

**MEMORIAL**

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

**MEMORIAL**

**Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg**

**RECUEIL DE LEGISLATION**

A – N° 51

2 juillet 1986

**Sommaire****CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de façadier entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part .....	1566
Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de ferblantier et de calorifugeur entre la fédération des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part .....	1575
Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de plafonneur entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part .....	1584
Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier d'électro-installateur et métiers connexes entre l'association des patrons électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part .....	1594
Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de peintre entre la fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part ....	1602
Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage entre les fédérations des patrons installateurs sanitaires et installateurs de chauffage du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part .....	1612

**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de façadier entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective conclue pour le métier de façadier entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Le Ministre du Travail,  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG  
für das  
FASSADENPUTZERGEWERBE  
in Luxemburg  
abgeschlossen zwischen der  
FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS & FAÇADIERS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
Section Façadiers  
einerseits  
und den vertragschliessenden Gewerkschaften  
LËTZEBURGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)  
und  
ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBURG (OGB-L)  
andererseits  
1.1.1986

**Art. 1. – Vertragszweck**

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

- 2) Mit Bezug auf die besondere Situation des Fassadenputzergewerbes bezgl. der Witterungseinflüsse, erstrebt dieser Vertrag die bestmögliche Anpassung der Arbeitszeit an die diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 3) Dasselbe gilt für die Regelung des Erholungsurlaubs, welcher durch diesen Vertrag festgelegt wird und welcher den Bestimmungen des Gesetzes vom 20. Januar 1971 über die Schlechtwettergeldregelung Rechnung trägt.

#### **Art. 2. – Geltungsbereich**

- a) räumlich: für das gesamte Grossherzogtum Luxemburg, sowohl für inländische als auch ausländische reine Fassadenputzerunternehmen, ausgeschlossen Bauunternehmer, die zusätzlich Fassadenarbeit ausführen.
- b) fachlich: für allé ausgeführten Fassadenputzerarbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Betriebe gemäss a).
- c) persönlich: für die in den vorgenannten Unternehmen als gelernte oder angelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter, Lehrlinge oder Jungarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer.

#### **Art. 3. – Einstellung und Probezeit**

- 1) Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 2) Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
- 3) Die ersten 6 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, gilt dasselbe als definitiv vom Tag der provisorischen Einstellung an.
- 4) Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sechs Tage. – Die Einstellung auf Probe kann nicht erneuert werden.

#### **Art. 4. – Kündigungsfristen /Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 1) Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- 2) Vom Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren;
  - 8 Wochen bei 5 bis einschl. 9 Dienstjahren;
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahre an.
- 3) Treten die Fälle des vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei 5 bis 10 Dienstjahren;
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne bei mehr als 15 Dienstjahren.
- 4) Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3) kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2) festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Falle verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer zwischen 5 und 10 Jahren;
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer zwischen 10 und 15 Jahren;
  - 24 Wochen ab 15 Jahren Arbeitsdauer.
- 5) Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines

- unbegrenzten Arbeitsverhältnisses ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
- 6) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
  - 7) Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3) vorgesehenen Abgangsentschädigungen.
  - 8) Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während eines Jahres den Vorrang zur Wiedereinstellung.
  - 9) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. – Fristlose Kündigungen**

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 anderen 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 Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
- während einer Lohnperiode ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrags 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 während 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.

#### **Art. 6. – Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 1) 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.
- 2) 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 berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als drei Tage bekannt war.
- 3) Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z. B. Ausschuss), oder auf Grund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei

Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit (nicht vor 26 Wochen).

- 4) Fordert der Arbeitnehmer seine Entlassung vertragsmässig, so hat derselbe Anrecht auf die sofortige Lohnzahlung unter Berücksichtigung der einzuhaltenden Kündigungsfrist und unter der Voraussetzung, dass er sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens bis zum Arbeitsschluss des vorhergehenden Tages mitgeteilt hat.
- 5) Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- 6) Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
- 7) Für allé Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. - Arbeitsbedingungen - Auswärtsbeschäftigung**

- 1) Bei Arbeiten die ausserhalb der Ortschaft des normalen Einstellungsortes ausgeführt werden, beginnt die Arbeitszeit bei der Abfahrt vom Sitz des Betriebes und endigt bei der Rückkehr.  
Als Arbeitsort gilt der Ort, wo die Gesellschaft des Arbeitgebers ihren Sitz hat oder die Baustelle, für welche der Arbeitnehmer eingestellt wird. Wird der Arbeitnehmer nach einer Baustelle versetzt, die weiter als 25 km von seinem Anstellungsort entfernt liegt, so gilt folgende Regelung:  
Falls der Arbeitgeber für den Transport sorgt, so werden ab dem 26. km 2 Fr. pro Doppelkm gezahlt. Als Entfernung zwischen Betriebsitz und Arbeitsstätte gelten die amtlich gültigen Ortsentfernungen.
- 2) Arbeitern, die sich unter Benutzung öffentlicher Transportmittel zu einer ausserhalb des Einstellungsortes gelegenen Arbeitsstelle begeben, wird der Preis der Fahrkarte vom Einstellungsort zu der jeweiligen Arbeitsstelle vergütet.
- 3) Der Arbeitnehmer ist gehalten, seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vorzeitig zu beenden.
- 4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer alle notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen. 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.
- 5) Der Aufenthalt in den Arbeitsräumen ist nur während den regelmässigen Arbeitspausen oder bei Pausen, die durch Einstellung der Arbeit infolge Schlechtwetter bedingt werden, gestattet.
- 6) Beim Entfernen von der Baustelle während der Arbeitszeit ist dem Vorgesetzten Mitteilung zu machen. Der wegen unberechtigtem Entfernen bedingte Arbeitszeitverlust wird bei der Löhnung in Abrechnung gebracht.
- 7) Es dürfen einem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation keine Nachteile erwachsen.
- 8) Die Mittagspause wird im Einvernehmen mit den Belegschaften festgesetzt. Sie soll eine Stunde, muss aber mindestens eine halbe Stunde betragen. Sie gilt als Arbeitspause und wird nicht als Arbeitszeit vergütet. Ohne dass eine besondere Arbeitspause eingelegt wird, ist den Arbeitnehmern Gelegenheit zur Einnahme eines mitgebrachten Imbisses zu gewähren. Die hierfür beanspruchte Zeit darf eine Viertelstunde nicht überschreiten und gilt nicht als Arbeitszeit.

#### **Art. 8. - Arbeitszeit**

Die jährliche, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

**Art. 9. – Jugendarbeitsschutz**

Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt werden.

**Art. 10. Schlechtwettergeldregelung**

- 1) Die Vertragspartner des vorliegenden Abkommens streben nach wie vor die maximale Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer des Fassadenputzergewerbes an um dieselben nach Möglichkeit vor Lohnausfällen zu bewahren.
- 2) Hierzu dienen vor allem die Bestimmungen der gesetzlichen Schlechtwettergeldentschädigung. (Gesetz vom 20.1.1971).
- 3) Die Bestimmungen der gesetzlichen Schlechtwetterregelung kommen zur Anwendung in der Zeit vom 16. November bis einschl. 31. März, mit Ausnahme der beiden Wochen von Weihnachten und Neujahr. (Siehe Art. 17. – Urlaub).
- 4) Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Lohnentschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall, welche 80% des normalen Brutto-Stundenverdienstes beträgt, ohne dass jedoch dieselbe 180% des gesetzlichen Minimalstundenlohnes eines unqualifizierten Arbeiters überschreiten darf.
- 5) Die Schlechtwetterentschädigung ist geschuldet sowohl für einzelne, ausgefallene Arbeitsstunden als auch für ganze Arbeitstage. Der Anspruch auf Entschädigung besteht jedoch nur, wenn die Arbeitsunterbrechung vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter im Sinne des diesbezüglichen Gesetzes angeordnet wird.
- 6) Der Arbeitnehmer hat sich während der Arbeitsunterbrechung zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, um jederzeit die Arbeit wieder aufnehmen zu können. Desweiteren hat derselbe auf Anordnung des Arbeitgebers andere durch das Gesetz vorgesehene und zulässige Arbeiten zu leisten.
- 7) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schlechtwetterentschädigung zu entrichten und mit der normalen Lohnauszahlung dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- 8) Die ersten 8 Ausfallstunden eines Kalendermonats innerhalb der in Absatz 3) vorgesehenen Schlechtwetterperiode werden nicht entschädigt und gehen somit zu Lasten des Arbeitnehmers. Dabei gilt die Periode vom 16. November bis einschl. 30. November als voller Kalendermonat.
- 9) Die auszuzahlende Entschädigung unterliegt den normalen Beitragsbestimmungen für die Sozialversicherungen. Der Arbeitnehmer ist während der Arbeitsunterbrechung durch Schlechtwetter gegen Unfall weiterversichert.
- 10) Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen, gelten diejenigen des diesbezüglichen Gesetzes (Schlechtwettergeldregelung), welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.

**Art. 11. – Nachholstunden**

- 1) Unter Berücksichtigung der Schlechtwettereinwirkungen im Fassadenputzergewerbe, sowie in Bezug auf die besondere Situation dieses Berufes, dessen Arbeiten nur im Freien ausgeführt werden können, ist ein Nachholen von Arbeitsstunden statthaft.
- 2) Dies betrifft Arbeitsstunden, die durch Nässe, Kälte, Regen, Schnee, Frost usw. nicht ausgeführt werden konnten.
- 3) Nachholstunden im Sinne dieses Artikels können innerhalb von 2 Monaten wieder eingebracht werden, wobei die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf.
- 4) Infolge der Besonderheit des Fassadenputzergewerbes ist das Nachholen von Ausfallstunden, insofern sie zusammengezählt die anfallenden Arbeitsstunden eines normalen Arbeitstages ergeben, ebenfalls statthaft an einem ganzen oder halben Tag.
- 5) Das Nachholen von Ausfallstunden im Sinne dieses Artikels gilt jedoch nicht für die Referenzperiode der Schlechtwettergeldregelung.

### Art. 12. - Qualifikation und Einstufung

- 1) Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund des vorgelegten Lehrausweises und entsprechend der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.
- 2) Dегemäss gelten als
  - a) Lehrlinge: Jugendliche, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen die Berufslehre des Fassadenputzergewerbes absolvieren.
  - b) Jugendliche: alle Arbeiter bis zum Alter von 18 Jahren, jedoch ohne Berufslehre.
  - c) Handlanger: alle Arbeiter, die ohne Berufslehre im Betrieb eingestellt werden und keine Berufskennntnisse besitzen.
  - d) Angelernte Arbeiter: Arbeiter, welche kein anerkanntes Qualifikationszeugnis besitzen, aber während ihrer Beschäftigung im Beruf oder durch den Betrieb einige Minimalkennntnisse erworben haben.
  - e) Facharbeiter: Arbeiter, die eine ordentliche Berufslehre absolviert haben und im Besitz eines entsprechenden Fähigkeitszeugnisses (Gesellenzeugnis oder gleichwertiger Qualifikationsnachweis).
  - f) Vollwertiger Berufsarbeiter: Facharbeiter, d. h. Gesellen mit Gesellendiplom, welche eine Berufspraxis von mindestens 10 Jahren nachweisen können

### Art. 13. - Entlöhnung

- 1) Sämtliche Löhne entsprechen der Ziffer 422,32 des gültigen offiziellen Lebenshaltungsindex. Die Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten erfolgt gemäss dem Gesetz vom 27. Mai 1975.
- 2) Eine Lohnperiode darf die Dauer eines Monats nicht überschreiten. Hat der Arbeitgeber mit dem Arbeiter keine andere Vereinbarung getroffen, so erfolgen die Lohnzahlungen zweimal monatlich und zwar:
  - erste Vorschusszahlung: am 25. oder dem vorhergehenden Freitag;
  - Abschlusszahlung: am 10. des darauffolgenden Monats bezw. dem vorhergehenden Freitag.
 Vorschuss- und Lohnzahlung erfolgen spätestens bei Schichtschluss. Findet die Lohnzahlung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu verantworten hat, mit wesentlicher Verspätung statt, so wird die Wartezeit als Arbeitszeit gewertet und gemäss dem vereinbarten Stundenlohnsatz vergütet.
- 3) Mit der Endverrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter 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 seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann. Desweiteren sind Name und Adresse des Arbeitgebers und der entlohnte Monat aufzuführen sowie der gemäss der Urlaubsverrechnung laut Art. 17 erzielte Geldbetrag.

### Art. 14. - Löhne

- 1) Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 12, Abs. 2) angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
- 2) Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
- 3) Die angeführten Tariflöhne entsprechen der verfahrenen 40 Stundenwoche und sind gemäss Art. 13, Abs. 1) den Indexschwankungen anzupassen.

### Art. 15. - Akkordarbeiten

- 1) 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.



- 2) 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.
- 3) Bei Akkordarbeiten hat die endgültige Abrechnung spätestens zwei (2) Wochen nach der Fertigstellung der Arbeiten zu erfolgen. Dauern diese Arbeiten mehrere Monate, so muss monatlich eine Zwischenabrechnung vorgenommen werden. Wöchentlich ist bei Akkordarbeiten eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Brutto-Vetragsstundenlohn entspricht. - Die Überlassung von Akkordarbeiten zur eigenen Verrechnung an Vorarbeiter ist nicht statthaft. - Eine Qualitätsverminderung durch Akkordarbeiten darf nicht bestehen, ansonsten sie nicht auszuführen sind.

#### Art. 16. - Zuschläge

- 1) Zuschlagberechtigt sind allé Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, als Überstunden sowie unter Gefahr und erschwerten Bedingungen ausgeführt werden.
- 2) Überzeitarbeit ist nachweisbar nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen erlaubt. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet die diesbezüglichen behördlich genehmigten Überstunden (Arbeit an Sonn- und Feiertagen), zu leisten.
- 3) Für Überzeitarbeit im Sinne dieses Vertrages sind nachfolgende Zuschläge zu den anfallenden Stundenlöhnen zu gewähren:
 

a) für Überstunden bis 20 Uhr .....	25%
b) für Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr .....	50%
c) für Nachtarbeit (regelmässig und bei Wechselschicht) .....	20%
d) für Nachtarbeit in besonderen Fällen, kurzfristig während weniger als einer Woche durchgeführt .....	50%
e) für Sonntagsarbeit .....	70%
f) an gesetzlichen Feiertagen .....	200%

(Beispiel: Stundenlohn 100 Fr. + 100 Fr. + 100 Fr. = 300 Fr.)
- 4) Als Nachtarbeit gelten die geleisteten Arbeitsstunden von 20 bis 6 Uhr.
- 5) Bei Zusammentreffen mehrerer der vorgenannten Zuschläge ist nur der jeweils höhere, bei gleichen Zuschlägen nur einer zu zahlen.

#### Art. 17. - Jahresurlaub

- 1) Grundsätzlich wird der alljährliche Erholungsurlaub geregelt nach den Bestimmungen der diesbezüglichen Gesetze vom 26.7.1975, resp. 22.4.1966 welche einen integralen Bestandteil dieses Abkommens bilden, unbeschadet der in diesem Abkommen angeführten Richtlinien.
- 2) Der jährliche Erholungsurlaub im Fassadenmacherhandwerk beträgt einheitlich 25 Arbeitstage und ohne Altersunterschied zu 5 Tagen pro Woche.
- 3) Die Urlaubsvergütung in Form eines Lohnzuschlags beträgt 10,10% bei 24 und 10,90% bei 25 Arbeitstagen.
- 4) Die Vertragspartner sind darin übereingekommen, im Einklang mit dem Urlaubsgesetz sowie dem Gesetz über den Ausgleich der Schlechtwetterperioden kollektive Urlaubsperioden in den Betrieben durchzuführen, welche jedes Jahr in gemeinsamen Einverständnis von den Vertragspartnern im 1. Trimester festzulegen sind.
- 5) Die Bruttoverrechnung erfolgt jedes Mal beim Lohnabschluss und der erzielte Geldbetrag ist auf dem dem Arbeitnehmer zuzustellenden Lohnzettel zu vermerken. (Siehe Art. 13, Abs. 3)
- 6) Grundsätzlich geschieht die Zahlung der Urlaubsgelder anlässlich der Lohnabrechnung, die der Urlaubsperiode folgt, bzw. beim Austritt des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Anderslautende Auszahlungsmethoden sind der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch überlassen.



### **Art. 18. – Sonderurlaub und gesetzliche Feiertage**

- 1) Für persönliche Angelegenheiten beträgt der Sonderurlaub gemäss dem Urlaubsgesetz:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin.
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug (bei nachweisbarem Mobiltransport).
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn und Schwiegertochter.
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.
- 2) Für jeden dieser Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Vergütung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohnes der drei Monate, die demselben unmittelbar vorausgehen.
- 3) Für die Bezahlung der gesetzlichen Feiertage gelten die diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen. Als bezahlte Feiertage in diesem Sinne gelten: Neujahrstag, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen und die beiden Weihnachtsfeiertage, bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.

### **Art. 19. – Arbeitsunterbrechungen**

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

- für während der Arbeit dringend notwendige Arztbesuche hat der Arbeitnehmer Anrecht auf jährlich insgesamt 8 Stunden (oder 4 x 2 Stunden )Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes.
- erleidet der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, welcher eine längere Arbeitsbehinderung zufolge hat, so ist der gesamte Tageslohn für den Unfalltag geschuldet.
- bei Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten, sowie bei örtlichen Erhebungen in Bezug auf Unglücksfälle im Betrieb betreffend eines an der Arbeitsstelle verunglückten Arbeitnehmers, wird der gesamte Verdienstaufschlag vergütet für den betreffenden Tag.

### **Art. 21. – Schwarzarbeit**

- 1) 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, sowie an allen anderen durch Gesetz oder Kollektivvertrag geregelten freien Tagen, wie u.a. die während der Schlechtwetterperiode entschädigten Ausfallstunden.
- 2) Arbeitnehmer, die sich dieses Vergehens schuldig machen, können nach einmaliger Verwarnung fristlos entlassen werden.
- 3) Bei erwiesener Schwarzarbeit im Sinne des Gesetzes vom 3.8.1977 kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22.4.1966 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.

### **Art. 22. – Schlichtung – Sondervereinbarung – Sonderverhandlungen**

- 1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die vorliegenden Bestimmungen zu befolgen und einzuhalten, sowie entstehende Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen, durch die vertragabschliessenden Parteien beilegen zu lassen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, so wird der Streitfall der zustehenden Instanz unterbreitet.
- 2) 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.
- 3) Alle Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes (Betriebsvereinbarungen) sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus diesem Vertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer abändern.

- 4) Bestehende günstigere Bedingungen und Vereinbarungen einzelner Betriebe bleiben bestehen und werden durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt.
- 5) Probleme der Sicherung des Arbeitsplatzes und Fragen, die die Schlechtwetterregelung betreffen oder die Erhaltung der angestammten Arbeitskraft im Fassadenputzergewerbe, werden während der Vertragsdauer von den Vertragspartnern gemeinsam geprüft, insofern sie die Kompetenz der gebildeten Berufskommission übersteigen.
- 6) Auf ein begründetes Begehren der einen oder anderen Vertragspartei können auch während der Vertragsdauer Gespräche bzw. Sonderverhandlungen geführt werden und betreffen in der Regel nur Fragen dieses Artikels.

### Art. 23. - Vertragsdauer und Kündigung

- 1) Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1.1.1986 in Kraft und läuft bis zum 31.12.1987.
- 2) Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeit vorliegenden Abkommens wird mit der Veröffentlichung desselben im Mémorial wirksam.
- 3) Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens zum 1. Oktober 1986 erfolgen, d. h. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten.
- 4) Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung desselben beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens sechs (6) Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
- 5) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 3), so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und zwar kann derselbe in der Folge zum ersten eines jeden Monats unter Beobachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. können Verhandlungen beantragt werden.
- 6) Die Partei, welche Verhandlungen beantragt bzw. künftig den Vertrag kündigt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Luxemburg, den 31. Dezember 1985

Für die Section « FAÇADIERS » der  
FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS &  
FAÇADIERS DU G.-D. DE LUXEMBOURG  
Folco TOMASINI, Vorsitzender

Für die  
VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN  
François SCHWEITZER, L.C.G.B.  
Eugène BAUSCH, OGB-L

## LOHNKATALOG

-

### FASSADENMACHER

Basis: 40-Stundenwoche

Index: 422,32 (ab 1.1.1986)

1. Handlanger	182,60	Fr.
2. Angelernte Arbeiter	187,75	Fr.
3. Angelernte Arbeiter im 2. Jahr	205,20	Fr.
4. Angelernte Arbeiter im 3. Jahr	207,60	Fr.
5. Facharbeiter im 1. Jahr	210,85	Fr.
6. Facharbeiter im 2. Jahr	216,75	Fr.
7. Facharbeiter im 3. Jahr	225,40	Fr.
8. Facharbeiter im 4. Jahr	234,10	Fr.
9. Vollwertiger Berufsarbeiter d. h. mit C.A.P. + 10 Jahre Berufspraxis	246,25	Fr.

**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de ferblantier et de calorifugeur entre la fédération des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail,

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue pour le métier de ferblantier et de calorifugeur entre la fédération des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des métiers pour lesquels elle a été établie.

**Art 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémontrée.

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG  
für das  
KLEMPNER- UND ISOLIERERGERWERBE  
abgeschlossen zwischen den  
FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS-FERBLANTIERS ET CALORIFUGEURS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
einerseits  
sowie dem  
OGB-L und dem LCGB  
andererseits  
gültig ab 1.1.1986

**Art. 1. - Vertragszweck**

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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

**Art 2. - Geltungsbereich**

Dieser Vertrag ist gültig

1. räumlich: für das Grossherzogtum Luxemburg für alle in- und ausländischen Betriebe des Klempner-und Isolierhandwerks;

2. fachlich: für allé Betriebe der Handwerksberufe Klempner und Isolierer;
3. persönlich: für allé in den vorgenannten Betrieben als Lohnempfänger beschäftigten Gesellen, Hilfsarbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter in der Folge «Arbeitnehmer» genannt.

### **Art. 3. - Einstellung und Probezeit**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt 6 Wochen.  
Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 6 Tage. Die Probezeit kann nicht erneuert werden.
4. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, so gilt dasselbe als definitiv vom Tage der provisorischen Einstellung an.

### **Art. 4. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden.
2. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren;
  - 8 Wochen bei 5 bis einschl. 9 Dienstjahren;
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahre an.
3. Treten die Fälle des vorgenannten Absatzes ein, so hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne von 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
4. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3 kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2 festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren,
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
5. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer kann diesem ausserdem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.
6. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
7. Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3 vorgesehenen Abgangsentschädigungen.
8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.

9. Während der Kündigungsfrist entsprechend Abs. 1 und 2 kann der Arbeitnehmer bis zu insgesamt 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. – Fristlose Kündigung**

- A) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann erfolgen wenn der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten zuschulden kommen lässt;
  - e) sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder hierzu die Absicht zum Ausdruck bringt;
  - g) ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während 3 (drei) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter Abwesenheiten resp. Nichteinhaltung der betriebsinternen Arbeitsreglung schuldig macht;
  - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrags verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bedingt durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Ursache dem Arbeitgeber länger als 3 Arbeitstage bekannt war.

Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Endassungen demselben mitzuteilen und ist derselbe gegebenenfalls vorher anzuhören.

B) Ohne vorherige fristgemässe Kündigung d. h. noch vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtschluss lösen wenn:

- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
- b) ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
- c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als 2 (zwei) aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als 3 (drei) Tagen innerhalb von vierzehn aufeinanderfolgenden Tagen nicht arbeiten kann d. h. feiern muss;
- d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- e) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- f) die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

#### **Art. 6. – Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. 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.
2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z. B. Ausschussangehöriger), oder auf Grund einer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit (nicht vor 26 Wochen).
3. Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von gesetzmässiger Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

4. Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
5. Für alle Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. – Arbeitszeit**

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden pro Woche. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenen Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit entsprechendem Zuschlag entschädigen, mit Ausnahme der Nachholstunden, welche auch an Samstagen gestattet sind.

#### **Art 8. – Schlechtwettergeldregelung**

Es gelten die Bestimmungen der gesetzlichen Schlechtwettergeldentschädigung (Gesetz vom 20.1.1971).

1. Die Bestimmungen der gesetzlichen Schlechtwetterregelung kommen zur Anwendung in der Zeit vom 16. November bis einschl. 31. März, mit Ausnahme der beiden Wochen von Weihnachten und Neujahr.
2. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Lohnentschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall, welche 80% des normalen Brutto-Stundenverdienstes beträgt, ohne dass jedoch dieselbe 180% des gesetzlichen Minimalstundenlohnes eines unqualifizierten Arbeiters überschreiten darf.
3. Die Schlechtwetterentschädigung ist geschuldet sowohl für einzelne, ausgefallene Arbeitsstunden als auch für ganze Arbeitstage. Der Anspruch auf Entschädigung besteht jedoch nur, wenn die Arbeitsunterbrechung vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter im Sinne des diesbezüglichen Gesetzes angeordnet wird,
4. Der Arbeitnehmer hat sich während der Arbeitsunterbrechung zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, um jederzeit die Arbeit wieder aufnehmen zu können. Desweiteren hat derselbe auf Anordnung des Arbeitgebers andere durch das Gesetz vorgesehene und zulässige Arbeiten zu leisten.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schlechtwetterentschädigung zu entrichten und mit der normalen Lohnauszahlung dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
6. Die ersten 8 Ausfallstunden eines Kalendermonats innerhalb der vorgesehenen Schlechtwetterperiode werden nicht entschädigt und gehen somit zu Lasten des Arbeitnehmers. Dabei gilt die Periode vom 16. November bis einschl. 30. November als voller Kalendermonat.
7. Die auszahlende Entschädigung unterliegt den normalen Beitragsbestimmungen für die Sozialversicherungen. Der Arbeitnehmer ist während der Arbeitsunterbrechung durch Schlechtwetter gegen Unfall weiterversichert.

#### **Art. 9. – Nachholstunden**

1. Unter der Berücksichtigung der Schlechtwettereinwirkungen im Klempner- und Isolierergewerbe, sowie in Bezug auf die besondere Situation dieses Berufes, indem die Arbeiten z. T. im Freien ausgeführt werden müssen, ist ein Nachholen von Arbeitsstunden statthaft.
2. Dies betrifft Arbeitsstunden, die wegen Nässe, Regen, Schnee, Frost usw. nicht ausgeführt werden konnten.
3. Nachholstunden im Sinne dieses Artikels können innerhalb von 2 Monaten wieder eingebracht werden, wobei die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf.
4. Gemäss der Arbeitszeiteinteilung auf der Basis von Referenzperioden pro Kalenderjahr, ist das Nachholen von Ausfallstunden, insofern sie zusammengezählt die anfallenden Arbeitsstunden eines normalen Arbeitstages ergeben, ebenfalls statthaft an einem Samstag.
5. Das Nachholen von Ausfallstunden im Sinne dieses Artikels gilt jedoch nicht für die Referenzperiode der Schlechtwetterregelung.

### Art 10. – Löhne

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 10 angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
2. Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einer Anlage zu diesem Abkommen aufgeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
3. Für jene Arbeitnehmer, die eine offensichtliche und erwiesene Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedrigerer Lohn gezahlt werden, jedoch sollte die vorgenommene Reduzierung des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes 15% nicht übersteigen.
4. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen erfolgt gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.
5. Arbeiter hingegen, die im selben Betrieb in den Qualifikationsgruppen steigen, fallen nicht unter die vorgenannten Bestimmungen, d. h. der jeweilige Stufenlohn steht ihnen sofort zu.

### Art. 11. – Einstufung und Qualifikation

1. Jungarbeiter: Arbeiter ohne Berufslehre, die als Hilfskräfte eingesetzt sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
2. Ungelernte Arbeiter: Arbeiter mit vollendetem 18. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation noch sonstige Berufskennntnisse besitzen (Hilfsarbeiter, Handlanger).
3. Angelernte Arbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitszeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen können, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben.
4. Gesellen: Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP mit wenigstens 2 Gesellenjahren sowie angelernte Arbeiter, die in diese Gruppe aufsteigen können, insofern sie wenigstens 6 Jahre Berufspraxis nachweisen können und entsprechende Berufskennntnisse erworben haben.
5. Berufsarbeiter; Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP mit wenigstens 2 Gesellenjahren, sowie angelernte Arbeiter, die in diese Gruppe aufsteigen können, insofern sie wenigstens 6 Jahre Berufspraxis nachweisen können und entsprechende Berufskennntnisse erworben haben.
6. Vollwertiger Berufsarbeiter: In der Regel Berufsarbeiter, die allé anfallenden Berufsarbeiten in voller Selbständigkeit ausführen, zusätzliche Verantwortung übernehmen sowie gegebenenfalls die Führung von Arbeiten übernehmen können z. B. solche, die den Meistertitel im jeweiligen Beruf besitzen.

### Art 12. – Zuschläge für Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist jede über die festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit. Somit sind Überstunden, Arbeiten an Sonn- und Feiertagen usw. nurstatthaft in dringenden und Ausnahmefällen entsprechend den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen:

– Überstunden	25%
– Sonntagsarbeit	50%
– Feiertagsarbeit	100%
– Nachtarbeit (22.00-06.00 Uhr)	50%
– Planmässige Nachtarbeit (Schicht)	15%
2. Als dringend sind z. B. anzusehen:
  - a) im Klempnerfach:
    - Sturmschäden bei Unwetter, Vereisung



- Notwendig werdende Arbeiten betr. die Dachentwässerung und in allen Fällen um etwaigen Schäden vorzubeugen oder sie zu beheben.
- b) Isolierarbeiten:
  - wie vor
  - bei Brandgefahr respektiv Frost an Rohrleitungen.

#### **Art 13. – Arbeitsbedingungen**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sowie zur Verhütung von Unfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen, 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. Der Arbeitnehmer haftet für das ihm anvertraute Arbeitsmaterial und Handwerkszeug und ist für Bruchschäden oder Verlust desselben, insofern nachweislich persönliches oder vorsätzliches Verschulden vorliegt, zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar.
3. 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.
4. Nachweisbare Ausgaben für Reise, Kost und Wohnung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, falls Hin- und Rückfahrt nicht am selben Tage erfolgen können.
5. Für die vom Arbeitgeber angeordneten und vom Arbeitnehmer mit eigenem Pkw ausgeführten Fahrten ist für jeden Tag, an dem solche Fahrten erfolgen, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von 8,80 Franken pro Wegekilometer zu gewähren, dem Tarif beim Staat entsprechend.
6. 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 Zeit zu beenden.

#### **Art 14. – Die gesetzlichen Feiertage**

1. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christ Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.
2. Arbeitnehmer, die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertage ohne vorherige gültige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, wo der Arbeiter mehr als 3 Tage während der dem Feiertag vorhergegangenen Période von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung der Arbeit ferngeblieben ist.
3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen erfolgen gemäss den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1975.
4. Für die an einem Feiertage geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer, neben der durch dieses Gesetz vorgesehenen Entschädigungen, Anrecht auf Entlöhnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und zwar mit einem Zuschlag von 100% des Vertrages.

#### **Art 15. – Jahresurlaub und Sonderurlaub**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 26. Juli 1975 geregelt, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet. Der Urlaub beträgt 25 Arbeitstage zu 5 Arbeitstagen pro Woche für Arbeitnehmer von 15 bis einschliesslich 65 Jahren.
2. Um einen möglichst geregelten Arbeitslauf zu gewährleisten sind die Arbeiter gehalten, ihren Urlaub beizeiten anzumelden. In der Regel muss ein (1) Urlaubstag wenigstens 24 Stunden vorher angefragt werden, ein zweitägiger (2) wenigstens eine Woche und über einen längeren Zeitraum als 5 Arbeitstage wenigstens 4 Wochen im voraus.

3. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
4. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
5. Wenn der Arbeitnehmer wegen einer persönlichen Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein gesetzlicher Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung In folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim nachweisbaren Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ohne das gesamte Mobiliar ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn und Schwiegertochter,
  - 6 Tage: bei der Heirat des Arbeitnehmers.
6. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen hat der Arbeitnehmer jährlich Anrecht auf 8 Stunden Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes, d. h. maximal 4 x 2 Stunden im Jahr.

#### **Art 16. – Treueprämie**

1. Die nachfolgenden Bestimmungen beeinträchtigen in keiner Weise etwaige bereits bestehende vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährte Leistungen dieser Art an den Arbeiter, d. h. bestehende günstigere Bestimmungen düpfen durch diese Vereinbarung nicht beeinträchtigt werden.
2. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens fünf (5) Jahren inklusiv Lehrzeit angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient.
3. Im Sinne dieser Bestimmung gilt die erforderliche Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens fünf (5) Jahre im Betrieb beschäftigt war.
4. Tritt ein Arbeiter vor dem 1. Juli in den Dienst des Betriebes, so wird ihm zum 31. Dezember ein volles Dienstjahr angerechnet. Erfolgt der Eintritt nach dem vorgenannten Datum, so beginnt der Zeitpunkt für die Verrechnung am darauffolgenden 1. Januar.
5. Die Treueprämie beträgt:
  - 0,5% des verdienten Gesamtlohnes nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - 1,0% des verdienten Gesamtlohnes nach 6-10 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - 1,5% des verdienten Gesamtlohnes nach 11-15 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - 2,0% des verdienten Gesamtlohnes nach 15 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit.
6. Tritt ein Arbeiter vor dem 1. Juli in den Dienst des Betriebes, so wird ihm zum 31. Dezember ein volles Dienstjahr angerechnet. Erfolgt der Eintritt nach dem vorgenannten Datum, so beginnt der Zeitpunkt für die Verrechnung am darauffolgenden 1. Januar.
7. Arbeiter, die im Laufe des Jahres, sei es durch Erreichen der Altersgrenze, durch Arbeitsunfall oder durch Invalidität, den Betrieb verlassen, erhalten die Treueprämie trotzdem. errechnet auf der Basis des bis zum Betriebsaustritt verdienten Lohnes.
8. Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erforderlichen Dienstzeit von fünf Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.
9. Wenn nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber dasselbe binnen drei (3) Monaten wieder erneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen, d. h. der Arbeitnehmer geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.

10. Arbeitnehmer hingegen, die ihren Arbeitgeber ohne gesetzmässige Kündigung verlassen, verlieren das Recht auf die Auszahlung der für die bis zum Austritt anfallenden Prämie. Das gleiche gilt bei gerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.
11. Bei unentschuldigtem Fehlschichten im Referenzjahr, drei (3) und mehr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.
12. Es steht dem Arbeitgeber frei, bereits vor erfüllter fünfjähriger Dienstzeit die Prämie auszuzahlen. Jedoch sind in allen Fällen die diesbezüglichen Bestimmungen vorliegenden Rèlements unabdingbar, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeiters abgeändert werden.

**Art 17. – Verbot der Schwarzarbeit**

1. Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Urlaubs- und Feiertage darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Berufsverwandte Arbeit fällt ebenfalls unter das Verbot der Schwarzarbeit.
2. Arbeiter, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, können fristlos entlassen werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, gegebenenfalls noch andere legale Massnahmen zu ergreifen.
3. Bei erwiesener Schwarzarbeit kommen die in Art. 14 des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26. Juli 1975, und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.  
Im übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977.

**Art 18. – Abschlussbestimmungen**

1. Allé 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 Kollektivvertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer abändern. Sonderabmachungen und Betriebsordnungen dürfen mit diesem Vertrag nicht in 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 vertragschliessenden 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 Entlassung 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, allé 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.

**Art 19. – Vertragsdauer und Kündigung**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.
2. Der Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten erstmalig am 1. Oktober 1986 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieses Abkommen stillschweigend weiter, ohne dass jedoch

- die gesamte Vertragsdauer dreijahre 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 vorgeannten 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 6 Wochen vor dessen Ablauf Verhandlungen aufzunehmen.
  5. Die kündigende Partei hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine Vertragserneuerung bzw. Verbesserung dieses Vertrages vorzulegen.

Luxemburg, den 31. Dezember 1985

Für die  
**FEDERATION DES PATRONS FERBLANTIERS  
 ET CALORIFUGEURS DU G.-D. DE LUXEMBOURG**  
 Josy TRMATA, Vorsitzender  
 der Sektion KLEMPNERMEISTER  
 Jacques GOERGEN, Delegierter  
 der Sektion ISOLIERER

Für die  
**VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN**  
 François SCHWEITZER, L.C.G.B.  
 Eugène BAUSCH, OGB-L

ANLAGE ZU ARTIKEL 11

**LOHNKATALOG**  
**gültig ab 1. Januar 1986**  
**für das Klempner- und Isolierergewerbe (Index 422,32)**

*Arbeitnehmer ohne C.A.P.*

im 1. Jahr . . . . .	161,73	F/Stunde resp. 166,63 F/St.
2. Jahr . . . . .	165,00	
3. Jahr . . . . .	175,00	
4. Jahr . . . . .	185,00	
5. Jahr . . . . .	195,00	
6. Jahr . . . . .	200,00	

*Geselle (mit C. A. P.)*

im 1. Jahr . . . . .	175,00
2. Jahr . . . . .	190,00
3. Jahr . . . . .	205,00
4. Jahr . . . . .	220,00
5. Jahr . . . . .	240,00
6. Jahr . . . . .	250,00

*Vollwertiger Berufsarbeiter  
 (selbständig resp. Meisterdiplom) . 265,00*

**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de plafonneur entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue pour le métier de plafonneur entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG  
für das  
LUXEMBURGER GIPSERGEWERBE  
abgeschlossen zwischen der  
FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS & FAÇADIERS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
einerseits  
und den Gewerkschaften  
OGB-L und LCGB  
andererseits  
gültig ab 1. April 1986

**Art. 1. – Vertragszweck**

Durch diesen Kollektivvertrag werden die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer des Gipsergewerbes geregelt zwecks Wahrung des sozialen Friedens in Beruf und Betrieb. Er ersrebt desweiteren die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs und die Unterbindung der Schwarzarbeit.

## Art. 2. – Geltungsbereich

- a) räumlich: für das Grossherzogtum Luxemburg; sowohl für inländische als auch ausländische Gips-Unternehmen.
- b) fachlich: für alle ausgeführten Gipsarbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Betriebe.
- c) persönlich: für die vorgenannten Unternehmen als gelernte oder angelernte Arbeiter, als Hilfsarbeiter, als Lehrlinge oder Jungarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer.

## Art 3. – Einstellung und Probezeit

- 1) Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 2) Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
- 3) Die ersten 6 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, gilt dasselbe als definitiv vom Tag der provisorischen Einstellung an.
- 4) Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sechs Tage und die Einstellung auf Probe kann nicht erneuert werden.

## Art. 4. – Kündigungsfristen / Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1) Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- 2) Vom Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren;
  - 8 Wochen bei 5 bis 9 Dienstjahren (einschl.);
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahr an.
- 3) Treten die Fälle des vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren;
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr,
- 4) Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3) kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2) festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Falle verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren;
  - 20 Wochen für eine Betriebszugehörigkeit vom 10. bis 15. Dienstjahr;
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
- 5) Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer, kann diesem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.
- 6) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
- 7) Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3) vorgesehenen Abgangsentschädigungen.

- 8) Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während eines Jahres den Vorrang zur Wiedereinstellung.
- 9) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. - Fristlose Kündigungen**

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

- bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt oder 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 anderen 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 Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit bzw. unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
- während einer Lohnperiode ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrags 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 während 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.

#### **Art. 6. – Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 1) 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.
- 2) 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 berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als drei Tage bekannt war.
- 3) Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z. B. Ausschuss), oder aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit.
- 4) Fordert der Arbeitnehmer seine Entlassung vertragsmässig, so hat derselbe Anrecht auf die sofortige Lohnzahlung unter Berücksichtigung der einzuhaltenden Kündigungsfrist.
- 5) Der fällige Lohn, sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- 6) Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.



- 7) Für allé Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. – Arbeitsbedingungen**

- 1) Für örtliche Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Bei auswärtigen Arbeiten, beginnt die Arbeitszeit bei Abfahrt vom Betriebslager und endigt daselbst, falls sie nicht durch Verschulden des Arbeiters unterbrochen wird. Arbeiter, die sich unter Benutzung öffentlicher Transportmittel vom Betriebslager zu ihrem Arbeitsplatz begeben, erhalten den Preis der Fahrkarte zurückerstattet.
- 2) Bei auswärtigen Arbeiten wird die Fahrzeit zur Arbeitsstelle vom Arbeitgeber entschädigt und zwar auf der Basis des jeweiligen Stundenverdienstes des betreffenden Arbeitnehmers. Diese Zeit gilt jedoch nicht als produktive Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes vom 9.12.1970 über die Regelung der Arbeitszeit. Die Entschädigung der Arbeitszeit ist bei der Lohnabrechnung getrennt aufzuführen.
- 3) Die Mittagspause wird im Einverständnis mit den Belegschaften festgesetzt. Sie soll eine Stunde, muss aber mindestens eine halbe Stunde betragen. Sie gilt als Arbeitspause und wird nicht als zu der Arbeitszeit gehörig vergütet. Den Arbeitern ist ausserdem während der Arbeitszeit, d. h. ohne dass hierfür eine eigentliche Arbeitspause eingelegt wird, Gelegenheit zur Einnahme eines mitgebrachten Imbisses zu geben. Die hierfür beanspruchte Zeit darf eine Viertelstunde täglich nicht überschreiten und gilt als Arbeitszeit.
- 4) Der Arbeitnehmer ist gehalten, seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vorzeitig zu beenden. Die für Waschung und Toilette benötigte Zeit liegt ausserhalb der festgesetzten Arbeitszeit
- 5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, allé notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen. 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.
- 6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die ihm übertragenen Arbeiten fachgemäss und unter Anwendung aller Sorgfalt auszuführen.
- 7) Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer für das notwendige Handwerkszeug Sorge zu tragen. Etwaiges, 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 zu einer Arbeitnehmerorganisation keine Nachteile erwachsen.
- 8) Bei Fernbleiben von der Arbeit (Arbeitsunterbrechung oder bei plötzlicher Erkrankung oder einem sonstigen wichtigen Ereignis) ist möglich, vorher die Genehmigung des Arbeitgebers einzuholen bzw. hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber innerhalb eines Tages zu benachrichtigen.

#### **Art. 8. – Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist geregelt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vom 9.12.1970 und beträgt 40 Stunden pro Woche.

#### **Art 9. – Jugendarbeitsschutz**

Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt.

#### **Art. 10. – Nachholstunden**

Das Nachholen von Ausfallstunden im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen vom 9.12.1970 ist statthaft.

### **Art. 11. – Qualifikation und Einstufung**

- 1) Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund des vorgelegten Lehrausweises und entsprechend der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.
- 2) Demgemäss gelten als
  - a) Lehrlinge: Jugendliche, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen die Berufslehre des Gipserhandwerks absolvieren.
  - b) Jugendliche: alle Arbeiter bis zum Alter von 18 Jahren, jedoch ohne Berufslehre.
  - c) Handlanger: alle Arbeiter, die ohne Berufslehre im Betrieb eingestellt werden und keine Berufskennnisse besitzen.
  - d) Angelernte Arbeiter: Arbeiter, welche keinen anerkannten Befähigungsausweis besitzen, jedoch durch ihre Beschäftigung im Beruf resp. Betrieb gewisse Grundkenntnisse erworben haben.
  - e) Facharbeiter: Arbeiter, die eine ordentliche Berufslehre absolviert haben und im Besitz eines entsprechenden Fähigkeitszeugnisses sind (Gesellenzeugnis).  
Ihnen gleichgestellt werden die Arbeiter der Gruppe d) insofern sie wenigstens 3 Jahre im Beruf gearbeitet haben und in der Lage sind die von ihnen geforderten Berufsarbeiten auszuführen.

### **Art. 12. – Entlohnung**

- 1) Gemäss Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst gemäss den für die Gehälter und Pensionen der Staatsbeamten geltenden bzw. ggfs. später einzuführenden gesetzlichen Bestimmungen.
- 2) Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen vorgenommen und müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden.
- 3) Die Vorschusszahlung erfolgt wenigstens jede 2. Woche auf der Basic des Lohnes bzw. Akkordtarifs, welcher einen festen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.  
Die Vorschüsse werden Freitags vor Arbeitsschluss bezahlt. Die Abrechnung der Arbeit erfolgt nach Fertigstellung. Fällt der Zahlungstermin auf einen freien Tage, so hat die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
- 4) Mit der Endverrechnung ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen, d. h. die Abrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, Nachholstunden, den Stundenlohn, Zuschläge, Abzüge usw. so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann. Desweiteren sind Name und Adresse des Arbeitgebers und der entlohnte Monat aufzuführen, sowie der laut Urlaubsverrechnung erzielte Geldbetrag.

### **Art. 13. – Löhne**

- 1) Die Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 11 Abs. 2) angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
- 2) Die also definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
- 3) Die angeführten Tariflöhne entsprechen der verfahrenen 40-Stundenwoche und sind gemäss Art. 12 Abs. 1) den Indexschwankungen anzupassen.

### **Art. 14. – Akkordarbeiten**

- 1) Akkordlöhne sind im Akkordtarif umschrieben, welcher einen integralen Bestandteil des Vertrages bildet.
- 2) Die anfallenden Akkordsätze sind gemäss Art. 12 – Abs. 1) den Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex anzupassen.

- 3) Zur Festlegung der Définition « mit » resp. « ohne » Handlanger gelten folgende Richtlinien:
- « mit Handlanger » begreift das Mithandanlegen beim Abladen des Materials (Gips, Kalk, Zement, Bretter usw.)  
Gerüstholz auf Stockwerk befördern helfen: Mithandanlegen beim Abnehmen des Gerüsts. Einrichten der Baustelle.
  - « ohne Handlanger » begreift: Aufladen des Gerüstholzes, Auf- und Abladen des Materials, sowie Abladen an der Baustelle und Beförderung auf die Stockwerke: das Einrichten der Baustelle; nach Fertigstellung der Arbeit: das Abnehmen des Gerüstholzes usw., das Reinigen der Baustelle und die Beförderung des Schuttes vor die Baustelle.  
Bei Arbeiten « ohne Handlanger » wird ein Zuschlag gewährt, der zwischen dem Gesellen und dem Arbeitgeber vereinbart wird.
  - Beiputzarbeiten werden zum Stundenlohn ausgeführt.

#### **Art. 15. – Zuschläge für Mehrarbeit**

- Überzeitarbeit ist nachweisbar nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen erlaubt. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet die diesbezüglichen behördlich genehmigten Überstunden (Arbeit an Sonn- und Feiertagen), zu leisten.
- Für Überzeitarbeit im Sinne dieses Vertrages sind nachfolgende Zuschläge zu den anfallenden Stundenlöhnen zu gewähren:
  - für geleistete Überstunden: . . . . . 25%
  - für Sonn- und Feiertagsarbeit: . . . . . 100%
  - für endohnungspfl. Feiertagsarbeit: . . . . . 100%
  - für Nachtarbeit (zw. 22 und 6 Uhr): . . . . . 100%

#### **Art. 16. – Gesetzliche Feiertage**

- Als Feiertage gelten: Neujahrstag, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi-Himmelfahrt, National-Feiertag, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen, 1. und 2. Weihnachtstag.
- Arbeitnehmer, die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertag ohne vorherige gültige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, wo der Arbeiter mehr als 3 Tage während der dem Feiertag vorhergegangenen Periode von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung der Arbeit ferngeblieben ist.
- Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen regelt sich nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10.4.1976.
- Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer, neben der durch genanntes Gesetz vorgesehenen Entschädigung Anrecht auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und zwar mit einem Zuschlag von 100% gemäss Art. 15, Abs. 2. c) dieses Vertrags.

#### **Art 17. – Jahresurlaub**

- Grundsätzlich wird der alljährliche Erholungsurlaub geregelt nach den Bestimmungen der diesbezüglichen Gesetze vom 22. April 1966, abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26.7.1975, welches einen integralen Bestandteil dieses Abkommens bildet, unbeschadet der in diesem Abkommen angeführten Richtlinien.
- Der jährliche Erholungsurlaub im Gipsergewerbe beträgt einheitlich 25 Arbeitstage zu 8 Tagen pro Woche.
- Die Urlaubsvergütung in Form eines Lohnzuschlages erfolgt von 10,9% bei 25 Arbeitstagen.
- Arbeitnehmer, welche vor Ablauf von drei Monaten nach Arbeitsantritt ohne Kündigung ihren Arbeitgeber verlassen, verlieren das Recht auf die Bezahlung des auf diese Zeit entfallenen Urlaub.
- Die Bruttoverrechnung erfolgt jedes Mal beim Lohnabschluss, und der erzielte Geldbetrag ist auf dem, dem Arbeitnehmer zuzustellenden Lohnzettel zu vermerken.

- 6) Grundsätzlich geschieht die Zahlung der Urlaubsgelder anlässlich der Lohnabrechnung, die der Urlaubsperiode folgt, bzw. beim Austritt des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Anderslautende Auszahlungsmethoden sind der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch überlassen.
- 7) Etwaiger Kollektivurlaub wird auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern festgelegt.

#### **Art. 18. – Sonderurlaub**

- 1) Für persönliche Angelegenheiten beträgt der Sonderurlaub gemäss dem Urlaubsgesetz:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und 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, Schwiegersohn und Schwiegertochter.
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.
- 2) Für jeden dieser Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Vergütung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohnes der drei Monate, die demselben unmittelbar vorausgehen.
- 3) Fällt ein Sonderurlaub auf einen Sonntag, Feiertag, freien Arbeitstag oder Ruhetag, so ist der betr. Urlaubstag auf den erstfolgenden Arbeitstag welcher dem Ereignis oder der aussergewöhnlichen Urlaubsperiode folgt, zu verlegen.
- 4) Das Recht auf Sonderurlaub ist der Bedingung betr. die 3-monatige Wartezeit für den jährlichen Erholungsurlaub nicht unterworfen.

#### **Art. 19. – Arbeitsunterbrechungen**

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

- erleidet der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, welcher eine längere Arbeitsbehinderung zur Folge hat, so ist der gesamte Tagestohn 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.

#### **Art 20. – Schwarzarbeit**

- 1) 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, sowie an allen anderen durch Gesetz oder Kollektivvertrag geregelten freien Tagen, wie u. a. die während der Schlechtwetterperiode entschädigten Ausfallstunden.
- 2) Arbeitnehmer, die sich dieses Vergehens schuldig machen, können nach einmaliger Verwarnung gegebenenfalls fristlos entlassen werden.
- 3) Bei erwiesener Schwarzarbeit im Sinne des Gesetzes vom 3.8.1977 kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 resp. 26. Juli 1975 und die in Art 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.

#### **Art. 21. – Schlichtung, Sondervereinbarungen, Sonderverhandlungen**

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

- 3) Allé Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes (Betriebsvereinbarungen) sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus diesem Vertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer umändern.
- 4) Bestehende günstigere Bedingungen und Vereinbarungen einzelner Betriebe bleiben bestehen und werden durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt.
- 5) Problème der Sicherung des Arbeitsplatzes und Fragen, die die Schlechtwetterregelung betreffen oder solche, die der Erhaltung der angestammten Arbeitskraft im Gipsergewerbe dienen, werden während der Vertragsdauer von den Vertragspartnern gemeinsam geprüft, insofern sie die Kompetenz der gebildeten Berufskommission übersteigen.
- 6) Auf ein begründetes Begehren der einen oder anderen Vertragspartei können auch während der Vertragsdauer Gespräche bzw. Sonderverhandlungen geführt werden und betreffen in der Regel nur Fragen dieses Artikels.

#### **Art. 22. – Vertragsdauer und Kündigung**

- 1) Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1986 in Kraft und läuft bis zum 31.12.1988.
- 2) Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegenden Abkommens wird mit der Veröffentlichung desselben im Mémorial wirksam.
- 3) Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens am 1.10.1988 erfolgen, d. h. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten.
- 4) Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens sechs (6) Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
- 5) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 3), so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und zwar kann er in der Folge zum Ersten eines jeden Monats unter Beobachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. Verhandlungen beantragt werden.
- 6) Die Partei, welche Verhandlungen beantragt, bzw. künftig den Vertrag kündigt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Luxemburg, den 1. April 1986

*Für die*  
**FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS &  
 FAÇADIERS DU G.-D. DE LUXEMBOURG**  
 François LUTGEN, Präsident

*Für die*  
**GEWERKSCHAFTEN OGB-L/LCGB**  
 Eugène BAUSCH (OGB-L)  
 François SCHWEITZER (LCGB)

**1) Lohnkatalog**

(Basis: 40-St./Woche – Index: 422,32 ab 1. April 1986)

- a) *Handlanger:*  
bei der Einstellung: 170,20
- b) *Angelernte Arbeiter:*  
im 1. Jahr: 200,25  
im 2. Jahr: 210,70
- c) *Facharbeiter (Gesellen):*  
im 1. Jahr: 220,80  
im 2. Jahr: 223,85  
im 3. Jahr: 226,75  
im 4. Jahr: 229,45  
im 5. Jahr: 234,15  
im 6. Jahr: 240,05  
im 7. Jahr: 246,50

## FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS ET FAÇADIERS DU G.-D. DE LUXEMBOURG

Salaires à forfait des plâtriers (avec manoeuvre)  
en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 1986 (422,32)

1a	Confection de cloisons en briques légères de 10 cm . . . . .	le m <sup>2</sup>	191,95 fr.
1b	Confection de cloisons en briques légères de 12 cm . . . . .	le m <sup>2</sup>	226,00 fr.
2	Supplément pour confection d'arcs . . . . .	le m <sup>1</sup>	239,80 fr.
3a	Confection de cloisons en plaques de plâtre (plein), 6 resp. 8 cm d'épaisseur . .	le m <sup>2</sup>	203,90 fr.
3b	Confection de cloisons en plaques de plâtre (plein), 10 cm d'épaisseur . .	le m <sup>2</sup>	251,85 fr.
4	Pose de chambrées métalliques comme supplément . . . . .	la pc	261,50 fr.
Sa	Enduit sur plafond en béton y compris crépi au ciment . . . . .	le m <sup>2</sup>	113,00 fr.
5b	Enduit sur plafond en béton, appliqué à la machine y compris couche adhésive . . . . .	le m <sup>2</sup>	113,00 fr.
6	Confection de faux-plafonds . . . . .		
	a) pose de chevrons . . . . .	le m <sup>2</sup>	121,55 fr.
	b) pose de contrelattes sur charpente existante (bois) . . . . .	le m <sup>2</sup>	11,95 fr.
	c) pose de contrelattes sur béton armé . . . . .	le m <sup>2</sup>	36,05 fr.
	d) pose d'héraklith ou équivalent (panneaux légers) . . . . .	le m <sup>2</sup>	64,50 fr.
	e) pose de métal déployé . . . . .	le m <sup>2</sup>	64,45 fr.
	f) enduit au plâtre . . . . .	le m <sup>2</sup>	128,90 fr.
7	Confection de faux-plafonds avec sous-construction métallique . . . . .	le m <sup>2</sup>	491,15 fr.
8	Supplément pour pente de 45° . . . . .	le m <sup>2</sup>	36,05 fr.
9	Supplément pour confection de fausses sous-poutres . . . . .	le m <sup>2</sup>	25%
10	Supplément sur plafonds s'il n'y a pas d'enduit des murs . . . . .	le m <sup>2</sup>	38,20 fr.

11	Supplément pour surhauteur (à partir de 3,50 m) . . . . .	le m <sup>2</sup>	16,55 fr.
12	Confection de faux-plafonds en plaques de plâtre (62,5 cm x 62,5 cm) . .	le m <sup>2</sup>	180,10 fr.
13	Pose de baguettes de rive en bois . . . . .	le m <sup>1</sup>	23,95 fr.
14	Enduit sur dos d'escalier, droit ou tournant, y compris crépi au ciment . .	le m <sup>2</sup>	167,90 fr.
15	Confection de gorges ou d'équerres . . . . .	le m <sup>1</sup>	36,05 fr.
16	Confection d'arêtes . . . . .	le m <sup>1</sup>	36,05 fr.
17	Confection de gorges (jusqu'à 15 cm de diamètre) avec arête au mur . .	le m <sup>1</sup>	95,85 fr.
18a	Confection de corniche (10 cm de développement) chaque retour bénéficie d'un m <sup>1</sup> supplémentaire . . . . .	le m <sup>1</sup>	167,90 fr.
18b	Supplément par cm dépassant les 10 cm . . . . .	le cm/m <sup>1</sup>	9,70 fr.
19	Enduit des murs et cloisons (les ouvertures ne dépassant pas 2,50 m <sup>2</sup> ne sont pas à déduire) . . . . .	le m <sup>2</sup>	80,00 fr.
20	Enduit des murs et cloisons (les ouvertures ne dépassant pas 2,50 m <sup>2</sup> ne sont pas à déduire) appliqué à la machine . . . . .	le m <sup>2</sup>	80,00 fr.
21	Supplément pour surhauteur (à partir de 3,50 m) . . . . .	le m <sup>2</sup>	16,55 fr.
22	Couche de fond resp. égalisation des murs (double-charge) . . . . .	le m <sup>2</sup>	38,35 fr.
23	Crépi au ciment . . . . .	le m <sup>2</sup>	21,75 fr.
24	Pose d'héraklith (panneau léger) sur murs et niches de radiateurs . . . . .	le m <sup>2</sup>	64,45 fr.
25	Confection d'arc jusqu'à un mètre de diamètre . . . . .	le m <sup>1</sup>	222,60 fr.
26a	Confection de caissons à volets . . . . .	le m <sup>1</sup>	131,85 fr.
26b	Confection de caissons à volets avec caisses à rideaux . . . . .	le m <sup>1</sup>	216,05 fr.
27a	Enduit sous tablette de fenêtre y compris gorges . . . . .	le m <sup>1</sup>	48,00 fr.
27b	Enduit sous tablette de fenêtre jusqu'à 50 cm de hauteur des niches . . . .	le m <sup>1</sup>	95,85 fr.
28	Pose de protège-angles galvanisées (baguettes) . . . . .	le m <sup>1</sup>	45,70 fr.
29	Pose d'enrouleurs . . . . .	la pc	40,55 fr.
30	Pose de ventilations . . . . .	la pc	60,10 fr.
31	Pose de buses de cheminée . . . . .	la pc	23,95 fr.
32	Pose de tresse métallique jusqu'à 25 cm . . . . .	le m <sup>1</sup>	40,55 fr.
33	Pose de métal déployé . . . . .	le m <sup>2</sup>	64,45 fr.
34	Supplément pour enduit des jambages de fenêtres après exécution des travaux de plafonnage . . . . .	le m <sup>1</sup>	115,45 fr.

#### Interprétation des définitions des « avec » resp. « sans » manoeuvre

- 1) « avec manoeuvre » veut dire: aider au déchargement du matériel et des matériaux, transport sur les étages et retour, resp. montage et démontage des échafaudages.
- 2) la définition « sans manoeuvre » comprend les travaux sub 1) exécutés par le plâtrier y compris le nettoyage du bâtiment ainsi que le chargement des décombres.
- 3) les travaux de raccordement sont exécutés en régie.

Luxembourg, le 1<sup>er</sup> avril 1986.



**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier d'électro-installateur et métiers connexes entre l'association des patrons électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue pour le métier d'électro-installateur et métiers connexes entre l'association des patrons électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des métiers pour lesquels elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

*Le Ministre du Travail.*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG  
für das  
ELEKTRIKERGEWERBE  
in Luxemburg  
abgeschlossen zwischen der  
«ASSOCIATION DES PATRONS ELECTRICIENS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG»  
einerseits  
und den vertragschliessenden Gewerkschaften  
Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)  
und  
Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg (OGB-L)  
andererseits  
1. Februar 1986

**Art. 1. – Zweck**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des Luxemburger Elektrikerhandwerks.

2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung, dient der Vertrag der Erhaltung des sozialen Friedens, der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit, sowie der Erhaltung geordneter Sozialverhältnisse in Betrieb und Beruf.

#### **Art 2. – Geltungsbereich**

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

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

- Elektroinstallationen in Wohnungen und Bauten;
  - Elektroauseninstallationen;
  - Installation von Radio- und Fernsehen;
  - Arbeiten des Autoelektrikerhandwerks;
  - Errichtung von Antennen;
  - Reparatur und Installation von Elektrogeräten;
  - Reparatur und Installation von Elektromotoren;
  - Schwachstrominstallationen.
2. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind grundsätzlich gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt sind.

#### **Art 3. – Einstellung und Probezeit**

1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Die ersten 6 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit wobei die einzuhaltende Kündigungsfrist sechs (6) Tage beträgt.
3. Das Arbeitsverhältnis auf Zeit endet mit der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist. Wird dasselbe über diese Frist fortgesetzt, so gilt es als unbegrenzt. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt wird.
4. Während der Probezeit steht es den beiden Parteien frei, das Arbeitsverhältnis jederzeit aufzulösen, wobei die einzuhaltende Kündigungsfrist soviel Tage beträgt, wie die Probezeit Wochen enthält.

#### **Art. 4. – Kündigungsfristen und Entlassungen**

1. Das Arbeitsverhältnis (unbegrenzt) kann vom Lohnempfänger schriftlich oder mündlich aufgelöst werden und zwar mit einer Frist von 2 Wochen.
2. Das unbegrenzte Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen, nach 5 und weniger als 10 Jahren
  - 8 Wochen, ab dem 10. bis zum 15. Jahr
  - 12 Wochen, ab dem 15. Dienstjahr.
3. Treten die Fälle des Absatzes 2 ein, so hat der Lohnempfänger Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigung:
  - 1 Monatslohn bei 5 bis 10 Dienstjahren;
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne bei mehr als 15 Dienstjahren.

4. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten können entweder für die unter Abs. 3 festgelegten Abgangsentschädigungen oder für die unter Absatz 2 angeführten, jedoch verlängerten Kündigungsfristen optieren. Im letzten Fall werden dieselben auf 12, 20 und 24 Wochen verlängert.
5. Derjenige Partner, welcher die Kündigungsfristen nicht einhält, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht,
6. Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Fehler sofort aufgelöst werden, eventuell mit Ansprüchen auf Schadenersatz. Die Auflösung hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen. In jedem Fall hat eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber schriftlich zu erfolgen. Der Arbeitnehmer kann eine Begründung verlangen,
7. Bei unberechtigter Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung wie unter Abs. 3 verlangen. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.
8. Die Nichterneuerung des begrenzten Arbeitsverhältnisses nach mehreren Verlängerungen gilt als Entlassung. Für alle diesbezüglichen Streitfälle sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig.
9. Die Gewerkschaftszugehörigkeit, sowie die Teilnahme an einem rechtmässigen Streik dürfen keinen Anlass zu einer Entlassung geben.
10. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen.
11. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Abs. 6 hat binnen drei Tagen zu erfolgen.
12. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer:
  - bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt oder vorgelegt hat oder ein noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen bzw. materiellen Schaden zufügt;
  - sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Kunden zu Schulden kommen lässt;
  - sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
  - ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
  - seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst;
  - seine Arbeitskameraden von einer geregelten Arbeitszeit fernhält.
13. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als drei Tage bekannt war.
14. Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben vorher mitzuteilen und gegebenenfalls derselbe anzuhören.
15. Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers soll jedoch nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder nur bei Verstössen gegen die reglementarischen Bestimmungen bzw. gegen diesen Vertrag ausgesprochen werden.
16. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines Arbeitnehmermandats oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation nicht entlassen werden.

#### **Art. 5. – Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer**

Ohne vorherige fristmässige Kündigung, d. h. nach Ablauf der vertragsmässigen Période, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtabschluss lösen, wenn:

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

#### **Art. 6. – Zusätzliche Bestimmungen bei Entlassungen**

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

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

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

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

#### **Art. 7. – Arbeitszeit**

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden. Allé über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit dem entsprechenden Zuschlag zu entschädigen.

Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass gegebenenfalls mit halben oder ganzen freien Samstagen verfahren werden kann.

#### **Art. 8. – Löhne**

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

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

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

#### **Art 9. – Einstufung**

1. Als Gesellen gelten jene Lohnempfänger, die eine ordentliche Berufalehre absolviert haben, erwiesen durch das entsprechende Gesellenzeugnis. Als Vollgeselle ist zu betrachten derjenige Handwerksgehilfe, welcher allé anfallenden Berufsarbeiten selbstständig ausführen kann.
2. Als Hilfsarbeiter gelten jene Lohnempfänger, die keine Berufslehre absolviert haben und kein Gesellenzeugnis besitzen, sowie das 18. Lebensjahr vollendet haben.
3. Als Lehrlinge gelten allé Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf des von diesem Vertrag erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden und zwar gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
4. Als jugendliche Arbeiter gelten allé Hilfsarbeiter ohne Berufslehre bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

#### **Art. 10. – Lohnzahlung**

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

#### **Art. 11. – Lohnabzüge**

1. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen entsprechend begründet sein. Sie sind bei der Lohnabrechnung aufzuführen..
2. Die Lehrlingesentschädigung darf wegen Schulbesuch nicht gekürzt werden, jedoch kann für unberechtigte Abwesenheit der jeweils anfallende Stundenlohn pro Fehlstunde in Abzug gebracht werden.
3. Zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz, zu frühes Verlassen der Arbeitsstelle sowie Fernbleiben von der Arbeit sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Die ausfallende Arbeitszeit wird vom Lohn in Abzug gebracht. Jede angebrochene halbe Stunde wird mit einer halben Stunde in Abzug gebracht, es sei denn, dass nachweisbar d. h. mittels Beleg, also unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers ein verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz nicht vermieden werden kann.
4. Vergehen vorgenannter Art können im Wiederholungsfall das Versagen des Aufstiegens in eine höhere Lohngruppe zur Folge haben, bzw. das Einstufen in eine niedrigere Effektivlohngruppe, wobei jedoch der tarifliche Mindestlohn jeweils garantiert bleibt.
5. Ggfs können die Bestimmungen des Art. 3 dieses Vertrages in Anwendung kommen.

#### **Art. 12. – Akkordarbeiten**

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

#### **Art 13. – Örtliche und auswärtige Arbeiten**

1. An- und Umkleiden, sowie Fahrzeiten für örtlich ausgeführte Arbeiten, gehören nicht zur Arbeitszeit.
2. Für örtlich ausgeführte Arbeiten, d. h. in der Werkstätte des Unternehmers oder innerhalb eines Radius von 10 Km, gilt die normale und gesetzliche Arbeitszeit. Fahrten während der Mittagspause gehen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden, auf eigene Rechnung.
3. Für auswärtige Arbeiten gelten die Fahrzeiten nach der Arbeitsstelle und zurück als unproduktive Arbeitszeiten und gelten also nicht als Überstunden oder Mehrarbeit. Die Reisekosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
4. Bei Arbeiten, die über 20 Km Radius vom Betrieb entfernt ausgeführt werden, haftet der Arbeitgeber für eine tägliche Hin- und Rückreise, Kost und ggfs Logis. Kommt der Arbeitnehmer selbst für die Kost auf,

so wird ihm täglich ein Zuschuss von 200 Franken gewährt, gegen Vorlage entspr. Rechnungen bzw. Kassenscheine. Bei auswärtigen Arbeiten am Wohnort des Arbeitnehmers sind keine besonderen Entschädigungen fällig.

#### **Art. 14. – Handwerkszeug und Materialtransport**

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

#### **Art. 15. – Gefahrenbedingte Erschwerniszulagen**

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

#### **Art. 16. – Mehrarbeit**

1. Als Mehrarbeit gelten alle Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht, sowie über die festgesetzte normale tägliche Arbeitszeit (bis 22.00 Uhr) ausgeführt werden. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden Fällen und ist anmeldepflichtig.
2. Für Mehrarbeit sind nachfolgende Lohnzuschläge zu gewähren:
 

– für Überstunden bis 22.00 Uhr sowie an freien Tagen . . . . .	25%
– für Sonntagsarbeit . . . . .	100%
– für Feiertagsarbeit: die ersten 8 Stunden . . . . .	100%
von der 9. Stunde an . . . . .	200%
– für Nachtarbeit (zw. 22.00 und 06.00 Uhr) . . . . .	50%
3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen regeln sich nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1975. Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer Anrecht neben der durch genanntes Gesetz vorgesehenen Entschädigung auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, und zwar mit einem Zuschlag von 100% resp. 200% gemäss Art. 16.2 dieses Kollektivvertrages.
4. Sollten es die Bedürfnisse der Arbeitsleistung, Erledigung von dringenden Arbeiten und dgl. erfordern, dass Mehrarbeit geleistet werden muss, so kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden aufgefordert werden.
5. Arbeitnehmer, die zur Leistung von rechtmässiger Mehrarbeit aufgefordert werden, sind angehalten dieselbe zu leisten.

#### **Art. 17. – Jahresurlaub und Sonderurlaub**

1. Der jährliche Erholungsurlaub wird geregelt durch die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 26. Juli 1975, abändernd und ergänzend das Gesetz vom 22. April 1966. Derselbe beträgt 25 Tage zu 5 Tagen pro Woche für allé Arbeitnehmer ohne Altersunterschied.
2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
3. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.

4. Wenn der Arbeitnehmer wegen persönlicher Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Brader, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn und Schwiegertochter;
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.

#### **Art. 18. – Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen**

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

#### **Art. 19. – Schwarzarbeit**

Nach Beendigung der üblichen Arbeitszeit, sowie während der Urlaubszeit gemäss Art. 16, Abs. 3, und an Feiertagen darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Verstösse im Sinne von Schwarzarbeit werden durch fristlose Endassung geahndet.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 3.8.1977.

#### **Art. 20. – Besondere Bestimmungen**

1. Zur Verhütung von Unfällen, sowie zur Beachtung der Unfallvorschriften sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen und durch Befolgen der Sicherheitsanordnungen ein weitgehend unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die vorliegenden Vertragsbestimmungen zu befolgen. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Abkommens entstehen, sind von den vertragschliessenden Parteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet.
3. Die unterzeichneten Parteien bilden gemeinsam eine paritätische Berufskommission der die Aufgabe zufällt, beidseitig die loyale Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen. Beschwerden jeder Art sind objektiv zu prüfen.

#### **Art. 21. – Schlussbestimmungen**

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

#### **Art. 22. – Vertragsdauer und Kündigung**

1. Dieser Kollektivvertragtritt mit Wirkung vom 1. Februar 1986 in Kraft und gilt bis zum 31. Januar 1988. Erfolgt keine Kündigung von einer der unterzeichneten Parteien und zwar drei Monate vor Ablauf derselben, so behält dieser Vertrag seine Gültigkeit, ohne dass seine Gesamtdauer jedoch 3 Jahre überschreiten darf.
2. Nach der vorgesehenen Gültigkeitsdauer kann jedoch der Vertrag zum Ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Frist von 3 Monaten aufgelöst werden. Die Kündigung betrifft sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag.



3. Liegt eine Kündigung des Vertrages vor, bzw. ein Antrag auf Aufnahme von Verhandlungen zwecks Verbesserungen des Vertrages, so müssen gemäss dem Gesetz vom 12. Juni 1965 über die Kollektivverträge allenfalls Gespräche wenigstens 6 Wochen vor dem endgültigen Ablauf des Vertrages aufgenommen werden.
4. Eine erstmalige Kündigung dieses Vertrages kann zum 1. Oktober 1987 erfolgen.

Luxemburg, den 1. Februar 1986

Für die  
ASSOCIATION DES PATRONS ELECTRICIENS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
Marcel CHENNAUX, Präsident  
Paul SCHAAL, Generalsekretär

Für die  
VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN  
François SCHWEITZER, LCGB  
Eugène BAUSCH, OGB-L

---

ANLAGE

—

**LOHNKATALOG**

**Vertragliche Mindestlöhne – Basis 40 Stundenwoche**  
**Gültig ab 1. Februar 1986**

Gruppe:	Stundenlohn – Index 422,32
1. <i>Gesellen nach der Lehre:</i> die ersten 3 Jahre nach bestandener Gesellenprüfung	
im 1. Jahr nach der Lehre .....	190,00
im 2. Jahr nach der Lehre .....	202,00
im 3. Jahr nach der Lehre .....	214,00
2. <i>Gesellen mit wenigstens 3 Jahren Berufspraxis</i> nach bestandener Gesellenprüfung, also	
im 4. Jahr .....	230,00
im 5. Jahr .....	238,00
im 6. Jahr .....	250,00
3. <i>Vollwertige Gesellen</i> Gesellen im 7. Jahr oder mit Meisterdiplom .....	274,00
4. <i>Hilfsarbeiter</i>	
1. Arbeitsjahr .....	161,72 resp. 166,63
2. Arbeitsjahr .....	172,00
3. Arbeitsjahr .....	175,00
4. Arbeitsjahr .....	182,00
5. Arbeitsjahr .....	189,00

---

**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le métier de peintre entre la fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue pour le métier de peintre entre la fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG  
für das  
ANSTREICHERGEWERBE  
in Luxemburg  
abgeschlossen zwischen der  
« FEDERATION DES PATRONS PEINTRES ET VITRIERS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG »  
einerseits  
und den vertragschliessenden Gewerkschaften  
LËTZEBURGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)  
und  
ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L)  
andererseits  
gültig ab 1. Januar 1986

**Art. 1. – Sinn und Zweck**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für allé als Arbeitnehmer Beschäftigten des Luxemburger Anstreichergewerbes.

2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung, dient der Vertrag der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

#### **Art 2. – Geltungsbereich**

1. Der Vertrag ist gültig für allé im Grossherzogtum Luxemburg ausgeführten Anstreicherarbeiten in bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Handwerksbetriebe.
2. Er umfasst allé in diesen Betrieben beschäftigten Gesellen, Arbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter.

#### **Art 3. – Einstellung und Probezeit**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt sechs (6) Wochen. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt so viele Tage, wie die Probezeit Wochen enthält. Die Probezeit kann nicht erneuert werden.
4. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, so gilt dasselbe als definitiv vom Tage der provisorischen Einstellung an.

#### **Art 4. – Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden.
2. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren,
  - 8 Wochen bei 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren,
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahr an.
3. Treten die Fälle des vorgenannten Absatzes ein, so hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren.
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
4. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3, kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2 festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren,
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
5. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer kann diesem ausserdem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.
6. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
7. Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3 vorgesehenen Abgangsentschädigungen.

8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
9. Während der Kündigungsfrist entsprechend Abs. 1 und 2 kann der Arbeitnehmer bis zu insgesamt 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitssuchender bei der Arbeitsmarktverwaltung eingeschrieben hat.

#### **Art 5. – Fristlose Kündigung**

- A) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten zuschulden kommen lässt;
  - e) sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder hierzu die Absicht zum Ausdruck bringt;
  - g) ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei (3) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder sich trotz Verwarnung wiederholter Abwesenheiten schuldig macht;
  - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingt durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Ursache dem Arbeitgeber länger als 3 Arbeitstage bekannt war.

Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen und ist derselbe gegebenenfalls vorher anzuhören.

- B) Ohne vorherige fristgemässe Kündigung, d. h. noch vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtschluss lösen, wenn:
- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
  - b) die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
  - c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als 2 (zwei) aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als 3 (drei) Tagen innerhalb von vierzehn Tagen (aufeinanderfolgend) nicht arbeiten kann, d. h. feiern muss;
  - d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
  - e) ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden oder solche Arbeiten, die nicht zu seinem Wirkungsbereich bzw. Beruf gehören;
  - f) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
  - g) die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

#### **Art. 6. – Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. 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.
2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines Arbeitnehmermandates (z. B. als Ausschussangehöriger) oder auf Grund einer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme

an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit (nicht vor 26 Wochen).

3. Der fällige Lohn sowie die Endassungspapiere sind in allen Fällen von gesetzmässiger Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
4. Der Endassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige, den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
5. Für allé Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung der Arbeitsverhältnisse stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. – Arbeitszeit**

1. Grundsätzlich richtet sich die Arbeitszeit nach den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen und beträgt 40 Stunden pro Woche. Allé über die gesetzlich mögliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden gelten als Mehrarbeit und sind mit den in Art 16 aufgeführten Zuschlägen zu entschädigen.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass mit freien Samstagen verfahren werden kann.
3. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

#### **Art. 8. – Qualifikation und Einstufung**

1. Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund vorzulegender Bescheinigungen (z. B. Lehrausweise) und entsprechend den beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen.
2. Demgemäss gelten als:

- a) Lehrlinge: allé Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf des von diesem Vertrage erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
- b) Jungarbeiter: allé ungelernten Hilfsarbeiter bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, d. h. Jugendliche, die sich nicht in der Lehre gemäss a) befinden.
- c) Hilfsarbeiter: Arbeiter nach dem vollendeten 18. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation noch sonstige Berufskennnisse besitzen.
- d) Fachhilfsarbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitszeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben, bei wenigstens 4 Jahren Berufspraxis.
- e) Facharbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP), d. h. Handwerksgesellen in den ersten 4 Jahren nach der Lehre.  
 Fachhilfsarbeiter gemäss d) können in die 1. Stufe dieser Gruppe eingestuft werden, wenn sie wenigstens 5 Jahre Berufserfahrung nachweisen können oder wenn sie auf Grund von Lehrgängen eine durch ein entsprechendes Zeugnis sanktionierte Qualifikation besitzen.
- f) Berufsarbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP), d. h. Handwerksgesellen mit mindestens 4 Gesellenjahren.

Fachhilfsarbeiter gemäss d) können in diese Gruppe aufsteigen, wenn sie mindestens 10 Jahre Berufserfahrung nachweisen können.

#### **Art. 9. – Entlöhnung**

1. Gemäss Art 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst gemäss den für die Gehälter und Pensionen der Staatsbeamten geltenden bzw. gegebenenfalls später einzuführenden gesetzlichen Bestimmungen.

2. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen vorgenommen werden und müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden.
3. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat, welcher nicht überschritten werden darf. Die Lohnauszahlung kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Es werden halbmonatliche Vorschüsse gezahlt.
4. 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.
5. 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.
6. Die Lehrlingsentschädigung darf wegen des obligatorischen Schulbesuches nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheiten werden pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

#### **Art 10. – Löhne**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 8 Abs. 2 angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
2. Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
3. Die angeführten Tariflöhne entsprechen der verfahrenen 40-Stundenwoche und sind gemäss Art. 9 Abs. 1 den Indexschwankungen anzupassen.
4. Für jene Arbeitnehmer, die eine offensichtliche und erwiesene Mindestleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedrigerer Lohn gezahlt werden; jedoch sollte die vorgenommenen Reduzierung des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes 15% nicht übersteigen.
5. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen erfolgt gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.
6. Der bei der Lohngruppe angegebene Einstellungslohn gilt allgemein für die Ersteinstellung im Betrieb und darf längstens für die Dauer von 6 Monaten nach der Einstellung angewandt werden.
7. Arbeiter hingegen, die im selben Betrieb in den Qualifikationsgruppen steigen, fallen nicht unter die vorgenannten Bestimmungen, d. h. der jeweilige Stufenlohn steht denselben sofort zu.

#### **Art. 11. – Jugendarbeitsschutz**

1. 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, Überstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie die entsprechenden Zuschläge, Ruhepausen, ärztliche Untersuchungen usw., insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt werden.
2. Die Festsetzung der Stundenlöhne für jugendliche Arbeiter (Hilfsarbeiter unter 18 Jahren) erfolgt gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969. Demnach gelten im Vergleich zum Vollarbeiter bei gleichwertiger Arbeit auf demselben Arbeitsplatz für Jugendliche unter 18 Jahren prozentuale Mindestsätze, wie sie in der Anlage (Mindestlöhne) aufgeführt sind.

#### **Art 12. – Akkordarbeiten**

1. Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit der Belegschaft geleistet werden und gelten in der Regel nur als Ausnahmefälle.
2. Die Akkordlöhne sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Stundenloh-

nes erzielt wird. In jedem Fall ist der vereinbarte Stundenlohn zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht auf 100 Prozent seiner Leistung kommt.

3. Als Abschlagzahlung bei Akkordarbeit muss der Stundenlohn gezahlt werden.  
Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tag nach der Fertigstellung der betreffenden Arbeit zu erfolgen. Abrechnung und Zahlung des Überschusses erfolgen bei der nächsten Lohnzahlung.

#### **Art 13. – Arbeitsart und Arbeitsweise**

1. Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Als auswärtige Arbeiten gelten solche, die über 15 km vom Betrieb entfernt ausgeführt werden.
2. Für auswärtige Arbeiten gilt die Fahrzeit nach der Arbeitsstelle und zurück als Reisezeit. Sie wird als Arbeitszeit gezahlt, wird jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitszeit angerechnet.
3. Pausen für die Einnahme eines Imbisses, sowie die eventuelle Entschädigung von nachweisbaren Ausgaben für Kost bei auswärtigen Arbeiten, werden auf Betriebsebene, d. h. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.
4. 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.

#### **Art. 14. – Handwerkszeug und Materialtransport**

1. 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 besagter Handwerkszeuge.
2. Für den Transport des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber selbst Sorge zu tragen. In den Fällen, wo dies nicht zutrifft und der Arbeitnehmer den Transport besorgt, werden demselben die Transportkosten zurückerstattet. Zudem erhält der Arbeitnehmer für Fahrten zur Arbeitsstelle, welche über 8 km vom Betrieb entfernt ist, eine Entschädigung von wenigstens 3 Franken pro km.

#### **Art. 15. – Erschwerniszulagen und Gefahrenzuschläge**

1. Die in der Folge einzeln aufgezählten Arbeiten gelten als zuschlagberechtigt und sind mit einem jeweiligen Zuschlag von 10 Prozent zum Stundenlohn zu entschädigen:
  - Lackarbeiten und Farbspritzpistole;
  - Arbeiten mit gesundheitsschädlichen, ätzenden oder giftigen Stoffen;
  - Arbeiten mit Sandstrahl;
  - Arbeiten über 6 m Höhe an Dachgesimsen;
  - Fassadenanstriche, ausgeführt auf Ausziehleiter, ohne Gerüst = 10 Prozent auf die gesamte Fläche (Fensterläden und Fenster ausgenommen).
2. Für besonders schmutzige Arbeiten, z. B. Anstrich von Heizungskellern, alten Speichern usw. soll entsprechende Arbeitskleidung vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Gegebenenfalls ist das verschlissene Kleidungsstück vom Arbeitgeber zu ersetzen.

#### **Art. 16. – Mehrarbeit und aussergewöhnliche Arbeit – Bezahite Feiertage**

1. 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.
2. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden bzw. Ausnahmefällen und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen im voraus anmeldepflichtig.
3. Für vorgenannte Arbeiten sind noch folgende Zuschläge zu gewähren:
 

– für Überstunden bis 22.00 Uhr .....	25%
– für Sonntagsarbeit .....	50%
– für Feiertagsarbeit .....	100%
– für planmässige Nachtarbeit, d. h. nach Schichtenteilung .....	15%



4. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtsfeiertage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.

Arbeitnehmer, die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertag ohne vorherige gültige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, wo der Arbeiter mehr als 3 Tage während der dem Feiertag vorhergegangenen Période von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung der Arbeit ferngeblieben ist.

Die Entschädigung der gesetzlichen Feiertage, sowie die Bezahlung derselben, wenn an einem Feiertag gearbeitet wird, geschieht gemäss den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

#### **Art. 17. – Jahresurlaub und Sonderurlaub**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 26.7.1975 geregelt, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
2. Der jährliche Erholungsurlaub im Anstreicherhandwerk beträgt einheitlich 25 Arbeitstage zu 5 Tagen pro Woche.
3. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
4. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
5. Wenn der Arbeitnehmer wegen einer persönlichen Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Brader, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ohne Mobiliartransport ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter;
  - 6 Tage: bei der Heirat des Arbeitnehmers.

#### **Art. 18. – Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen**

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 eines im Betrieb verunglückten Arbeitnehmers, sowie bei behördlichen Erhebungen über Unglücksfälle im Betrieb;
- 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.

#### **Art. 19. – Treueprämie**

1. Dem Kollektivvertrag vom 1.6.1969 (Art. 24) enthaltenen Grundsatz entsprechend, zu gegebener Zeit über die Realisierung vertraglicher Zuwendungen zu verhandeln, sowie in Erwartung einer eventuellen gesetzlichen Regelung eines Urlaubsgeldes, sind die Vertragspartner übereingekommen, mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages vom 1.2.1974 eine Prämie für betriebstreue Arbeiter einzuführen.
2. Die nachfolgenden Bestimmungen beeinträchtigen in keiner Weise etwaige bereits bestehende vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährte Leistungen dieser Art an den Arbeiter, d. h. bestehende günstigere Bestimmungen dürften durch dieses Règlement nicht beeinträchtigt werden (s. Art. 22, sub 3 und 4 des Kollektivvertrages).

3. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens zwei (2) Jahren angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient.
4. Im Sinne dieser Bestimmung zählt die erforderliche Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens zwei (2) Jahre im Betrieb beschäftigt war.
5. Diese Treueprämie beträgt mindestens 1% des im ablaufenden Referenzjahr verdienten Gesamtlohnes. Zum Jahresbruttoverdienst gehören sowohl der Lohn normaler Arbeitsstunden als auch der Verdienst aus geleisteter Mehrarbeit und sonstigen Zuwendungen, die der Beitragsentrichtung zu den Sozialversicherungen unterliegen.
6. Tritt ein Arbeiter vor dem 1. Juli in den Dienst des Betriebes, so wird ihm zum 31. Dezember ein volles Dienstjahr angerechnet. Erfolgt der Eintritt nach dem vorgenannten Datum, so beginnt der Zeitpunkt der Verrechnung am darauffolgenden 1. Januar.
7. Arbeiter, die im Laufe des Jahres, sei es durch Erreichen der Altersgrenze, durch Arbeitsunfall oder durch Invalidität den Betrieb verlassen, erhalten diese Treueprämie trotzdem, errechnet auf der Basis des bis zum Betriebsaustritt verdienten Lohnes.
8. Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erforderlichen Dienstzeit von zwei Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.
9. Wenn nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber dasselbe binnen drei (3) Monaten wieder erneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen und der Arbeitnehmer geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.
10. Arbeitnehmer hingegen, die ihren Arbeitgeber ohne gesetzmässige Kündigung verlassen, verlieren das Anrecht auf die Auszahlung der für die bis zum Austritt anfallenden Prämie. Das gleiche gilt bei gerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.
11. Bei unentschuldigtem Fehlschichten im Referenzjahr, d. h. drei (3) und mehr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.
12. Es steht den Betrieben frei, bereits vor erfüllter zweijähriger Dienstzeit diese Prämie auszuzahlen. Jedoch sind in allen Fällen die diesbezüglichen Bestimmungen vorliegenden Reglements unabdingbar, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeiters abgeändert werden.

#### **Art. 20. – Verbot der Schwarzarbeit**

1. Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Urlaubs- und Feiertage darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Berufsverwandte Arbeit fällt ebenfalls unter das Verbot der Schwarzarbeit.
2. Arbeiter, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, können fristlos entlassen werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, gegebenenfalls noch andere legale Massnahmen zu ergreifen.
3. Bei erwiesener Schwarzarbeit kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22.4.1966 und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 3.8.1977 über das Verbot der Schwarzarbeit.

#### **Art. 21. – Besondere Bestimmungen, Schlichtung, Berufskommission**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Verhütung von Unfällen und unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.
2. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, den Sicherheitsanordnungen nachzukommen und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
3. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeiten in Räumen, in denen vorher Kranke untergebracht waren – demnach Ansteckungsgefahr besteht oder bestehen könnte – nur dann ausgeführt werden, wenn eine entsprechende Desinfizierung vorgenommen worden ist.

4. Bei Arbeiten in Neubauten und dgl. ist für einwandfreie hygienische Bedingungen Sorge zu tragen. Das gilt vor allem für das Vorhandensein von W.C. und Waschgelegenheit.
5. Verstösst ein Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages, so kommen die gesetzlich üblichen Massnahmen zur Anwendung.
6. 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.
7. 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. Sie verpflichten sich, alle Beschwerden objektiv zu prüfen.

#### **Art 22. – Schlussbestimmungen**

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.

#### **Art 23. – Vertragsdauer und Kündigung**

1. Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1.1.1986 in Kraft und läuft bis zum 31.12.1987.
2. Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens zum 1.10.1987 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten.
3. Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegenden Abkommens wird mit Veröffentlichung desselben im Mémorial wirksam.
4. Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens sechs (6) Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
5. Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 2, so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum ersten jeden Monats unter Beobachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. können Verhandlungen beantragt werden.
6. Die Partei, welche Verhandlungen beantragt bzw. künftig den Vertrag kündigt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Luxemburg, den 31. Dezember 1985

*Für die*  
**FEDERATION DES PATRONS PEINTRES  
 ET VITRIERS DU G.-D. DE LUXEMBOURG**  
 Aloyse DURBACH, Präsident

*Für die*  
**VERTRAGSSCHLIESSENDE GEWERKSCHAFTEN**  
 François SCHWEITZER, L.C.G.B.  
 Eugène BAUSCH, OGB-L

**Tarifliche Mindestlöhne – Fr/Std. / Index 422,32  
gültig ab 1.1.1986**

<i>Hilfsarbeiter</i>	<i>Fr/Std.</i>
im 1. Jahr . . . . .	161,73 resp. 166,63
im 3. Jahr . . . . .	168,30
im 4. Jahr . . . . .	175,70
<i>Fachhilfsarbeiter, also Hilfsarbeiter</i>	
im 5. Jahr die ersten 6 Monate . . . . .	179,45
vom 7.-12. Monat . . . . .	186,70
<i>Gesellen (Facharbeiter)</i>	
im 1. Jahr nach der Lehre:	
die ersten 6 Monate . . . . .	185,85
vom 7. Monat an oder	
nach 5 Jahren Praxis . . . . .	190,15
im 3. Jahr nach der Lehre:	
oder nach 7 Jahren Praxis . . . . .	207,15
<i>Berufsarbeiter</i>	
im 5. Jahr nach der Lehre:	
die ersten 6 Monate . . . . .	212,10
vom 7. Monat an oder	
nach 10 Jahren Praxis . . . . .	218,35
im 7. Jahr nach der Lehre . . . . .	225,15
im 9. Jahr nach der Lehre . . . . .	230,45
ab dem 10. Jahr nach der Lehre . . . . .	241,75

---

**Règlement grand-ducal du 13 juin 1986 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage entre les fédérations des patrons installateurs sanitaires et installateurs de chauffage du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail conclue pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage entre les fédérations des patrons installateurs sanitaires et installateurs de chauffage du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la confédération syndicale indépendante et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des métiers pour lesquels elle a été établie.

**Art 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Le Ministre du Travail,  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 13 juin 1986.  
**Jean**

KOLLEKTIVVERTRAG

für das

SANITÄR- und HEIZUNGSINSTALLATIONSHANDWERK

in Luxemburg

abgeschlossen zwischen den

FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS INSTALLATEURS SANITAIRES  
ET INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

einerseits

und den

vertragschliessenden Gewerkschaften

Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)

und

Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg (OGB-L)

andererseits

gültig ab 1.1.1986

### **Art. 1. – Vertragszweck**

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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

### **Art. 2. – Geltungsbereich**

Dieser Vertrag ist gültig

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

### **Art. 3. – Einstellung und Probezeit**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt 6 Wochen. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sechs (6) Tage. Die Probezeit kann nicht erneuert werden.
4. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, so gilt dasselbe als definitiv vom Tage der provisorischen Einstellung an.

### **Art. 4. – Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden.
2. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren;
  - 8 Wochen bei 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren;
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahre an.
3. Treten die Fälle des vorgenannten Absatzes ein, so hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne von 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
4. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3 kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2 festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren,
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
5. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer kann diesem ausserdem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.

6. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
7. Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3 vorgesehenen Abgangsentchädigungen.
8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
9. Während der Kündigungsfrist entsprechend Abs. 1 und 2 kann der Arbeitnehmer bis zu insgesamt 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. – Fristlose Kündigung**

- A) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann erfolgen wenn der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten zuschulden kommen lässt;
  - e) sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder hierzu die Absicht zum Ausdruck bringt;
  - g) ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während 3 (drei) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter Abwesenheiten resp. Nichteinhaltung der betriebsinternen Arbeitszeitreglung schuldig macht;
  - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrags verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bedingt durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Ursache dem Arbeitgeber länger als 3 Arbeitstage bekannt war.

Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind allé Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen und ist derselbe gegebenenfalls vorher anzuhören.

B) Ohne vorherige fristgemässe Kündigung d. h. noch vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtschluss lösen wenn:

- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
- b) ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
- c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als 2 (zwei) aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als 3 (drei) Tagen innerhalb von vierzehn aufeinanderfolgenden Tagen nicht arbeiten kann d. h. feiern muss;
- d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- e) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- f) die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

#### **Art 6. – Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. 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.



2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z. B. Ausschussangehöriger), oder auf Grund einer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit (nicht vor 26 Wochen).
3. Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von gesetzmässiger Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
4. Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
5. Für alle Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. – Arbeitszeit**

1. Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden pro Woche. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahren Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit entsprechendem Zuschlag zu entschädigen, mit Ausnahme der Nachholstunden, welche auch an Samstagen gestattet sind.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass mit freien Samstagen verfahren werden kann. Dringende Unterhalts- und Reparaturarbeiten oder Behebung von Pannen können auch ausserhalb der festgesetzten Betriebszeit ausgeführt werden. (Vergleiche Art. 11).

#### **Art. 8. – Entlohnung**

1. Gemäss Art. 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst.
2. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es werden 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.
3. Mit der Endverrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen. Die Lohnabrechnung muss den Monat, das Auszahlungsdatum, Adresse des Arbeitgebers und Name des Arbeitnehmers, die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge sowie die Abzüge so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit nachrechnen kann. Die Abrechnung ist vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen. Etwaige Einwände betr. ihre rechnerische Richtigkeit sind umgehend beim Arbeitgeber geltend zu machen.
4. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen. Sie sind auf der Lohnabrechnung gesondert aufzuführen.
5. Falls nicht anders gesetzlich geregelt, gilt die Berufsschulzeit als Arbeitszeit. Demgemäss dürfen Lehrlingsentschädigungen wegen Schulbesuches nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheiten hingegen werden pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.
6. Minderleistungsfähige Arbeitnehmer können nur dann unter dem Tariflohn bezahlt werden, wenn die entsprechenden Abzüge von der Gewerbeinspektion genehmigt sind, nachdem ein entsprechender Nachweis der Minderleistung vorliegt. Die Anrechnung etwaiger Renten gleich welcher Art ist bei der Lohnfestsetzung nicht statthaft.

#### **Art. 9. – Löhne**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 10 angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
2. Die durch diesen Vertrag (gemäss Anlage 2) definierten Stundenlöhne sind in einer Anlage zu diesem Abkommen aufgeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

3. Für jene Arbeitnehmer, die eine offensichtliche und erwiesene Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedrigerer Lohn gezahlt werden, jedoch sollte die vorgenommene Reduzierung des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes 15% nicht übersteigen (siehe Art 8 sub 6).
4. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen erfolgen gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.
5. Arbeiter hingegen, die im selben Betrieb in den Qualifikationsgruppen steigen, fallen nicht unter die vorgenannten Bestimmungen, d. h. der jeweilige Stufenlohn steht ihnen sofort zu.

#### **Art. 10. – Einstufung und Qualifikation**

- 1) Lehrlinge: Jugendliche, die auf Grund eines Lehrvertrages in einem anerkannten und von diesem Vertrag erfassten Lehrberuf ausgebildet werden.
- 2) Jungarbeiter: Arbeiter ohne Berufslehre, die als Hilfskräfte eingesetzt sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- 3) Ungelernte Arbeiter: Arbeiter mit vollendetem 18. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation noch sonstige Berufskennnisse besitzen (Hilfsarbeiter, Handlanger).
- 4) Angelernte Arbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitszeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen können, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben.
- 5) Gesellen: Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP in den ersten 2 Jahren nach der Lehre.
- 6) Berufsarbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP mit wenigstens 2 Gesellenjahren, sowie angelernte Arbeiter, die in diese Gruppe aufsteigen können, insofern sie wenigstens 6 Jahre Berufspraxis nachweisen können und entsprechende Berufskennnisse erworben haben.
- 7) Vollwertiger Berufsarbeiter: In der Regel Berufsarbeiter, die alle anfallenden Berufsarbeiten in voller Selbständigkeit ausführen, zusätzliche Verantwortung übernehmen sowie gegebenenfalls die Führung von Arbeiten übernehmen können z. B. solche, die den Meistertitel im jeweiligen Beruf besitzen,

#### **Art. 11. – Zuschläge für Mehrarbeit**

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

Als dringend sind z. B. anzusehen:

- a) im Heizungsfach: Reparatur an Gel- und Gasbrenner, Umwälzpumpen, Steueranlagen, Beheben von Rohrbrüchen usw.
- b) im Sanitärfach: Rohrbrüche, Verstopfungen, usw.

2. Für diesbezügliche Arbeiten sind nachfolgende Zuschläge auf die Stundenlöhne zu gewähren:

Überstunden .....	25%
Sonntagsarbeit .....	50%
Feiertagsarbeit .....	100%
Nachtarbeit (von 22.00 bis 6.00 Uhr) .....	50%
Planmässige Nachtarbeit (Schicht) .....	15%

#### **Art. 12. – Akkordarbeiten**

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

aus begründeter Ursache und im Einverständnis mit dem betreffenden Arbeitnehmer betriebsintern durchgeführt, so unterliegen die jeweiligen Preise den Indexschwankungen, d.h. bestehende Akkordpreise resp. festzulegende werden wie die effektiven Stundenlöhne gem. Art. 5 an den Index angepasst (siehe auch Anlage 1).

### **Art. 13. – Arbeitsbedingungen**

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 Waschgelegenheiten).
3. Der Arbeitnehmer haftet für das ihm anvertraute Arbeitsmaterial und Handwerkszeug und ist für Bruchschäden oder Verlust desselben, insofern nachweislich persönliches oder vorsätzliches Verschulden vorliegt, zum Selbstkostespreis persönlich haftbar.
4. Für öfentlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Für auswärtige Arbeiten wird die Fahrzeit (Reisezeit) vom Betriebssitz nach der Arbeitsstelle und zurück wie die Arbeitszeit bezahit, jedoch nicht als effektiv verfahrenre Arbeitsstunden angerechnet.
5. Als auswärtige Arbeiten gelten solche, die über 25 km vom Betriebssitz entfernt ausgeführt werden. Zur Berechnung der Entfernung gelten die öffentlichen Verkehrsmittel. Ausgaben für Reise, Kost und Wohnung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, falls Hin- und Rückfahrt nicht am selben Tage erfolgen können.
6. Für die 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 7,50 Franken pro Wegkilometer zu gewähren. Zudem erhält er, wenn er selbst für den Transport von umfangreichem Arbeitsmaterial Sorge trägt, eine monatliche Entschädigung von 500,- Franken.
7. 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 zu beenden.
8. Der Depannage-Dienstist in der Anlage 1 zu diesem Kollektivvertrag geregelt.

### **Art. 14. – Erschwerniszulagen**

Bei schmutzigen Arbeiten und bei solchen, die unter erschwerenden Bedingungen sowie Gefahren ausgeführt werden, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen Lohnzuschlag von 25%.

Die einen Zuschlag beanspruchenden Arbeiten werden nur entschädigt für die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich mit deren Ausführung beschäftigt war.

Die einzelnen Arbeiten, welche gemäss den Bestimmungen dieses Artikels zuschlagberechtigt sind, sind in der Anlage 1 aufgeführt.

### **Art. 15. – Die gesetzlichen Feiertage**

1. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.
2. Arbeitnehmer, die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertage ohne vorherige gültige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, wo der Arbeiter mehr als 3 Tage während der dem Feiertag vorhergegangenen Période von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung der Arbeit ferngeblieben ist.
3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen erfolgen gemäss den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1975.

4. Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer, neben der durch dieses Gesetz vorgesehenen Entschädigungen, Anrecht auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und zwar mit einem Zuschlag von 100% (Art. 11, 2).

#### **Art 16. – Jahresurlaub und Sonderurlaub**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 26. Juli 1975 geregelt und beträgt 25 Tage bei 5 Arbeitstagen pro Woche.
2. Um einen möglichst geregelten Arbeitsablauf zu gewährleisten sind die Arbeiter gehalten, ihren Urlaub beizeiten anzumelden. Ein (1) Urlaubstag soll spätestens 48 Stunden vorher angefragt werden, ein zweitägiger (2) Urlaub wenigstens zwei Wochen und ein Urlaub über einen längeren Zeitraum wenigstens 4 Wochen im voraus.  
Ein kollektiver Urlaub von wenigstens 12 Urlaubstagen wird in den Betrieben durchgeführt, beginnend am 1. Montag im August.
3. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
4. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubseneschädigung entzogen wird.
5. Wenn der Arbeitnehmer wegen einer persönlichen Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein gesetzlicher Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag: im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Brader, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim nachweisbaren Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ohne das gesamte Mobiliar ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter.
  - 6 Tage: bei der Heirat des Arbeitnehmers.
6. Für während der Arbeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen hat der Arbeitnehmer jährlich Anrecht auf 8 Stunden Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes, d. h. maximal 4 x 2 Stunden im Jahr.

#### **Art. 17. – Treueprämie**

1. Die nachfolgenden Bestimmungen beeinträchtigen in keiner Weise etwaige bereits bestehende vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährte Leistungen dieser Art an den Arbeiter, d. h. bestehende günstigere Bestimmungen dürfen durch diese Vereinbarung nicht beeinträchtigt werden.
2. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens drei (3) Jahren inklusiv Lehrzeit angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsbasis dient.
3. Im Sinne dieser Bestimmung zählt die erforderliche Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens drei (3) Jahre im Betrieb beschäftigt war.
4. Zum Jahresbruttoverdienst gehören sowohl der Lohn normaler Arbeitsstunden als auch der Verdienst aus geleisteter Mehrarbeit und sonstige Zuwendungen, die der Beitragsentrichtung zu den Sozialversicherungen unterliegen.
5. Die Treueprämie beträgt:
  - 0,5% des verdienten Gesamtlohnes nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - 1,0% des verdienten Gesamtlohnes nach 4-6 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - 1,5% des verdienten Gesamtlohnes nach 7-10 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - 2,0% des verdienten Gesamtlohnes nach 10 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit.

6. Tritt ein Arbeiter vor dem 1. Juli in den Dienst des Betriebes, so wird ihm zum 1. Dezember ein volles Dienstjahr angerechnet. Erfolgt der Eintritt nach dem vorgenannten Datum, so beginnt der Zeitpunkt für die Verrechnung am darauffolgenden 1. Januar.
7. Arbeiter, die im Laufe des Jahres, sei es durch Erreichen der Altersgrenze, durch Arbeitsunfall oder durch Invalidität, den Betrieb verlassen, erhalten die Treueprämie trotzdem, errechnet auf der Basis des bis zum Betriebsaustritt verdienten Lohnes.
8. Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erforderlichen Dienstzeit von fünf Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.
9. Wenn nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber dasselbe binnen drei (3) Monaten wieder erneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen, d. h. der Arbeitnehmer geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.
10. Arbeitnehmer hingegen, die ihren Arbeitgeber ohne gesetzmässige Kündigung verlassen, verlieren das Recht auf die Auszahlung der für die bis zum Austritt anfallenden Prämie. Das gleiche gilt bei gerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.
11. Bei unentschuldigtem Fehlschichten im Referenzjahr, drei (3) und mehr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.
12. Es steht dem Arbeitgeber frei, bereits vor erfüllter dreijähriger Dienstzeit die Prämie auszuzahlen. Jedoch sind in allen Fällen die diesbezüglichen Bestimmungen vorliegenden Réglementes unabdingbar, d. h. sie können nur zugunsten des Arbeiters abgeändert werden.

#### **Art. 18. – Verbot der Schwarzarbeit**

1. Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Urlaubs- und Feiertage darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Berufsverwandte Arbeit fällt ebenfalls unter das Verbot der Schwarzarbeit.
2. Arbeiter, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, können fristlos entlassen werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, gegebenenfalls noch andere légale Massnahmen zu ergreifen.
3. Bei erwiesener Schwarzarbeit kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26. Juli 1975, und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.  
Im übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977.

#### **Art. 19. – Abschlussbestimmungen**

1. Allé 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 Kollektivvertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer abändern. Sonderabmachungen und Betriebsordnungen dürfen mit diesem Vertrag nicht in 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 vertragschliessenden 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 Schmutzkonzurrenz, 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 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.

#### **Art. 20. – Vertragsdauer und Kündigung**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft, und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.
2. Der Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten erstmalig am 1. Oktober 1987 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 6 Wochen vor dessen Ablauf Verhandlungen aufzunehmen.
5. Die kündigende Partei hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine Vertragserneuerung bzw. Verbesserung dieses Vertrages vorzulegen.

Luxemburg, den 1. Januar 1986

*Für die*  
 FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS INSTALLATEURS  
 SANITAIRES ET INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE  
 Pitt GRETHEN, président central  
 Ady KIEFFER, section «CHAUFFAGE»  
 Marcel MOND, section « SANITAIRE »

*Für die*  
 VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN  
 Eugène BAUSCH, OGB-L  
 François SCHWEITZER, LCGB

-

### 1. Erschwerniszuschläge

Sind als zuschlagberechtigte Arbeiten zu betrachten und mit einem Aufschlag von 25% zu vergüten:

- 1.1. Auswechseln von Gliedern und Nippeln an gebrauchten Kesseln sowie Reinigen von gebrauchten Heizungsanlagen, Ausbauen von gebrauchten Klosetts und Abflussleitungen;
- 1.2. Arbeiten in schmutzigen Kanälen und Klosetts, Beseitigung von Verstopfungen an WC- und Urinalanlagen sowie allgemein allé Arbeiten, die unter erschwerten Bedingungen ausgeführt werden;
- 1.3. Allé Arbeiten im Sanitär- und Heizungsfach über 6 m Höhe, auf Ausziehleitern.

### 2. Akkordarbeiten

Die Vertragsparteien sind übereingekommen, im Prinzip keine Akkordarbeiten mehr durchzuführen. Werden solche trotzdem, aus begründeten Ursachen und im Einverständnis mit dem betreffenden Arbeitnehmer (s. Art. 12) betriebsintern durchgeführt, so unterliegen die jeweiligen Preise den Indexschwankungen, d. h. bestehende Akkordpreise resp. festzulegende werden, wie die effektiven Stundenlöhne gem. Art. 8 an den Index angepasst.

\_\_\_\_\_



### LOHNKATALOG (Anlage zu Artikel 9)

Tarifliche Mindestlöhne für Sanitär- und Heizungsinstallateure  
gültig ab 1.1.1986 (Fr./Stunde - Index 422,32)

#### 1. Ungelernte Arbeiter

im 1. Jahr .....	161,73	Fr/St. (166,63)
im 2. Jahr .....	162,25	(166,63)
im 3. Jahr .....	171,55	
im 4. Jahr .....	180,15	

#### 2. Jungarbeiter

in Prozenten des Stundenlohnes eines ungelerten Arbeiters (Gr. 1)		
- von 15-16 Jahren	60% .....	97,03 Fr/St. ( 99,98)
- von 16-17 Jahren	70% .....	113,21 (116,65)
- von 17-18 Jahren	80% .....	129,38
- ab 18 Jahren	100%	

#### 3. Angelernte Arbeiter

Arbeiter mit wenigstens 4 Jahren Praxis

im 5. Jahr .....	191,55
im 6. Jahr .....	195,65

#### 4. Gesellen (mit C.A.P.)

im 1. Jahr nach der Lehre .....	175,55
im 2. Jahr nach der Lehre .....	191,65

#### 5. Berufsarbeiter

im 3. Gesellenjahr .....	210,10
im 4. Gesellenjahr .....	222,75
im 5. Gesellenjahr .....	238,15
im 6. Gesellenjahr .....	250,50

#### 6. Vollwertiger Berufsarbeiter

selbständig Arbeitende der Gruppe 5 ..	267,20
--	--------