.2. Dieser Kollektivvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2008.
- 23.3. Bestehende günstigere Bedingungen bleiben erhalten und werden von den Kollektivvertragsbestimmungen nicht beeinträchtigt.
- 23.4. Die Kündigung des Kollektivvertrages kann sich auf einzelnen Punkte desselben beziehen oder den ganzen Vertrag betreffen, wobei eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zu beachten ist.
- 23.5. Die Vertragsparteien verpflichten sich Verhandlungsgespräche zur Erneuerung des Kollektivvertrages spätestens sechs Wochen vor dessen Erfalldatum aufzunehmen.
- 23.6. Die Ausschussdelegierten nehmen an den Verhandlungsgesprächen teil und können für diese Stunden ihre jeweiligen Kreditstunden in Anspruch nehmen.

Luxemburg, den 20. Juni 2005

Für die

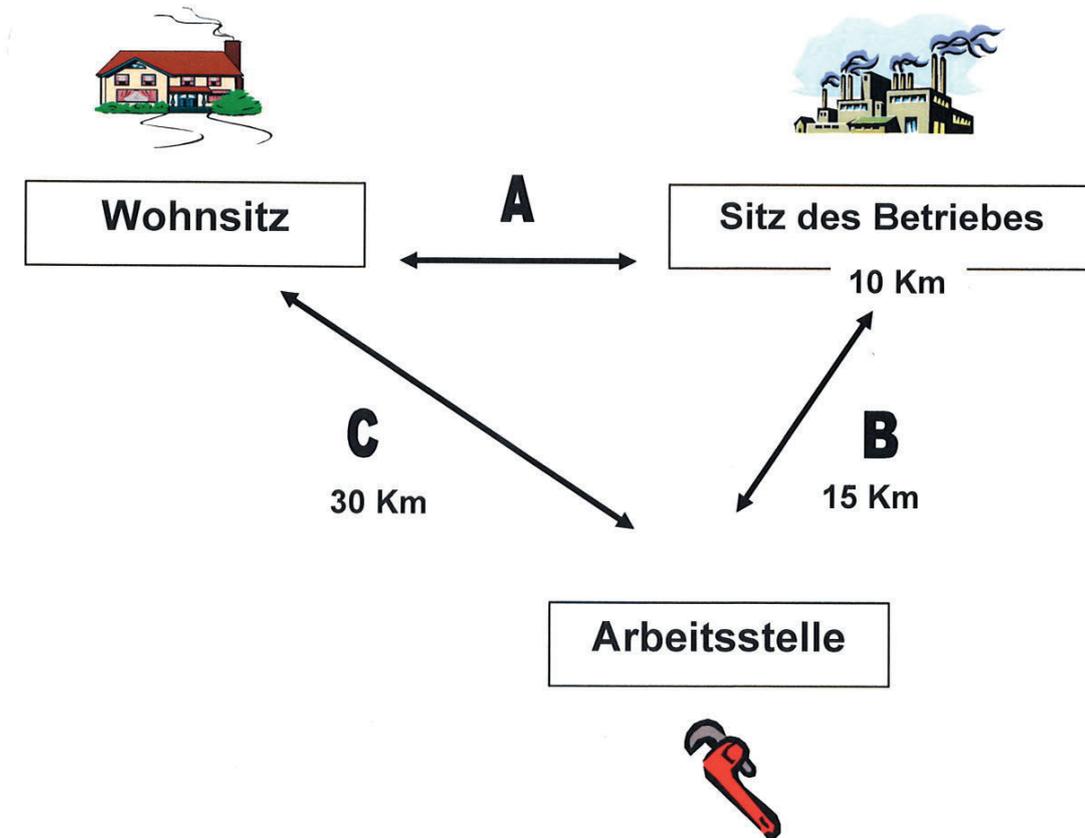
**Fédérations réunies des patrons
installateurs sanitaires et des
patrons installateurs de chauffage
et de climatisation du Grand-Duché
de Luxembourg (F.I.E.S.C.)**

Für die

**vertragschliessenden Gewerkschaften
LCGB und OGB-L**

ANHANG II

Beispiel für die Errechnung der Reisezeit und des Kilometergeldes



Wenn die Fahrt zur Arbeitsstelle vom Sitz des Betriebes aus erfolgt

Kilometergeld : $2 \times 15 \text{ Km} \times 0,25 \text{ Euro/Km} = 7,50 \text{ Euro}$

Reisezeit: $2 \times 15 \text{ Km} \times 1 \text{ min/Km} = 30 \text{ Minuten}$ (gemäss Art. 6.1.5, also 1 Minute/km)

Wenn die Fahrt zur Arbeitsstelle vom Wohnsitz des Arbeitnehmers erfolgt

Kilometergeld: $2 \times (30-10) \text{ Km} \times 0,25 \text{ Euro/Km} = 10 \text{ Euro}$

Reisezeit: $2 \times (30 - 10) \text{ Km} \times 1 \text{ Min./Km} = 40 \text{ Minuten}$

N.B. Das Kilometergeld ist nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug benutzt (Art. 6.1.6.).

Sanitär-, Heizungsinstallateure, Klima- und Kältetechniker

(Code Nace : 43.220)

		Euro/Stunde
Berufsqualifikationen	Index 100 01/08/2018	Index 814,40 - 01/08/2018

Nichtqualifizierte Arbeiter		
NQ1	1,4540	11,8413
NQ2	1,4540	11,8413
NQ3	1,4540	11,8413
NQ4	1,4540	11,8413

Semiqualfizierte Arbeiter Berufspraxis von mindestens 4 Jahren		
SQ1	1,4553	11,8520
SQ2	1,5202	12,3805

Qualifizierte Handwerker mit DAP - CATP		
Q1	1,7448	14,2095
Q2	1,7448	14,2095

Qualifizierte Montagehandwerker		
Q3	1,7448	14,2095
Q4	1,7531	14,2772
Q5	1,8685	15,2171
Q6	2,0050	16,3287

Hochqualifizierte Handwerker		
HQ	2,2716	18,4999

(Version : 28.08.2018)

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU