

KOLLEKTIVVERTRAG

11 / 2020



Elektriker



DER LCGB, EINE NATIONAL REPRÄSENTATIVE GEWERKSCHAFT

Eine Gewerkschaft, die sich für ihre 42.000 Mitglieder für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherheit und Schaffung von Arbeitsplätzen einsetzt



Verbesserte Arbeitsbedingungen durch eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0



Gute Leistungen im Krankheits- oder Pflegefall

Modernisierung und Stärkung der Kollektivverträge



Im Einsatz für gerechte und gesicherte Renten



Stärkung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen eines Sozialplans oder einer Unternehmensinsolvenz



Verhandelt flexible Arbeitszeitmodelle, die die Lebensqualität verbessern

Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und ihrer Familien im XXI. Jahrhundert



Schutz des Privatlebens in Zeiten der Digitalisierung



Weiterbildung zur besseren Qualifikation der Arbeitnehmer



Schaffung neuer Arbeitsformen zugunsten des Arbeitnehmers

Kontaktperson



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



ASSOCIATION DES PATRONS ELECTRICIENS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

KOLLEKTIVVERTRAG für das ELEKTRIKERGEWERBE in Luxemburg

abgeschlossen zwischen der

**"ASSOCIATION DES PATRONS ÉLECTRICIENS
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG"**

einerseits

und den vertragschließenden Gewerkschaften

"LETZEBURGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)"

und

"ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L)"

andererseits

gültig ab 01.01.1992

Koordinierter Text Juni 2016

(Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Juni 2016 in Kraft und besitzt eine Laufzeit von 2 Jahren)

Art. 1 - Zweck

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des Luxemburger Elektrikerhandwerks.
2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung dient der Vertrag der Erhaltung des sozialen Friedens, der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit, sowie der Erhaltung geordneter Sozialverhältnisse in Betrieb und Beruf.

Art. 2 - Geltungsbereich

1. Das Abkommen ist gültig für alle im Großherzogtum Luxemburg ausgeführten Arbeiten der Elektrikerhandwerksbetriebe (entreprises artisanales) in Bezug auf die Aktivität in- und ausländischer Firmen, Betriebe und Unternehmen, die in der Regel oder hauptsächlich Elektroinstallations- und Montagearbeiten ausführen, inbegriffen die diesbezüglichen Wartungs-, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten im Handwerk, in Handel und Industrie und umfaßt alle in diesen Unternehmen beschäftigten Gesellen, Arbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter.

Als Elektrikerhandwerksbetriebe im Sinne dieses Vertrages sind anzusehen und fallen unter diese Bestimmungen, die die nachfolgenden Arbeiten ausführen:

- Elektroinstallationen in Wohnungen und Bauten,
 - Elektroausseninstallationen,
 - Installation von Radio- und Fernsehen,
 - Arbeiten des Autoelektrikerhandwerks,
 - Errichtung von Antennen,
 - Reparatur und Installation von Elektrogeräten,
 - Reparatur und Installation von Elektromotoren.
2. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind grundsätzlich gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt sind.
 3. Die Verwaltungsangestellten (den ehemaligen Privatbeamten) unterliegen nicht den Bestimmungen dieses Kollektivvertrags ausser was die Bestimmungen des Artikels 18.5. angeht.¹

¹ Abgeändert durch Nachtrag 9

Art. 3 - Einstellung und Probezeit

1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäß den Bestimmungen des Gesetzes des 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag.
2. 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 Probezeit von 4 Wochen beträgt 4 Tage.
3. 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.

Art. 4 - Kündigungsfristen / Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers und Arbeitnehmers schriftlich zu kündigen. Dies kann per Einschreibebrief geschehen oder dadurch, daß beide Vertragspartner die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschreiben.
2. Der Arbeitnehmer kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis mit folgenden Kündigungsfristen auflösen:
 - 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 2 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 3 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
3. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
 - 2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber
 - 4 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber
 - 6 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
4. Treten die Fälle des vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer außerdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
 - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber
 - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren
 - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
5. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3) kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigten, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die unter Absatz 2) festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
 - 5 Monate für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren beim selben Arbeitgeber;

- 8 Monate für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Jahren beim selben Arbeitgeber;
 - 9 Monate ab dem 15. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
6. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages respektiv durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
 7. Binnen 1 Monat kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen, Der Arbeitgeber seinerseits muß die Begründung auf Anfrage des Arbeitnehmers innerhalb von 1 Monat schriftlich per Einschreibebrief zustellen.
 8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muß innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
 9. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer 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 beweisen kann, daß er diesen Sonderurlaub zur Vorstellung auf einem Arbeitsplatz verwendet hat.
 10. Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Fehler sofort aufgelöst werden, eventuell mit Ansprüchen auf Schadenersatz.
 11. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Lohnempfänger:
 - bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt oder vorgelegt hat, oder ein noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat,
 - seine Arbeit ohne triftigen Grund verläßt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten,
 - böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen beziehungsweise materiellen Schaden zufügt,
 - sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Kunden zu Schulden kommen läßt,
 - sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht,
 - mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit, oder unter Alkoholeinfluß dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt,
 - ohne Erlaubnis während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht,
 - seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstößt,
 - seine Arbeitskameraden von einer geregelten Arbeitszeit fernhält.

12. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als einem Monat bekannt war.
13. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens seines Arbeitnehmermandats oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation nicht entlassen werden.
14. Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuß vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben vorher mitzuteilen und gegebenenfalls derselbe anzuhören.
15. Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers soll jedoch nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder nur bei Verstößen gegen die reglementarischen Bestimmungen beziehungsweise gegen diesen Vertrag ausgesprochen werden.

Art. 5 - Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer

Ohne vorherige fristmäßige Kündigung, das heißt nach Ablauf der vertragsmäßigen Periode, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtabschluß lösen, wenn:

- die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen,
- er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als drei Tage innerhalb von vierzehn Tagen (aufeinanderfolgend) nicht arbeiten kann, das heißt feiern muß,
- ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden,
- von ihm eine unehrliche Handlung verlangt wird,
- die Bestimmungen des Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

Art. 6 - Zusätzliche Bestimmungen bei Entlassungen

Der gesetzlich noch ausstehende Lohn, sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von Kündigungen sowie Auflösen des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Entlassungsschein enthält Art und Dauer der Beschäftigung und darf keine etwaige, den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.

Wenn infolge von Mangel an Arbeit oder wegen Modernisierung des Betriebes Entlassungen vorgenommen werden müssen und unumgänglich sind, so sind, falls ein Arbeiterausschuß vorhanden ist, Verhandlungen mit demselben aufzunehmen zwecks Festsetzung besonderer Kündigungsfristen.

In Ermangelung eines Ausschusses, sowie bei Nichteinigung in den zitierten Fällen, ist die paritätische Vertragskommission zu konsultieren und zu hören.

Art. 7 – Arbeitszeit²

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern beziehungsweise deren Ausschuß, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, daß gegebenenfalls mit halben oder ganzen freien Samstagen verfahren werden kann.

7.1. Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, eine flexible Arbeitszeitregelung nach folgenden Bestimmungen einzuführen:

- 7.1.1. Die Dauer der Arbeitszeit unterliegt den Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitszeitdauer sowie des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplans.
- 7.1.2. Um Schwankungen der Auftragslage auszugleichen, kann die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb einer Referenzperiode von 12 aufeinanderfolgenden Monaten schwanken. Die Referenzperiode beginnt am 1. April und endet am 31. März des folgenden Jahres. Die mittlere wöchentliche Arbeitszeit beträgt während dieser Periode 40 Stunden und erstreckt sich über 5 Arbeitstage unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit.
- 7.1.3. Im Einverständnis mit dem Betriebsausschuß oder, falls nicht vorhanden, mit der Belegschaft kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche heraufsetzen ohne daß der Überstundenzuschlag zur Anwendung gelangt. Jede Abweichung zum 8 Stundentag (also jede 9. Stunde) wird in ein Stundenkonto eingetragen. Die in dieses Konto eingetragenen Stunden werden gemäß Paragraph 7.1.6 kompensiert.
- 7.1.4. Wird auf das Arbeitszeitmodell der Paragraphen 7.1.1 und 7.1.3. zurückgegriffen, so ist der Lohn zu 40 Stunden pro Woche zu errechnen.
- 7.1.5. Eine Flexibilisierungsprämie in Höhe von 12,5 % des Stundenlohns wird auf jeder Stunde gewährt, welche ins Stundenkonto eingetragen wird (also auf jeder 9. Stunde).

Diese Prämie wird in dem Monat ausgezahlt in welchem die betroffenen Stunden geleistet werden und ist auch geschuldet wenn die Stunden im Nachhinein kompensiert werden.
- 7.1.6. Die Hälfte der im Stundenkonto eingetragenen Stunden können, unter Berücksichtigung des Arbeitsablaufs im Betrieb, an vom Arbeitnehmer gewählten Tagen kompensiert werden.

Der Stundenkredit wird kompensiert

- anhand ganzer Ruhetage zu 8 Stunden gemäß der Anzahl an eingetragenen Stunden.
- auf Anfrage des Arbeitnehmers anhand einzelner Stunden.

Nicht kompensierte Stunden sind am 31. März mit einem Lohnzuschlag von 40 % auszuzahlen.

² Punkt 7.1 und ff. eingefügt durch Nachtrag III, Artikel 9

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 CSC ☐ (für belgische Grenzgänger)	Statut Arbeitnehmer - manuelle Tätigkeit ☐ Student ☐ Arbeitnehmer - admin. und tech. Tätigkeit ☐ Auszubildender ☐ Beamter ☐ Hausfrau /-mann ☐ aktuell arbeitslos ☐ Rentner ☐	Werber Name: Vorname: LCGB N°: Arbeitgeber:
---	---	--

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

LU47ZZZ0000000008699001001

☐ 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.

7.1.7. Als zuschlagspflichtige Überstunden gelten der am 31. März nicht kompensierte Stundenkredit und alle Arbeitsstunden welche über die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden sowie die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden hinausgehen.

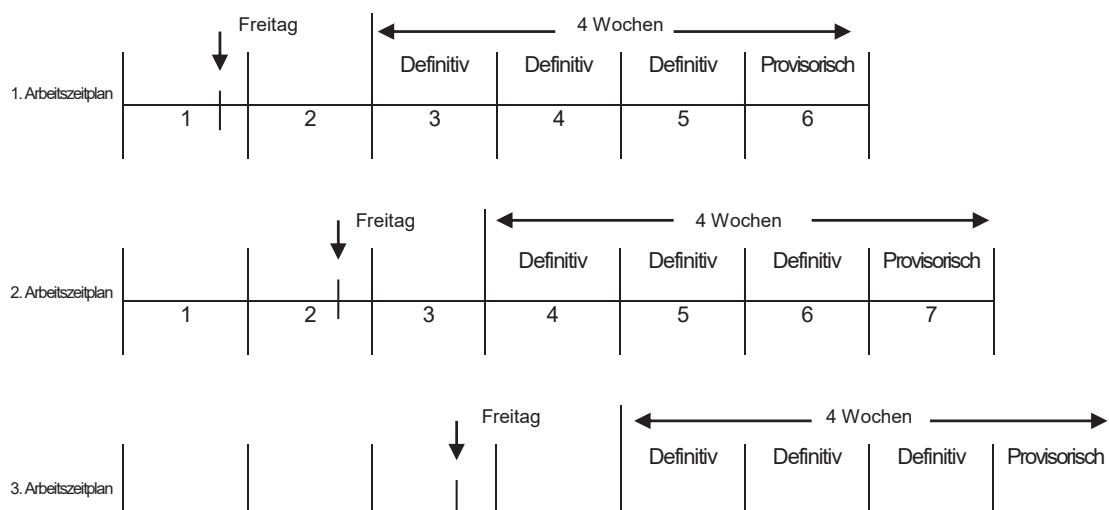
Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres aus dem Betrieb aus, so werden die im Stundenkonto verbliebenen Stunden mit dem Überstundenzuschlag ausgezahlt.

Samstagarbeit gilt als Überzeitarbeit außer im Fall wo auf Anfrage des Arbeitnehmers die Wochenarbeitszeit auf 5 Tage verteilt ist, welche den Samstag beinhalten.

7.1.8. Um Berufsleben und Privatsphäre in Einklang zu halten wird dem Betriebsausschuß ein Arbeitszeitplan zur Einsicht vor dessen Inkrafttreten vorgelegt. Eine Abschrift wird an die Arbeitsinspektion gesandt.

Spätestens Freitags, gemäß nachfolgenden Schemas, wird dem Arbeitnehmer der Arbeitszeitplan zugestellt ohne daß diesem hieraus Unkosten erwachsen. Der Arbeitszeitplan erstreckt sich über 4 Wochen.

Die Arbeitszeit der ersten 3 Wochen ist definitiv festgelegt, diejenige der 4. Woche ist nicht definitiv und kann geändert werden.



und so fort, Woche für Woche.

Der Arbeitszeitplan kann für alle Arbeitnehmer gelten, muß aber nicht. Er ist auch individuell gestaltbar.

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplan ist der Arbeitszeitplan vor seinem Inkrafttreten dem Betriebsausschuß oder, falls nicht vorhanden, der Belegschaft zur Einsicht vorzulegen.

Außer im Fall von unvorhersehbaren Ereignissen, wie zum Beispiel Dringlichkeitsarbeiten infolge eines Unfalls oder zur Verhütung eines Unfalls, zur Verhütung eines Schadens an Maschinen und Werkzeug, zur Sicherung des Arbeitsablaufs sowie durch Fälle höherer Gewalt befohlene Arbeiten, sind außerhalb des Arbeitszeitplans anfallende Arbeitsstunden als Überstunden abzugelten und mit dem Lohn des gleichen Monats, in welchem sie geleistet werden, auszus zahlen.

- 7.1.9. Das Stundenkonto darf den Höchststand von 120 Stunden nicht überschreiten. Stunden, welche über diesem Höchststand liegen, sind mit Überstundenzuschlag auszahlbar.

Art. 8 – Löhne

Die in diesem Vertrag festgelegten Stundenlöhne sind Tariflöhne und gelten als Mindestsätze.

Ihre Anwendung erfolgt ab dem 1. Januar 1993.

Die tariflichen und effektiven Löhne sind den Schwankungen des Lebenshaltungskosten-Indexes anzupassen und zwar entsprechend den Modalitäten des diesbezüglichen Gesetzes vom 27. Mai 1975, sowie entsprechend dem Gesetz über die Kollektivverträge vom 12. Juni 1965.

Die jeweils geltenden Mindestlöhne (Tarife) sind in einer Anlage zu diesem Vertrag als Lohnkatalog angeführt.

Artikel 9 – Lohngruppen und Einstufung^{3 4}

Gruppe 1: Arbeiter ohne besondere Berufskennntnisse und ohne Berufsausbildung.

Die Gruppe 1 wurde abgeschafft und mit der Gruppe 2 zusammengelegt

Gruppe 2: Hilfsarbeiter.

Mitarbeiter ohne spezifische Fachkenntnisse und ohne Berufsausbildung. Erledigt Arbeiten unter der Leitung und der Aufsicht eines qualifizierten Elektroinstallateurs (Gruppe5).

Gruppe 3: Inhaber des „CCP / CITP“.

Erledigt Arbeiten unter der Leitung und der Aufsicht eines qualifizierten Elektroinstallateurs (Gruppe5).

Gruppe 4: Inhaber des Gesellenbriefs „DAP / CATP électricien“.

Gruppe 5: Qualifizierter Elektroinstallateur,

Inhaber eines „DAP / CATP électricien“ mit einer fünfjährigen Berufserfahrung in seinem Fachgebiet.

Ist Inhaber eines „DAP / CATP électricien“ und ist dazu fähig, selbst Installations- und Reparaturarbeiten von elektrischen Geräten durchzuführen.

Gruppe 6: Teamleiter,

Fähig sämtliche Arbeiten eines qualifizierten Elektroinstallateurs der Gruppe 5 durchzuführen und ein Team zu leiten. Dazu hat er ausgiebige Kenntnis aller Installationsvorschriften.

³ Abgeändert durch Nachtrag III, Artikel 2

⁴ Abgeändert durch Nachtrag 9

Gruppe 7: Baustellenleiter,

Mitarbeiter der fähig ist, sämtliche Arbeiten eines Elektroinstallateurs der Gruppe 6 durchzuführen.

Er ist dazu fähig, sämtliche Installationsarbeiten durchzuführen, den technischen Teil eines Projektes zu leiten und sämtliche Verantwortungen zu übernehmen, verschiedene Kolonnen zu leiten, Aufmaßen durchzuführen, Pläne leicht zu aktualisieren, bzw. die technische Leitung der Baustellen zu übernehmen.

Um in die Lohngruppen 5 bis 7 eingestuft zu werden, müssen die durch die betreffende Lohngruppe vorgesehenen Arbeiten die hauptsächliche und regelmäßige Beschäftigung des Arbeitnehmers innerhalb des Betriebes sein.

Die Entlohnung geschieht gemäß den in Anlage I aufgeführten tariflichen Mindestlöhnen. Als Dienstjahre gelten ausschließlich die Jahre, welche ohne Unterbrechung in einem in Artikel 2 (Geltungsbereich) aufgeführten Beruf ausgeübt wurden.

- 9.1. Besteht innerhalb des Betriebs eine Fortbildungsmöglichkeit, so muß diese den zeit-weilig ausgeschiedenen Mitarbeitern beim Wiedereintritt zugänglich sein.
- 9.2. Die unterzeichnenden Sozialpartner verpflichten sich, die Richtlinien des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplans bezüglich der Berufsausbildung, der Wiedereingliederung der Arbeitslosen sowie der beruflichen Weiterbildung zu befolgen.⁵

Art. 10 – Lohnzahlung

1. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat, welcher nicht überschritten werden darf, wobei die Lohnzahlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden kann und dieselbe wenigstens zweimal monatlich erfolgen muß.
2. Spätestens am 5. des darauffolgenden Monats muß die Lohnabrechnung erfolgen. Fällt ein vereinbarter Zahlungstermin (Datum) auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
3. Die Lohnabrechnung muß die Zahl der gearbeiteten Stunden, die Zuschläge, den normalen Stundenlohn, Abzüge und dergleichen so beinhalten, daß der betreffende Lohnempfänger seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und gegebenenfalls nachrechnen kann.

Art. 11 – Lohnabzüge

1. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen entsprechend begründet sein.
Sie sind bei der Lohnabrechnung aufzuführen.
2. Die Lehrlingsentschädigung darf wegen Schulbesuch nicht gekürzt werden, jedoch kann für unberechtigte Abwesenheit der jeweils anfallende Stundenlohn pro Fehlstunde in Abzug gebracht werden.

⁵ Nachtrag III, Artikel 10

3. Zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz, zu frühes Verlassen der Arbeitsstelle sowie Fernbleiben von der Arbeit sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Die ausfallende Arbeitszeit wird vom Lohn in Abzug gebracht. Jede angebrochene halbe Stunde wird mit einer halben Stunde in Abzug gebracht, es sei denn, daß nachweisbar, das heißt mittels Beleg, also unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers ein verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz nicht vermieden werden kann.
4. Vergehen vorgenannter Art können im Wiederholungsfall das Versagen des Aufstiegens in eine höhere Lohngruppe zur Folge haben, beziehungsweise das Einstufen in eine niedrigere Effektivlohngruppe, wobei jedoch der tarifliche Mindestlohn jeweils garantiert bleibt.

Art. 12 – Akkordarbeiten

1. Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit den Beschäftigten des Betriebes geleistet werden und gelten in der Regel nur für Ausnahmefälle.
2. Die Akkordpreise müssen so bemessen sein, daß bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von wenigstens 120 % des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Mindestlohnes erzielt wird. Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeiten muß der Stundenlohn bezahlt werden.
3. Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tag nach der Fertigstellung der betreffenden Arbeit zu erfolgen, während die Abrechnung und die Zahlung des Überschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgt.

Art. 13 - Örtliche und auswärtige Arbeiten

1. An- und Umkleiden, sowie Fahrtzeiten für örtlich ausgeführte Arbeiten, gehören nicht zur Arbeitszeit.
2. Für örtlich ausgeführte Arbeiten, das heißt in der Werkstätte des Unternehmers oder innerhalb eines Radius von 10 Km, gilt die normale und gesetzliche Arbeitszeit. Fahrten während der Mittagspause gehen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden, auf eigene Rechnung.
3. Für auswärtige Arbeiten gelten die Fahrzeiten nach der Arbeitsstelle und zurück als unproductive Arbeitszeiten und gelten also nicht als Überstunden oder Mehrarbeit. Die Reisekosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
4. Bei Arbeiten, die über 20 Km Radius vom Betrieb entfernt ausgeführt werden, haftet der Arbeitgeber für eine tägliche Hin- und Rückreise, Kost und gegebenenfalls Logis. Kommt der Arbeitnehmer selbst für die Kost auf, so wird ihm täglich ein Zuschuß von 250.- Franken gewährt, gegen Vorlage entsprechender Rechnungen beziehungsweise Kassenscheine. Bei auswärtigen Arbeiten am Wohnort des Arbeitnehmers sind keine besonderen Entschädigungen fällig.

Art. 14 - Handwerkszeug und Materialtransport

1. Das benötigte Handwerkszeug ist vom Arbeitgeber zu stellen. Verlorengegangenes oder absichtlich beschädigtes Handwerkszeug ist vom Arbeitnehmer zu ersetzen, beziehungsweise es wird ihm dafür der entsprechende Betrag bei der nächstfolgenden Entlohnung in Abzug gebracht.
2. Für den Transport des Handwerkszeugs und des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.

Für vom Arbeitgeber angeordnete Fahrten mit dem eigenen Personenkraftwagen werden dem Arbeitnehmer 10.- LuF pro Kilometer erstattet.⁶

Art. 15 - Gefahrenbedingte Erschwerniszulagen

1. Als zuschlagsberechtigte Arbeit ist zu betrachten und mit einem entsprechenden Zuschlag zum Stundenlohn zu entschädigen:
 - alle Arbeiten auf Dächern, jedoch nur statthaft bei normalen Wetterbedingungen – Zuschlag 10 %.
2. Entsprechend den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen ist es verboten, Arbeiten an unter Spannung stehenden Geräten und Leitungen vorzunehmen.

Art. 16 - Sicherheit am Arbeitsplatz

1. Der Betrieb ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, sowie zur Verhütung von Arbeitsunfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Bestimmungen, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber stellt alles für die Sicherheit notwendige Material zur Verfügung.
2. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, allen entsprechenden Anordnungen unbedingt Folge zu leisten und mitzuhelfen ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten. Der Arbeitnehmer ist demzufolge verpflichtet, alles ihm zur Verfügung gestellte Material für die allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz zu benutzen und ist selbst für die laut Unfallverhütungsvorschriften zutreffenden Sicherheitsmaßnahmen mitverantwortlich. Er sorgt für die ordnungsgemäße Instandhaltung dieses Materials beziehungsweise dieser Ausrüstung und hat dem Arbeitgeber gegebenenfalls unverzüglich über Mängel oder Fehlen von Sicherheitsmaterial zu unterrichten.
3. Einmal jährlich übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Paar Sicherheitsschuhe, welche der Arbeitnehmer zu benutzen gehalten ist. Bei vorzeitigem Verschleiß oder bei Zerstörung werden die Schuhe bei Vorzeigen ersetzt.

Scheidet ein Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach seiner Einstellung aus dem Betrieb aus, so muß er dem Arbeitgeber den Preis der Schuhe zurückerstatten. Diese bleiben Eigentum des Arbeitnehmers.

⁶ Nachtrag III, Artikel 6

Nach dem Ausscheiden innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab Einstellungsdatum braucht lediglich der halbe Preis der Schuhe zurückerstattet zu werden.

Art. 17 – Mehrarbeit

1. Als Mehrarbeit gelten alle Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht, sowie über die festgesetzte normale tägliche Arbeitszeit ausgeführt werden. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden Fällen und ist anmeldepflichtig.
2. Für Mehrarbeit sind nachfolgende Lohnzuschläge zu gewähren:
 - für Überstunden bis 22.00 Uhr sowie an freien Tagen 40 %
 - für Sonntagsarbeit 100 %
 - für Feiertagsarbeit: die ersten 8 Stunden 100 %
 - " " : von der 9. Stunde an 200 %
 - für Nachtarbeit (zw. 22.00 und 06.00 Uhr) 50 %
3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen regeln sich nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1975. Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer Anrecht neben der durch genanntes Gesetz vorgesehenen Entschädigung auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und zwar mit einem Zuschlag von 100 % respektiv 200 % gemäß Art. 17.2. dieses Kollektivvertrages.
4. Sollten es die Bedürfnisse der Arbeitsleistung, Erledigung von dringenden Arbeiten und dergleichen erfordern, daß Mehrarbeit geleistet werden muß, so kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden aufgefordert werden.
5. Arbeitnehmer, die zur Leistung von rechtmäßiger Mehrarbeit aufgefordert werden, sind angehalten, dieselbe zu leisten.
6. Die Bedingungen des Bereitschaftsdienstes (Service de Dépannage) werden auf der Grundlage einer individuellen Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.
7. Die in Artikel 17, Mehrarbeit, aufgeführten Zuschläge sind kumulierbar.

Art. 18 - Jahresurlaub und Sonderurlaub

1. Der jährliche Erholungsurlaub wird geregelt durch die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 26. Juli 1975, abändernd und ergänzend das Gesetz vom 22. April 1966.

Der Urlaub beträgt 26 Tage für alle Arbeitnehmer ohne Altersunterschied. ⁷

⁷ Nachtrag III

Die Arbeitnehmer die über 50 Jahre alt sind und mindestens über 10 Jahre Betriebszugehörigkeit verfügen verfügen über 27 Urlaubstage pro Jahr.⁸

2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
3. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
4. Der Spezialurlaub (Sonderurlaub) wird gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches geregelt.⁸
5. Die Verwaltungsmitarbeiter, außer den Führungskräften, verfügen über 26 Urlaubstage pro Jahr.⁸

Art. 19 - Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen

1. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer maximal $4 \times 2 = 8$ Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.
2. Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten zieht keinen Lohnausfall nach sich, wenn der daran beteiligte Arbeitnehmer hierzu ausdrücklich von seinem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter beauftragt wurde. Das gleiche gilt für diesbezügliche behördliche Erhebungen über Betriebsunfälle.

Art. 20⁹

Ab dem Jahr 2001 wird eine **Jahresabschlußprämie** gewährt.

Die Prämie beträgt 1 % des Lohns aller im Jahr geleisteten Arbeitsstunden, also auch einschließlich der Überstunden. Urlaub, Feiertage, Abwesenheiten für Krankheit oder Unfall und sonstige Fehlzeiten fließen nicht in die Berechnung der Prämie ein, da sie nicht als Arbeitszeiten im Sinne vorliegenden Artikels gelten.

Ab dem Jahr 2002 beträgt die Prämie 2 % des Lohns aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

1. Bedingung zum Genußantritt.

Um in den Genuß der Jahresabschlußprämie zu gelangen muß die Betriebszugehörigkeit am Tag der Auszahlung (31. Dezember) mindestens ein Jahr betragen.

2. Berechnungsperiode.

Die Berechnungsperiode erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember.

⁸ Nachtrag III

⁹ Nachtrag 9

3. Proratisierung der Prämie.

Ist die unter Absatz 1 genannte Bedingung erfüllt, so hat der im Laufe des Jahres aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer Anrecht auf 1 % (im Jahr 2001) bzw. 2 % (ab dem Jahr 2002) der bis zum Ausscheiden geleisteten Stunden. Im Fall einer fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers ist die Prämie nicht geschuldet.

4. Berechnung der Prämie.

Die Prämie (1 % 2001; 2 % 2002) wird ausschließlich auf den tatsächlich gearbeiteten Stunden, also auch Überstunden, berechnet.

Urlaub, Sonderurlaub, Feiertage, freie Tage sowie Fehlzeiten wegen Krankheit oder Unfall fließen nicht in die Berechnung ein.

4.1. Kürzung der Prämie.

Die Prämie wird bezahlt

- bei einer Abwesenheit zu 100 %
- bei zwei Abwesenheiten zu 75 %
- bei drei Abwesenheiten zu 50 %
- bei vier Abwesenheiten zu 25 %
- nach fünf Abwesenheiten ist keine Prämie geschuldet.

Bei Arbeitern, deren Alter über 50 Jahren liegt, wird erst bei drei Abwesenheiten mit der Kürzung der Prämie begonnen.

Der Versuch, die Arbeit wiederaufzunehmen, unterbricht eine Abwesenheitsperiode nicht falls die Arbeit nicht länger als einen Tag wiederaufgenommen wird. Die gesamte Abwesenheitsdauer entspricht somit nicht zwei, sondern nur einer Abwesenheitsperiode.

4.2. Unerlaubtes Fehlen am Arbeitsplatz.

Ein unerlaubtes Fernbleiben von der Arbeit hat die Streichung der Prämie zur Folge, dies jedoch unter der Bedingung daß dem Arbeitnehmer die Streichung schriftlich spätestens mit der Lohnabrechnung des betroffenen Monats mitgeteilt wird.

Mangels schriftlicher Abmahnung der Prämie innerhalb vorgegebener Frist, kann dieses unerlaubte Fernbleiben von der Arbeit später nicht mehr zur Streichung der Prämie berücksichtigt werden.

4.3. Folgende Abwesenheiten ziehen keine Kürzung der Prämie nach sich:

- Krankheitsperioden mit stationärem Aufenthalt in der Klinik sowie die anschließende Genesungsdauer.
- Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfall sofern der Unfall vom Arbeitgeber vorschriftsmäßig gemeldet wurde und der Arbeiter die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten hat.
- Im voraus vom Arbeitgeber genehmigte unbezahlte Abwesenheiten.

- Gerechtfertigte, durch Einwirkung höherer Gewalt bedingte Abwesenheiten für welche der Arbeitnehmer keine Erlaubnis im voraus beantragen konnte. Der Arbeitnehmer ist jedoch gehalten, den Arbeitgeber in kürzester Zeit in Kenntnis zu setzen.

4.4. Auszahlung der Prämie.

Die Prämie wird mit dem Lohn des Monats Dezember ausgezahlt.

Art. 21 - Schwarzarbeit

Nach Beendigung der üblichen Arbeitszeit, sowie während der Urlaubszeit gemäß Art. 17, Abs. 3, und an Feiertagen darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Verstöße im Sinne von Schwarzarbeit werden durch fristlose Entlassung geahndet. Im übrigen gelten die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 3.8.1977.

Art. 22¹⁰

Gemäß dem Gesetz vom 8. Dezember 1981 über die Gleichbehandlung von Mann und Frau werden keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Entlohnung, der Einstellungsbedingungen sowie Aus- und Fortbildung gemacht.

Art. 23 - Besondere Bestimmungen

1. Zur Verhütung von Unfällen, sowie zur Beachtung der Unfallvorschriften sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen und durch Befolgen der Sicherheitsanordnungen ein weitgehend unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die vorliegenden Vertragsbestimmungen zu befolgen.

Differenzen, die bei der Durchführung dieses Abkommens entstehen, sind von den vertragschließenden Parteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet.

3. Die unterzeichneten Parteien bilden gemeinsam eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, beidseitig die loyale Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen, Beschwerden jeder Art objektiv zu prüfen.

Art. 24 – Schlußbestimmungen

Bestehende günstigere Bestimmungen der einzelnen Betriebe bleiben bestehen und werden von diesem Vertrag nicht beeinträchtigt. Sie sind ungültig, wenn sie den Bestimmungen dieses Vertrages zuwiderlaufen und eine Verschlechterung darstellen.

¹⁰ Nachtrag III, Artikel 11

Art. 25 - Vertragsdauer und Kündigung

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1993. Erfolgt keine Kündigung von einer der unterzeichnenden Parteien, und zwar drei Monate vor Ablauf derselben, so behält dieser Vertrag seine Gültigkeit, ohne daß seine Gesamtdauer jedoch 3 Jahre überschreiten darf.

Die im Anhang angeführten Löhne gelten ab dem 1. Januar 1993.

2. Nach der vorgesehenen Gültigkeitsdauer kann jedoch der Vertrag zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Frist von 3 Monaten aufgelöst werden. Die Kündigung betrifft sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag.
3. Liegt eine Kündigung des Vertrages vor, beziehungsweise ein Antrag auf Aufnahme von Verhandlungen zwecks Verbesserung des Vertrages, so müssen gemäß dem Gesetz vom 12. Juni 1965 über die Kollektivverträge allenfalls Gespräche wenigstens 6 Wochen vor dem endgültigen Ablauf des Vertrages aufgenommen werden.
4. Eine erstmalige Kündigung dieses Vertrages kann zum 30. September 1993 erfolgen.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

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

ESCH/ALZETTE

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

ETTELBRUCK

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

DIFFERDANGE

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

WASSERBILLIG

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



Heures d'ouverture
Öffnungszeiten
www.lcgb.lu

MERZIG

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

TRIER

Schönbornstraße 1
D-54295 Trier
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41

THIONVILLE

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

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

CSC - ARLON

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

CSC - BASTOGNE

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

CSC - VIELSALM

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

CSC - ST. VITH

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

INFO-CENTER-HOTLINE

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

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



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU