

KOLLEKTIVVERTRAG

06 / 2020



**Mobiles Personal und ortsgebundenes
technisches Personal von privaten
Bus- und Reisebusunternehmen**

**Gültig vom
30.01.2020 bis 30.01.2023**

Kontaktpersonen



Paul GLOUCHITSKI

Beigeordneter Gewerkschaftssekretär

☎ +352 49 94 24 230

☎ +352 691 733 023

✉ pglouchitski@lcgb.lu



ACAP

Association des Chauffeurs
d'Autobus Privés

✉ acap@lcgb.lu

LCGB

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



LCGB INFO-CENTER

Unterstützung im Arbeitsalltag

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu



LCGB HELPDESK

Unterstützung im Privatleben

☎ +352 49 94 24-333

🕒 Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ helpdesk@lcgb.lu



Mitgliederverwaltung

Administration

☎ +352 49 94 24-410 /-412

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

✉ membres@lcgb.lu

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR MOBILES PERSONAL UND ORTSGEBUNDENES TECHNISCHES PERSONAL VON PRIVATEN BUS- UND REISEBUSUNTERNEHMEN.

Geschlossen zwischen

der **Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l.** (Verband privater Bus- und Reisebusunternehmen Luxemburgs, im Folgenden „FLEAA“), vertreten durch Frank Schilling (Präsident), Jos Sales, Tom Stephany und Roland Heinisch (Vizepräsidenten des Verwaltungsrates) und Jean Clement (Mitglied des Verwaltungsrates),

auf der einen Seite

und

dem **Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond** (Christlicher Gewerkschaftsbund Luxemburg, im Folgenden „LCGB“), vertreten durch den stellvertretenden Gewerkschaftssekretär Paul Glouchitski, und dem **Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg** (Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg, im Folgenden „OGB-L“), vertreten durch den Zentralsekretär Sveinn Graas,

auf der anderen Seite.

Art. 1 – Zweck des Vertrags

Der Zweck des Vertrags besteht darin, den sozialen Frieden zu erhalten und geregelte Lohn- und Arbeitsbedingungen zu garantieren für

- mobiles Personal, wie in den Tarif Tabellen unten aufgeführt (Art. 22)
- ortsgebundenes technisches Personal, wie in den Tarif Tabellen unten aufgeführt (Art. 25)

unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und vorbehaltlich des verzögernden Charakters der Allgemeinverbindlicherklärung, zu deren Einholung sich die Vertragsparteien verpflichten.

Art. 2 – Geltungsbereich

Unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen über die Entsendung gilt dieser Kollektivvertrag zum einen

- für alle Unternehmen, die im Bereich der gewerblichen Personenbeförderung auf der Straße tätig sind und ihren Sitz oder eine Niederlassung auf dem Gebiet des Großherzogtums Luxemburg haben,

und zum anderen

- für alle nachstehend aufgeführten Personen, die in diesen Unternehmen beschäftigt sind:
 - a) Busfahrer/Reisebusfahrer, die im Besitz eines Führerscheins der Klassen D und D1 sind und gegebenenfalls über die Grundqualifikation gemäß der Richtlinie 2003/59/EG in ihrer geänderten Fassung verfügen;
 - b) Fahrer, die im Besitz eines Führerscheins der Klasse B sind, mit Ausnahme von Fahrern von Fahrzeugen, die mit einem Taxameter ausgestattet sind;
 - c) ortsgebundenes technisches Personal.

Dieser Vertrag gilt grundsätzlich für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass in den Arbeitsverträgen von Gelegenheitsarbeitern bzw. Teilzeitbeschäftigten von einigen Bestimmungen des vorliegenden Vertrags abgewichen werden kann.

Der Vertrag ist in vier Kapitel gegliedert:

Kapitel 1: Allgemeine Bestimmungen

Kapitel 2: Mobiles Personal

Kapitel 3: Ortsgebundenes technisches Personal

Kapitel 4: Schlussbestimmungen

Kapitel 1: Allgemeine Bestimmungen

Art. 3 – Einstellung

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag unterzeichnet der Arbeitnehmer bei der Einstellung einen Arbeitsvertrag, in dem unter anderem die Art der Beschäftigung, der Arbeitsort, der Lohn, die wöchentliche Arbeitszeit und eventuell die spezifischen Bedingungen des Unternehmens festgelegt werden. Darüber hinaus händigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie des geltenden Kollektivvertrags aus.

Art. 4 – Probezeit

Vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen gelten alle Lohnbestimmungen dieses Vertrags auch während der Probezeit. Es gilt Artikel L. 121-5 des Arbeitsgesetzbuchs.

Art. 5 – Pflichten des Arbeitnehmers

5.1. Alle Arbeitnehmer sind für die ordnungsgemäße und lautere Ausführung der ihnen übertragenen Arbeit verantwortlich. Sie können persönlich zur Verantwortung gezogen werden, um dem Arbeitgeber den Schaden zu ersetzen, der direkt oder indirekt durch die vorsätzliche Nichterfüllung der ihnen anvertrauten Aufgaben oder infolge von Fahrlässigkeit oder schwerwiegendem Verschulden verursacht wurde.

5.2. Bei jeder Abwesenheit vom Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen. Bei unvorhergesehenen Ereignissen wie Krankheit oder familiären Gründen, z. B. Tod des Ehegatten oder eines Verwandten ersten Grades, Entbindung, Krankenhausaufenthalt des Ehegatten, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.

Beantragt ein Arbeitnehmer vor Ablauf seines Krankheitsurlaubs bei seinem behandelnden Arzt eine Verlängerung seines Krankheitsurlaubs, so ist er verpflichtet, seinen Arbeitgeber am Tag der ärztlichen Untersuchung über diese Verlängerung zu informieren. Wenn der Arbeitnehmer seinen Krankheitsurlaub nicht verlängern muss, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber mindestens 24 Stunden vor Ablauf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über seine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu informieren.

5.3. Bestimmungen in Bezug auf den Konsum von Substanzen, die die Wachsamkeit, Konzentration und das Verhalten des Fahrers beeinträchtigen können.

5.3.1. Kein Fahrer darf unter dem Einfluss psychoaktiver Substanzen wie Drogen und Betäubungsmittel oder von Substanzen, die seine Wachsamkeit, seine Konzentration oder sein Verhalten beeinträchtigen können, seinen Dienst aufnehmen oder seinen Dienst verrichten.

5.3.2. Kein Fahrer darf unter Alkoholeinfluss den Dienst aufnehmen oder seinen Dienst verrichten. In dieser Hinsicht wird keine Toleranz gewährt.

5.3.3. Dem Fahrpersonal ist es untersagt, während der Fahrt Kopfhörer zu tragen.

Art. 6 – Beendigung des Arbeitsvertrags

6.1. Der Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gekündigt werden.

Gemäß Artikel L. 124-3 des Arbeitsgesetzbuchs lauten die Kündigungsfristen wie folgt:

Dienstalter	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Unter 5 Jahren	1 Monat	2 Monate
5 bis 10 Jahre	2 Monate	4 Monate

mindestens 10 Jahre	3 Monate	6 Monate
---------------------	----------	----------

Gemäß Artikel L. 124-7 des Arbeitsgesetzbuchs hat ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber entlassen wird, ohne dass dieser durch Artikel L. 124-10 des Arbeitsgesetzbuchs dazu berechtigt ist (schwerwiegender Grund), Anspruch auf eine Abfindung, die wie folgt festgelegt wird:

Dienstalter	Abfindung	Option*
Unter 5 Jahren	/	/
mindestens 5 Jahre	1 Monat	5 Monate
mindestens 10 Jahre	2 Monate	8 Monate
mindestens 15 Jahre	3 Monate	9 Monate
mindestens 20 Jahre	6 Monate	12 Monate
mindestens 25 Jahre	9 Monate	15 Monate
mindestens 30 Jahre	12 Monate	18 Monate

* Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten

6.2. Unter schwerwiegendem Verschulden im Sinne von Artikel L. 124-10 des Arbeitsgesetzbuchs ist ein Fehlverhalten zu verstehen, das die Fortsetzung der Arbeitsbeziehungen unmittelbar und unwiderruflich unmöglich macht. Die Beurteilung der Schwere der Handlungen, die die eine Partei der anderen vorwirft, liegt im vollständigen Ermessen der Richter. Grundsätzlich gilt alles, was strafrechtlich verboten ist, generell als schwerwiegendes Verschulden.

Die folgende Liste gilt unter jeglichem Vorbehalt. Schwerwiegendes Verschulden des Arbeitnehmers bedeutet u. a.:

6.2.1. wenn er vorsätzlich, grob fahrlässig oder trotz einer Warnung Sachschäden verursacht oder die Sicherheit des Unternehmens, seine eigene Sicherheit oder die Sicherheit Dritter gefährdet;

6.2.2. wenn er seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder wenn er sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten, es sei denn, diese Anordnungen würden für den Arbeitnehmer zu einer unehrlichen oder rechtswidrigen Handlung im Sinne des Kollektivvertrags führen;

6.2.3. wenn er wiederholt und trotz wiederholter Warnungen seines Arbeitgebers ohne triftigen Grund den Arbeitsplan oder die Vereinbarung mit dem Auftraggeber nicht einhält;

6.2.4. wenn er sich am Arbeitsplatz oder bei der Ausübung seiner Arbeit Tätlichkeiten oder schwerer Beleidigungen gegenüber einem Vorgesetzten, einem Kollegen oder einer dritten Person, mit der er in einer beruflichen Beziehung steht, schuldig macht;

6.2.5. wenn er die ihm anvertraute Arbeit offenkundig schlecht oder unbefriedigend ausführt;

6.2.6. wenn er sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen schuldig macht;

6.2.7. wenn er nachweislich unter Einfluss von Alkohol oder Aufputschmitteln (Drogen, Medikamentenmissbrauch usw.) ein Fahrzeug führt. Der Konsum von Alkohol oder Aufputschmitteln unmittelbar vor und während der Arbeit ist verboten;

6.2.8. wenn er ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund oder ohne vorherige Benachrichtigung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleibt;

6.2.9. wenn er seine Einstellung durch falsche Angaben über seine Fähigkeiten erwirkt hat oder wenn er dem Arbeitgeber Angaben über seine Fähigkeiten vorenthalten hat;

6.2.10. wenn ihm behördliche Genehmigungen wie das berufliche Befähigungszeugnis (früher CATP), der Führerschein oder die Arbeitserlaubnis entzogen wurden;

6.2.11. wenn er trotz schriftlicher Mahnungen seine Einnahmen, Fahrscheine, Tachoscheiben oder Fahrerkarte nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen aushändigt;

6.2.12. wenn er wiederholt gegen die vom Personalausschuss mitgeteilten Bestimmungen der Geschäftsordnung des Unternehmens verstößt.

6.3. Die folgende Liste gilt unter jeglichem Vorbehalt. Unter schwerwiegendem Verschulden des Arbeitgebers im Sinne von Artikel L. 124-10 des Arbeitsgesetzbuchs ist unter anderem Folgendes zu verstehen:

6.3.1. wenn er sich gegenüber dem Arbeitnehmer Tätlichkeiten oder schwerer Beleidigungen schuldig macht;

6.3.2. wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsmangel oder Störungen im Unternehmen gezwungen ist, seine Arbeit für mehr als zwei aufeinanderfolgende Tage oder für mehr als drei Tage innerhalb eines Zeitraums von 14 aufeinanderfolgenden Tagen einzustellen;

6.3.3. wenn dem Arbeitnehmer die ausstehenden Löhne vorenthalten werden oder wenn seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherung nicht gewahrt werden;

6.3.4. wenn dem Arbeitnehmer fortlaufend Arbeiten übertragen werden, die nicht in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fallen und darüber hinaus erniedrigender oder schikanöser Natur sind;

6.3.5. wenn vom Arbeitnehmer verlangt wird, unehrliche oder gesetzeswidrige Arbeiten zu verrichten;

6.3.6. im Allgemeinen, wenn der Arbeitgeber die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags nicht einhält.

Art. 7 – Entlohnung

7.1. Monatslöhne

Die in den Tarif Tabellen in Kapitel 2 und 3 angegebenen Löhne entsprechen der monatlichen Entlohnung der unter den Kollektivvertrag fallenden und auf Vollzeitbasis beschäftigten Arbeitnehmer.

Sofern im Teilzeitarbeitsvertrag nicht anders angegeben, basiert der Monatslohn prinzipiell auf einer 40-Stunden-Woche.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird der Lohn proportional zur Beschäftigungsquote angepasst.

Das Dienstalter basiert auf der Anzahl der in dem unter diesen Vertrag fallenden Sektor und in derselben Funktion geleisteten Dienstjahre. Unter Funktion ist die in den Artikeln 22 und 25 unten festgelegte Funktion zu verstehen, die ohne Unterbrechung der Führerscheinklasse ausgeübt wurde.

Bei der Berechnung des Dienstalters von mobilem Personal oder ortsgebundenem technischem Personal wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Unterbrechungen der Berufstätigkeit (außer Elternzeit)

und/oder

- Dienstjahre in einem Unternehmen, das nicht unter diesen Kollektivvertrag fällt.

7.2. Lohnabrechnung

Die monatliche Lohnabrechnung muss folgende Daten enthalten:

- die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und die Höhe des fälligen Bruttolohns;
- die Anzahl der Überstunden, einschließlich der Zuschläge;
- die Anzahl der sonntags geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich der Zuschläge;
- die Anzahl der nachts geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich der Zuschläge;

- die Anzahl der an Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich der Zuschläge;
- die Angabe der Urlaubstage und der Krankheitstage;
- die Sozialabgaben;
- den für die Berechnung der Urlaubstage erhöhten Stundensatz;
- die beruflichen Spesen;
- die Prämien für die Gesamtschichtdauer und andere mögliche Lohnzuschläge;
- die Anzahl der Ruhe- und Feiertage;
- die Dienstaltersstufe;
- das Einstellungsdatum;
- die detaillierte Übersicht der Gesamtschichtzeiten und Arbeitsstunden pro Tag.

Die oben genannten Angaben, die nicht in die Lohnabrechnung aufgenommen werden können, werden in einem Anhang aufgeführt, der dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird.

7.3. Lohnauszahlung

Die Lohnauszahlung muss am Ende eines jeden Kalendermonats erfolgen.

Die Prämien und Zuschläge für Feiertage, Sonntage und Nachtarbeit werden mit dem Basislohn des Monats ausbezahlt, der auf den Monat folgt, in dem die Leistungen erbracht wurden.

7.4. Beanstandungen

Irrtümer bei der Auszahlung der Löhne müssen unverzüglich berichtigt werden. Irrtümer in der Lohnabrechnung müssen spätestens bei der nächsten Lohnabrechnung behoben werden.

Art. 8 – Sonntagsarbeit, Feiertage und Nachtarbeit

8.1. Sonntagsarbeit

Die Sonntagsarbeit wird gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 231-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs geregelt und entlohnt.

Für die Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 70 % auf die Arbeitszeit fällig.

8.2. Zuschlag für die Arbeit an Feiertagen

Die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten erforderlich ist, wird gemäß den Bestimmungen in L. 232-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs geregelt und entlohnt.

Fällt der Feiertag mit einem Werktag zusammen, wird die Arbeit wie folgt entlohnt:

- Basislohn;
- Arbeitsstunden (oder Kompensationsstunden);
- Zuschlag von 100 % für Arbeitsstunden.

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag, wird die Arbeit wie folgt entlohnt:

- Basislohn;
- Arbeitsstunden (oder Kompensationsstunden);
- Zuschlag von 170 % für Arbeitsstunden.

Unter „Kompensationsstunden“ ist der bezahlte Freizeitausgleich für die an einem Feiertag geleisteten Arbeitsstunden zu verstehen.

Gesetzliche Feiertage sind: Neujahr (1. Januar), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Europatag (9. Mai), Nationalfeiertag (23. Juni), Mariä Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), 1. und 2. Weihnachtstag (25. und 26. Dezember).

8.3. Zuschlag für Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gelten die zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Für Nachtarbeit, die auf ausdrückliche Anweisung des Unternehmens geleistet wird, fällt ein Lohnzuschlag von 15 % an.

Es ist zu beachten, dass die Nachtarbeit nicht mit der Nachtzeit zu verwechseln ist (Artikel 16.1c).

Art. 9 – Urlaub

9.1. Anrecht auf Urlaub

9.1.1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 26 Arbeitstage Jahresurlaub.

Es gelten die Bestimmungen der Artikel L. 233-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Urlaubsansprüche anteilmäßig nach der Beschäftigungsquote berechnet.

Der Antrag des Arbeitnehmers auf Urlaub muss schriftlich eingereicht werden.

Beträgt der beantragte Urlaub mehr als eine Woche und bezieht sich der Antrag auf das laufende Jahr, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Antrag innerhalb eines Monats schriftlich zu beantworten.

Bei Anträgen auf Urlaub von einer Woche oder weniger muss der Arbeitgeber innerhalb von 8 Tagen schriftlich antworten.

9.1.2. Während Reisen oder Ausflügen ins Ausland kann dem Fahrer kein Urlaub gewährt werden.

9.2. Zusatzurlaub

9.2.1. Als Ausgleich für eine eventuell nicht eingehaltene wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden (einschließlich Urlaubsstunden oder krankheitsbedingter Ausfallstunden) wird ein Zusatzurlaub wie folgt gewährt:

1-6 Mal	1 Tag
7-14 Mal	2 Tage
15-21 Mal	3 Tage
22-28 Mal	4 Tage
29-35 Mal	5 Tage
über 35 Mal	6 Tage

9.2.2. Nach 23 Dienstjahren wird der Jahresurlaub gemäß Art. 7.1 auf 28 Tage erhöht. Nach 30 Dienstjahren wird der Jahresurlaub gemäß Art. 7.1 auf 29 Tage erhöht.

9.3. Sonderurlaub

Ein Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen der Arbeit fernbleiben muss, hat gemäß Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzbuchs Anspruch auf Sonderurlaub.

9.4. Kontrolle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über den gesetzlichen Urlaub der Arbeitnehmer in seinem Dienst Buch zu führen.

Das Verkehrsunternehmen ist gehalten, die Dienstpläne für mindestens zwei Jahre, nach Fahrer geordnet, aufzubewahren. Die Aufbewahrung kann elektronisch erfolgen. Das Unternehmen legt den Kontrollbeamten auf Verlangen die Dienstpläne vor und händigt sie ihnen aus.

Art. 10 – Arbeitspausen

Unbeschadet der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über Lenk- und Ruhezeiten ist eine Pause für alle Arbeitnehmer vorgeschrieben, die mehr als 6 Stunden durchgehend arbeiten.

Die Arbeitszeit wird durch eine Pause von 30 Minuten unterbrochen, wenn die Gesamtarbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden beträgt, und von mindestens 45 Minuten, wenn die Gesamtarbeitszeit mehr als 9 Stunden beträgt.

Diese Arbeitspausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens fünfzehn Minuten unterteilt werden.

Art. 11 – Gleichstellung der Geschlechter

Gemäß Artikel L. 225-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs garantieren die Unternehmen Männern und Frauen den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Ebenso gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel L. 251-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs für die Einstellung, den beruflichen Aufstieg, die berufliche Orientierung, die Ausbildung, die berufliche Fort- und Weiterbildung und Umschulungen.

Die verschiedenen Posten und Karrieremöglichkeiten stehen beiden Geschlechtern gleichermaßen offen. Die Bewertung der geleisteten Arbeit und die Beförderungsperspektiven beziehungsweise der Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens sind weder vom Geschlecht des Arbeitnehmers noch von der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) abhängig, soweit die dienstlichen Notwendigkeiten dies erlauben. Der Zugang zu Führungspositionen steht Arbeitnehmern beider Geschlechter offen. Die Vertragsparteien erkennen an, dass es unterschiedliche Modelle gibt, das Berufsleben und das Privatleben zu vereinbaren, und werden von Fall zu Fall die Anfragen zur Anpassung der Arbeitsformen analysieren, soweit die dienstlichen Notwendigkeiten dies erlauben.

Art. 12 – Rassismus und Diskriminierung

12.1. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, tatsächlicher oder angenommener Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer Nationalität, Hautfarbe oder ethnischen Gruppe ist untersagt.

12.2. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund einer der im vorstehenden Absatz genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

12.3. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Orientierung, einer tatsächlichen oder angenommenen Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nationalität, ethnischen Gruppe oder aufgrund der Hautfarbe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

12.4. Unbeschadet der besonderen Bestimmungen über sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz gilt Belästigung als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Absatz 12.1, wenn unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem der dort genannten Gründe mit dem Ziel oder der Wirkung auftreten, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Demütigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

12.5. Jedes Verhalten, das darin besteht, eine Person aufzufordern, Personen aus einem der in Absatz 12.1 genannten Gründe zu diskriminieren, gilt als Diskriminierung.

Art. 13 – Sexuelle Belästigung

In Übereinstimmung mit Band II, Titel IV, Kapitel V des Arbeitsgesetzbuchs ist die sexuelle Belästigung verboten.

Als sexuelle Belästigung werden jegliche Verhaltensweisen, jegliche Gesten oder Äußerungen definiert, die laut Artikel L. 245-2 des Arbeitsgesetzbuchs verboten sind.

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verpflichten sich, am Arbeitsplatz jegliches Verhalten, jegliche Gesten oder Äußerungen zu unterlassen, die einen sexuellen Bezug haben oder auf dem Geschlecht beruhen und die Würde einer Frau oder eines Mannes am Arbeitsplatz grob verletzen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass jede sexuelle Belästigung, die in seinem Unternehmen auftritt und von der er Kenntnis erlangt, unverzüglich eingestellt wird.

Der Arbeitgeber hat auch dafür zu sorgen, dass unternehmensfremde Personen, die jedoch mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, jegliche sexuelle Belästigung von Beschäftigten unterlassen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich alle ihnen persönlich bekannten Tatsachen zu melden, die als sexuelle Belästigung eingestuft werden könnten.

Maßnahmen zur Beendigung der sexuellen Belästigung dürfen nicht zum Nachteil des Belästigungsopfers getroffen werden.

Darüber hinaus dürfen das Opfer einer sexuellen Belästigung sowie die Person/en, die vor Gericht ausgesagt oder dem Arbeitgeber sexuelle Belästigungen gemeldet hat/haben, daher keinen Maßnahmen unterworfen werden, die ihre Rechte beeinträchtigen. Gleichmaßen darf der Arbeitgeber seine Entscheidung, die die Rechte eines Arbeitnehmers berührt, nicht auf die Duldung oder Ablehnung des Letzteren einer oder mehrerer Handlungen sexueller Belästigung stützen, deren Opfer er geworden ist.

Handlungen sexueller Belästigung stellen eine schwerwiegende Verletzung dieses Vertrags und des Arbeitsvertrags dar und können als solche, unbeschadet anderer Sanktionen, einschließlich strafrechtlicher Sanktionen, zur Entlassung des/der Urheber(s) der sexuellen Belästigung führen.

Art. 14 – Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung

Die nach den gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften erforderliche persönliche Schutzausrüstung ist dem Arbeitnehmer unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Ausrüstung unter allen Umständen zu nutzen, die gesetzlich und durch interne Vorschriften des Unternehmens oder der Auftraggeber vorgeschrieben sind. Er haftet persönlich für jegliche Schäden, die ihm selbst oder Dritten aus der Nichtbenutzung dieser Ausrüstung entstehen.

Verlangt das Unternehmen das Tragen einer Uniform oder von Arbeitskleidung, so stellt es diese dem Arbeitnehmer kostenlos zur Verfügung.

Bei Verlust oder vorzeitigem Verschleiß dieser Arbeits- oder persönlichen Schutzkleidung aufgrund von unsachgemäßer Handhabung oder offensichtlichem Wartungsmangel kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine finanzielle Beteiligung für deren Ersatz oder Reparatur verlangen.

Art. 15 – Führerschein

Der Arbeitnehmer, dessen Besitz eines Führerscheins eine wesentliche Bedingung des Arbeitsvertrags darstellt, hat den Arbeitgeber unverzüglich über jede Einschränkung, jeden Entzug oder das Ende der Gültigkeit seines Führerscheins zu informieren.

Bei einem Verlust von mindestens 4 Punkten für Verstöße, die das Unternehmen zu vertreten hat, sind die Kosten und die Arbeitszeit für die Teilnahme an der Schulung, die eine Rückgewinnung der Punkte ermöglicht, von dem Unternehmen zu tragen.

Kapitel 2: Mobiles Personal

Dieses Kapitel gilt für alle Arbeitnehmer, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben.

Art. 16 – Arbeitszeit des mobilen Personals

16.1. Definitionen

Für die Zwecke dieses Kollektivvertrags gelten folgende Definitionen:

a) „Arbeitszeit“: der gesamte Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, in dem der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Aufgaben oder Tätigkeiten wahrnimmt, d. h.:

- die für sämtliche Tätigkeiten im Straßenverkehr aufgewendete Zeit. Diese Tätigkeiten beinhalten in Übereinstimmung mit Artikel 3 der Richtlinie 2002/15/EG Folgendes:

- i) das Fahren;
- ii) das Be- und Entladen;
- iii) Hilfe beim Ein- und Aussteigen der Fahrgäste;
- iv) die Reinigung und technische Wartung, unter der Voraussetzung, dass diese Arbeiten nützlich und notwendig sind;
- v) sonstige Arbeiten, die dazu dienen, die Sicherheit des Fahrzeugs, der Ladung und der Fahrgäste zu gewährleisten oder die gesetzlichen oder behördlichen Formalitäten zu erledigen, die einen direkten Zusammenhang mit der gerade ausgeführten spezifischen Transporttätigkeit aufweisen, einschließlich der Überwachung der Be- und Entladung und der Erledigung von administrativen Formalitäten;
- vi) die Vorbereitung des Fahrzeugs und seine Überführung ins Busdepot;
- vii) die Erledigung von administrativen Aufgaben wie die Abrechnung und die Aushändigung der Einnahmen, die Unterzeichnung der Fahrzeugregister und die Einreichung von Dienstunterlagen;
- viii) die 15 Minuten vor der tatsächlichen Abfahrtszeit gemäß Artikel 16.6..

- die Zeiträume, in denen das mobile Personal nicht frei über seine Zeit verfügen kann und sich an seinem Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine normale Arbeit wieder aufzunehmen und bestimmte mit dem Dienst verbundene Aufgaben auszuführen, insbesondere Wartezeiten beim Be- oder Entladen, wenn deren voraussichtliche Dauer nicht im Voraus bekannt ist.

Wartezeiten gelten daher als Arbeitszeit, wenn unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn der Wartezeit bzw. innerhalb eines angemessenen Zeitraums, der Arbeitnehmer:

- entweder keine Anweisungen oder Informationen von seinem Arbeitgeber oder gegebenenfalls von seinem Vertreter, dem Auftraggeber oder einer anderen Person erhalten hat, die befugt ist, dem Arbeitnehmer Anweisungen zu geben.

- oder er sich nicht auf normalerweise verfügbare Informationen beziehen kann.

Von der Arbeitszeit ausgenommen sind Pausenzeiten, Ruhezeiten im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 oder anderer nationaler Vorschriften sowie die in diesem Artikel genannten Bereitschaftszeiten.

b) „Bereitschaftszeiten“: andere Zeiten als Arbeitszeiten, Pausenzeiten und Ruhezeiten, in denen das mobile Personal nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, sich jedoch bereithalten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge zu leisten.

Folgendes gilt als Bereitschaftszeit:

- Zeiträume von weniger als 2 Stunden, in denen der Arbeitnehmer ein per Fähre oder Zug transportiertes Fahrzeug begleitet;
- Wartezeiten an den Grenzen;
- Wartezeiten aufgrund von Fahrverboten;
- Wartezeiten, wenn der Arbeitnehmer eine Anweisung oder Information von seinem Arbeitgeber, seinem Vertreter, dem Auftraggeber oder einer Person erhalten hat, die befugt ist, dem Arbeitnehmer Anweisungen zu geben, oder wenn er sich auf normalerweise verfügbare Informationen über die voraussichtliche Dauer der Wartezeit beziehen kann;
- für Arbeitnehmer, die im Team fahren, die Zeit, die sie während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbringen.

Folgende Zeiten werden nicht als Bereitschaftszeit betrachtet:

- Zeiten, über die der Arbeitnehmer frei verfügen kann;
- für Mahlzeiten aufgewendete Zeiten;
- Pausen und Ruhezeiten gemäß der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 oder nationalen Ausnahmeregelungen;
- Zeiträume von über 2 Stunden, in denen der Arbeitnehmer ein Fahrzeug begleitet, das per Fähre oder Zug transportiert wird, vorausgesetzt, er verfügt über eine Schlafkabine.

c) „Nachtzeit“: der Zeitraum zwischen null und fünf Uhr.

Es ist zu beachten, dass die Nachtzeit nicht mit der Nachtarbeit zu verwechseln ist (Artikel 8.3.).

Gemäß Artikel L. 214-6 des Arbeitsgesetzbuchs darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten, sobald der Arbeitnehmer während der Nachtzeit zur Nachtarbeit aufgefordert wird.

Von dieser Beschränkung kann nur in Ausnahmefällen und nur aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation gemäß den Bestimmungen einer großherzoglichen Verordnung, die auf Stellungnahme des Staatsrates hin zu erlassen ist, abgewichen werden.

Diese Beschränkung gilt nicht, wenn die Fahrt mit zwei Fahrern durchgeführt wird, unbeschadet jedoch der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 oder anderer nationaler Ausnahmeregelungen.

d) „Gesamtschichtdauer“ (Amplitude): der Zeitraum zwischen zwei täglichen Ruhezeiten oder zwischen einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit.

e) „Nachtarbeit“: jede Arbeitstätigkeit, die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetzbuch durchgeführt wird.

f) „Woche“: der Zeitraum zwischen Montag 00:00 Uhr und Sonntag 24:00 Uhr.

g) „Pause“: jeder Zeitraum, in dem ein Fahrer nicht fahren oder andere Aufgaben wahrnehmen darf und der ausschließlich der Erholung dient.

h) „Tägliche Ruhezeit“: der Tagesabschnitt, in dem ein Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann und der eine „regelmäßige tägliche Ruhezeit“ oder eine „reduzierte tägliche Ruhezeit“ sein kann:

- „regelmäßige tägliche Ruhezeit“: jede Ruhezeit von mindestens elf Stunden. Diese regelmäßige tägliche Ruhezeit kann auch in zwei Teilen genommen werden, von denen der erste eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens drei Stunden und der zweite eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens neun Stunden umfassen muss;
- „reduzierte tägliche Ruhezeit“: jede Ruhezeit von mindestens neun Stunden, aber weniger als elf Stunden;

i) „Wöchentliche Ruhezeit“: ein wöchentlicher Zeitraum, in dem ein Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann und der eine „regelmäßige wöchentliche Ruhezeit“ oder eine „reduzierte wöchentliche Ruhezeit“ umfasst;

- „regelmäßige wöchentliche Ruhezeit“: jede Ruhezeit von mindestens 45 Stunden;
- „reduzierte wöchentliche Ruhezeit“: jede Ruhezeit von weniger als 45 Stunden, die vorbehaltlich der in Artikel 8 Absatz 6 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 genannten Bedingungen auf eine Mindestzeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden verkürzt werden kann;

j) „Überstunden“: Im Bereich des vorliegenden Kollektivvertrags gibt es zwei Arten von Überstunden, die wie folgt definiert werden:

- Überstunden der Gesamtschichtdauer: die Stunden, die die in Artikel 18 unten festgelegte Gesamtschichtdauer überschreiten.
- Überstunden der Arbeitszeit: die Arbeitsstunden, die über die von den Parteien festgelegten monatlichen Grenzen der Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, wie in Artikel 20 unten definiert.

16.2. Arbeitsplan

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitspläne zu erstellen und diese den Arbeitnehmern rechtzeitig mitzuteilen. Änderungen sind zulässig, sofern der Arbeitgeber sie den Arbeitnehmern rechtzeitig bekannt gibt. Auf diese Weise informiert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nach Möglichkeit 48 Stunden vor Arbeitsbeginn über den endgültigen Arbeitsort und die endgültige Arbeitszeit.

16.3. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

16.3.1. Für Arbeitnehmer, die im Straßenverkehr tätig sind und dabei Fahrzeuge nutzen, die für die Beförderung von mehr als neun Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind, ist die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt, berechnet auf den Bezugszeitraum von vier Monaten, begrenzt, wobei die wöchentliche Arbeitszeit für sich genommen 60 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Dauer des Bezugszeitraums kann durch Beschluss des Unternehmens unter Anhörung des Personalausschusses verkürzt werden, wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit und die Wochenarbeitszeit für sich genommen 48 bzw. 60 Stunden nicht überschreiten dürfen.

16.3.2. Für Arbeitnehmer, die im Straßenverkehr tätig sind und dabei Fahrzeuge nutzen, die für die Beförderung von maximal 9 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind, ist die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt.

BEITRITTSERKLÄRUNG

(wird vom LCGB ausgefüllt)

FORMULAR BITTE IN GROSSBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

Ich Unterzeichnete(r):

Name:

Vorname:

Straße: N°:

Postleitzahl: Wohnort: Land:

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

Geburtsort: Nationalität:

Privattelefon: Private E-Mail:

Arbeitgeber Name:

Adresse: (Strasse / Postleitzahl / Ort)

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

Code BIC/SWIFT:

IBAN:

Wiederholender Bankeinzug: monatlich halbjährlich jährlich

Mandat Core Sepa Direct Debit

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

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

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

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

Zahlungsempfänger

Identifikationsnummer

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

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

Ausgeführt in _____, am _____ Unterschrift _____

VORTEILE DER LCGB-MITGLIEDSCHAFT



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

Der LCGB in den Betrieben:

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

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

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

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

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

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

Auf Ebene der Wirtschaft und der Beschäftigung:

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

Für seine Mitglieder:

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

Information, Beratung, Unterstützung

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

Berufliche Weiterbildung

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

Zusatzleistungen

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

Internationale Kooperationen

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

16.4. Arbeitszeitenregister

Das Unternehmen führt ein Register über die Arbeitszeiten.

Das Register enthält:

- alle in diesem Artikel festgelegten Tätigkeiten des Arbeitnehmers;
- nicht-mobile Tätigkeiten, die keine Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Beförderung von Personen auf der Straße darstellen;
- alle mobilen Tätigkeiten, die auf Fahrzeugen ausgeführt werden, die für die Beförderung von maximal 9 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind.

Das Arbeitszeitenregister, die Fahrtenberichte, die von der Fahrzeugeinheit oder der Fahrerkarte heruntergeladenen Daten und deren Ausdrücke sowie gegebenenfalls Ausdrücke, Dienstpläne und Fahrtenblätter sind nach Ablauf des Zeitraums mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren.

Auf Verlangen stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie dieser Dokumente zur Verfügung.

Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel L.414-1 des Arbeitsgesetzbuchs haben die Personalausschüsse das Recht, informiert zu werden und zu Anweisungen und Aufgaben Stellung zu nehmen, die in dem Dienstfahrplan enthalten sind. Im Falle einer Uneinigkeit über einen Dienstfahrplan, von dem mindestens dreimal berichtet wurde, dass er in Anbetracht der geltenden Gesetzgebung oder des geltenden Kollektivvertrags unmöglich durchzuführen ist, kann der in Artikel 26 dieses Kollektivvertrags vorgesehene und definierte paritätische Ausschuss angerufen werden, um die Streitigkeit beizulegen.

16.5. Berechnung der Arbeitszeit

Ein Vollzeitbeschäftigter darf keinen zweiten Arbeitsvertrag abschließen, es sei denn, sein Arbeitgeber hat dies ausdrücklich genehmigt.

Wenn der Arbeitnehmer für mehr als einen Arbeitgeber arbeitet, muss die Arbeitszeit aufaddiert werden.

Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber zu informieren, wenn er außerhalb seiner beruflichen Tätigkeit Beförderungsleistungen erbringt, die den nationalen Sozialvorschriften oder denen der Europäischen Union unterliegen.

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Teilzeitarbeitsvertrags beschäftigt ist, ist gehalten, seinen Arbeitgeber zu informieren, sobald er einen zweiten Arbeitsvertrag abschließt. Sofern zwischen den Arbeitgebern nicht anders vereinbart, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jedem seiner Arbeitgeber die für den anderen Arbeitgeber geleisteten Arbeitsstunden auf monatlicher Basis zur Verfügung zu stellen.

16.6. Dienstantritt

Die Fahrer sind verpflichtet, ihre Arbeit mindestens 15 Minuten vor der geplanten Abfahrtszeit aufzunehmen und ihre Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Diese 15 Minuten zählen als Arbeitszeit. Die Zeit, die für das An- und Entkleiden sowie für das Waschen und die Toilette benötigt wird, gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 17 – Lenk- und Ruhezeiten

17.1. Für Arbeitnehmer, die im Straßenverkehr tätig sind und dabei Fahrzeuge nutzen, die für die Beförderung von über 9 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind, werden die Lenk- und Ruhezeiten durch die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 in ihrer geänderten Fassung und gegebenenfalls durch nationale Ausnahmeregelungen geregelt,

insbesondere durch die großherzogliche Verordnung vom 19. Oktober 2018, die sogenannte „50-Kilometer-Verordnung“.

Wenn ein Fahrer dies wünscht, können die täglichen Ruhezeiten entfernt vom Standort an Bord des Fahrzeugs genommen werden, vorausgesetzt, das Fahrzeug ist mit geeigneten Schlafmöglichkeiten für jeden Fahrer ausgestattet und steht still.

17.2. Arbeitnehmer, die im Straßenverkehr tätig sind und dabei Fahrzeuge nutzen, die für die Beförderung von maximal 9 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind und deren tägliche Arbeitszeit 8 Stunden überschreitet, haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden. Sie erhalten eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden während jedes Zeitraums von 7 Tagen.

Für diese Kategorie von Arbeitnehmern werden die Arbeitszeiten mit den am besten geeigneten Mitteln erfasst.

17.3. Die folgenden Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer, die mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Vollzeit beschäftigt sind.

Soweit es die Arbeitsorganisation im Unternehmen zulässt, hat der Fahrer mindestens einmal im Monat Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Ruhetage, von denen einer mit einem Sonntag zusammenfällt, sofern der Fahrer nichts anderes vereinbart.

Ruhetage sind so zu planen, dass in einem Kalenderjahr mindestens 17 Ruhetage mit einem Sonntag zusammenfallen, sofern der Fahrer nichts anderes vereinbart.

Bei Ausflügen und Fahrten ins Ausland hat der Arbeitgeber das Recht, maximal 2 Tage wöchentlicher Ruhezeit festzulegen, unter der Bedingung, dass der Fahrer einen Tag vollständig zur freien Verfügung hat. Die Aufenthaltskosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

17.4. Die Fahrer von Fahrzeugen zur Personenbeförderung im Linienverkehr, deren Fahrstrecke nicht mehr als 50 Kilometer beträgt, müssen die in den Artikeln 6 bis 9 und 12 festgelegten Bestimmungen der oben genannten Verordnung (EG) Nr. 561/2006 mit folgenden Abweichungen einhalten, wobei die Definitionen von Artikel 4 dieser Verordnung Anwendung finden:

- a) im Dienstfahrplan geplante Pausen müssen mindestens acht Minuten betragen;
- b) die Summe dieser Pausen muss mindestens ein Sechstel der im Dienstfahrplan festgelegten täglichen Lenkzeit betragen;
- c) bei einer ununterbrochenen Lenkzeit von viereinhalb Stunden muss der Fahrer eine Pause von mindestens fünfundvierzig Minuten einlegen.

Zu diesem Zweck erstellt das Verkehrsunternehmen für jeden Fahrer einen Dienstfahrplan, der den Namen, den Standort, die zu fahrenden Strecken, die vorgesehenen Fahrzeuge, die Lenkzeiten, andere Aufgaben, Pausen und Bereitschaftszeiten enthält.

Art. 18 – Gesamtschichtdauer (Amplitude)

18.1. Definitionen

Zum richtigen Verständnis der folgenden Abschnitte sollten die folgenden Definitionen beachtet werden.

Linienbetrieb: Fahrten, die im Rahmen der Verkehrsnetze RGTR, AVL, TICE und CFL und auf Antrag von Gemeindeverwaltungen, Schulen und Organisationen durchgeführt werden, sowie alle regelmäßigen Fahrten, die mindestens einmal wöchentlich innerhalb des Bezugsmonats und von Unternehmen eigenständig bis zu einem Radius von 50 km über das luxemburgische Staatsgebiet hinaus durchgeführt werden.

Gelegenheitsverkehr: Fahrten, die nicht der Definition des Linienbetriebs entsprechen.

18.2. Länge der Gesamtschichtdauer

18.2.1. Grundsätzlich wird eine Gesamtschichtdauer von 10 Stunden nicht überschritten:

- wenn der tägliche Dienstfahrplan vollständig in Übereinstimmung mit den in der großherzoglichen Verordnung vom 19. Oktober 2018, der sogenannten „50-Kilometer-Verordnung“, vorgesehenen Ausnahmeregelungen geplant wird

und

- keine 45-minütige Pause enthält, die in voller Länge genommen oder in eine Pause von mindestens fünfzehn Minuten, gefolgt von einer Pause von mindestens dreißig Minuten, unterteilt wird.

In diesem Fall wird die Überschreitung der Gesamtschichtdauer von 10 Stunden automatisch als Überstunden der Gesamtschichtdauer betrachtet.

18.2.2. Grundsätzlich wird eine Gesamtschichtdauer von 11 Stunden nicht überschritten:

- wenn der tägliche Dienstfahrplan in Übereinstimmung mit den in der großherzoglichen Verordnung vom 19. Oktober 2018, der sogenannten „50-Kilometer-Verordnung“, vorgesehenen Ausnahmeregelungen geplant wird

und

- eine Pause von mindestens 45 Minuten enthält, die in voller Länge genommen oder in eine Pause von mindestens fünfzehn Minuten, gefolgt von einer Pause von mindestens dreißig Minuten, unterteilt wird. In diesem Fall wird die Überschreitung der Gesamtschichtdauer von 11 Stunden automatisch als Überstunden der Gesamtschichtdauer betrachtet.

18.2.3. Grundsätzlich wird eine Gesamtschichtdauer von 12 Stunden nicht überschritten, wenn die im geplanten täglichen Dienstfahrplan vorgesehenen Pausen Artikel 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 entsprechen. In diesem Fall wird die Überschreitung der Gesamtschichtdauer von 12 Stunden automatisch als Überstunden der Gesamtschichtdauer betrachtet.

18.3. Gelegenheitsverkehr

18.3.1. Unbeschadet von Artikel 18.3.2 werden im Gelegenheitsverkehr, wenn die Gesamtschichtdauer 12 Stunden überschreitet, die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden der Gesamtschichtdauer betrachtet.

18.3.2. Wenn die Gesamtschichtdauer vollständig oder überwiegend im Rahmen eines Gelegenheitsverkehrs geleistet wird, wird der Zeitraum zwischen der 11. und der 14. Stunde (einschließlich) nicht berücksichtigt.

18.4. Der Zeitraum zwischen zwei Gesamtschichtzeiten, den der Fahrer ohne zu fahren in einem Bus oder Zug auf einer Hin- oder Rückfahrt verbringt, wird zu 2/3 als Gesamtschichtdauer gezählt.

18.5. Das Unternehmen händigt dem Fahrer spätestens bei der Ausgabe der Lohnabrechnung eine monatliche Aufstellung der tatsächlich geleisteten Gesamtschichtzeiten aus.

18.6. Prämie für die Gesamtschichtdauer

Unbeschadet der in Artikel 18.3.2 beschriebenen Fälle hat der Fahrer, wenn die tatsächlich geleistete Gesamtschichtdauer 11 Stunden überschreitet, Anspruch auf eine Pauschalprämie in Höhe von 5,43 € (Index 834,76) für diesen Arbeitstag. Diese Prämie wird auf 8,38 € (Index 834,76) angehoben, wenn die Gesamtschichtdauer 12 Stunden überschreitet. Diese Prämie wird bei der Berechnung der Lohnzuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit, Feiertage und Nachtarbeit nicht berücksichtigt.

Art. 19 – Bezahlte Arbeitszeit

19.1. Definition

Unbeschadet der in Artikel 19.3. unten festgelegten Regeln umfasst die bezahlte Arbeitszeit die in Artikel 16.1.a) aufgeführten Tätigkeiten.

19.2. Wöchentliche Arbeitszeit

Die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt auf Basis der 40-Stunden-Woche.

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf durchschnittlich 5 Tage verteilt; es gilt Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, insbesondere Absatz 6.

19.3. Berechnung der täglichen Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 8 Stunden, berechnet über den Bezugszeitraum des Kalendermonats.

19.3.1. Wenn der Tagesplan vollständig gemäß den in der großherzoglichen Verordnung vom 19. Oktober 2018, der sogenannten „50-Kilometer-Verordnung“, vorgesehenen Ausnahmeregelungen geplant wird und keine 45-minütige Pause enthält, die in voller Länge genommen oder in eine Pause von mindestens fünfzehn Minuten, gefolgt von einer Pause von mindestens dreißig Minuten, unterteilt wird, werden mindestens 8 Arbeitsstunden angerechnet, wenn die Gesamtschichtdauer 10 Stunden erreicht oder überschreitet.

19.3.2. Wenn der Tagesplan in Übereinstimmung mit den in der großherzoglichen Verordnung vom 19. Oktober 2018, der sogenannten „50-Kilometer-Verordnung“, vorgesehenen Ausnahmeregelungen geplant wird und eine Pause von mindestens 45 Minuten enthält, die in voller Länge genommen oder in eine Pause von mindestens fünfzehn Minuten, gefolgt von einer Pause von mindestens dreißig Minuten, unterteilt wird, werden mindestens 8 Arbeitsstunden angerechnet, wenn die Gesamtschichtdauer 11 Stunden erreicht oder überschreitet.

19.3.3. Wenn der geplante Fahrplan bei einem überwiegend im Linienbetrieb erbrachten Dienst Pausen gemäß Artikel 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 vorsieht, werden mindestens 7 Arbeitsstunden angerechnet, wenn die Gesamtschichtdauer 11 Stunden erreicht oder überschreitet. Wenn diese Gesamtschichtdauer 12 Stunden erreicht oder überschreitet, werden mindestens 8 Arbeitsstunden angerechnet.

19.3.4. Bei Diensten, die überwiegend im Rahmen des Linienbetriebs erbracht werden, werden für Arbeitnehmer, die im Straßenverkehr tätig sind und dabei Fahrzeuge nutzen, die für die Beförderung von weniger als 10 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind, mindestens 7 Arbeitsstunden angerechnet, wenn die Gesamtschichtdauer 11 Stunden erreicht oder überschreitet. Wenn die Gesamtschichtdauer 12 Stunden erreicht oder überschreitet, werden mindestens 8 Arbeitsstunden angerechnet.

19.3.5. Bei einem überwiegend im Gelegenheitsverkehr geleisteten Dienst werden mindestens 8 Stunden angerechnet, wenn die Gesamtschichtdauer 14 Stunden erreicht oder überschreitet.

19.3.6. Beträgt die Gesamtschichtdauer weniger als 6 Stunden, wird die Anzahl der zu bezahlenden Arbeitsstunden um eine Stunde erhöht, ohne dass die Gesamtanzahl der angerechneten Arbeitsstunden die Gesamtanzahl von 6 Stunden übersteigt.

19.4. Im Dienstfahrplan vorgesehene Unterbrechungen von weniger als 30 Minuten gelten nicht als Arbeitsunterbrechung und sind daher als Arbeitszeit zu betrachten.

19.5. Der Zeitraum zwischen zwei Gesamtschichtzeiten, den der Fahrer ohne zu fahren in einem Bus oder Zug auf der Hin- oder Rückfahrt verbringt, wird zu 1/3 als Arbeitszeit gezählt.

Art. 20 – Überstunden

Das Unternehmen führt eine Abrechnung aller Arbeitsstunden durch, wie im vorherigen Artikel festgelegt. Wird die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit überschritten, können diese Stunden

spätestens innerhalb eines Monats durch Freizeit ausgeglichen werden oder sie werden als Überstunden vergütet.

Alle Stunden, die die in Artikel 18 festgelegte Gesamtschichtdauer überschreiten, werden ebenfalls als Überstunden betrachtet. Werden im Laufe des Monats allerdings die in Artikel 19 festgelegten Arbeitsstunden und die in Artikel 18 definierte Gesamtschichtdauer überschritten, so werden die Überstunden der Gesamtschichtdauer oder die Überstunden der Arbeitszeit nur einmal berücksichtigt, und zwar die größere Anzahl von Überstunden.

Der anwendbare Überstundensatz ist auf 40 % festgelegt.

Art. 21 – Berufliche Spesen

21.1. Wenn der Zeitraum zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeit 6 Stunden überschreitet, hat der Fahrer Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungszulage von 3,25 € pro Tag.

Wenn die Verpflegungskosten im Gelegenheitsverkehr nicht vom Arbeitgeber oder einem Dritten übernommen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pauschalzulage von 9,50 € pro Hauptmahlzeit.

Die Kosten für die Übernachtung, die nicht von einem Dritten übernommen werden, sind vom Arbeitgeber zu tragen.

21.2. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeit an einem anderen als dem in seinem Arbeitsvertrag vorgesehenen Ort aufzunehmen oder zu beenden, so sind die zusätzlichen Kosten, auch für die aufgewendete Zeit, vom Arbeitgeber zu tragen.

Ist die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Ort des Dienstantritts größer als die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Firmensitz, werden die zusätzlichen Kilometer, die der Arbeitnehmer zurücklegen muss, mit 0,25 €/km vergütet, wobei die Berechnung der Fahrzeit auf einem stündlichen Mittelwert von 50 km/h basiert.

Art. 22 – Löhne

Lohnerhöhungen finden ab dem nächsten vollen Arbeitsmonat Anwendung.

Ab dem Datum der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrags sind die Mindestlöhne wie folgt festgelegt (Index 834,76).

22.1. Tariftabelle für Busfahrer (Führerschein D); Stand: 1. Februar 2020

Die nachstehende Tariftabelle berücksichtigt die ausgehandelte Erhöhung um 1 %. Eine Erhöhung um 0,5 % tritt am 1. Februar 2021 in Kraft, eine zweite Erhöhung um 0,5 % tritt am 1. Februar 2022 in Kraft.

Lohnstufe	Besoldungsgruppe	Dienstjahre	Löhne
1		1. Jahr	3258,98
2	1	2. Jahr	3366,13
	2	3. Jahr	3366,13
3	1	4. Jahr	3472,91
	2	5. Jahr	3472,91
	3	6. Jahr	3472,91
4	1	7. Jahr	3580,19

	2	8. Jahr	3580,19
	3	9. Jahr	3580,19
5	1	10. Jahr	3686,93
	2	11. Jahr	3686,93
	3	12. Jahr	3686,93
6	1	13. Jahr	3740,48
	2	14. Jahr	3740,48
	3	15. Jahr	3740,48
7	1	16. Jahr	3794,05
	2	17. Jahr	3794,05
	3	18. Jahr	3794,05
8	1	19. Jahr	3847,61
	2	20. Jahr	3847,61
	3	21. Jahr	3847,61
9	1	22. Jahr	3901,11
	2	23. Jahr	3901,11
	3	24. Jahr	3901,11
10		Ab dem 25. Jahr	3954,46

22.2. Tariftabelle für Fahrer von Fahrzeugen, die für die Beförderung von über 9 Personen, aber maximal 17 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind (Führerschein D1); Stand: 1. Februar 2020.

Die nachstehende Tariftabelle berücksichtigt die ausgehandelte Erhöhung um 1 % und eine pauschale Erhöhung um 20 EUR ab Lohnstufe 6.1. Eine Erhöhung um 0,5 % tritt am 1. Februar 2021 in Kraft, eine zweite Erhöhung um 0,5 % tritt am 1. Februar 2022 in Kraft.

Lohnstufe	Besoldungsgruppe	Dienstjahre	Löhne
1		1. Jahr	2255,88
2	1	2. Jahr	2448,09
	2	3. Jahr	2448,09
3	1	4. Jahr	2640,28
	2	5. Jahr	2640,28
	3	6. Jahr	2640,28
4	1	7. Jahr	2736,39

	2	8. Jahr	2736,39
	3	9. Jahr	2736,39
5	1	10. Jahr	2832,49
	2	11. Jahr	2832,49
	3	12. Jahr	2832,49
6	1	13. Jahr	2950,92
	2	14. Jahr	2950,92
7		Ab dem 15. Jahr	2970,92

22.3. Tariftabelle für Fahrer von Fahrzeugen, die für die Beförderung von maximal 9 Personen, einschließlich des Fahrers, ausgelegt oder dauerhaft entsprechend ausgestattet sind (Führerschein B); Stand: 1. Februar 2020.

Die nachstehende Tariftabelle berücksichtigt die ausgehandelte Erhöhung um 2,5 % und eine pauschale Erhöhung um 20 EUR ab Lohnstufe 9.1.

Lohnstufe	Besoldungsgruppe	Dienstjahre	Löhne
1	1	1. Jahr	2195,54
	2	2. Jahr	2195,54
	3	3. Jahr	2195,54
2		4. Jahr	2218,03
3		5. Jahr	2321,07
4		6. Jahr	2385,15
5		7. Jahr	2445,54
6		8. Jahr	2505,92
7		9. Jahr	2566,30
8	1	10. Jahr	2626,69
	2	11. Jahr	2626,69
	3	12. Jahr	2626,69
9	1	13. Jahr	2646,69
	2	14. Jahr	2646,69
10		Ab dem 15. Jahr	2666,69

Art. 23 – Grundqualifikation und Weiterbildung

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 5. Juni 2009 in seiner geänderten Fassung sind Fahrer, die im Besitz eines vor dem 10. August 2009 ausgestellten Führerscheins der Kategorien D1, D1 + E,

D oder D + E oder eines gleichwertigen Führerscheins sind, von der Verpflichtung zur Grundqualifikation oder zur beschleunigten Grundqualifikation befreit;

sie unterliegen lediglich der Weiterbildungspflicht.

Inhaber der oben aufgeführten Führerscheine, die nach dem 10. August 2009 ausgestellt wurden, müssen die Grundqualifikation oder die beschleunigte Grundqualifikation, die mit einem Zeugnis abgeschlossen werden, absolvieren. Fahrer, die entweder eine Grundqualifikation oder eine beschleunigte Grundqualifikation absolviert haben, müssen sich innerhalb von fünf Jahren nach Ausstellung des Zeugnisses über die Grundqualifikation einer ersten Weiterbildung unterziehen.

Die Weiterbildung muss innerhalb von fünf Jahren nach Ausstellung des Zeugnisses, das die Weiterbildung bescheinigt, wiederholt werden.

Die Kosten für die freien Tage, die für die Weiterbildung notwendig sind, werden von dem Unternehmen getragen.

Kapitel 3: Ortsgebundenes technisches Personal

Dieses Kapitel gilt für ortsgebundenes technisches Personal des Unternehmens, dessen Hauptbeschäftigung vorwiegend manuelle Tätigkeiten beinhaltet.

Art. 24 – Arbeitszeiten und Bezugszeitraum

Die normale Arbeitszeit ist auf 40 Stunden pro Woche festgelegt. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden.

Die Länge des Bezugszeitraums und die Ermittlung der Überstunden werden gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs festgelegt.

Art. 25 – Löhne

Lohnerhöhungen finden ab dem nächsten vollen Arbeitsmonat Anwendung.

Ab dem Datum der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrags sind die Mindestlöhne wie folgt festgelegt (Index 834,76).

25.1. Tariftabelle für technisches Personal, dessen Funktion einen DAP (früher CATP) erfordert; Stand: 1. Februar 2020.

Die nachstehende Tariftabelle berücksichtigt die ausgehandelte Erhöhung um 2,5 %.

Lohnstufe	Besoldungsgruppe	Dienstjahre	Löhne
1		1. Jahr	2634,65
2	1	2. Jahr	2634,65
	2	3. Jahr	2634,65
3	1	4. Jahr	2634,65
	2	5. Jahr	2634,65
	3	6. Jahr	2634,65
4	1	7. Jahr	2634,65
	2	8. Jahr	2634,65
	3	9. Jahr	2634,65
5	1	10. Jahr	2634,65

	2	11. Jahr	2634,65
	3	12. Jahr	2634,65
6	1	13. Jahr	2634,65
	2	14. Jahr	2634,65
	3	15. Jahr	2634,65
7	1	16. Jahr	2683,31
	2	17. Jahr	2683,31
	3	18. Jahr	2683,31
8	1	19. Jahr	2783,70
	2	20. Jahr	2783,70
	3	21. Jahr	2783,70
9	1	22. Jahr	2883,90
	2	23. Jahr	2883,90
	3	24. Jahr	2883,90
10		Ab dem 25. Jahr	2985,84

25.2. Tariftabelle für technisches Personal, dessen Funktion keinen DAP erfordert (Hilfsarbeiter, Kuriere usw.); Stand: 1. Februar 2020.

Die nachstehende Tariftabelle berücksichtigt die ausgehandelte Erhöhung um 2,5 %

Lohnstufe	Dienstjahre	Index 834,76
1	Ab dem ersten Jahr	2195,54

Kapitel 4: Schlussbestimmungen

Art. 26 – Auslegung des Vertrags

Für die Beilegung von Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit der Auslegung des Vertrags entstehen können, wird ein paritätischer Ausschuss gebildet, der für die Auslegung des Vertrags zuständig ist. Dieser Ausschuss besteht aus 4 Delegierten, die die Arbeitgeber vertreten, sowie 4 Delegierten, die die Arbeitnehmer vertreten. Der paritätische Ausschuss tritt bei Bedarf zusammen.

Art. 27 – Schlichtung

Gelingt es diesem Ausschuss nicht, eine Einigung herbeizuführen, so wird die Streitigkeit gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen dem Nationalen Schlichtungsamt beziehungsweise den Arbeitsgerichten vorgelegt.

Art. 28 – Laufzeit des Vertrags

Der Vertrag tritt am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft und läuft nach 36 Monaten aus.

Wenn der Kollektivvertrag am Ende der Laufzeit nicht erneuert wird, bleiben seine Bestimmungen gültig, bis ein neuer Vertrag unterzeichnet wird.

Jede Partei kann diesen Kollektivvertrag mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen.

Ausschließlich der in französischer Sprache verfasste Kollektivvertrag ist rechtlich bindend.

Dieser Vertrag wird in 5 Exemplaren unterzeichnet. Jede der Vertragsparteien erhält ein Exemplar. Ein Exemplar wird bei der Arbeitsaufsicht hinterlegt, ein weiteres Exemplar wird an das Landesschlichtungsamt übermittelt.

Luxemburg, den 30. Januar 2020

für die FLEAA

Frank Schilling

Jos Sales

Roland Heinisch

Tom Stephany

Jean Clement

Für den LCGB

für den OGB-L

Paul Glouchitski

Sveinn Graas

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU