

HOCH- UND TIEFBAU

PRAKTISCHE HILFE



01/01/2025

Basislohn zu Beginn der Laufbahn
S.5

Jahresendprämie

Alle Informationen zu den
Berechnungen
S.8

Urlaub

Anzahl der Tage des Kollektivur-
laubs und des Sonderurlaubs
S.15

Inhalt

- 3** Der Kollektivvertrag
- 4** Die Kündigungsfristen
- 5** Der Lohn
- 7** Der Lohnzettel
- 8** Die Jahresendprämie
- 10** Die Wegekosten
- 11** Die Zuschläge bei Überstunden
- 13** Die Arbeitsdauer
- 15** Der Kollektivurlaub
- 15** Der Sonderurlaub
- 17** Die Qualifikationen und Berufsentwicklung
- 20** Die Berufsgruppen
- 33** Sicherheit und Kleidung

Letzte Aktualisierung: April 2025



Der Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag sichert die Arbeits- und Gehaltsbedingungen und den sozialen Frieden in Unternehmen und Berufsbranchen. Darüber hinaus unterstützt er die Arbeit der sozialen Partner im Kampf gegen unlauteren Wettbewerb und illegale Arbeit. Ein Kollektivvertrag wird verhandelt und anschließend von den Gewerkschaften und Vertretern der Arbeitgeber der Branche unterzeichnet. Der Kollektivvertrag wird dem Arbeitsrecht angefügt und bietet grundsätzlich bessere Bedingungen als die geltenden Gesetze.

Der Kollektivvertrag für den Hoch- und Tiefbau ist vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 gültig.

Die Kündigungsfristen



Der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, der den unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss die Kündigungsfristen entweder zum 1. oder 15. Tag des Monats einhalten.

Kündigung des	Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	Einzuhaltende Kündigungsfrist
Arbeitgebers	< 5 Jahre	2 Monate
	5-10 Jahre	4 Monate
	> 10 Jahre	6 Monate
Arbeitnehmers	< 5 Jahre	15 Tage
	5-10 Jahre	15 Tage
	> 10 Jahre	15 Tage

Ein Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag hat im Fall einer Kündigung seitens des Arbeitgebers und bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren Anrecht auf eine Abfindung. Die Kündigung darf jedoch nicht auf einem schwerwiegenden Fehler beruhen und der Arbeitnehmer darf kein Anrecht auf Altersrente besitzen. Die Abfindung wird aufgrund der Betriebszugehörigkeit ermittelt und hängt vom Datum des Ablaufs der Kündigungsfrist ab (egal ob der Arbeitnehmer während dieser Frist arbeitet oder nicht).

Betriebszugehörigkeit	Abfindung
Mind. 5 Jahre	1 Monatsgehalt
Mind. 10 Jahre	2 Monatsgehälter
Mind. 15 Jahre	3 Monatsgehälter
Mind. 20 Jahre	6 Monatsgehälter
Mind. 25 Jahre	9 Monatsgehälter
Mind. 30 Jahre	12 Monatsgehälter



DIE LOHNBERECHNUNG

Die Löhne basieren auf einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und sind als Mindestlöhne zu betrachten.

Der Aufstieg von einer Qualifikationsgruppe zur nächsten erfolgt gemäß den Definitionen in Artikel 13.1 des Kollektivabkommens.

Ein Arbeitnehmer kann in eine neue Zugehörigkeitsgruppe aufsteigen, unbeschadet der Bestimmungen unter Artikel 37 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über die Arbeitsverhältnisse.

Basislohn zu Beginn der Laufbahn

Index: 944,43 (Stand 1. Januar 2025)	
A1	15,2473 € / Std
A2	16,0487 € / Std
Bd, Cd, Dd, Ed, Fd	18,2968 € / Std
B1, C1, D1, E1, F1	18,5968 € / Std
B2, C2, D2, E2, F2	19,3901 € / Std
B3, C3, D3, E3, F3	22,1242 € / Std
G (Vorarbeiter)	23,9555 € / Std

Jugendliche unter 18 Jahre:

- ▶ nach dem 15. Lebensjahr → 75 % ;
- ▶ nach dem 17. Lebensjahr → 80 %.

LOHNZAHLUNG

Wann wird der Lohn ausgezahlt?

Die Lohnzahlungen erfolgen 2x monatlich:

- eine Anzahlung am 25. oder am Freitag vor diesem Datum in Höhe von 75 % des am 15. des Monats geschuldeten Lohnes;
- der Saldo am 10. des folgenden Monats oder am Freitag vor diesem Datum.

Wie wird der Lohn gezahlt?

Die Lohnzahlung kann entweder per Überweisung auf ein laufendes Konto bei der Post oder auf ein Bankkonto erfolgen, je nach Wahl des Arbeitnehmers.

Die Barzahlung von Vorschüssen oder Löhnen erfolgt spätestens am Ende jeder Rotation.

Im Falle einer erheblichen Verspätung der Lohnzahlung, die durch den Arbeitgeber verursacht wurde, ist die Wartezeit als Arbeitszeit zu betrachten und muss entsprechend dem Stundenlohnsatz bezahlt werden.

Eventuelle Unstimmigkeiten bei der Lohnberechnung im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden müssen unverzüglich berichtigt werden.

Die Lohnberechnungsdifferenzen müssen innerhalb von 8 Tagen berichtigt werden.



Der Lohnzettel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Lohnauszahlung einen Lohnzettel hinzuzufügen. Der Lohnzettel umfasst die nachstehenden Einzelheiten und eine detailliert aufgeschlüsselte Abrechnung:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- Berufsgruppe;
- Datum der Einstellung;
- Lohnberechnung für den jeweiligen Zeitraum, für den der Lohn gezahlt wird:
 - » Arbeitszeit;
 - » geleistete Arbeitsstunden, die den bezahlten Arbeitsstunden entsprechen;
 - » Stundensatz je geleistete Arbeitsstunde;
 - » Lohnzuschläge für:
 - Überstunden;
 - Nachtarbeit;
 - Arbeit an Sonn- und Feiertagen;
 - weitere eventuelle Prämien;
- gesetzliche Abzüge (Steuern und Sozialbeiträge);
- Abrechnung der Urlaubs- und Ausgleichsstunden.

Die Kosten des Versands des Lohnzettels sind zu Lasten des Arbeitgebers.

Jahresendprämie



Die Jahresendprämie beläuft sich auf 5% + 2% des jährlichen Bruttogehalts und wird auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden (inklusive Überstunden) berechnet. Sie hängt von der tatsächlichen Präsenz des Arbeitnehmers im Unternehmen ab.

Administrative Mitarbeiter (ehemals Privatangestellte), die ein 13. Monatsgehalt oder einen anderen Bonus, entsprechend mindestens der Jahresendprämie und des Zuschlags (5%+2%), erhalten, haben keinen Anspruch auf deren Auszahlung. Die Auszahlung der Jahresendprämie und des Zuschlags ist daher nicht kumulativ mit der Auszahlung eines 13. Monatsgehalts oder eines anderen Bonus administrativer Mitarbeiter.

BEDINGUNGEN

Eine ganzjährige Unternehmenszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Ausschüttung der Prämie (31. Dezember). Für die Arbeitnehmer, die am 1. Tag nach dem Winterkollektivurlaub eingestellt wurden, wird die Prämie zum 31. Dezember des Einstellungsjahres gewährt.

REFERENZPERIODE

Vom 1. Januar bis 31. Dezember.

PRORATISIERUNG DER PRÄMIE

Sofern die Bedingungen hinsichtlich des Dienalters erfüllt sind, haben Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Laufe des Jahres verlassen, Anrecht auf die Prämie entsprechend der verrichteten Arbeitsstunden zum Zeitpunkt der Ausbezahlung ihres Soldes. Das Anrecht auf die Prämie erlischt im Falle einer Entlassung aufgrund von schwerwiegenden Fehlern.

BERECHNUNG DER PRÄMIE

Die Prämie von 5% + 2% des jährlichen Bruttogehalts wird auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden nach Abzug der bezahlten Urlaubstage, arbeitsfreien Tage, Sonderurlaubstage und Abwesenheit aufgrund von Krankheiten oder Unfällen berechnet. Der Zuschlag von 2% entfällt auf alle Mitarbeiter (ohne Bedingungen).

VERRINGERUNG DER PRÄMIE BEI KRANKHEITSBEDINGTER ABWESENHEIT

Jahresendprämie	
mit 1 Abwesenheit	100%
mit 2 Abwesenheiten	75%
mit 3 Abwesenheiten	50%
mit 4 Abwesenheiten	25%
nach der 4. Abwesenheit	Keine Prämie

Für Arbeitnehmer älter als 50 Jahre:

Jahresendprämie	
mit 2 Abwesenheiten	100%
mit 3 Abwesenheiten	75%
mit 4 Abwesenheiten	50%
mit 5 Abwesenheiten	25%
nach der 5. Abwesenheit	Keine Prämie

Urlaub aus familiären Gründen gilt nicht als Abwesenheit.

Der Versuch, die Arbeit zwischen 2 Krankmeldungen für einen Tag wieder aufzunehmen, gilt nicht als Unterbrechung der krankheitsbedingten Abwesenheit.

Die Wegekosten



Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, den Transport der Arbeitnehmer von einem Sammelpunkt aus bis zur Baustelle anhand von Routen, die vom Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation (oder beim Fehlen dieser mit den betroffenen Arbeitnehmern) festgelegt wurden, zu organisieren.

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsstelle dauerhaft bestimmt ist (Wartungsatelier, Lager).

Falls der Arbeitnehmer sich auf Anfrage des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreter mit seinem Privatfahrzeug zum Arbeitsplatz begeben muss, hat er Anrecht auf eine Kilometerpauschale von 0,25 € pro gefahrenem Kilometer.

Der Arbeitnehmer, der mit seinem Fahrzeug oder einem Transportmittel des Unternehmens (Autobus ausgeschlossen), auf Anfrage des Arbeitgebers die Abholung und den Transport von anderen Arbeitnehmern übernimmt, hat Anrecht auf die Bezahlung der Wegezeiten als Arbeitsnebenzeit.

Falls ein Arbeitnehmer in eine Gegend umzieht, die nicht auf den regulären Transportrouten des Unternehmens liegt, muss er selbst für die Fahrtkosten bis zur Sammelstelle aufkommen.



Überstunden:

- vor 22 Uhr: Zuschlag von 40 %;
- zwischen 22 Uhr und 6 Uhr: Zuschlag von 50 %.

Sonntagsarbeit:

- Sonntagsarbeit muss mit einem Zuschlag von 100 % des Stundenlohnsatzes vergütet werden.

Kurzzeitige Nachtarbeit:

- Kurzzeitige Nachtarbeit, d.h. bis zum 5. Tag, muss mit einem Zuschlag von 50 % des Stundenlohnsatzes vergütet werden.

Regelmäßige Nachtarbeit:

- Regelmäßige Nachtarbeit oder wiederholte Schichten sind mit einem Zuschlag von 20 % zu vergüten.

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen:

- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen muss mit einem Zuschlag von 100 % vergütet werden;
- ab der 9. Arbeitsstunde, muss Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit einem Zuschlag von 140 % entschädigt werden.

Eine zusätzliche Prämie wird für schmutzige, gesundheitsschädliche und/oder gefährliche Arbeiten sowie für ADR-Transporte gewährt:

0,5 €/Stunde	Gesundheitsgefährdende oder schmutzige Arbeiten, Arbeiten im Wasser oder im Schlamm, der bis zum Knöchel des Arbeitnehmers reicht oder Arbeiten, die das Tragen von wasserdichten Stiefeln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, voraussetzen.
0,5 €/Stunde	Arbeiten auf Baugerüsten in einer Höhe von mehr als 15 Metern.
0,5 €/Stunde	Erschütterungsarbeiten, Arbeiten mit einem Presslufthammer, der mehr als 15 kg wiegt und/oder Rammarbeiten, bei denen der Arbeitgeber Schutzhelm und Gehörschutz zur Verfügung stellt.
0,5 €/Stunde	Arbeiten in vertikalen Brunnen oder Tunneln.
0,5 €/Stunde	Arbeiten ohne Einsatz von Maschinen in offenen Kanälen, deren Breite weniger als 1 Meter und deren Tiefe mehr als 3,60 Meter beträgt und Arbeiten in geschlossenen Kanälen.
0,5 €/Stunde	Fahrer von Bagger mit Hydraulikhammer.
0,5 €/Stunde	Transport von Waren, die einen ADR-Führerschein voraussetzen.

Das Überschneiden von mehreren dieser Arbeiten gibt Anrecht auf eine Anhäufung der Zuschläge.



Arbeitszeit und Dauer

Die reguläre Arbeitszeit ist auf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche festgelegt.

Die täglichen Arbeitszeiten werden im Einklang mit der Personaldelegation (oder beim Fehlen dieser mit den betroffenen Arbeitnehmern) festgelegt.

Prinzipiell sieht die Arbeitszeit wie folgt aus:

April - September	von 7.30 - 12.00 Uhr und 13.00 - 16.30 Uhr
Oktober - März	von 8.00 - 12.00 Uhr und 12.30 - 16.30 Uhr

Abweichungen von einer halben Stunde sind erlaubt.

Falls die tägliche Arbeitszeit länger als 9 Stunden ist, ist eine 15-minütige Pause für eine Zwischenmahlzeit vorzusehen. Diese Zeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

Falls die tägliche Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden verlängert wird, ohne dass der Arbeitnehmer am Tag zuvor darüber informiert wurde, hat er Anrecht auf eine pauschale Einsatzprämie von 2,48 €.

Arbeitsfreie Tage, die unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers, aufgrund von fehlendem Material oder fehlenden Aufträgen entstehen sowie im Allgemeinen alle freien Tage, an denen keine gesetzliche Entschädigung vorgesehen ist (mit Ausnahme der arbeitsfreien Stunden bei schlechtem Wetter, aus technischen Gründen oder bei Kurzarbeit), werden als reguläre Arbeitstage ausbezahlt, sofern sie nicht in den legalen Fristen nachgeholt werden können.

Stundenausgleich

Der Ausgleich von aufgrund von schlechtem Wetter verlorenen Stunden wird im Einklang mit der Personaldelegation (oder beim Fehlen dieser mit den betroffenen Arbeitnehmern) festgelegt und kann entweder mittels Verlängerung der täglichen Arbeitszeit oder Samstagarbeit getätigt werden.

Der Freitag nach Christie Himmelfahrt ist arbeitsfrei. Der Ausgleich der nicht gearbeiteten Stunden erfolgt am Samstag zuvor.

Der Ausgleich der Stunden von Brücken- oder arbeitsfreien Tagen, für die die Modalitäten mit der Personaldelegation (oder beim Fehlen dieser mit den betroffenen Arbeitnehmern) festgelegt wurden, gibt kein Anrecht auf Lohnzuschläge.

Arbeitnehmer, die an Brücken- oder arbeitsfreien Tagen arbeiten und dadurch zusätzliche Arbeitsstunden ansammeln, haben Anrecht auf einen Lohnzuschlag für Überstunden.

Abwesenheit

Der Verbleib in den Aufenthaltsräumen ist lediglich während den regulären Pausenzeiten oder bei Pausen aufgrund von schlechtem Wetter erlaubt.

Falls der Arbeitnehmer sich während der Arbeitszeit von der Baustelle entfernt, benötigt er hierzu die Erlaubnis des Arbeitgebers oder eines von diesem ernannten Stellvertreters.



Der Kollektivurlaub

Unternehmen, die unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen, werden im Sommer und zum Ende des Jahres für einen bestimmten Zeitraum geschlossen.

Der offizielle Kollektivurlaub im Sommer beginnt jedes Jahr am letzten Freitag im Juli. Die Termine für den Winterurlaub werden von Jahr zu Jahr festgelegt. Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt ihren Urlaub ausgeschöpft haben, erhalten keine Entschädigung.

Der Jahresurlaub beträgt 28 Tage (dies gilt auch für administrative Mitarbeiter).

Die Urlaubsvergütung erfolgt in Form eines Lohnzuschlags, der auch die bezahlten Feiertage berücksichtigt und 12,21 % beträgt.



Der Sonderurlaub

Jede durch einen Arbeitsvertrag gebundene Person hat Anspruch auf Sonderurlaub aus persönlichen Gründen. Diese Art von Urlaub muss in der Regel zu dem Zeitpunkt genommen werden, zu dem das Ereignis tatsächlich stattfindet. Er kann nicht übertragen werden.

Dauer	Ereignis
1 Tag	Eheschließung des Kindes
1 Tag	Eintragung der Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers
3 Tage	Eheschließung des Arbeitnehmers

Dauer	Ereignis
1 Tag	Tod eines Verwandten 2. Grades (entweder des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners): Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester
2 Tage	Umzug (Einmal innerhalb von 3 Jahren)
3 Tage	Tod des Ehe-/Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegerkinder) des Arbeitnehmers oder von dessen Ehe- oder Lebenspartner
5 Tage	Tod eines minderjährigen Kindes
10 Tage*	Geburt eines ehelichen oder anerkannten unehelichen Kindes (nur für den Vater - unabhängig von der Anzahl der Kinder)
10 Tage*	Adoption eines Kindes unter 16 Jahren (außer wenn der Arbeitnehmer in den Genuss des Sonderurlaubs bei Adoption eines Kindes gelangt)

* Die Urlaubstage für Geburt/Adoption können aufgeteilt werden und müssen innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt/Aufnahme genommen werden.

Arbeitnehmer haben sofort Anrecht auf den Sonderurlaub und müssen keine 3-Monatsfrist abwarten.

Falls das Ereignis, das Anrecht auf Sonderurlaub gewährt, während einer Krankschreibung erfolgt, wird dem Arbeitnehmer kein Sonderurlaub gewährt.

Falls der Sonderurlaub an einem Sonntag, legalen Feiertag, arbeitsfreien Tag oder einem kompensierenden Urlaubstag fällig ist, wird dieser auf den 1. gearbeiteten Tag nach dem Ereignis verschoben.

Falls das Ereignis in einer normalen Urlaubszeit stattfindet, wird diese für die Dauer des Sonderurlaubs unterbrochen.



Die Qualifikationen und Berufsentwicklung

Der Arbeitnehmer kann von einer Berufsstufe zur nächsten aufsteigen, wenn dies in seiner Laufbahn festgelegt ist. Jede Änderung der Berufsstufe muss im Arbeitsbuch vermerkt werden und muss die Lohnveränderung aufweisen, die mit der neuen Qualifizierung einhergeht.

Berufliche Qualifikation:

- der Aufstieg von einer Qualifikationsgruppe zur nächsten erfolgt nach den Definitionen unter Artikel I des Kollektivvertrages. Der Arbeitnehmer steigt in die neue Zugehörigkeitsgruppe auf, unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 37 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über Arbeitsverhältnisse;
- im Zusammenhang des Ausbildungsgrades und der Klassifizierung dürfen Kenntnisse über Sicherheitsregeln nur dann verlangt werden, wenn der Arbeitgeber die unter dem Artikel 29. I des geltenden Kollektivvertrages vorgesehenen Fortbildungen organisiert hat;
- polyvalente Arbeitnehmer werden in die höchste Berufsstufe, für die sie die erforderlichen Qualifikationen besitzen, eingeordnet, sofern sie regelmäßig im betreffenden Berufszweig tätig sind.

Das ehemalige System des automatischen Aufstiegs wird für Qualifikationen, für die das IFSB keine Fortbildung anbietet, aufrechterhalten.

ANMELDEMODALITÄTEN

Arbeitnehmer müssen ihren Fortbildungswunsch innerhalb einer Frist, die das reguläre Geschäft des Betriebs nicht beeinträchtigt, äußern. Der Arbeitgeber kann den Antrag auf einen späteren Zeitpunkt vertagen, wenn die Betriebsorganisation oder die genehmigten Anträge anderer Arbeitnehmer dies erfordern. Der Antrag darf nicht länger als 6 Monate verschoben werden.

Das Bildungsinstitut IFSB (www.ifsb.lu) hat die Aufgabe, das im Kollektivabkommen vorgesehene sektorische Fortbildungsprogramm umzusetzen. Das Institut verfügt über ein vielseitiges Angebot an Fortbildungen in mehreren Kategorien.

ZUGANG ZU FORTBILDUNG UND BEZAHLUNG DER WEITERBILDUNGSSTUNDEN/DER ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Anmeldungen erfolgen nach folgenden, nach Priorität geordneten, Kriterien:

1. Erste Anmeldung
2. Dienstjahre in der betreffenden Qualifikationsgruppe
3. Einverständnis des Arbeitgebers

Vor Beginn der Fortbildungen findet eine Fähigkeitsprüfung außerhalb der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers statt (z.B. an einem Samstag).

Die Fortbildung selbst findet während der Arbeitszeit statt. Die Anmeldekosten werden vom Fortbildungsfonds getragen, sofern der Arbeitgeber mit der Weiterbildung einverstanden ist. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn, der während den Fortbildungsstunden fällig ist.

Falls der Arbeitnehmer keinen Zugang zur Qualifikationsgruppe hat, für die er die Abschlussprüfung bestanden hat, kann der Arbeitgeber bei Vertragsbeendigung keine Erstattung der Fortbildungskosten verlangen, außer im Falle einer Entlassung aufgrund schwerwiegender Fehler.

Bei bestandener Abschlussprüfung

Der Arbeitnehmer erhält eine Auszeichnung und die neue Qualifikation wird in sein Arbeitsbuch eingetragen.

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung

Der Arbeitnehmer verweilt in seiner aktuellen Qualifikationsgruppe. Nach 12 Monaten ununterbrochener Beschäftigung kann er einen neuen Antrag stellen.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG VON BERUFSKRAFTFAHRERN

LKW-Fahrer, die an einer obligatorischen Weiterbildung teilnehmen, profitieren nun von besseren Bedingungen:

- die Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit statt;
- die Weiterbildungen werden vom Arbeitgeber bezahlt;
- der Arbeitgeber verpflichtet sich, ein Fahrzeug (LKW) kostenlos zur Verfügung zu stellen, um an den Weiterbildungen teilzunehmen.



A1 - Unqualifizierter oder unerfahrener Hilfsarbeiter

Hilfsarbeiter ohne jegliche Qualifikation und Erfahrung, die auf dem Arbeitsmarkt schwer zu vermitteln sind. Für sehr einfache Arbeiten wie Putzen, Aufräumen usw. für höchstens die ersten 6 (sechs) Monate nach der Einstellung und Arbeitnehmer, die unter Artikel 5.10 des Tarifvertrags fallen.

A2 - Hilfsarbeiter

Der A1-Hilfsarbeiter wird nach 6 Monaten ununterbrochener Beschäftigung automatisch in die Gruppe A2 eingestuft (mit Ausnahme von Arbeitnehmern mit Behinderung oder wieder ins Berufsleben eingegliederten Arbeitnehmern).

Aufgabenbeschreibung:

- einfache oder nach genauen Anweisungen und unter häufiger Kontrolle durchzuführende Arbeiten;
- Kenntnis der grundlegenden Sicherheitsregeln;
- Kenntnis der Funktionsweise und der Benutzung von dem benötigten mechanischen Werkzeug;
- Kenntnis der Sicherheitsregeln für die Nutzung des mechanischen Werkzeugs.

Bd - Unqualifizierter Berufsanfänger

Der A2-Hilfsarbeiter, der die Fähigkeitsprüfung im Rahmen der IFSB-Ausbildung bestanden hat, ist berechtigt, die BD-Ausbildung beim IFSB zu absolvieren, um in die BD-Qualifikation aufzusteigen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe Bd vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

BI - Arbeitnehmer

Nach max. 3 Jahren Zugehörigkeit der Stufe Bd, darf ein Arbeitnehmer bei bestandener Fähigkeitsprüfung an einer Fortbildung des IFSB teilnehmen, um in die Qualifikationsstufe BI zu gelangen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe BI vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

Aufgabenbeschreibung:

- laufende Arbeiten in seinem Fachbereich, die mittels allgemeiner Anweisungen durchführbar sind;
- technische Kenntnisse seines Berufes und Beachtung der Arbeitsregeln;
- Kenntnis der berufsspezifischen Sicherheitsregeln;
- Kenntnis der Funktionsweise und der Benutzung der benötigten Maschinen;
- Kenntnis der Sicherheitsregeln für die Nutzung dieser Maschinen.

B2 - Arbeitnehmer mit CATP oder mit CCM

Arbeitnehmer mit CATP mit abgeschlossener Lehre oder Arbeitnehmer mit CCM, die 5 Jahre in der Stufe B1 qualifiziert waren.

Nach max. 4 Jahren Zugehörigkeit der Stufe B1, darf ein Arbeitnehmer bei bestandener Fähigkeitsprüfung an einer Fortbildung des IFSB teilnehmen, um in die Qualifikationsstufe B2 zu gelangen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe B2 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

Aufgabenbeschreibung:

- Ausführung der Arbeiten in seinem Fachbereich mittels allgemeiner Anweisungen;
- Kenntnis der zu verwendenden Werkstoffe;
- gute berufliche Kenntnisse;
- Kenntnis der Sicherheitsvorschriften;
- Kenntnis der Funktionsweise, der Benutzung und der Kontrolle der benötigten Maschinen;
- gründliche Kenntnisse der Sicherheitsregeln für die Nutzung dieser Maschinen.

B3 - Arbeitnehmer, der 10 Jahre in B2 qualifiziert war

Nach max. 10 Jahren Zugehörigkeit der Stufe B2, darf ein Arbeitnehmer bei bestandener Fähigkeitsprüfung an einer Fortbildung des IFSB teilnehmen, um in die Qualifikationsstufe B3 zu gelangen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser im Unternehmen in die Gruppe B3 vor und der Arbeitgeber muss ihm das entsprechende Gehalt zahlen.

Aufgabenbeschreibung:

- Durchführung schwieriger und komplexer Arbeiten in seinem Fachbereich mittels ausführlicher Pläne und/oder allgemeiner Anweisungen;
- Verstehen der Pläne, die es ihm ermöglichen, ein kleines Team von bis zu 4 Arbeitnehmern zu leiten;
- gute Kenntnisse der zu verwendenden Werkstoffe;
- sehr gute technische und berufliche Kenntnisse;
- Kenntnis der Sicherheitsvorschriften;
- regelmäßige Nutzung von Maschinen im Rahmen sehr komplizierter Arbeiten, die das Verstehen der Pläne voraussetzen;
- Kenntnis der Funktionsweise und der Kontrolle der benötigten Maschinen;
- Erkennung von Mängeln an der Maschine und die Ausführung kleinerer Reparaturen, die nicht unter die berufliche Kompetenz eines Mechanikers fallen;
- Kenntnis der Sicherheitsregeln für die Nutzung dieser Maschinen.

Cd - Unerfahrener Fahrer

Fahrer mit Lkw-Führerschein.

CI - Qualifizierter Fahrer

Der Cd-Fahrer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren an verschiedenen Fortbildungsmodulen des IFSB von insgesamt 24 Stunden, die auf der Liste der Zusatzfortbildungsmodulen aufgeführt sind, teilnehmen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe CI vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

C2 - Bewährter Fahrer

Der CI-Fahrer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren an zusätzlichen Fortbildungsmodulen des IFSB mit insgesamt 24 Stunden (CI Module ausgeschlossen), teilnehmen, um in die Qualifikationsstufe C2 zu gelangen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe C2 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

C3 - Erfahrener Fahrer

Der C2-Fahrer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 10 Jahren an zusätzlichen Fortbildungsmodulen des IFSB mit insgesamt 24 Stunden (C1 + C2 Module ausgeschlossen) teilnehmen, um in die Qualifikationsstufe C3 zu gelangen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser im Unternehmen in die Gruppe C3 vor und der Arbeitgeber muss ihm das entsprechende Gehalt zahlen.

Liste der Zusatzfortbildungsmodule:

- Ladekran;
- Erste Hilfe, Brandbekämpfung, Umweltmanagement;
- Spezialisierung im Be- und Entladen befestigter Ladung oder Geräte;
- Spezialisierung im Fahren mit Anhängern (Stufe 1 und 2);
- Spezialisierung in der Wartung/Instandhaltung (Stufe 1 und 2);
- Spezialisierung auf Fahrzeugtechnik (Stufe 1 und 2);
- Spezialisierung in Fahrhilfe;
- Spezialisierung in der Beförderung von Gefahrgut (ADR);
- Spezialisierung im Be- und Entladen: Benutzen des Kippers, Absetzen und Wiederaufnahme von Containern.

Auf Wunsch des Unternehmens, muss der Fahrer am Fortbildungsmodul für die Spezialisierung in der Beförderung von ADR-Gefahrgütern teilnehmen. Die Kosten dieser Ausbildung werden vom Betrieb getragen und müssen vom Fahrer zurückerstattet werden, falls dieser den Betrieb innerhalb von 3 Jahren nach dem Erwerb der ADR-Spezialisierung verlässt.

Dd - Anfänger

Kenntnis der grundlegenden Sicherheitsregeln.

D1

Arbeitnehmer, der 6 Jahre in der Stufe Dd qualifiziert war.

Aufgabenbeschreibung:

- Ausführung von Arbeiten in seinem Fachbereich mittels allgemeiner Anweisungen;
- Kenntnisse seines Berufes und Beachtung der Arbeitsregeln;
- Kenntnis der Sicherheitsvorschriften seines Fachbereiches.

D2

Arbeitnehmer mit CATP mit abgeschlossener Lehre oder Arbeitnehmer ohne CATP, der 6 Jahre in der Stufe D1 qualifiziert war.

Aufgabenbeschreibung:

- Ausführung von Arbeiten in seinem Fachbereich mittels allgemeiner Anweisungen, die das Lesen von Wartungshandbüchern und Ersatzteilkatalogen sowie das Verfassen von Berichten umfassen können;
- Kenntnis der zu verwendenden Teile;
- gute berufliche Kenntnisse;
- gute Kenntnis der Sicherheitsvorschriften.

D3

Ein Arbeitnehmer, der 10 Jahre in der Stufe D2 qualifiziert war, rückt im Unternehmen in die Gruppe D3 vor und der Arbeitgeber muss ihm das entsprechende Gehalt zahlen.

Aufgabenbeschreibung:

- Durchführung schwieriger und komplexer Arbeiten in seinem Fachbereich mittels Plänen, Wartungshandbüchern, Ersatzteilkatalogen und/oder allgemeiner Anweisungen;
- Bereitstellung von Wartungsunterlagen und Berichten;
- gute Kenntnis der zu verwendenden Teile;
- sehr gute technische und berufliche Kenntnisse;
- Diagnose von Mängeln;
- gute Kenntnis der Sicherheitsvorschriften.

Ed - Unerfahrener Maschinenführer

Arbeitnehmer, der an einem Fortbildungsmodul von insgesamt 24 Stunden über „allgemeine Sicherheit“ und über die Hilfsaufgaben eines Maschinenführers teilgenommen hat.

E1 - Qualifizierter Maschinenführer

Der Ed-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren an einer Ausbildung zum Baumaschinenführer von insgesamt 120 Stunden, die auf der nachstehenden Liste aufgeführt sind, teilnehmen, um die Qualifikation E1 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe E1 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

E2 - Bewährter Maschinenführer

Der E1-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren entweder an einer Spezialisierung (Stufe 2) für die Baumaschine E1 von insgesamt 80 Stunden oder an einer Ausbildung zur Beherrschung und Führung einer weiteren Maschine (nicht E1) von insgesamt 120 Stunden teilnehmen, um die Qualifikation E2 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe E2 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

E3 - Erfahrener Maschinenführer

Der E2-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung nach 10 Jahren,

- entweder an einer Spezialisierung (Stufe 3) von insgesamt 80 Stunden für die Baumaschine,
 - oder an einer Ausbildung von insgesamt 120 Stunden zur Beherrschung und Führung einer weiteren Maschine (nicht E1 oder E2),
 - oder an einer Ausbildung zur Beherrschung und Führung einer Planierraupe,
- teilnehmen, um die Qualifikation E3 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser im Unternehmen in die Gruppe E3 vor und der Arbeitgeber muss ihm das entsprechende Gehalt zahlen.

Liste der Baumaschinen:

- Bagger;
- Lader;
- Schlepper;
- gemischte Maschinen.

Fd - Unerfahrener Kranführer

Arbeitnehmer, der an einem Fortbildungsmodul von insgesamt 24 Stunden über „allgemeine Sicherheit“ und über das Anlegen von Seilen, Ketten oder Kabeln zum Heben von Lasten teilgenommen hat.

F1 - Qualifizierter Kranführer

Der Fd-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren entweder an einer Ausbildung zum Turmdrehkranführer oder zur Führung eines Fahrzeugkrans von insgesamt 80 Stunden teilnehmen, um die Qualifikation F1 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe F1 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

F2 - Bewährter Kranführer

Der F1-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung, nach 2 Jahren entweder an einer Spezialisierung (Stufe 2) für den Baukran F1 von insgesamt 40 Stunden oder an einer Ausbildung zur Beherrschung und Führung eines weiteren Krans (nicht F1) von insgesamt 80 Stunden teilnehmen, um die Qualifikation F2 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser in die Gruppe F2 vor. Der Arbeitgeber muss den Lohn dementsprechend anpassen.

F3 - Erfahrener Kranführer

Der F2-Arbeitnehmer darf, bei bestandener Fähigkeitsprüfung nach 10 Jahren

- entweder an einer Spezialisierung (Stufe 3) für die Baukranführung F1 oder F2 von insgesamt 40 Stunden
- oder an einer Spezialisierung (Stufe 2) für die Baukranführung F1 oder F2 von insgesamt 40 Stunden teilnehmen, um die Qualifikation F3 zu erreichen.

► **Bei erfolgreichem Abschluss des Tests und der Fortbildung** rückt dieser im Unternehmen in die Gruppe F3 vor und der Arbeitgeber muss ihm das entsprechende Gehalt zahlen.

Liste der Kräne:

- Turmdrehkran;
- Fahrzeugkran.

Arbeitnehmer, der mit der Organisation, Überwachung und Leitung eines Teams von Arbeitern beauftragt ist.

Aufgabenbeschreibung:

- Beherrschung der Arbeitsaufgaben, die das Team zu bewältigen hat;
- Melden von Unfällen und Verfassen der Unfallberichte;
- Verstehen und Anwendung der Pläne;
- Verantwortlich für die reibungslose Ausführung von Arbeiten;
- Kenntnis und Überwachung der Einhaltung der Sicherheitsregeln.



Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Anordnungen des Gesetzes vom 17. Juni 1994 bezüglich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sowie die Maßnahmen zur Unfallvermeidung einzuhalten. Darüber hinaus müssen sie alle vom Sicherheitsdelegierten vorgeschlagenen und als nötig und gerechtfertigt anerkannten Vorsichtsmaßnahmen umsetzen.

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Weiterbildung zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz während den regulären Arbeitszeiten oder zu einem im Einklang mit der Personaldelegation festgelegten Zeitpunkt, um die benötigten Kenntnisse der Sicherheitsregeln zu erlangen.

Die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, auf Baustellen die Mindest- und elementaren Hygienestandards einzuhalten.

Die Arbeitnehmer verpflichten sich:

- den Sicherheitsgurt jederzeit in den Kleintransportern und Lastwagen auf öffentlichen Straßen anzulegen;
- den Unternehmensleiter sofort über jeden Punktverlust oder den Verlust der Fahrerlaubnis zu informieren;
- jeden durch ihn festgestellten Defekt des mechanischen Werkzeuges, der Maschinen, des Materials oder des Fuhrparkes bei seinem Vorgesetzten zu melden;
- keinen Alkohol oder narkotische Mittel am Arbeitsplatz und den Baustellen zu konsumieren.

Ein Paar Sicherheitsschuhe und -stiefel, Regenkleidung sowie ein Helm werden dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung gestellt. Das Tragen der Sicherheitsschuhe und/oder -stiefel ist obligatorisch. Falls der Arbeitnehmer dies, trotz einer schriftlichen Verwarnung, nicht tut, werden ihm die Kosten dieser Ausstattung vom Lohn abgezogen.

Sicherheitsmaterial wird nur auf Vorzeigen der abgenutzten oder beschädigten Ware ersetzt.

Die Baustelle muss konform zu den legalen Vorschriften sein. So müssen die Arbeitnehmer unter anderem Zugang zu einem heizenden Gerät fürs Mittagessen haben.

Das Lagern jeglichen Materials in den für Arbeitnehmer vorgesehen Räumen ist strengstens verboten.

Mindestens 6 Paar Handschuhe werden dem Arbeitnehmer jährlich zur Verfügung gestellt.

2 Arbeitsanzüge werden dem Personal, das in den Wartungsateliers tätig ist, gratis zur Verfügung gestellt.

Falls nötig, kann eine, gemeinsam mit dem gemischten Ausschuss, (oder beim Fehlen dieses mit der Personaldelegation oder den betroffenen Arbeitnehmern), aufgestellte interne Dienstordnung weitere Vorschriften festhalten. Die Arbeitnehmer müssen diese ebenfalls einhalten.



**Morgen
einen Schritt
voraus**



**Entdecken Sie unsere Werte
und unser Engagement
auf [lcgb.lu](https://www.lcgb.lu)**



Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lrgb.lu