

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 39**

**14 juillet 1970**

---

**SOMMAIRE**

Règlement ministériel du 24 juin 1970 portant fixation des indemnités à allouer aux élèves-stagiaires de l'École hôtelière .....	page <b>924</b>
Règlement ministériel du 26 juin 1970 concernant l'ouverture de la chasse .....	<b>924</b>
Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant fixation des indemnités des commissions pour les examens de fin d'études moyennes aux collèges d'enseignement moyen .....	<b>926</b>
Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de couvreur .....	<b>927</b>
Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de vitrier .....	<b>934</b>
Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour les métiers de ferblantier, d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de calorifugeur .....	<b>942</b>
Règlement du Gouvernement en Conseil du 3 juillet 1970 portant création d'une marque nationale du beurre luxembourgeois .....	<b>950</b>
Règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier .....	<b>951</b>
Règlement grand-ducal du 11 mai 1970 portant modification des dispositions réglementaires concernant le personnel de l'office des assurances sociales. — Rectificatif .....	<b>954</b>

---

## Règlement ministériel du 24 juin 1970 portant fixation des indemnités à allouer aux élèves-stagiaires de l'Ecole hôtelière.

*Le Ministre de l'Education Nationale,*

Vu l'article 10 de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage;

Vu l'arrêté ministériel du 18 mai 1954 portant fixation des indemnités d'apprentissage et l'arrêté ministériel du 21 mars 1955 déterminant les bases pour le calcul des indemnités d'apprentissage;

Vu l'arrêté ministériel du 22 mars 1960 portant fixation des indemnités d'apprentissage dans l'hôtellerie et le commerce;

Vu l'avis des Chambres professionnelles intéressées;

Arrête:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Par dérogation aux dispositions contenues à l'article 1<sup>er</sup> sub A) de l'arrêté ministériel du 22 mars 1960, les indemnités de stage à allouer aux élèves-stagiaires de l'Ecole hôtelière sont fixées comme suit:

700,— francs par semaine pendant le premier stage

900,— francs par semaine pour le deuxième stage et

1200,— francs par semaine pour le troisième stage.

**Art. 2.** Les indemnités de stage ci-dessus spécifiées constituent des montants bruts correspondant au nombre indice pondéré du coût de la vie, calculés au 1<sup>er</sup> juin 1970 à raison de 167,5 points. Les frais de logement et de nourriture des élèves stagiaires sont à charge du patron. Ils sont mis en compte pour le calcul des cotisations en matière de sécurité sociale et de valeur d'impôts sur les salaires conformément au règlement ministériel du 30 décembre 1969 portant fixation de la valeur moyenne des rémunérations en nature.

**Art. 3.** Les dispositions contraires au présent règlement ministériel sont abrogées.

**Art. 4.** Le présent règlement ministériel sera publié au Mémorial.

Luxembourg, le 24 juin 1970

*Le Ministre de l'Education Nationale,*  
**Jean Dupong**

## Règlement ministériel du 26 juin 1970 concernant l'ouverture de la chasse.

*Le Ministre de l'Intérieur,*

Vu la loi du 19 mai 1885 sur la chasse;

Vu la loi du 20 juillet 1925 sur l'amodiation de la chasse et l'indemnisation des dégâts causés par le gibier;

Vu la loi du 24 février 1928 concernant la protection des oiseaux;

Vu la loi du 24 août 1956, ayant pour objet de modifier et de compléter la législation sur la chasse;

Vu l'arrêté grand-ducal du 8 août 1928 concernant l'ouverture et la fermeture de la chasse aux oiseaux énumérés aux articles 4 et 5 de la loi du 24 février 1928 et l'arrêté grand-ducal du 6 août 1930, par lequel la grive est déclarée oiseau-gibier;

Vu l'arrêté grand-ducal du 10 mars 1959 ayant pour objet la destruction des animaux malfaisants et nuisibles;

Vu le règlement grand-ducal du 29 juin 1967 modifiant le classement des espèces d'oiseaux protégés;  
Le Conseil Supérieur de la Chasse entendu en son avis;  
Sur le rapport du Directeur de l'Administration des Eaux et Forêts;

Arrête:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'année cynégétique 1970/71 commence le 1<sup>er</sup> août 1970 et finit le 31 juillet 1971.

**Art. 2.** L'emploi du chien est autorisé pendant toute l'année sous réserve des dispositions réglementaires concernant la lutte contre la rage.

Toutefois le mode de chasse au chien courant est limité à la période du 1<sup>er</sup> octobre au 15 janvier incl.

**Art. 3.** La chasse au gibier et aux oiseaux non spécialement désignés ci-après restera fermée pendant toute l'année.

**Art. 4.** La chasse est ouverte:

*A. Grand gibier*

- 1) au cerf dix cors et plus, du 1<sup>er</sup> septembre au 5 novembre incl.; seuls les modes de chasse à la « coulée et à l'affût » sont permis;
  - 2) à la biche, du 15 octobre au 15 décembre incl.;
  - 3) au faon, du 15 octobre au 15 décembre incl.;
  - 4) au sanglier, du 1<sup>er</sup> août au 15 janvier incl. et du 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet incl.;
  - 5) au brocard, du 15 octobre au 5 novembre incl. et du 1<sup>er</sup> juin au 15 juillet incl.;
- Pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 juillet, seuls les modes de chasse « à la coulée et à l'affût » sont permis.
- 6) à la chevrette, au chevillard, du 15 octobre au 30 novembre incl.;

*B. Petit gibier et gibier d'eau*

- 7) au lièvre, du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre incl.;
- 8) à la perdrix, du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre incl.;
- 9) à la grive et à la caille, du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre incl.;
- 10) au coq de faisan, du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre incl.;
- 11) à la poule de faisan, du 1<sup>er</sup> novembre au 30 novembre incl.;
- 12) au canard sauvage, du 1<sup>er</sup> août au 31 janvier incl.;
- 13) à la bécassine, du 1<sup>er</sup> août au 31 décembre incl.;
- 14) à la bécasse, du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars incl.;

*C. Autre gibier*

- 15) au ramier, du 1<sup>er</sup> août au 28 février incl. et du 1<sup>er</sup> juillet au 31 juillet incl.;
- 16) à la corneille noire, à la corneille mantelée, au corbeau freux, à la pie commune et au geai ordinaire pendant toute l'année;
- 17) au lapin sauvage, au renard, au blaireau et aux mordants pendant toute l'année.

**Art. 5.** Le transport du cerf, de la biche, du brocard et de la chevrette jusqu'au lieu de consommation ou de vente au détail n'est autorisé que si l'animal a conservé sa tête.

**Art. 6.** Le tir à la balle est obligatoire pour la chasse au grand gibier.

Pour la chasse au brocard pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 juillet et pour la chasse au cerf seul le tir à la balle avec armes à canon rayé est permis.

**Art. 7.** Sont interdits:

a) la carabine automatique.

Est à considérer comme carabine automatique toute carabine à canon unique dont l'éjection des douilles et le rechargement se font mécaniquement, c'est-à-dire sans intervention manuelle;

b) les cartouches à balles dont la longueur de la douille est inférieure à 48 mm.;

c) les fusils de chasse à répétition ou automatique susceptibles de contenir plus de deux cartouches.

**Art. 8.** Le présent règlement qui sera inséré au Mémorial entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1970. Il sera publié et affiché dans toutes les communes du Grand-Duché.

Luxembourg, le 26 juin 1970.

*Le Ministre de l'Intérieur,*  
**Eugène Schaus**

---

**Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant fixation des indemnités des commissions pour les examens de fin d'études moyennes aux collèges d'enseignement moyen.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu la loi du 16 août 1965 portant création de l'enseignement moyen;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Education Nationale et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les membres des commissions pour l'examen de fin d'études moyennes aux collèges d'enseignement moyen ont droit, chacun, à une indemnité fixe et à un supplément pour chaque candidat ayant pris part en tout ou en partie aux épreuves; pour le supplément, les candidats ajournés ne comptent qu'une fois.

L'indemnité fixe est de mille cinq cents francs.

Le supplément est fixé à quinze francs par candidat.

**Art. 2.** Les indemnités prévues à l'article qui précède correspondent au nombre-index cent et subissent la même adaptation au coût de la vie que les traitements des fonctionnaires.

**Art. 3.** Notre Ministre de l'Education Nationale est chargé de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 27 juin 1970

**Jean**

*Le Ministre de l'Education Nationale,*  
**Jean Dupong**

---

## Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de couvreur.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur la proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour le métier de couvreur, signé le 27 février 1970 entre la fédération des maîtres-couvreurs d'une part et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec le contrat collectif prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 27 juin 1970

Jean

Le Ministre du Travail  
et de la Sécurité sociale,  
Jean Dupong

## KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS DACHDECKERGEWERBE

abgeschlossen zwischen der

FEDERATION DES MAITRES COUVREURS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

einerseits und dem

LETZEBURGER CHRISCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)

andererseits.

### Vertragszweck

**Art. 1.** Durch diesen Kollektivvertrag werden die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer des Dachdeckergewerbes geregelt zwecks Wahrung des sozialen Friedens in Beruf und Betrieb. Er erstrebt die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs und die Unterbindung der Schwarzarbeit.

In Bezug auf die besondere Situation des Dachdeckerhandwerks gemäss den Witterungseinflüssen, erstrebt dieser Vertrag desweiteren eine Schlechtwetterregelung für das gesamte Gewerbe.

### Geltungsbereich

**Art. 2.**

- a) räumlich: für das gesamte Grossherzogtum; sowohl für inländische als auch ausländische Dachdeckerunternehmen;
- b) fachlich: für alle ausgeführten Dachdeckerarbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Betriebe;
- c) persönlich: für die in den vorgenannten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.

### Einstellung und Probezeit

**Art. 3.** Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen. Die erste Woche nach der Einstellung gilt als Probezeit und wird erst endgültig nach Ablauf dieser Periode (6 Arbeitstage oder 8 Kalendertage).

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer eintägigen Frist und zum Schluss des nächstfolgenden Tages aufgelöst werden.

### Kündigungsfristen

**Art. 4.** Nach der endgültigen Einstellung betragen die Kündigungsfristen für den

- a) Arbeitnehmer: eine Woche
- b) Arbeitgeber: zwei Wochen.

Spätere diesbezügliche Gesetzesbestimmungen bilden bei deren Inkrafttreten einen integralen Bestandteil dieses Abkommens.

### Fristlose Kündigungen

**Art. 5.** Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses *durch den Arbeitgeber* kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer:

- bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt bzw. vorgelegt 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 andern körperlichen bzw. materiellen Schaden zufügt;
- sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzten zu Schulden kommen lässt;
- sich unredlicher oder unsittlicher Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
- mit Vorbehalt oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
- ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholt unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses *durch den Arbeitnehmer* kann erfolgen, wenn:

- er ohne sein eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
- die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
- er wegen Arbeitsmangel bzw. Betriebsstörungen an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen, oder mehr als drei Tage innerhalb von zwei Wochen, nicht arbeiten kann bzw. feiern muss;
- ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- die Bestimmungen des Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

### Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 6.** Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber soll nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder bei Verstössen gegen die reglementarischen Bestimmungen des Betriebes bzw. gegen diejenigen des vorliegenden Vertrages ausgesprochen werden.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber durch die in Art. 5 sub 1 erwähnten Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechnete Tatsache dem Arbeitgeber länger als acht Tage bekannt war.

Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z. B. Ausschuss), oder aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit, nicht entlassen werden.

Fordert der Arbeitnehmer seine Entlassung vertragsmässig, so hat derselbe Anrecht auf die sofortige Lohnzahlung unter Berücksichtigung der einzuhaltenden Kündigungsfrist und unter Voraussetzung dass er sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens bis zum Arbeitsschluss des vorhergehenden Tages mitgeteilt hat.

Der fällige Lohn, sowie die Entlassungspapiere, sind in allen Fällen von Kündigungen bzw. Auflösen des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

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

### Arbeitsbedingungen

**Art. 7.** Als örtliche Arbeiten gelten solche, die innerhalb einer Bannmeile von 8 km des Ortes ausgeführt werden, wo sich der Betriebssitz befindet. Für diese Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit.

Für auswärtige Arbeiten gilt die Fahrzeit zur Arbeitsstelle als Arbeitszeit. Hin- und Rückreise gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Dem Arbeitnehmer steht täglich zwecks Einnahme eines Imbisses eine Ruhepause von 15 Minuten zur Verfügung, die in der Arbeitszeit einbegriffen ist.

Der Arbeitnehmer ist gehalten seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vorzeitig zu beenden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, alle notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen und die Arbeitnehmer sind ihrerseits verpflichtet diesbezüglichen Anordnungen Folge zu leisten. Dies gilt insbesondere für die Befolgung der Unfallvorschriften. An grösseren Arbeitsstätten ist dafür Sorge zu tragen, dass gegebenenfalls heizbare Lokale oder Räumlichkeiten vorhanden sind zwecks Einnahme des Essens und Trocknen der Kleider.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die ihm übertragenen Arbeiten fachgemäss und unter Anwendung aller Sorgfalt auszuführen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer für das notwendige Handwerkszeug Sorge zu tragen. Etwas, vom Betrieb zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug bleibt Eigentum des Arbeitgebers und ist beim Verlassen des Betriebes zurückzugeben. Der Arbeitnehmer haftet für die ihm übergebenen Werkzeuge.

Es dürfen einem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation keine Nachteile erwachsen.

Transport von Arbeitsmaterial ist durch den Arbeitgeber zu besorgen. Wird der Materialtransport durch den Arbeitnehmer mit eigenem PKW gewährleistet, so erhält letzterer eine monatliche Entschädigung von 125,— Franken und für die diesbezüglichen Hin- und Rückfahrten zur Arbeitsstelle, die über 8 km vom Betriebssitz entfernt ist, eine zuzügliche Entschädigung von 3 Franken pro gefahrenen Kilometer.

### Arbeitszeit

**Art. 8.** Mit Rücksicht darauf, dass Dachdeckerarbeiten nur im Freien ausgeführt werden können, wird, zwecks Erreichen einer jährlichen, durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden nach einer Arbeitszeiteinteilung auf der Basis von Jahresperioden verfahren.

Die Arbeitszeit beträgt demnach:

von März bis September:	10 Stunden täglich, 5 Tage pro Woche
Oktober:	9 Stunden täglich, 5 Tage pro Woche
Februar und November:	8 Stunden täglich, 6 Tage pro Woche
Dezember und Januar:	7 Stunden täglich, 6 Tage pro Woche.

Die in den jeweils anfallenden Perioden über die entsprechende wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, gilt als Mehrarbeit im Sinne von Ueberstunden und ist zuschlagsberechtigt.

Mit Ausnahme von Nachholstunden gelten als Ueberstunden alle Arbeiten die, in der Zeit von März bis September über 50 St/Woche, im Monat Oktober über 45 St/Woche, in den Monaten Februar und November über 48 St/Woche und in den Monaten Dezember und Januar über 42 St/Woche geleistet werden.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In bezug auf die durch den Gesetzgeber angestrebte allgemeine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, erklären sich die Vertragspartner bereit, diese Frage zur gegebener Zeit im Rahmen dieses Abkommens zu behandeln.

### **Jugendschutz**

**Art. 9.** Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, bzw. gegebenenfalls durch später eingeführte Ausführungsbestimmungen betreffend die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ueberstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie die entspr. Zuschläge, Ruhepausen, ärztliche Untersuchungen usw., insofern sie nicht gesondert durch diesen Vertrag aufgeführt werden.

### **Grundsätze zur Schlechtwetterregelung**

**Art. 10.** Die vertragsabschliessenden Parteien erklären sich bereit und verpflichten sich, gemeinsam darauf hinzuwirken, damit eine allgemeine gesetzliche Regelung der Arbeitsbehinderung durch Schlechtwettereinwirkung realisiert wird.

In Erwartung einer solchen allgemeinen Regelung, streben die Unterzeichneten Parteien eine gesetzliche Regelung für das Dachdeckergewerbe an und zwar in Bezug auf die diesbezügliche Lage dieses Handwerks, dessen Arbeiten nur im Freien ausgeführt werden können.

Eine diesbezügliche Regelung betridt die vertragliche Festlegung und Gewährung von Nacholstunden für verlorene Arbeitszeiten durch Schlechtwettereinflüsse, definiert in Artikel 11 dieses Abkommens.

### **Nachholstunden**

**Art. 11.** Unter Berücksichtigung der Schlechtwettereinwirkungen im Dachdeckergewerbe, sowie in Bezug auf die besondere Situation dieses Berufes, dessen Arbeiten nur im Freien ausgeführt werden können, ist ein Nachholen von Arbeitsstunden statthaft.

Dies betrifft Arbeitsstunden, die durch Nässe, Kälte, Regen, Schnee, Frost usw. nicht ausgeführt werden konnten.

Die durch vorgenannte Witterungseinflüsse verlorengegangenen Arbeitsstunden können einzeln, sowie auch in Form eines ganzen oder halben Arbeitstages kompensiert werden.

Ausfallstunden einer gesamten Woche können, insofern sie zusammengezählt die anfallenden Arbeitsstunden eines normalen Arbeitstages ergeben, kompensiert werden.

### **Entlohnung**

**Art. 12.** Die in Artikel 13 dieses Vertrags angegebenen Lohnsätze sind Mindestlöhne und basieren auf der Indesziffer 165 des offiziellen Lebenshaltungskostenindexes.

Gemäss Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst und zwar nach den für die Gehälter und Pensionen des Staatsbeamten massgeblichen Bestimmungen bzw. später einzuführenden gesetzlichen Bestimmungen.

Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen begründet sein sowie auf der Lohnabrechnung angeführt werden.



Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat und wöchentliche, zehntägige oder halbmonatliche Vorbehalte können auf Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt werden. Jedoch spätestens am 5. eines jeden Monats muss die Abrechnung des vorherigen Monats erfolgen. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat dieselbe am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

Mit der Endverrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifischer Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen, d.h. die Abrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, Zuschläge, Abzüge, Nachholstunden usw. so beinhalten, dass der Arbeitnehmer gegebenenfalls seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und nachrechnen kann. Desweiteren sind Name und Adresse des Arbeitgebers, sowie der entlohnte Monat aufzuführen.

### Die Löhne

**Art. 13.** Die Mindestlöhne dieses Vertrages betragen für: (Index 165)

- |   |                            |           |
|---|----------------------------|-----------|
| a) Lehrlinge:   |                            |           |
|   | im 1. Lehrjahr:            | 17,25/St. |
|   | im 2. Lehrjahr:            | 20,30/St. |
|   | im 3. Lehrjahr:            | 30,45/St. |
| b) Jugendliche: (in Prozenten des gesetzl. Mindestlohnes für nichtqualifizierte Arbeiter)   |                            |           |
|   | bei 15 bis 16 Jahren:      | 60%       |
|   | bei 16 bis 17 Jahren:      | 70%       |
|   | bei 17 bis 18 Jahren:      | 80%       |
|   | bei 18 Jahren:             | 100%      |
| c) Fachhilfsarbeiter: (nach 4 Jahren Berufspraxis)  |                            |           |
| d. h. Hilfsarbeiter   | im 1. Jahr                 | 45,70/St. |
|   | im 2. Jahr                 | 49,75/St. |
| d) Dachdecker Geselle (Arbeiter mit Lehrabschlussprüfung)   |                            |           |
|   | im 1. Jahr nach der Lehre: | 47,70/St. |
|   | im 2. Jahr nach der Lehre: | 51,75/St. |
| e) Vollwertiger Berufsarbeiter (Geselle nach 2 Jahren, Hilfsarbeiter nach 6 Jahren, d. h. nach 2 Jahren als sog. Fachhilfsarbeiter) |                            |           |
|   | im 3. und 4. Jahr          | 53,80/St. |
|   | im 5. und 6. Jahr          | 55,85/St. |
|   | im 7. und 8. Jahr          | 57,90/St. |
|   | im 9. und 10. Jahr         | 59,90/St. |
|   | ab 10. Jahr                | 64,—/St.  |

### Qualifikation und Einstufung

**Art. 14.** Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund des vorgelegten Lehrausweises und entsprechend der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

Demgemäss gelten als:

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| a) Lehrlinge:         | Jugendliche, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen die Berufslehre des Dachdeckerhandwerks absolvieren.   |
| b) Jugendliche:       | Alle Arbeiter bis zum Alter von 18 Jahren, jedoch ohne Berufslehre.  |
| c) Hilfsarbeiter:     | Alle Arbeiter, die ohne Berufslehre im Betrieb eingestellt werden und keine Berufskennnisse besitzen.  |
| d) Fachhilfsarbeiter: | Alle Hilfsarbeiter, die mehr als 4 Jahre im Beruf gearbeitet haben und sich besondere Kenntnisse des Dachdeckerhandwerks erworben haben und zwar im 5. und 6. Arbeitsjahr. |

- e) Geselle: Alle Arbeiter, die eine ordentliche Berufslehre im Dachdeckerhandwerk absolviert haben, erwiesen durch das entsprechende Gesellenzeugnis, und zwar im 1. und 2. Gesellenjahr nach der Lehre.
- f) Vollwertiger Berufsarbeiter: Alle Arbeiter, die eine ordentliche Berufslehre absolviert haben (Handwerksgeselle) und während zwei Jahren nach der Lehre im Beruf gearbeitet haben, d.h. Gesellen im 3. Gesellenjahr.  
sowie: Arbeiter ohne Berufslehre, jedoch während 6 Jahren als Dachdecker gearbeitet haben und die anfallenden Arbeiten ausführen können, d.h. Hilfsarbeiter im 3. Jahr als Fachhilfsarbeiter.

### Akkordarbeiten

**Art. 15.** Akkordarbeiten sind nur in berechtigten Fällen zulässig und können nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern geleistet werden. Sie gelten in der Regel nur für Ausnahmefälle.

Die Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Stundenlohnes erzielt wird. In jedem Fall ist der vereinbarte Stundenlohn zu garantieren, wenn der Betreffende nicht auf 100% seiner Leistung kommt.

Als Abschlagszahlung wird der Stundenlohn gezahlt und die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tag nach der Fertigstellung der in Frage kommenden Arbeit zu erfolgen. Die Abrechnung und Zahlung des Ueberschusses erfolgt bei der nächsten Lohnzahlung.

Akkordarbeiten sind für Lehrlinge nur im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen statthaft und vorgenannte Bestimmungen im gleichen Sinne anwendbar.

### Zuschläge

**Art. 16.** Zuschlagberechtigt sind alle Arbeiten die, an Sonn- und Feiertagen, als Ueberstunden sowie unter Gefahr und erschwerten Bedingungen ausgeführt werden.

Ueberzeitarbeit ist nachweisbar nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen erlaubt. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet die diesbezüglichen behördlich genehmigten Ueberstunden, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, zu leisten.

Für Ueberzeitarbeit im Sinne dieses Vertrages sind nachfolgende Zuschläge zu den anfallenden Stundenlöhnen zu gewähren:

- |                               |      |
|-------------------------------|------|
| a) Ueberstunden:              | 25%  |
| b) Sonn- und Feiertagsarbeit: | 100% |

Für die Bezahlung der nichtgearbeiteten, gesetzlichen Feiertage gelten die Bestimmungen der diesbezüglichen Gesetzgebung.

Nachfolgende Arbeiten sind wegen ihrer Schwere, bzw. Gefährlichkeit zuschlagsberechtigt und zwar in Prozenten zum Stundenlohn:

- |   |      |
|---|------|
| Turmarbeiten: ohne Gerüst mit Flaschenzug | 100% |
| mit Gerüst                                | 30%  |

### Jahresurlaub

**Art. 17.** Der jährliche Erholungsurlaub wird geregelt nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.

Der jährliche Urlaub beträgt:

- |   |                |
|---|----------------|
| a) für Jugendliche bis zum Alter von 18 Jahren:   | 24 Arbeitstage |
| b) für Arbeitnehmer im Alter von 19 bis 29 Jahre: | 18 Arbeitstage |
| c) für Arbeitnehmer im Alter von 30 bis 37 Jahre: | 21 Arbeitstage |
| d) für Arbeitnehmer im Alter von ab 38 Jahren:    | 24 Arbeitstage |

Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber, erwirkt.

Grundsätzlich wird der Jahresurlaub dem Wunsche des Arbeitnehmers gemäss festgelegt, es sei denn, dass die Betriebsbedürfnisse sich dem widersetzen.

Bei Einführung einer gesetzlichen Schlechtwetterentschädigung kann der für die Weinachtsperiode festzulegende Kollektivurlaub entgegen den diesbezüglichen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes auch weniger als 12 Arbeitstage betragen.

### Sonderurlaub

- Art. 18.** Für persönliche Angelegenheiten beträgt der Sonderurlaub gemäss dem Urlaubsgesetz:
- 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, des Enkels, Bruders, der Schwester, des Schwagers und der Schwägerin.
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug.
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohnes und Schwiegertochter.
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.

### Arbeitsunterbrechungen

**Art. 19.** Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

— bei ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer während der anfallenden Kündigungsfrist Anrecht auf zwei Stunden Freistellung von seiner Arbeit zwecks Arbeitssuche.

— für während der Arbeit dringend notwendige Arztbesuche, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf jährlich insgesamt 8 Stunden (oder  $4 \times 2$  Stunden) Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes.

— erleidet der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, welcher eine längere Arbeitsbehinderung zur Folge hat, so ist der gesamte Tageslohn für den Unfalltag geschuldet.

— bei Bergung und Transport, sowie bei örtlichen Erhebungen in Bezug auf Unglücksfälle im Betrieb, betreffend eines an der Arbeitsstelle verunglückten Arbeitnehmers, wird der gesamte Verdienstausschlag vergütet für den betreffenden Tag.

### Schwarzarbeit

**Art. 21.** Es ist jedem Arbeitnehmer untersagt, während der Freizeit Berufsarbeit für Dritte auszuführen. Dies gilt für Arbeiten nach der üblichen Arbeitszeit, an Urlaubs-, Sonn- und Feiertagen.

Arbeitnehmer, die sich dieses Vergehens schuldig machen, können nach einmaliger Verwarnung fristlos entlassen werden.

Etwilige Strafmassnahmen sind statthaft und beruhen auf Art. 21 des Urlaubsgesetzes. Strafbeträge dieser Art werden vom Arbeitgeber einbehalten und der nationalen Krankenkasse zugeführt.

### Schlichtung von Streitigkeiten, - Sondervereinbarungen und Sonderverhandlungen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten die vorliegenden Bestimmungen zu befolgen und einzuhalten, sowie entstehende Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen, durch die vertragsabschliessenden Parteien beilegen zu lassen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zustehenden Instanz unterbreitet.

Die unterzeichneten Parteien bilden eine gemeinsame Berufskommission, welche paritätisch zusammengesetzt ist. Ihr fällt die Aufgabe zu, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen und für die Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz, der Schwarzarbeit usw. einzutreten. Sie legt gegebenenfalls diesbezügliche Massnahmen fest und überprüft alle Beschwerden objektiv.

Alle mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes (Betriebs-

vereinbarungen) sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus diesem Vertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer umändern.

Bestehende günstigere Bedingungen und Vereinbarungen einzelner Betriebe bleiben bestehen und werden durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt.

Probleme der Sicherung des Arbeitsplatzes und Fragen die die Schlechtwetterregelung betreffen oder solche, die der Erhaltung der angestammten Arbeitskraft im Dachdeckergewerbe dienen, werden während der Vertragsdauer von den Vertragspartnern gemeinsam geprüft, insofern sie die Kompetenz der gebildeten Berufskommission übersteigen.

Auf ein begründetes Begehren einer oder der anderen Vertragspartei können auch während der Vertragsdauer Gespräche bzw. Sonderverhandlungen geführt werden und betreffen in der Regel nur Fragen dieses Artikels.

### Vertragsdauer und Kündigung

**Art. 23.** Der vorliegende Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. März 1970 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1971. Sofern er nicht drei Monate vor Ablauf von einer der unterzeichneten Parteien schriftlich gekündigt wird, gilt er jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, kann jedoch dann in der Folge zum ersten eines jeden Monats gekündigt werden, und zwar unter Einbehaltung der vorerwähnten Kündigungsfrist.

Die kündigende Partei hat innerhalb einer Periode von 6 Wochen schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine Vertragserneuerung einzureichen. Kündigungen betreffen sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag. Eine erstmalige Kündigung kann zum 1. Oktober 1971 erfolgen.

Luxemburg, den 27. Februar 1970.

*für die*  
FEDERATION DES MAITRES COUVREURS DU GRAND-  
DUCHE DE LUXEMBOURG  
Camille LEYERS  
*Präsident*

*für den*  
LETZBURGER CHRESCHTLECHE  
GEWERKSCHAFTSBOND  
François SCHWEITZER  
*Sekretär*

### Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de vitrier.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur la proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour le métier de vitrier, signé le 1<sup>er</sup> février 1970 entre la fédération des patrons-peintres et vitriers d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec le contrat collectif prémentionné.

Le Ministre du Travail  
et de la Sécurité sociale,  
**Jean Dupong**

Palais de Luxembourg, le 27 juin 1970  
**Jean**

## KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS GLASERGEWERBE IN LUXEMBURG

abgeschlossen zwischen der

« SECTION DES PATRONS-VITRIERS »,  
angeschlossen an die

« FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES ET VITRIERS DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG »  
einerseits, und der

« GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION »  
LETZEBURGER CHRISCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)

&

LETZEBURGER ARBECHTERVERBAND (LAV)

andererseits

### Vertragszweck

**Art. 1.** Der Vertrag bezweckt:

1. Die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen, sowie die damit verbundene Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf;
2. Die wirksame und praxisnahe Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit in jeder Form.

### Wirkungsbereich

**Art. 2.** Unter der ausdrücklichen Voraussetzung einer durch die Regierung zu ratifizierenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfasst der Geltungsbereich dieses Vertrages:

1. räumlich: alle unter jeglicher Form im Grossherzogtum Luxemburg auszuführenden Verglasungsarbeiten;
2. fachlich: alle direkt oder indirekt, bei oder für, in- oder ausländischen Firmen (Abteilungen, Arbeitsgemeinschaften usw.) als Arbeitnehmer (offener oder stiller Teilhaber) Beschäftigten, insofern als ihre direkte oder indirekte Tätigkeit in irgendeinem Zusammenhang mit Art. 2<sup>2</sup> steht.
3. persönlich: alle in den unter Art. 2<sup>1</sup> genannten Betrieben, als Meister, Gesellen, Arbeiter, Hilfsarbeiter, Jungarbeiter oder Lehrlinge beschäftigten Lohn-, Gehalts- oder Abfindungsempfänger, in der Folge Arbeitnehmer genannt.

### Einstellung und Entlassung

**Art. 3.** 1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen in Zusammenarbeit mit dem nationalen Arbeitsamt.

2. Erwaige, zukünftige gesetzliche Regelungen in bezug auf den Kündigungsschutz für Arbeiter, bilden nach deren Inkraftsetzung einen integralen Bestandteil dieses Vertrages.

3. Die ersten 4 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Während dieser Periode kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer eintägigen Frist und zum Schluss des nächstfolgenden Arbeitstages aufgelöst werden.

4. Die Einstellung gilt als endgültig nach Ablauf der vorgenannten Probezeit und die Kündigungsfristen betragen alsdann:

— für den Arbeitnehmer: eine Woche ( 6 Arbeitstage)

— für den Arbeitgeber: zwei Wochen (12 Arbeitstage)

5. Erfolgt eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so hat der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der zweiwöchigen Kündigungsfrist Anrecht auf insgesamt 2 Stunden Freistellung von seiner Arbeit zwecks Arbeitssuche.

6. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann erfolgen wenn der Arbeitnehmer:

- a) bei der Einstellung falsche Angaben betreffs seiner beruflichen Qualifikation gemacht oder falsche bzw. gefälschte Papiere vorgelegt oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
- b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten soweit diese die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
- c) böswilliger- oder nachlässigerweise die Sicherheit des Betriebes oder dessen Einrichtungen, die Sicherheit der Betriebskundschaft, die seiner Mitarbeiter, oder seine eigene gefährdet bzw. körperlichen, materiellen oder moralischen Schaden zufügt;
- d) sich auf der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Mitarbeitern oder Vorgesetzten bzw. der Betriebskundschaft schuldig macht;
- e) sich unredlicher, unehrlicher oder sittenwidriger Handlungen auf der Arbeitsstelle am Arbeitsplatz oder in Ausführung seines Dienstes schuldig macht;
- f) mit Vorbedacht oder Fahrlässigkeit oder unter Missachtung der erhaltenen Anordnungen oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder zuzufügen droht;
- g) ohne vorhergehende Erlaubnis oder triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden, nicht arbeitsfreien Tagen abwesend war bzw. an 3 von 6 sich folgenden Montagen ohne ärztliches Attest oder trotz mündlicher Verwarnung sich derartiger wiederholter, unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht oder seine Arbeit nicht zu dem vom Arbeitgeber festgelegten Zeitpunkt antritt;
- h) seine Pflichten gröblich verletzt, die für die Arbeitsausführung angeordneten Sicherheitsvorkehrungen missachtet, oder gegen die korrekte Erfüllung dieses Kollektivvertrages verstösst;
- i) sich der Ausführung, Vermittlung oder des Mitwissens von Schwarzarbeit schuldig macht;
- j) bei nachgewiesener Werk- oder Preisspionage.

7. Eine fristlose Kündigung durch vorgenannte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter länger als 8 Tage beweiskräftig bekannt war.

8. Falls in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden ist, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen, ggsf. ist derselbe anzuhören.

9. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausüben eines Arbeitnehmermandates oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zu einer der vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen nicht entlassen werden.

10. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist statthaft, wenn:

- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
- b) ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder ungerechtfertigter Ehrabschneidungen oder Beleidigungen schuldig macht;
- c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen an mehr als 3 aufeinanderfolgenden Tagen oder an mehr als 3 Tagen innerhalb von 14 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht arbeiten kann d.h. er feiern muss;
- d) ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten angewiesen werden, insofern als diese nicht zu seinem direkten Wirkungsbereich bzw. Beruf gehören;
- e) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- f) die Bestimmungen vorliegenden Vertrages an ihm nicht erfüllt werden.

Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von Kündigungen, sowie der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

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

Fordert der Arbeitnehmer seine Entlassung vertragsgemäss, so hat er Anrecht auf die sofortige Lohnzahlung unter der Voraussetzung, dass er sein Vorhaben, seinen Arbeitsplatz zu verlassen, dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter spätestens bis zum Arbeitsschluss des vorhergehenden Tages mitgeteilt hat.

### **Zusätzliche Bestimmung bei Entlassungen**

**Art. 4.** Wenn infolge Arbeitsmangels oder wegen Modernisierung des Betriebes Entlassungen unumgänglich sind, so sind, falls ein Arbeiterausschuss vorhanden ist Verhandlungen mit ihm aufzunehmen zwecks Festsetzung besonderer Kündigungsfristen.

In Ermangelung eines Arbeiterausschusses sowie bei Nichteinigung im vorzitierten Fall, ist die paritätische Vertragskommission der diesen Vertrag unterzeichneten Parteien zu hören.

### **Arbeitszeit**

**Art. 5.** Grundsätzlich ist die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Sie beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden pro Woche. Mit Rücksicht darauf, dass es sich bei dem Glaserberuf um einen sogenannten Saisonberuf handelt, wird die tägliche Arbeitszeit wie folgt festgelegt:

In den Monaten April bis einschliesslich September auf 10 Stunden.

März und Oktober 9 Stunden.

Februar und November 8 Stunden.

Dezember und Januar 7 Stunden.

Alle über diese jeweils festgelegten Arbeitszeiten hinaus geleisteten Stunden sind als Ueberstunden zu werten.

### **Arbeitszeitverkürzung**

**Art. 6.** Die Verhandlungspartner erklären sich bereit, zu gegebener Zeit über die Arbeitszeitverkürzung zu verhandeln. Es steht den einzelnen Betrieben frei in Erwartung einer diesbezüglichen Regelung und entsprechend ihren Möglichkeiten unabhängig von diesen Bestimmungen eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen.

In diesem Fall ist hierzu der entsprechende Lohnausgleich zu gewähren, sowohl auf den vertraglichen Tariflöhnen als auch auf den effektiv bezahlten Löhnen. Als Ueberstunden gilt in diesen Fällen die jeweils über die verfahrenere tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit.

### **Löhne**

**Art. 7.** Die in der Folge aufgeführten Mindestlohnsätze für Gesellen, Hilfsarbeiter, Jungarbeiter, Lehrlinge, basieren auf der Indexziffer 162,5 des offiziellen Lebenshaltungskostenindex. Bei Indexabänderungen werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Modalitäten angepasst.

### **Lohnkatalog**

**Art. 8.** Vom Datum des Inkrafttretens dieses Vertrages gelten folgende Lohnsätze:

1. Gesellen:	1. und 2. Gesellenjahr:	50,—/St.
	3. und 4. Gesellenjahr:	55,—/St.
	5. und 6. Gesellenjahr:	58,—/St.
	7. und 8. Gesellenjahr:	60,—/St.
	9. und 10. Gesellenjahr:	62,—/St.
	ab 10. Gesellenjahr:	65,—/St.

2. Hilfsarbeiter:	ab 1. Arbeitsjahr:	37,—/St.
	ab 2. Arbeitsjahr:	39,—/St.
	ab 3. Arbeitsjahr:	42,—/St.
	ab 4. Arbeitsjahr:	45,—/St.
	ab 5. Arbeitsjahr:	48,—/St.
	ab 6. Arbeitsjahr:	50,—/St.
	ab 7. Arbeitsjahr:	52,—/St.
3. Jungarbeiter:	nach dem vollendeten 16. Lebensjahr	70%
	nach dem vollendeten 17. Lebensjahr	80%
	nach dem vollendeten 18. Lebensjahr	100%

des Stundenlohnes für Hilfsarbeiter nach dem vollendeten 18. Lebensjahr = in Prozenten von 35,— Fr. pro Stunde.

Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, bzw. gegebenenfalls später folgenden Ausführungsreglementen betr. z. B. die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ueberstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie die entsprechenden Zuschläge, Ruhepause, ärztliche Untersuchung usw., insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt sind.

4. Lehrlinge:		Formel I	Formel II
	1. Lehrjahr	1.500,—/monatlich	—
	2. Lehrjahr	2.500,—/monatlich	3.000,—/monatlich
	3. Lehrjahr	3.500,—/monatlich	4.000,—/monatlich

#### Zusatzbestimmung zu den Löhnen

Für jene Arbeitnehmer der vorerwähnten Lohngruppen die eine offensichtliche und erwiesene Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedrigerer Lohn gezahlt werden; jedoch sollte die vorgenommene Reduzierung 15% des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes nicht übersteigen.

Arbeitnehmer die ohne entsprechende Lehre seit 1945 im Beruf tätig sind und erwiesenermassen alle Arbeiten des respektiven Handwerks ausüben können, werden in die Lohngruppe der Gesellen eingestuft.

#### Einstufung und Qualifikation

**Art. 10.** Die in dem vorhergehenden Artikel aufgeführten Lohnsätze kommen zur Anwendung bei den diesbezüglichen Lohnempfängern entsprechend nachfolgender Einstufung und Qualifikation:

1. Geselle: Als Geselle des Glaserhandwerks sind die Arbeitnehmer zu betrachten, die eine gesetzliche Berufslehre absolviert haben mit Lehrabschluss, nachgewiesen durch das entsprechende Gesellenzeugnis.
2. Hilfsarbeiter: Gelten alle ungelernete Arbeitskräfte die lediglich zu Arbeiten verwendet werden können, die keine speziellen Berufskennntnisse erfordern, sowie das 18. Lebensjahr vollendet haben.
3. Jungarbeiter: Arbeiter ohne Berufslehre die als Hilfskräfte eingesetzt sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.  
Lehrlinge, die sich in der Berufslehre befinden und das Vollschuljahr entweder nicht besucht oder dasselbe nicht mit Erfolg bestanden haben.

Formel II: Lehrlinge die sich in der Berufsschule befinden und das Vollschuljahr besucht und mit Erfolg bestanden haben.

#### Lohnzahlung

**Art. 11.** Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat, welcher nicht überschritten werden darf.



Die Lohnzahlung kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden, jedoch muss dieselbe wenigstens zweimal im Monat erfolgen.

Spätestens am 5. des darauffolgenden Monats muss die Lohnabrechnung erfolgen. Fällt ein vereinbartes Zahlungsdatum auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

Die Lohnabrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, die Zuschläge, den normalen Stundenlohn, Abzüge und dergleichen so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und nachrechnen kann.

#### **Lohnabzüge**

**Art. 12.** Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen. Sie sind bei der Lohnabrechnung anzuführen. Für unberechtigte Abwesenheiten werden pro Stunde 1/200 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

Die Lehrlingsentschädigung darf wegen des obligatorischen Schulbesuchs nicht gekürzt werden.

#### **Akkordarbeiten**

**Art. 13.** Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit der Belegschaft geleistet werden und gelten in der Regel nur für Ausnahmefälle.

Die Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Stundenlohnes erzielt wird. In jedem Fall ist der vereinbarte Stundenlohn zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht auf 100% seiner Leistung kommt.

Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeit muss der Stundenlohn gezahlt werden.

Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tage nach der Fertigstellung der betr. Arbeit zu erfolgen. Abrechnung und Zahlung des Ueberschusses erfolgen bei der nächsten Lohnzahlung.

#### **Arbeitsort und Arbeitsweise**

**Art. 14.** Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Als auswärtige Arbeiten gelten solche, die über 15 km vom Betrieb entfernt ausgeführt werden.

Für auswärtige Arbeiten gilt die Fahrzeit nach der Arbeitsstelle und zurück als Arbeitszeit. Ausgaben für Reise, Kost und eventuelle Wohnung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Bei auswärtigen Arbeiten über 15 Km, wo der Arbeitnehmer selbst für Kost aufkommt, wird eine Entschädigung von 25,— Fr. täglich gewährt.

Zwecks Einnahme eines Imbisses steht dem Arbeitnehmer täglich eine zweimalige Esspause von wenigstens je 10 Minuten zur Verfügung, die in der Arbeitszeit inbegriffen ist.

Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen. Jeder Arbeitnehmer ist gehalten seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vor der festgesetzten Zeit einzustellen.

#### **Handwerkszeug und Materialtransport**

**Art. 15.** Der Arbeitgeber hat für das notwendige Handwerkszeug Sorge zu tragen und vergütet im Fall, wo der Arbeitnehmer selbst das Werkzeug stellt, gegen Vorzeigen der entsprechenden Belege den Ankauf besagten Handwerkszeugs.

Für den Transport des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber selbst Sorge zu tragen. In den Fällen, wo dies nicht zutrifft und der Arbeitnehmer den Transport mit seinem eigenen Wagen besorgt, erhält derselbe eine monatliche Entschädigung von 125,— Fr. + 3,— Fr. pro Km.

#### **Erschwerniszulagen und Gefahrenzuschläge**

**Art. 16.** Für erschwernisvolle, sowie gefährliche Arbeiten, ist ein Lohnzuschlag von mindestens 10% zu gewähren;

Als Arbeiten dieser Art sind anzusehen:

- Einsetzen von Schaufenstern, jedoch nur ab 10 m<sup>2</sup>, wenn das Einsetzen ab dem 1. Stockwerk geschieht unter Zuhilfenahme von Gerüsten, und nur während der für diesen Arbeitsgang benötigten Arbeitszeit.
- Arbeiten mit gesundheitsschädlichen, ätzenden und giftigen Stoffen, insbesondere mit Salzsäure.
- Arbeiten mit dem Sandstrahl.

Hierfür ist eine entsprechende Schutzmaske vom Betrieb zur Verfügung zu stellen.

Für besonders schmutzige Arbeiten soll entsprechende Arbeitskleidung vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Gegebenenfalls ist das verschleissste Kleidungsstück vom Arbeitgeber zu ersetzen.

#### **Mehrarbeit und aussergewöhnliche Arbeit**

**Art. 17.** Als Mehrarbeit im Sinne dieses Vertrages gelten alle Arbeiten die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht und über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus bis 22 Uhr ausgeführt werden.

Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden Ausnahmefällen und ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen im voraus anmeldepflichtig.

Für vorgenannte Arbeiten sind folgende Zuschläge zu gewähren:

- für Ueberstunden bis 22 Uhr: 25%
- für Sonntagsarbeit: 50%
- für Feiertagsarbeit: 100%
- für Nachtarbeit, d.h. nach Schichteinteilung: 15%

Die gesetzlichen Feiertage werden gem. den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen bezahlt.

#### **Urlaub und Arbeitsunterbrechungen**

**Art. 18.** Der jährliche Erholungsurlaub wird geregelt nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, welches einen integralen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

- Erleidet ein Arbeitnehmer einen Unfall, welcher die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der ganze Lohn für diesen Arbeitstag geschuldet;
- der gesamte Verdienstaufschlag wird vergütet bei Bergung und Transport, sowie bei behördlichen Erhebungen über Unglücksfälle im Betrieb betr. einen im Betrieb verunglückten Arbeitnehmer;
- der Arbeitnehmer darf keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, ausser als Angeklagter oder Partei, an der Arbeitsleistung verhindert ist.
- für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer insgesamt 8 Stunden pro Jahr unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden.

Ansonsten ist der Sonderurlaub aus persönlichen Gründen und Anlässen entsprechend dem Urlaubsgesetz geregelt.

#### **Urlaubsgeld und Gratifikation**

**Art. 19.** Die unterzeichneten Parteien anerkennen die Bedeutung einer Jahresgratifikation bzw. die Einführung eines Urlaubsgeldes und sind bereit, zu gegebener Zeit diesbezügliche Regelungen in den vorliegenden Vertrag zu übernehmen.

In Erwartung einer solchen Regelung auf vertraglicher Basis wird den Arbeitgebern empfohlen, jährlich diesbezügliche Sonderzulagen an ihre Beschäftigten zu gewähren.

Es steht den einzelnen Betrieben frei, demnach diesbezügliche Zulagen zu gewähren.

#### **Schwarzarbeit**

**Art. 20.** Nach der Beendigung der festgesetzten Arbeitszeit, sowie während der Urlaubs- und Feiertage, darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden.

Arbeitnehmer die sich der Schwarzarbeit schuldig machen, können fristlos entlassen werden. Es steht dem Arbeitgeber frei, legale Massnahmen hierzu in Anwendung zu bringen. In Zweifelsfällen entscheiden die unterzeichneten Vertragsparteien.

### Besondere Bestimmungen, Schlichtung, Berufskommission

**Art. 21.** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Unfällen und unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, den Sicherheitsanordnungen nachzukommen und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.

Soweit der Arbeitgeber selbst davon Kenntnis hat, dass Arbeiten in Räumen, in denen vorher Kranke untergebracht waren — demnach Ansteckungsgefahr bestehen könnte — nur dann ausgeführt werden, wenn eine entsprechende Desinfizierung vorgenommen worden ist.

Bei Arbeiten in Neubauten und dgl. soll sich der Arbeitgeber für normale hygienische Bedingungen einsetzen.

Verstösst ein Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages, kommen die gesetzlich üblichen Massnahmen zur Anwendung.

Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragsschliessenden Parteien beigelegt werden können, sind dem Nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten. Bei Streitigkeiten jeder Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt oder ausgesperrt, noch Entlassungen vorgenommen werden.

Die Unterzeichneten des vorliegenden Vertrages bilden eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen, mögliche Differenzen friedlich beizulegen und zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei Massnahmen zu erörtern und vorzubereiten. Sie verpflichten sich, alle Beschwerden objektiv zu prüfen und die sich ergebenden Gegenmassnahmen zu ergreifen.

### Schlussbestimmungen

**Art. 22.** Sonderabmachungen und besondere Betriebsordnungen einzelner Betriebe dürfen mit vorliegendem Vertrag nicht im Widerspruch stehen. Sie sind unzulässig wenn sie eine Verschlechterung gegenüber vorliegendem Vertrag darstellen. Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnverhältnisse dürfen durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt werden.

### Vertragsdauer und Kündigung

**Art. 23.** Dieser Vertrag tritt mit Wirkung vom 15. Februar 1970 in Kraft und gilt vorläufig für die Dauer von zwei Jahren, d.h. bis zum 14. Februar 1972.

Wird der Vertrag nicht von einer der beiden Parteien drei Monate vor Ablauf gekündigt, läuft er stillschweigend weiter, ohne dass jedoch die gesamte Vertragsdauer drei (3) Jahre überschreiten darf. In diesem Fall kann er zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Kündigung von drei (3) Monaten gekündigt werden.

Eine Kündigung kann sich auf die Gesamtheit, sowie auf einzelne Teile und Artikel dieses Vertrages beziehen. Verhandlungen müssen spätestens 6 Wochen vor Ablauf des gegenwärtigen Vertrages aufgenommen werden, wenn eine diesbezügliche Kündigung vorliegt.

Luxemburg, den 1. Februar 1970.

*für die Patronale Vertrags-Kommission:*

Section des PATRONS-VITRIERS,  
angeschlossen an die

FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES ET  
VITRIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
Edmond MORHENG

*Präsident*

Jos. FEHLEN

*Vorstandsmitglied und Sektionsdelegierter*

*für die Gewerkschaftliche Vertrags-Kommission:*

Fr. SCHWEITZER

*Sekretär des LCGB*

J. CASTEGNARO

*Sekretär des LAV*

**Règlement grand-ducal du 27 juin 1970 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour les métiers de ferblantier, d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de calorifugeur.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur la proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour les métiers de ferblantier, d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de calorifugeur, signé le 28 février 1970 entre les fédérations réunies des patrons-ferblantiers, installateurs sanitaires et installateurs de chauffage d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble des professions pour lesquelles il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec le contrat collectif prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 27 juin 1970  
Jean

Le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale,  
Jean Dupong

**KOLLEKTIV-VERTRAG  
FÜR DAS**

**KLEMPNER-, SANITÄRINSTALLATEUR- UND HEIZUNGSINSTALLATEURGEWERBE**

Abgeschlossen zwischen der

FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS FERBLANTIERS, INSTALLATEURS-SANITAIRES &  
INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG »,

einerseits und der

« GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION  
LETZBURGER CHRÖSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND LCGB  
LETZBURGER ARBECHTERVERBAND LAV »

andererseits.

**Vertragszweck**

**Art. 1.** Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen und damit die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit, sowie die Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf und zwar unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien anzustrebenden Aligemeinverbindlichkeitserklärung.

## Geltungsbereich

**Art. 2.** Dieser Vertrag ist gültig,

1. räumlich: für das Grossherzogtum Luxemburg für alle in- und ausländischen Betriebe des Klempner- Sanitär- und Heizungsinstallationshandwerks;
2. fachlich: für alle Betriebe der Handwerksberufe: Klempner, Heizungs- und Sanitärinstallateure, sowie Isolierer;
3. persönlich: für alle in den vorgenannten Betrieben als Lohnempfänger beschäftigten Gesellen, Hilfsarbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter, in der Folge Arbeitnehmer genannt.

## Einstellung und Entlassung

**Art. 3.** 1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

2. Etwaige, zukünftige gesetzliche Regelungen in bezug auf den Kündigungsschutz für Arbeiter, bilden nach der Inkraftsetzung einen integralen Bestandteil dieses Vertrages.

3. Die ersten 2 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Während dieser Periode kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer eintägigen Frist und zum Schluss des nächstfolgenden Arbeitstages aufgelöst werden.

4. Die Einstellung gilt als endgültig nach Ablauf der vorgenannten Probezeit und die Kündigungsfrist beträgt sodann für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber eine Woche (resp. 6 Arbeitstage).

5. Erfolgt eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so hat der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist Anrecht auf insgesamt 2 Stunden Freistellung von seiner Arbeit zwecks Arbeitssuche.

1. Eine *fristlose* Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer:

- bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
- seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seines Vorgesetzten, soweit sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
- böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet, oder ihnen körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
- sich auf der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Mitarbeitern oder Vorgesetzten schuldig macht;
- sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen auf 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 und ohne triftigen Grund während 3 aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz schriftlicher bzw. mündlicher Verwarnung sich wiederholter, unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung dieses Kollektivvertrages verstösst;
- eine fristlose Kündigung durch vorgenannte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter länger als 8 Tage bekannt war.
- ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen, gegebenenfalls ist derselbe zu hören.
- der Arbeitnehmer darf wegen Ausüben eines Arbeitnehmermandats oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zu einer der vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen nicht entlassen werden.

- II. Eine *fristlose* Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den *Arbeitnehmer* ist statthaft, wenn:
- er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
  - ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig macht;
  - er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen, nicht jedoch wegen schlechten Wetterverhältnissen, an mehr als 2 aufeinanderfolgenden Tagen, oder an mehr als 3 Tagen innerhalb von 14 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht arbeiten kann, d. h. feiern muss;
  - ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden, die nicht zu seinem Wirkungsbereich bzw. Beruf gehören;
  - die Bestimmungen vorliegenden Vertrags an ihm nicht erfüllt werden;
  - der geschuldete Lohn sowie die Entlassungspapiere, etwaige Zeugnisse bzw. Abschriften aus früheren Stellen, insofern sie sich noch im Besitz des Arbeitgebers befinden, sind in allen Fällen von Kündigungen bzw. Auflösen des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für jeden Schaden, der ihm aus der Zurückhaltung von vorgenannten Dokumenten erwächst.
  - der Entlassungsschein enthält Art und Dauer der Beschäftigung und darf keine den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten;
  - fordert der Arbeitnehmer seine Entlassung vertragsmässig, so hat er Anrecht auf die sofortige Lohnzahlung nach Ablauf der vorgesehenen Kündigungsfrist;
  - die ordentliche Kündigung, sowie die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber, bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform. Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer gegebenenfalls auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das beim Austritt gegen ein endgültiges umzutauschen ist.

### **Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung**

**Art. 4. 1.** Grundsätzlich ist die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt demnach höchstens 48 Stunden pro Woche.

2. Es steht den einzelnen Betrieben frei, im Einverständnis mit ihrem Arbeitersausschuss bzw. der Belegschaft die wöchentliche Arbeitszeit so einzurichten, dass gegebenenfalls mit halben oder ganzen freien Samstagen verfahren werden kann.

3. Alle, über die durch diesen Vertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden gelten als Ueberstunden und sind zuschlagsberechtigt, nicht jedoch nachweisbare Nachholstunden.

4. Alle Betriebe, die beim Inkrafttreten vorliegenden Vertrages die in diesem Abkommen festgelegte wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, arbeiten fortan auf der Basis der vertraglich festgesetzten Zeit und vergüten vorgenannte Mehrarbeit durch einen prozentualen Zuschlag auf den Effektiv- sowie Tariflöhnen.

5. Es steht den einzelnen Betrieben frei, unabhängig von der in diesem Vertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit, dieselbe zu reduzieren, es ist jedoch hierzu jeweils der anfallende Lohnausgleich vorzunehmen, dies sowohl auf den effektiv bezahlten Stundenlöhnen als auch auf den Tariflöhnen, jedoch nur falls auch das Preisüberwachungsamt sein Einverständnis gibt für die hierdurch notwendige Weiterverrechnung bei Aufträgen die in Ausführung begriffen sind.

6. In allen Fällen von Arbeitszeitverkürzung gelten die über die jeweils neu festgelegte wöchentliche Arbeitszeit geleisteten Arbeitszeiten als Ueberstunden, mit Ausnahme der unter 3) erwähnten Nachholstunden.

7. Bereits eingeführte Arbeitszeitverkürzungen werden bei Inkrafttreten dieses Vertrages durch dessen Bestimmungen in keiner Weise beeinträchtigt und bleiben in Kraft.

8. Mit Inkrafttreten vorliegenden Vertrages beträgt für die unter dieses Abkommen fallenden Betriebe die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche.

## Entlohnung

**Art. 5.** 1. Die Entlohnung erfolgt auf Grund der in diesem Vertrag definierten Einstufung resp. Qualifikation.

2. Sämtliche in diesem Vertrag festgelegten Stundelöhne und Entschädigungen sind Mindestsätze und entsprechen der Ziffer 165 des offiziellen Lebenshaltungskostenindex.

3. Schwankt die den Löhnen zu Grunde liegende Indexziffer im Semesterdurchschnitt um 2,5 Punkte, so erfolgt eine Anpassung sowohl der Effektiv- als auch der Tariflöhne an die neuermittelte Indexziffer gemäss der Formel, die bei den Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes angewandt wird, es sei denn es erfolge auf gesetzlichem Wege eine anderslautende Punkteverteilung.

4. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es werden entweder wöchentliche oder halbmonatige Vorschüsse gezahlt. Spätestens am 10. eines jeden Monats muss die Endverrechnung des vorhergehenden Monats erfolgen. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat sie am vorhergehenden Tag zu erfolgen.

5. Mit der Endverrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifischer Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen. Die Lohnabrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge, sowie die Abzüge so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und nachrechnen kann.

6. Auf jeder Lohnabrechnung muss desweiteren die Monatsangabe, das Auszahlungsdatum sowie Name und Adresse des Arbeitgebers und Name des Arbeitnehmers vermerkt sein. Die Abrechnung ist vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen und etwaige Einwände gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind umgehend beim Arbeitgeber geltend zu machen.

7. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen. Sie sind auf der Lohnabrechnung gesondert aufzuführen.

8. Falls nicht anders gesetzlich geregelt, gilt die Berufsschulzeit als Arbeitszeit. Demgemäss dürfen Lehrlingsentschädigungen wegen Schulbesuchs nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheit hingegen werden pro Stunde 1/200 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

9. Für die Bezahlung der gesetzlichen Feiertage gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 8.8.1947 bzw. vom 24.12.1955 sowie des Grossherzoglichen Beschlusses vom 23.12.1961.

10. Minderleistungsfähige Arbeitnehmer können nur dann unter dem Tariflohn bezahlt werden, wenn die entsprechendenden Abzüge von der Gewerbeinspektion genehmigt sind und ein entsprechender Nachweis für Minderleistung vorliegt. Eine Anrechnung von etwaigen Renten, gleich welcher Art, ist bei der Lohnfestsetzung nicht statthaft.

11. Bessere Arbeitsleistung höher zu entlohnen, bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

## Einstufung und Qualifikation

### Art. 6.

1. Geselle: Arbeitnehmer, die eine ordentliche Berufslehre absolviert haben und mit Lehrabschluss im betreffenden Beruf, nachgewiesen durch das entsprechende Gesellenzeugnis.
2. Hilfsarbeiter: Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte eingesetzt sind, somit alle ungelernten Lohnempfänger, die bei der Einstellung noch über keine speziellen Berufskennntnisse verfügen, jedoch das 18. Lebensjahr vollendet haben.
3. Jungarbeiter: Arbeitnehmer ohne Berufslehre, die als Hilfskräfte eingesetzt sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
4. Lehrling der Formel I: Lehrlinge, die sich in der Berufslehre befinden und das Vollschuljahr entweder nicht besucht oder dasselbe nicht mit Erfolg bestanden haben.  
 Lehrling der Formel II: Lehrlinge, die sich in der Berufslehre befinden und das Vollschuljahr besucht und mit Erfolg bestanden haben.

### Löhne

**Art. 7.** Alle Bestimmungen über die in der Folge aufgezählten Lohnsätze, welche garantierte Mindestlöhne sind, sind unabdingbar und betragen ab Inkrafttreten dieses Vertrages im ganzen Geltungsbereich für:

- |                          |   |              |
|--------------------------|---|--------------|
| 1. <i>Gesellen:</i>      | 1. Gesellenjahr:  | 43,— Fr./St. |
|                          | 2. Gesellenjahr:  | 48,— Fr./St. |
|                          | 3. Gesellenjahr:  | 53,— Fr./St. |
|                          | 4. Gesellenjahr:  | 58,— Fr./St. |
|                          | 5. Gesellenjahr:  | 63,— Fr./St. |
|                          | ab 6. Gesellenjahr:   | 66,— Fr./St. |
| 2. <i>Hilfsarbeiter:</i> | 1. Arbeitsjahr:   | 36,— Fr./St. |
|                          | 2. Arbeitsjahr:   | 43,— Fr./St. |
|                          | 3. Arbeitsjahr:   | 46,— Fr./St. |
|                          | 4. Arbeitsjahr:   | 48,— Fr./St. |
|                          | 5. Arbeitsjahr:   | 50,— Fr./St. |
|                          | ab 6. Arbeitsjahr:  | 53,— Fr./St. |
| 3. <i>Jungarbeiter:</i>  | vor dem vollendeten 17. Lebensjahr:   | 70%          |
|                          | nach dem vollendeten 17. Lebensjahr:  | 80%          |
|                          | nach dem vollendeten 18. Lebensjahr:  | 100%         |
|                          | des Stundenlohnes für Hilfsarbeiter nach dem vollendeten 18. Lebensjahr, d. h. von 35,— Fr. bei einem Indexstand von 165 Punkten. |              |

Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gem. den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 28. Oktober 1969 geregelt, bzw. gegebenenfalls später folgenden Ausführungsreglementen betr. z. B. die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ueberstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie die entsprechenden Zuschläge, Ruhepause, ärztliche Untersuchung usw., insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt sind.

4. <i>Lehrlinge:</i>		Formel I	Formel II
	1. Lehrjahr:	14,— Fr./St.	—
	2. Lehrjahr:	16,— Fr./St.	19,— Fr./St.
	3. Lehrjahr:	21,— Fr./St.	24,— Fr./St.
	4. Lehrjahr:	26,— Fr./St.	30,— Fr./St.

### Zuschläge für Mehrarbeit

**Art. 8.** 1. Mehrarbeit ist jede über die festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit. Somit sind Ueberstunden, Arbeiten an Sonn- und Feiertagen usw. nur statthaft in dringenden und Ausnahmefällen und entsprechend den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

Als dringend sind z. B. anzusehen:

- 1) im Heizungsfach: Reparaturen an Oel- und Gasbrenner, Umwälzpumpen, Steueranlagen, Beheben von Rohrbrüchen usw.
- 2) im Sanitärfach: Rohrbrüche, Verstopfungen usw.

2. Für diesbezügliche Arbeiten sind nachfolgende Zuschläge auf die Stundenlöhne zu gewähren:	
— Ueberstunden .....	25%
— Sonntagsarbeit .....	50%
— Feiertagsarbeit .....	100%
— Nachtarbeit (v. 20.00 bis 06.00) .....	50%
— Planmässige Nachtarbeit (Schicht) .....	15%



3. Etwaige Akkordarbeit ist nur statthaft, wenn hierzu das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme eines Akkords darf von keiner Partei ausgeübt werden.

4. Als Abschlagszahlung ist der Stundenlohn zu zahlen, die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tage nach der Arbeitsfertigstellung zu erfolgen. Unter Arbeitsfertigstellung versteht man die Abnahme der Arbeit und Lieferung durch den Bauherrn bzw. dessen Vertreter.

5. Die Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zustehenden Stundenlohnes erzielt wird. In jedem Falle ist der vereinbarte Stundenlohn zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht auf 100 Prozent seiner Leistung herankommt.

### **Erschwerniszulagen**

**Art. 9.** 1. Bei schmutzigen Arbeiten und bei solchen, die unter erschwerenden Bedingungen sowie Gefahren ausgeführt werden, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen besonderen Lohnzuschlag, welcher in Prozenten ausgedrückt ist. Diese Zuschläge dürfen bei den in Frage kommenden Arbeiten 10 Prozent nicht unterschreiten.

2. Die diesbezüglichen Zuschläge sind nicht als Kompensation, d. h. Ausgleich für die sich daraus ergebenden Gefahren und Risiken für Leben und Gesundheit der betreffenden Arbeitnehmer zu betrachten. Die Durchführung und Einhaltung einer wirksamen Unfallverhütung und einer gesunden Arbeitsweise entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen, sind nach wie vor die als erste zu treffenden Massnahmen.

3. Die zur Unfallverhütung und Gewährung einer gesunden Arbeitsweise erforderlichen Vorkehrungen wie die Zurverfügungstellung von entsprechenden Schutzutensilien usw., fallen unter die Zuständigkeit der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet von den gewährten Schutzmassnahmen unbedingt Gebrauch zu machen.

4. Die in der Folge näher bezeichneten, zuschlagsberechtigten Arbeiten werden nur entschädigt für die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich mit deren Ausführung beschäftigt war.

5. Als zuschlagsberechtigte Arbeiten sind zu betrachten:

- Verwendung von Metallen, die gesundheitsschädigende Dämpfe entwickeln;
- Arbeiten mit gesundheitsschädigenden, ätzenden und giftigen Stoffen;
- Auswechseln von Gliedern und Nippeln an gebrauchten Kesseln, sowie das Reinigen von alten Heizungsanlagen, Ausbauen von alten Klosetts, Abflussleitungen und Reinigen von eingemauerten und grossen freistehenden Kesseln;
- Arbeiten in schmutzigen Kanälen und Klosetts, Beseitigung von Verstopfungen an WC- und Urinalanlagen, sowie allgemein alle Arbeiten, die unter erschwerten Bedingungen ausgeführt werden, wie solche in geschlossenen Räumen, in denen der Arbeitnehmer Staub, giftigen Dämpfen oder Gasen und Gerüchen, Feuer und Wasser ausgesetzt ist;
- Demontage von isolierten Rohrleitungen;
- alle Arbeiten im Sanitär- + Heizungsfach über 6 m Höhe, ohne Gerüst auf Ausziehleitern, sowie in der Regel alle Aussenarbeiten an Hochhäusern, Türmen und Arbeiten an Blitzableitern.

### **Arbeitsbedingungen**

**Art. 10.** 1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, sowie zur Verhütung von Unfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Bestimmungen, alle notwendigen Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen der unter diesen Vertrag fallenden Berufe angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, allen diesbezüglichen Anordnungen Folge zu leisten und mitzuhelfen ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.

2. In der Werkstatt ist ausreichendes Sanitätsmaterial in ständiger Bereitschaft zu halten, sowie dafür Sorge zu tragen, dass einwandfreie, hygienische Bedingungen vorhanden sind (W.C. und Waschgelegenheit).

3. Der Arbeitnehmer haftet für das ihm anvertraute Arbeitsmaterial und Handwerkszeug und ist für Bruchschäden oder Verlust desselben, insofern nachweislich persönliches Verschulden oder Vorsatz vorliegt, zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar.

4. Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit, während für auswärtige Arbeiten die Fahrzeit vom Betriebssitz nach der Arbeitsstelle und zurück (Reisezeit) wie die Arbeitszeit bezahlt jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitsstunden angerechnet wird.

5. Ausgaben für Reise, Kost und Wohnen gehen ganz zu Lasten des Arbeitgebers, falls Hin- und Rückfahrt nicht am selben Tage erfolgen können.

6. Arbeitsbeginn und Arbeitsabschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen. Jeder Arbeitnehmer ist gehalten seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vor der festgesetzten Zeit zu beenden. An- und Auskleiden gehören nicht zur Arbeitszeit.

### Entschädigungen und Zulagen

**Art. 11. 1.** Für vom Arbeitgeber angeordnete und vom Arbeitnehmer mit eigenem Pkw ausgeführte Fahrten ist für jeden Tag, an dem solche Fahrten erfolgen, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von 3 Franken pro Wegkilometer zu gewähren. Zudem erhält derselbe, wenn er, selbst für den Transport von umfangreichem Arbeitsmaterial Sorge trägt, eine monatliche Entschädigung von 150 Franken.

2. Bereits gewährte Zulagen einzelner Betriebe, wie Gratifikation, Treueprämie oder Urlaubsgeld, werden durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt und bleiben in Kraft. Die unterzeichneten Parteien anerkennen die Bedeutung diesbezüglicher Zulagen und sind bestrebt, denen von diesem Vertrag erfassten Arbeitnehmern solche Begünstigungen zukommenzulassen.

### Erholungsurlaub und Arbeitsunterbrechung

**Art. 12. 1.** Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf den ihm zustehenden Erholungsurlaub. Das Recht auf Urlaub beginnt nach drei Monaten ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber.

2. Der jeweils zustehende Urlaub wird geregelt durch die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 22.4.1966, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.

- für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen hat der Arbeitnehmer Anrecht auf 8 Stunden Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes, d. h. maximal 4 x 2 Stunden im Jahr;
- für Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen aussergewöhnlicher oder persönlicher Angelegenheiten steht dem Arbeitnehmer ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung zu, welcher geregelt wird durch Artikel 16 des vorerwähnten Urlaubsgesetzes, d. h.
  - 1 Tag: im Todesfall eines Verwandten oder Angehörigen zweiten Grades (Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager oder Schwägerin);
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug;
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder eines Verwandten oder Angehörigen ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter);
  - 6 Tage: bei der Heirat des Arbeitnehmers.

### Schwarzarbeit

**Art. 13. 1.** Es ist den Arbeitnehmern untersagt, in ihrer Freizeit, d. h. nach der festgesetzten Arbeitszeit sowie während der Urlaubs- und Feiertage, Berufsarbeiten für Drittpersonen auszuführen.

2. Gegen Arbeitnehmer, welche diese Bestimmungen verletzen, können legale Massnahmen in Anwendung gebracht werden. Bei Zuwiderhandlung kann der Arbeitnehmer sofort entlassen werden. In Zweifelsfällen entscheiden die unterzeichneten Parteien dieses Vertrages.

### Abschlussbestimmungen

**Art. 14. 1.** Alle mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, d. h. Betriebsvereinbarungen, sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus diesem Kollektiv-

vertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer abändern. Sonderabmachungen und Betriebsordnungen dürfen mit diesem Vertrag nicht im Widerspruch stehen und sind unzulässig wenn sie gegenüber diesem Abkommen eine Verschlechterung darstellen. Hingegen dürfen bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen durch vorliegenden Vertrag nicht beeinträchtigt werden.

2. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragsschliessenden Parteien beigelegt werden können, sind dem Nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten. Bei Streitigkeiten jeder Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt noch ausgesperrt oder Entlassungen vorgenommen werden.

3. Die unterzeichneten Parteien vorliegenden Vertrages bilden eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, die loyale beiderseitige Einhaltung des Abkommens zu überwachen, mögliche Differenzen friedlich beizulegen und zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz und der Preisschleuderei Massnahmen zu erörtern und vorzubereiten. Sie verpflichten sich alle Beschwerden objektiv zu prüfen.

4. Probleme der Sicherung des Arbeitsplatzes und Fragen, die der Erhaltung der angestammten Arbeitskraft für die von diesem Vertrag erfassten Berufe dienen, können auf Wunsch der einen oder anderen Partei auch während der Vertragsdauer geprüft werden und zu Verhandlungen Anlass geben.

5. Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, bessere und günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewähren. Eventuell beim Inkrafttreten dieses Vertrages bestehende bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben auch weiterhin bestehen.

### Vertragsdauer und Kündigung

**Art. 15.** 1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. März 1970 in Kraft und hat eine Laufzeit von 2 Jahren d. h. bis zum 29.2.1972.

2. Der Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten, erstmalig am 29. Februar 1972 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieses Abkommen stillschweigend weiter, ohne dass jedoch die gesamte Vertragsdauer drei Jahre überschreiten darf. In diesem Fall kann er zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Kündigung von drei Monaten gekündigt werden.

3. Verhandlungen zwecks Verbesserung dieses Abkommens sowie zu dessen Ergänzung, können auch ohne formelle Kündigung stattfinden, insofern diesbezügliche Gespräche unter Berücksichtigung der Laufzeit bzw. der vorgenannten Fristen beantragt werden.

4. Eine Kündigung bzw. Verbesserungsvorschläge können sich auf die Gesamtheit, sowie auf einzelne Teile und Artikel dieses Vertrages beziehen. Erfolgt eine formelle Kündigung dieses Abkommens, so sind spätestens ein ½ Monat vor dessen Ablauf Verhandlungen aufzunehmen.

5. Die kündigende Partei hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine Vertragserneuerung bzw. Verbesserung dieses Vertrags vorzulegen.

Luxemburg, den 28. Februar 1970

FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS FERBLANTIERS,  
INSTALLATEURS-SANITAIRES & INSTALLATEURS DE  
CHAUFFAGE

&

SECTION ISOLATEURS

Ferd. WEYLER

Zentralpräsident

Albert TRMATA

Vorsitzender der Sektion KLEMPNERMEISTER

François SCHROEDER

Vorsitzender der Sektion SANITÄR INSTALLATEUR-MEISTER

Alfred RECKINGER

Vorsitzender der Sektion HEIZUNGSINSTALLATEURMEISTER

GEWERKSCHAFTLICHE  
VERTRAGSKOMMISSION  
Fr. SCHWEITZER (LCGB)  
John CASTEGNARO (LAV)

## Règlement du Gouvernement en Conseil du 3 juillet 1970 portant création d'une marque nationale du beurre luxembourgeois.

*Le Gouvernement en Conseil,*

Vu la loi du 2 juillet 1932 concernant la standardisation des produits agricoles et horticoles et la création d'une marque nationale;

Vu l'avis de l'organisme faisant fonction de Chambre d'Agriculture;

Arrête:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Il est créé une marque nationale du beurre luxembourgeois. La marque est caractérisée par une rose stylisée. La rose est placée entre les mots « contrôlé » et « par l'Etat ». En dessous de la rose figure l'inscription « Beurre de Marque Rose Pasteurisé » et « première qualité ».

Ces indications sont placées à l'intérieur d'un cadre formé d'une bande rouge et portant aux quatre coins les armoiries du Grand-Duché de Luxembourg; elles sont complétées par l'inscription « Grand-Duché de Luxembourg » et par le numéro de contrôle attribué en application de l'article 11.

**Art. 2.** La présence de la marque nationale du beurre sur les emballages garantit:

- que le beurre est d'origine luxembourgeoise;
- que la fabrication de ce beurre est placée sous le contrôle de l'Etat;
- que le beurre répond à un standard de qualité supérieure.

**Art. 3.** Ne peut prétendre à la marque nationale que le beurre qui, lors du concours beurrier prévu au règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier a été admis comme « beurre de laiterie ».

**Art. 4.** Pour pouvoir obtenir la marque nationale du beurre luxembourgeois, le beurre doit être soumis à un examen organoleptique portant sur l'aspect, la consistance ainsi que sur l'odeur et le goût.

Lors de cet examen, le beurre doit avoir été classé au moins dans la classe de qualité I-.

La méthode d'examen et de classement du beurre est celle définie à l'Annexe I du règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier.

**Art. 5.** Le droit d'utiliser la marque nationale du beurre luxembourgeois est retiré lorsque, lors de trois examens consécutifs, le beurre a été classé dans la classe de qualité II ou, lors de deux examens consécutifs, le beurre a été classé dans la classe de qualité II ou, lors d'un examen, le beurre a été classé dans la classe de qualité III.

Le droit d'utiliser la marque nationale du beurre luxembourgeois est rétabli lorsque, lors de deux examens consécutifs, les exigences requises pour l'admission dans la classe de qualité I- sont de nouveau atteintes.

**Art. 6.** L'examen organoleptique prévu ci-dessus a lieu quinze fois par an, le délai séparant deux contrôles ne pouvant pas excéder quatre semaines.

**Art. 7.** Il est institué une commission de la marque nationale du beurre luxembourgeois. Cette commission se compose des mêmes membres que ceux de la commission d'expertise du beurre visée à l'article 9 du règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier.

**Art. 8.** Le président de la commission de la marque nationale est désigné par le Ministre de l'Agriculture parmi les membres de la commission.

La commission dispose d'un secrétariat assuré par le préposé des Services Techniques des Laiteries auprès de l'Administration des Services Techniques de l'Agriculture.

Les dépenses occasionnées par le fonctionnement de la commission d'expertise sont à charge du budget du Ministère de l'Agriculture.

La commission d'expertise établit son règlement d'ordre intérieur.

**Art. 9.** Pour l'exécution de l'examen organoleptique, il est prélevé, dans la production du jour des laiteries, un échantillon de beurre de 1.500 grammes, composé de pains de beurre de 500 grammes ou moins par les soins de la commission de la marque nationale visée à l'article 7 ci-dessus.

Avant de le soumettre à l'examen organoleptique, la commission précitée conserve l'échantillon pendant dix jours à une température de 13° C.

Les échantillons des différentes laiteries sont présentés à l'examen organoleptique de telle manière que les membres de la commission de la marque nationale ne puissent en aucun cas reconnaître l'origine du beurre.

**Art. 10.** La marque nationale du beurre luxembourgeois est conférée par le Ministre de l'Agriculture à la demande de l'intéressé, sur proposition de la commission visée à l'article 7 du présent règlement.

**Art. 11.** La gestion de la marque nationale du beurre luxembourgeois est assurée par l'Administration des Services Techniques de l'Agriculture. Cette administration exerce un contrôle quant à l'utilisation de la marque. Les laiteries doivent permettre l'accès de leurs locaux pendant les jours ouvrables aux agents de contrôle de l'administration précitée.

**Art. 12.** Les laiteries auxquelles le droit d'employer la marque nationale du beurre luxembourgeois est accordée devront, par leur comptabilité, justifier l'emploi fait de cette marque.

**Art. 13.** Il est interdit:

- d'employer la marque nationale du beurre luxembourgeois sur des papiers d'affaires, enveloppes et entêtes de lettres;
- de changer ou d'altérer d'une façon quelconque le sigle et la disposition de la marque nationale du beurre luxembourgeois;
- de fabriquer et d'employer des étiquettes d'un arrangement semblable à celui de la marque nationale du beurre luxembourgeois dans le but trompeur de faire croire aux acheteurs qu'il s'agit de la dite marque.

**Art. 14.** L'emballage du beurre en caisses, cartons ou fûts ne peut se faire qu'en caisses, cartons ou fûts neufs, garnis à l'intérieur de papier parchemin. Après le remplissage avec du beurre autorisé à porter la marque nationale le sigle de cette dernière est apposé à l'intérieur des caisses, cartons ou fûts.

**Art. 15.** Le présent règlement entrera en vigueur un mois à partir de sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 3 juillet 1970

*Les Membres du Gouvernement,*

**Pierre Werner**

**Eugène Schaus**

**Jean-Pierre Buchler**

**Madeleine Frieden-Kinnen**

**Gaston Thorn**

**Marcel Mart**

### **Règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier.**

*Le Ministre de l'Agriculture et de la Viticulture,*

*Le Ministre de la Justice,*

Vu l'arrêté grand-ducal du 29 décembre 1938 concernant l'organisation et l'assainissement de l'économie laitière, et notamment son article 2;

Vu l'avis de l'organisme faisant fonction de Chambre d'Agriculture;

Arrêtent:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le concours beurrier prévu à l'article 2 de l'arrêté grand-ducal du 29 décembre 1938 concernant l'organisation et l'assainissement de l'économie laitière a lieu quinze fois par an, le délai séparant deux contrôles ne pouvant pas excéder quatre semaines.

**Art. 2.** N'est admis au concours beurrier que le beurre répondant aux dispositions du règlement grand-ducal du 29 juin 1970 relatif au contrôle du lait et des produits laitiers.

**Art. 3.** Le concours beurrier consiste dans un examen organoleptique exécuté conformément aux dispositions ci-après.

**Art. 4.** L'examen organoleptique porte sur l'aspect, la consistance ainsi que l'odeur et le goût du beurre soumis au concours beurrier.

Le beurre expertisé est classé en deux catégories, à savoir le beurre de laiterie et le beurre de cuisine.

**Art. 5.** Le beurre de laiterie est le beurre qui, lors de l'examen organoleptique visé ci-dessus, répond au moins aux exigences requises pour l'admission à la classe de qualité II.

La méthode d'examen et du classement du beurre est définie à l'Annexe I du présent règlement.

**Art. 6.** Le beurre de cuisine est le beurre auquel la mention « beurre de laiterie » est refusée.

Le refus de porter la mention « beurre de laiterie » est prononcé lorsque lors de trois examens consécutifs, le beurre a été classé dans la classe de qualité II — ou, lorsque lors de deux examens consécutifs, le beurre a été classé dans la classe de qualité III.

Le beurre est rétabli dans la catégorie « beurre de laiterie » lorsque, lors de deux examens consécutifs, les exigences requises pour la classe de qualité II ont de nouveau été atteintes.

**Art. 7.** Sans préjudice des dispositions du règlement portant création d'une marque nationale du beurre luxembourgeois, le beurre de laiterie doit être marqué comme tel sur les emballages de façon bien visible et indélébile.

Le beurre de cuisine doit porter sur l'emballage en caractères bien visibles et indélébiles la mention « beurre de cuisine ».

**Art. 8.** Pour l'exécution de l'examen organoleptique, il est prélevé, dans la production du jour des laiteries, un échantillon de beurre de 1.500 grammes, composé de pains de beurre de 500 grammes ou moins, par les soins de la commission d'expertise du beurre visé à l'article 9 ci-après.

Avant de le soumettre à l'examen organoleptique, la commission précitée conserve l'échantillon pendant dix jours à une température de 13° C.

Les échantillons des différentes laiteries sont présentées à l'examen organoleptique de telle manière que les membres de la commission d'expertise ne puissent en aucun cas reconnaître l'origine du beurre.

**Art. 9.** Il est institué une commission d'expertise du beurre composée de neuf membres, à nommer par le Ministre de l'Agriculture pour une durée de cinq ans.

La commission comprend:

2 délégués du Ministère de l'Agriculture;

1 délégué du Ministère de la Santé Publique, à nommer sur proposition du Ministre compétent;

1 délégué de l'organisme faisant fonction de Chambre d'Agriculture, à nommer sur proposition de celle-ci;

2 délégués des producteurs, à nommer sur proposition de l'organisme précité;

2 délégués des consommateurs, à nommer sur proposition des organisations représentatives des consommateurs;

1 délégué du commerce, à nommer sur proposition de la Chambre de Commerce.

**Art. 10.** Le président de la Commission d'expertise est désigné par le Ministre de l'Agriculture parmi les membres de la commission.

La commission dispose d'un secrétariat assuré par le préposé des Services Techniques des Laiteries auprès de l'Administration des Services Techniques de l'Agriculture.

Les dépenses occasionnées par le fonctionnement de la commission d'expertise sont à charge du budget du Ministère de l'Agriculture.

La commission d'expertise établit son règlement d'ordre intérieur.

**Art. 11.** Les laiteries doivent communiquer mensuellement au Ministre de l'Agriculture tous les renseignements utiles concernant la production, l'achat et la vente du lait et des produits laitiers ainsi que le prix payé au producteur de lait.

**Art. 12.** Les infractions aux dispositions des articles 5, 6 et 11 du présent règlement sont punies des peines prévues à l'article 30 de l'arrêté grand-ducal du 29 décembre 1938 concernant l'organisation et l'assainissement de l'économie laitière.

**Art. 13.** L'arrêté ministériel du 15 mars 1948, remplaçant celui du 30 décembre 1938 relatif à l'exécution de l'arrêté grand-ducal du 29 décembre 1938, concernant l'organisation et l'assainissement de l'économie laitière, ainsi que ceux des 3 juin et 19 juillet 1947 concernant la réglementation de certaines modalités d'exécution relatives à l'économie laitière, modifié par les arrêtés ministériels des 16 mai 1950 et 27 juillet 1951, ainsi que l'arrêté ministériel du 18 mars 1948 portant règlement d'exécution des expertises officielles du beurre, modifié par l'arrêté ministériel du 17 mai 1950, sont abrogés.

**Art. 14.** Le présent règlement entrera en vigueur un mois à partir de sa publication au Mémorial.  
Luxembourg, le 3 juillet 1970

Le Ministre de l'Agriculture  
et de la Viticulture,  
**Jean-Pierre Buchler**  
Le Ministre de la Justice,  
**Eugène Schaus**

—  
ANNEXE I  
—

**Règlement ministériel du 3 juillet 1970 concernant l'exécution du concours beurrier**

*Méthode d'examen et de classement du beurre*

Aspect			Consistance			Odeur et goût		
Classe de qual.	Code	Appréciation	Classe de qual.	Code	Appréciation	Classe de qual.	Code	Appréciation
1		type idéal; meilleure norme de qualité	1		type idéal; meilleure norme de qualité	1		type idéal; meilleure norme de qualité
1-		beurre avec écart minime par rapport à la meilleure norme de qualité	1-		beurre avec écart minime par rapport à la meilleure norme de qualité	1-		beurre avec écart minime par rapport à la meilleure norme de qualité
		défauts <i>minimes</i>			défauts <i>minimes</i>			défauts <i>minimes</i>
II	1	aqueux laiteux, gouttelettes d'eau apparentes	II	14	pâte courte, cassante, beurre grumeleux	II	20	manque d'arôme, fade
	2	couleur non-homogène, bicolore		15	pâteux		21	impur
	3	rayé		16	pommadeux		22	goût étranger, arrière-goût
	4	marbré		17	collant		25	acide
	5	tacheté		18	dur		27	goût de cuit
	6	séparation d'huile		19	mou		33	goût de fourrage
	8	inclusion d'air					34	âcre
	12	mal empaqueté					35	trop salé

Aspect			Consistance			Odeur et goût		
Classe de qual.	Code	Appréciation	Classe de qual.	Code	Appréciation	Classe de qual.	Code	Appréciation
		défauts évidents			défauts évidents			défauts évidents
II-	1	aqueux laiteux, gouttelettes d'eau apparentes	II-	14	pâte courte, cassante, beurre grumeleux	II-	21	impur
	3	rayé		15	pâteux		22	goût étranger, arrière-goût
	4	marbré		16	pommadeux		23	goût de vieux
	5	tacheté		17	collant		25	acide
	6	séparation d'huile		18	dur		32	goût d'oxydé
	10	matières étrangères		19	mou		33	goût de fourrage
	11	moisi					34	âtre
	12	mal emballé					35	trop salé
	13	sel non dissous					36	goût de vase, fade, putride
							38	goût de produits chimiques
		défauts forts			défauts forts			défauts forts
III	1	aqueux laiteux, gouttelettes d'eau apparentes	III	14	pâte courte, cassante, beurre grumeleux	III	22	goût étranger, arrière-goût
	6	séparation d'huile		15	pâteux		24	goût de fromage
	9	graneleux		17	collant		25	acide
	10	matières étrangères		18	dur		26	levuré
	11	moisi					18	goût de moisi
	13	sel non dissous					29	rance
							30	huileux
							31	suiffeux
							32	goût d'oxydé
							34	âtre
							36	goût de vase, fade, putride
							37	malté
							38	goût de produits chimiques

**Règlement grand-ducal du 11 mai 1970 portant modification des dispositions réglementaires concernant le personnel de l'office des assurances sociales.**

RECTIFICATIF

A la page 566 du Mémorial A — N° 26 du 15 mai 1970 il y a lieu de lire sous 3° b):

« un inspecteur de direction parmi les inspecteurs de direction prévus dans les cadres des services communs, de l'association d'assurance contre les accidents, section agricole et forestière et de la caisse d'allocations familiales des ouvriers » au lieu de

« un inspecteur de direction parmi les inspecteurs de direction prévus dans les cadres des services communs de l'association d'assurance contre les accidents, section agricole et forestière et de la caisse d'allocations familiales des ouvriers ».