

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR TRANSPORT UND LOGISTIK

01.02.2010 - 31.03.2011



OGB•L

www.ogbl.lu

Bei Streitigkeiten gilt der französische Text.

INHALTSVERZEICHNIS

Art. 1	Zweck des Vertrags	4	Art. 22	Nacharbeit	24
Art. 2	Geltungsbereich	4	Art. 23	Register	25
KAPITEL I: ALLGEMEINE VERORDNUNGEN					
Art. 3	Rechte und Pflichten	5	Art. 24	Berechnung der Dauer	26
Art. 4	Auflösung des Arbeitsvertrages	7	Art. 25	Grundqualifikation	26
Art. 5	Teilzeitbeschäftigung	10	Art. 26	Lenk- und Ruhezeit	27
Art. 6	Urlaub	10	Art. 27	Gefahrguttransport	27
Art. 7	Arbeitskleidung und Ausstattung zur persönlichen Sicherheit	12	Art. 28	Verbot bestimmter Arten des Entgeltes	28
Art. 8	Das Heben von schweren Frachten	12	Art. 29	Arbeitsunterbrechung im Ausland	28
Art. 9	Personalausschuss	13	Art. 30	Spesen und Kilometergeld	28
Art. 10*	Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit und Nacharbeit	15	Art. 31	Lohntarif der mobilen Arbeitnehmer	30
Art. 12*	Lohnzahlung	16	Art. 32	Gesamtschichtdauer (Amplitude)	34
Art. 13	Berufliche Spesen	17	Art. 33	Überstunden	36
Art. 14	Index	18	KAPITEL III: DAS ORTSGEBUNDENE PERSONAL		
Art. 15	Gleichberechtigung der Geschlechter	18	Art. 34	Arbeitsdauer und Referenzperiode	36
Art. 16	Rassismus und illegale Diskriminierung	18	Art. 35	Lohntarife	37
Art. 17	Sexuelle Belästigung	19	KAPITEL IV: SCHLUSSBESTIMMUNGEN		
KAPITEL II: DIE MOBILEN ARBEITNEHMER					
Art. 18	Arbeitszeit	20	Art. 36	Auslegung der Vereinbarung	37
Art. 19	Höchstarbeitszeit	22	Art. 37	Schlichtung und Behebung von Streitigkeiten	38
Art. 20	Bereitschaftszeit	23	Art. 38	Dauer des Vertrages	38
Art. 21	Arbeitspausen	24	Kontakt		40

**Artikel 11 fehlt nicht, der Fehler obliegt einer falschen Numerierung im Originaltext des Kollektivvertrages.*

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR TRANSPORT UND LOGISTIK

Art. 1 Zweck des Vertrags

Die Vereinbarung bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse, die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, sowie die Wahrung des sozialen Friedens für alle unter Artikel 2 aufgezählten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und unter der aufschiebenden Bedingung der von den Vertragspartnern anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Art. 2 Geltungsbereich

Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel L.141-1 - L.141-4 des Arbeitsgesetzbuches, betreffend die Umsetzung der Entsenderichtlinie 96/71/EG, gilt der vorliegende Kollektivvertrag für die mobilen Arbeitnehmer, für das Reinigungspersonal, für die Lagerverwalter, die Handlanger und für die Handwerker, welche beschäftigt werden mittels eines Arbeitsvertrags in einem Unternehmen, dessen Hauptsitz oder Zweigstelle sich im Großherzogtum Luxemburg befindet und die eine der folgenden Tätigkeiten auf Rechnung Dritter ausübt:

- Gütertransport mittels Kraftfahrzeugen;
- Umzüge und Industrieumzüge;
- Kurier- /Eilgutdienste;
- Lagerung;
- Seefracht;
- Logistik.

Die vorliegende Vereinbarung ist in vier Kapitel untergliedert:

- erstes Kapitel: allgemeine Verordnungen;
- zweites Kapitel: mobile Arbeitnehmer;
- drittes Kapitel: Reinigungspersonal, Lagerverwalter, Handlanger und Handwerker;
- viertes Kapitel: Schlussbestimmungen.

KAPITEL I: Allgemeine Verordnungen

Art. 3 Rechte und Pflichten

3.1. *Vorschriften beim Einstellen*

Beim Einstellen erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, in dem folgende Punkte festgehalten werden:

- Name und Adresse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- das Beginndatum des in Kraft tretenden Arbeitsvertrages;
- gegebenenfalls die Dauer des Arbeitsvertrages;
- die Art der Beschäftigung, und gegebenenfalls, die Beschreibung der Funktionen und der zugeteilten Aufgaben des Arbeitnehmers im Augenblick der Einstellung, unbeschadet einer späteren Neuzuteilung;
- die normale wöchentliche Arbeitsdauer;
- für das ortsgebundene Personal die normale Arbeitszeit;
- für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, die Aufteilungen der Arbeitsdauer pro Tag während einer Woche oder pro Woche und gegebenenfalls, die Bedingungen, die Begrenzungen und die Modalitäten in denen man Überstunden leisten kann;
- der Haupteinsatzort und gegebenenfalls die Orte der Dienstaufnahme;
- die normale Arbeitszeit des Arbeitnehmers;
- das Grundgehalt, und gegebenenfalls die Gehaltszuschläge, die Prämien, die Gratifikationen oder die vereinbarten Beteiligungen;
- die Gehaltskategorie;
- die Dauer der vorgesehenen Probezeit;
- die Abweichungsklausel oder -zulagen, die die Parteien vereinbart haben;
- der Verweis auf den Kollektivvertrag für Transport und Logistik.

Im Moment der Unterschrift des Vertrages überreicht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Exemplar des Kollektivvertrages.

3.2. Probezeit

Die Dauer der Probezeit ist durch Artikel L.121-5 des Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Die Probezeit ist wie folgt festgelegt worden:

- Maximum 3 Monate für Arbeitnehmer, deren Ausbildungsniveau den CATP nicht übersteigt;
- Maximum 6 Monate für Arbeitnehmer, deren Ausbildungsniveau dem CATP gleichgesetzt ist;
- Maximum 12 Monate für Arbeitnehmer, deren Bruttogehalt das durch eine großherzogliche Verordnung festgelegte Niveau erreicht.

Bei Nichtkündigung des Arbeitsvertrages auf Probe wird die Probezeit auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet.

3.3. Pflichten der Arbeitnehmer

3.3.1. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die vorgegebenen Arbeitszeiten pünktlich einzuhalten. Jegliches Entfernen vom Arbeitsplatz, auch nur zeitweise, darf nur im Einverständnis mit dem direkten Vorgesetzten erfolgen. Die für An- und Auskleiden sowie für Waschen und Toilette benötigte Zeit wird nicht als Arbeitszeit eingerechnet.

Die vorliegende Vereinbarung regelt nicht und schadet nicht der Arbeitszeitorganisationssysteme oder andere vereinbarte Abmachungen, gegebenenfalls, zwischen der Geschäftsleitung und den Instanzen des Personalausschusses in den verschiedenen Unternehmen (zum Beispiel: gleitende Arbeitszeit).

3.3.2. Vor jedem vorhersehbaren Fernbleiben von der Arbeit, ist mindestens drei Arbeitstage im Voraus die schriftliche Erlaubnis des Arbeitgebers einzuholen.

3.3.3. Bei jedem nicht vorhersehbaren Ereignis, verbunden mit Fernbleiben von der Arbeit wie Erkrankung, dringende unumgängliche Familienangelegenheiten, Todesfall eines Familienangehörigen des ersten Grades, Entbindung der Ehefrau oder der Lebensgefährtin, sofern der Arbeitnehmer das Kind als sein Leibliches anerkennt, oder schwere Erkrankung des Ehepartners oder des Lebensgefährten, muss der Arbeitnehmer unverzüglich bei Kenntnisnahme des betreffenden Ereignisses seinen Arbeitgeber benachrichtigen. Im Krankheitsfall ist außerdem ein ärztliches Attest innerhalb von drei Werktagen beizubringen

3.3.4. Alle Arbeitnehmer haften für eine ordnungsgemäße und regelrechte Ausführung der ihnen zugeteilten Arbeit. Vorgegebene Arbeitsanweisungen sind einzuhalten. Der Arbeitnehmer hat persönlich den Schaden zu ersetzen, den er dem Arbeitgeber vorsätzlich, durch Nichterfüllung der Dienstobliegenheiten oder durch grobe Vernachlässigung der Dienstpflichten, direkt oder indirekt zugefügt hat. Dies geschieht unter Berücksichtigung der entsprechenden Gesetze, insbesondere der Artikel L.224-3 und den Artikel L.121-9 des Arbeitsgesetzbuches.

Art. 4 Auflösung des Arbeitsvertrages

4.1. Allgemeines

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann von beiden Parteien entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches aufgelöst werden.

Laut Artikel L.124-3 des Arbeitsgesetzbuches sind die Kündigungsfristen wie folgt festgesetzt:

<u>Dienstalter</u>	<u>Arbeitnehmer</u>	<u>Arbeitgeber</u>
0 - 5 Jahre	1 Monat	2 Monate
5 - 10 Jahre	2 Monate	4 Monate
+ 10 Jahre	3 Monate	6 Monate

Die Unternehmen, welche mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen vor jeder Entscheidung einer Vertragsauflösung den Interessenten zu einem der Entlassung vorangehenden Gespräch vorladen. Das Gespräch ist gemäß den Fristen und gesetzlichen Vorgaben einzuberufen.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine gesetzliche Abgangsentschädigung, falls der Vertrag mit Kündigungsfrist aufgelöst wird.

4.2. Ein schweres Vergehen

im Sinne des Artikels L.124-10 des Arbeitsgesetzbuches liegt beim Arbeitnehmer u.a. vor:

4.2.1. wenn er böswilligerweise oder trotz einer Verwarnung, die Sicherheit des Unternehmens, seine eigene Sicherheit oder die von Drittpersonen gefährdet oder wenn er körperliche oder materielle Sachschäden verursacht;

4.2.2. wenn er ohne triftigen Grund seine Arbeit verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten zu folgen, es sei denn, dass durch diese Anordnungen dem Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet würde;

4.2.3. wenn er öfters und trotz wiederholter Verwarnung seitens des Arbeitgebers ohne triftigen Grund seine Arbeit zu spät aufnimmt;

4.2.4. wenn er am Arbeitsplatz oder im Rahmen seiner Arbeit, sich Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Vorgesetzten, gegenüber einem Arbeitskollegen oder einer Drittperson während des Dienstes schuldig macht;

4.2.5. wenn er die ihm anvertraute Arbeit offensichtlich schlecht oder mangelhaft ausführt;

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

4.2.7. wenn er mit Absicht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit dem Arbeitgeber einen materiellen Schaden zufügt;

4.2.8. wenn er nachweislich unter Alkoholeinfluss oder unter Einfluss von Aufputzmitteln (Drogen) ein Fahrzeug führt. Der Konsum von Alkohol oder Aufputzmitteln vor und während der Arbeit ist verboten;

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

4.2.10. wenn er seine Einstellung durch falsche Angaben oder Zeugnisse über seine Fähigkeiten erwirkt hat;

4.2.11. wenn ihm die behördlichen Ermächtigungen wie Befähigungsnachweis oder Führerschein oder Arbeitsgenehmigung entzogen wurden;

4.2.12. wenn er sich weigert, die durch die Richtlinie EG 2003/59 verlangten Weiterausbildungskurse zu besuchen;

4.2.13. allgemein, wenn er seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des vorliegenden Kollektivvertrages verstößt.

4.3. *Ein schweres Vergehen*

im Sinne des Arbeitsgesetzbuches, liegt beim Arbeitgeber vor:

4.3.1. wenn er sich dem Arbeitnehmer gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig macht;

4.3.2. wenn dem Arbeitnehmer die erfallenen Löhne vorenthält oder wenn seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherung nicht gewahrt werden;

4.3.3. wenn dem Arbeitnehmer wiederholt Arbeiten zugewiesen werden, die nicht zum Wirkungsbereich des Arbeitgebers gehören und dazu einen erniedrigenden oder schikanösen Charakter haben;

4.3.4. wenn dem Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet wird;

4.3.5. wenn der Arbeitgeber die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages allgemein, nicht respektiert;

4.3.6. allgemein, wenn er seinen Verpflichtungen nicht nachkommt oder wenn er sich der korrekten Ausführung dieses Kollektivvertrages widersetzt.

Art. 5 Teilzeitbeschäftigung

Die Modalitäten, die die Arbeitsdauer der Teilzeitbeschäftigung regeln, sind durch das Gesetz bestimmt.

Das Recht auf Urlaub und auf Kompensation der Feiertage wird entsprechend der im Arbeitsvertrag festgeschriebenen normalen wöchentlichen Arbeitsstunden bestimmt und errechnet gegebenenfalls laut Kollektivvertrag oder im Unternehmen.

Art. 6 Urlaub

6.1. Anrecht auf Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf 25 Arbeitstage Jahresurlaub. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Artikel L.233-1 bis L.233-20 des Arbeitsgesetzbuches.

Am letzten Arbeitstag vor Beginn des Urlaubs, soll das Dienstende im Sitz des Unternehmens oder auf dem im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsort stattfinden.

6.2. Zusatzurlaub

Als Ausgleich für eine eventuell nicht eingehaltene wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden, wird wie folgt ein Zusatzurlaub gewährt:

1 - 8 mal	1 Tag
9 - 16 mal	2 Tage
17 - 24 mal	3 Tage
25 - 32 mal	4 Tage
33 - 40 mal	5 Tage
plus de 40 mal	6 Tage

Im Alter von 45 Jahren, insofern der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren im Unternehmen aufweist, wird ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt. Im Alter von 50 Jahren, insofern der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren aufweist, werden 2 zusätzliche Urlaubstage gestattet.

6.3. Sonderurlaub

Für die Gewährung eines Sonderurlaubs gelten die Bestimmungen des Artikels L.233-16 des Arbeitsgesetzbuches:

- 1 Arbeitstag beim Tod eines Verwandten oder Verschwägerten des zweiten Grades (Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin);
- 2 Arbeitstage für den Vater bei der Geburt eines von ihm anerkannten, ehelichen oder leiblichen Kindes, bei der Adoption eines Kindes, bei der Vermählung eines Kindes oder beim Umzug;
- 3 Arbeitstage beim Tod eines Ehepartners, eines Verwandten oder eines Verschwägerten im 1. Verwandtschaftsgrad (Mutter, Vater, Schwiegermutter, Schwiegervater, Kind, Schwiegertochter, Schwiegersohn);

- 6 Tage anlässlich der eigenen Hochzeit.

6.4. *Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen*

Der Arbeitnehmer darf gemäß den gesetzlich festgesetzten Bedingungen Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

Art. 7 *Arbeitskleidung und Ausstattung zur persönlichen Sicherheit*

Die Ausstattung zur persönlichen Sicherheit, die durch die gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Unfallverhinderung vorgesehen sind, wird dem Arbeitnehmer kostenlos zur Verfügung gestellt.

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, diese Ausstattung unter allen Umständen zu benutzen, die durch das Gesetz, die internen Betriebsordnung oder der Kunden festgelegt sind. Er ist für den Schaden, den er sich selbst oder einem Dritten im Falle der Nicht-Benutzung der Ausstattung zufügt, persönlich verantwortlich.

Wenn das Unternehmen das Tragen einer Uniform oder einer Arbeitskleidung verlangt, stellt es diese kostenlos zur Verfügung des Arbeitnehmers.

Im Falle des Verlustes oder der frühzeitigen Abnutzung dieser Arbeitskleidung oder des persönlichen Schutzes, durch eine unangemessene Benutzung oder durch offensichtliche Unterhaltungsmängel verursacht wurde, kann der Arbeitgeber eine finanzielle Beteiligung vom Arbeitnehmer verlangen, um den Ersatz oder die Reparatur zu sichern.

Art. 8 *Das Heben von schweren Frachten*

Gemäß der großherzoglichen Verordnung vom 4. November 1994, ergreift der Arbeitgeber die zweckmäßigen organisatorischen Maßnahmen und benutzt die passenden Mittel mit dem Ziel, ein

eventuelles Risiko bei der manuellen Beförderung und Gewichtsbelastung der Arbeitnehmer zu vermeiden.

Art. 9 Personalausschüsse

Gemäß Artikel L.411-1 des Arbeitsgesetzbuches müssen alle Unternehmen, die regelmäßig mindestens 15 Mitarbeiter beschäftigen, einen Personalausschuss einsetzen.

Der Personalausschuss hat zur Aufgabe, die Interessen des im Betrieb beschäftigten Personals in Bezug auf Arbeitsbedingungen, auf Arbeitssicherheit und auf soziale Bedingungen zu wahren und zu verteidigen. In der Praxis ist der Personalausschuss berufen:

- in Bezug auf alle Fragen, die sich auf eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Situation des im Betrieb beschäftigten Personals beziehen, seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge zu verfassen;
- dem Arbeitgeber jegliche individuelle oder kollektive Beschwerde vorzutragen;
- den individuellen oder kollektiven Streitfällen, die zwischen dem Arbeitgeber und dem beschäftigten Personal entstehen können, vorzubeugen und diese zu schlichten;
- in Ermangelung einer Lösung der vorbezeichneten Streitfälle, die Arbeitsinspektion (Inspection du Travail et des Mines) zu benachrichtigen mit allen Beschwerden oder Feststellungen hinsichtlich der Anwendung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der Tarifbestimmungen zu befassen, die sich auf die Arbeitsbedingungen sowie auf den Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes beziehen;
- seine Stellungnahme hinsichtlich der Ausarbeitung oder der Änderung der Dienstordnung oder der Arbeitsordnung des Betriebes abzugeben und die strikte Ausführung dieser Ordnung zu überwachen;
- angemessene Änderungen der Betriebsordnung vorzuschlagen. Die Betriebsleitung hat innerhalb einer Frist von zwei Monaten eine Entscheidung zu treffen und dem Personalausschuss unverzüglich

- mitzuteilen;
- die Integration der Unfallinvaliden und Behinderten zu fördern und sich für die Schaffung von den körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit angepassten Arbeitsplätzen einzusetzen;
 - zu der Verwaltung der Sozialeinrichtungen im Betrieb beizutragen;
 - zum Schutz des Mitarbeiters und der Arbeitsumgebung, sowie zu der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beizutragen.

Der Artikel L.415-6 des Arbeitsgesetzbuches erlaubt dem Personalausschuss, sich so oft zu versammeln, wie es für die Ausführung seiner ihm übertragenen Aufgabe erforderlich ist. Wenn keine kürzere Frist vereinbart worden ist, muss dem Arbeitgeber die Sitzung 48 Stunden im Voraus angekündigt werden.

Die Mitglieder des Personalausschusses sind der internen Betriebsordnung des Unternehmens unterworfen. Für die Erfüllung der ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben dürfen sie nur im Einvernehmen mit dem Betriebsleiter oder seinem Stellvertreter ihren Arbeitsplatz verlassen. Der Betriebsleiter kann sich einer gerechtfertigten Angelegenheit nur dann widersetzen, wenn wichtige Gründe in Bezug auf den Betriebsablauf vorliegen.

Das Gesetz gewährt den Mitgliedern der Personalausschüsse einen besonderen Kündigungsschutz während der Dauer der Ausübung ihres Mandates und den ersten sechs Monaten, die auf das Ende oder die Beendigung ihres Mandats folgen. Dieser spezielle Schutz besteht aus dem Verbot, die Mitglieder der Personalausschüsse zu entlassen.

Das Gesetz erlaubt jedoch der Geschäftsleitung, im Fall eines schwerwiegenden Fehlers, den sofortigen Ausschluss des Betroffenen von der Arbeit anzuordnen.

Art. 10 Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

11.1. Sonntagsarbeit

Die Sonntagsarbeit, falls vom Unternehmen verlangt, wird gemäß den Bestimmungen von Artikel L.231-7 des Arbeitsgesetzes geregelt und entschädigt. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Zuschlag zum Gehalt in Höhe von 70% für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde.

Auch diesbezüglich gelten die vertraglichen Bestimmungen betreffend Arbeitsdauer, Arbeitszeit, Wartezeit, Überstunden und Ruhezeit.

11.2. Feiertagsarbeit

Auf Anordnung des Betriebes geleistete Feiertagsarbeit wird gemäß den Bestimmungen der Artikel L.232-6 - L.232-9 des Arbeitsgesetzbuchs, geregelt und entschädigt.

Wenn ein Feiertag auf einem normalen Werktag fällt, ist die Arbeit am Feiertag wie folgt zu entlohnen:

- Basisgehalt;
- geleistete Stunden oder Kompensationsstunden (Freizeitausgleich);
- Zuschlag von 100% auf den geleisteten Stunden.

Wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt, ist die Arbeit am Feiertag wie folgt zu entlohnen:

- Basisgehalt;
- geleistete Stunden oder Kompensationsstunden (Freizeitausgleich);
- Zuschlag von 170% auf die geleisteten Stunden.

Folgende Tage gelten als Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag (23. Juni), Maria Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November),

der 1. und 2. Weihnachtstag (25. und 26. Dezember).

11.3. *Nachtarbeit*

Als Nachtarbeit gelten die zwischen 22.00 und 06.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Für Nachtarbeit, die auf ausdrückliche Anweisung des Betriebes geleistet wird, ist ein Zuschlag von 15% geschuldet. Dieser Zuschlag ist vereinbar mit den geschuldeten Zuschlägen für die Sonntagsarbeit oder die Feiertagsarbeit.

Art. 12 Lohnzahlung

12.1 *Lohnberechnung*

Die Lohnabrechnung muss folgende Angaben beinhalten:

- die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und die Höhe des anfallenden Bruttolohnes;
- die Zahl der geleisteten Überstunden und die Höhe des geschuldeten Überstundenzuschlags;
- die Zahl der geleisteten Stunden für Sonntagsarbeit und die Höhe der Zuschläge;
- die Zahl der laut Artikel 11.3. geleisteten Stunden für Nachtarbeit und die Höhe der Zuschläge;
- die Zahl der geleisteten Stunden bei Feiertagsarbeit und die Höhe der Zuschläge;
- die Zahl der genommenen und der verbleibenden Urlaubstage, wenn kein Register oder anderes Dokument vorgesehen sind;
- die sozialen Abzüge für Krankenkasse, Pensionskasse und die Pflegeversicherung („assurance dépendance“).

12.2. Lohnauszahlung

Die Lohnauszahlung hat am Ende eines jeden Kalendermonats zu erfolgen.

Die wechselnden Bestandteile des Lohnes (Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit und Überstunden) werden mit

dem Basislohn des folgenden Monats, während dem die Leistungen erbracht wurden, ausbezahlt.

12.3. Beanstandungen

Irrtümer, die bei der Lohnauszahlung vorkommen können, müssen unverzüglich verbessert werden. Irrtümer, die bei der Lohnabrechnung vorkommen können, sollen spätestens bei der nächsten Abrechnung des Gehalts behoben werden.

Art. 13 Berufliche Spesen

Das Unternehmen muss für alle voraussehbaren Spesen, die der Arbeitnehmer im Auftrag des Unternehmens oder im Rahmen der normalen Ausführung seiner Arbeit zu bezahlen hat, in Vorleistung treten.

Als voraussehbare Spesen gelten zum Beispiel Ausgaben für: Brennstoff, Mautgebühren, Zolllasten, Zug- oder Fährfahrkarten, Flugtickets oder Mietwagengebühren. Die Ausgaben müssen dem Arbeitgeber belegt werden.

Dem Arbeitnehmer ist es nicht erlaubt, Zahlungsmittel (Kreditkarten, Scheck, Bargeld usw.) des Unternehmens für Privatzwecke zu nutzen.

Wenn der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen über einen Pass oder ein Visum verfügen muss, werden die Taxen oder Gebühren für deren Ausstellung vom Unternehmen getragen.

Falls für die Versetzung in eine bestimmte Region oder ein bestimmtes Land eine Impfung seitens des luxemburgischen Gesundheitsministeriums empfohlen wird, müssen die entsprechenden Ausgaben vom Unternehmen getragen werden.

Das Benutzen von Kommunikationsmitteln des Unternehmens (zum Beispiel: Fax, Mobiltelefon, Funkgerät) ist nur für berufliche Zwecke

erlaubt.

Jede andere Abmachung im Unternehmen soll zwischen den Parteien schriftlich vereinbart werden.

Art. 14 Index

Die Monatslöhne werden dem geltenden Lohnindex angepasst.

Art. 15 Gleichberechtigung der Geschlechter

Gemäß Artikel L.241-1 - L.244-3 garantieren die Unternehmen die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern für die gleiche Arbeit oder für eine gleichwertige Arbeit.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt einheitlich bei der Einstellung, dem beruflichen Aufstieg, der beruflichen Orientierung, der Ausbildung, der berufliche Fort- und Weiterbildung und der Umschulung.

Die verschiedenen Posten und Karrieremöglichkeiten sind für alle Arbeitnehmer erreichbar. Die Bewertung der geleisteten Arbeit und der Beförderungsperspektiven, beziehungsweise der Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens, sind weder vom Geschlecht des Arbeitnehmers noch von der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) abhängig, soweit die Bedürfnisse des Dienstes dies erlauben. Der Zugang zu den führenden Positionen ist den Arbeitnehmern beider Geschlechter eröffnet. Die Unternehmen erkennen an, dass es unterschiedliche Methoden gibt, das Berufsleben und das Privatleben zu vereinbaren und werden von Fall zu Fall die Anfragen zur Anpassung der Arbeitsformen analysieren, soweit die Erfordernisse des Dienstes dies erlauben.

Art. 16 Rassismus und illegale Diskriminierung

Eine Diskriminierung besteht, wenn es eine vollzogene Abgrenzung unter den physischen Personen auf Grund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer

Familienlage, ihres Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Einstellungen, ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten, ihrer Zugehörigkeit oder ihrer Nicht-Zugehörigkeit, real oder mutmaßlich, einer Sprach- oder Kulturgemeinschaft, einer Nation, einer Rasse oder einer bestimmten Religion, gibt.

Art. 17 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung sind alle verbotenen Verhaltensweisen, Gesten oder Worte zu verstehen, die gemäß der Definition in den Artikeln L.245-1 - L.245-8 des Arbeitsgesetzbuches, die den Schutz gegen sexuelle Belästigung gewährleisten.

Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich am Arbeitsplatz jeglichem Benehmen, Gesten, Worte die auf Sex beruhen oder mit sexueller Andeutung oder Nebenbedeutung, die die Würde einer Frau oder eines Mannes am Arbeitsplatz grob verletzen könnten, zu unterlassen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jegliche sexuelle Belästigung im Innern des Unternehmens, von dem er Kenntnis erhält, unverzüglich zu beenden.

Der Arbeitgeber überwacht, dass die außenstehenden Personen des Unternehmens, die aber im Verhältnis zum Betrieb stehen, jegliche sexuelle Belästigung gegenüber den Mitarbeitern unterlassen. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber schnellstens die ihnen persönlich bekannten Vorfälle und die als sexuelle Belästigung angesehen werden könnten, mitzuteilen.

Die Maßnahmen, die zur Beendigung der sexuellen Belästigung vorgesehen sind, darf kein Nachteil für das Opfer der Belästigung darstellen.

Das Opfer einer sexuellen Belästigung, sowie die Personen, die vor Gericht als Zeugen ausgesagt haben oder die, die dem Arbeitgeber Tatbestände sexueller Belästigung mitgeteilt haben, dürfen nicht Gegenstand von Maßnahmen werden die auf ihre Rechte einwirken. Des Weiteren darf der Arbeitgeber seine Entscheidung nicht begründen, indem er auf die Rechte eines Mitarbeiters über die Toleranz oder die Weigerung des Letzteren einer oder mehrerer Akten von sexueller Belästigung, dessen Opfer er ist, einwirkt.

Die sexuelle Belästigung ist ein grober Verstoß gegen diesen Kollektivvertrag, den Arbeitsvertrag und kann zu einer Kündigung dem oder der Urheber der sexuellen Belästigung führen.

KAPITEL II: Die mobilen Arbeitnehmer

Das vorliegende Kapitel ist für alle Arbeitnehmer gültig, die an den Aktivitäten des Strassentransports teilnehmen.

Art. 18 Arbeitszeit

18.1. Definition

Als Arbeitszeit wird die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende bezeichnet, während der der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsposten weilt, zur Verfügung seines Arbeitgebers steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, das heißt:

18.1.1. das Fahren;

18.1.2. das vom Arbeitnehmer geleistete Be- und Entladen oder die Anwesenheit des Arbeitnehmers während des Be- und Entladens, soweit diese notwendig ist;

18.1.3. Reinigen und technische Wartung des Fahrzeugs unter der Voraussetzung, dass diese Arbeiten zweckdienlich und

notwendig sind;

- 18.1.4.** die anderen Arbeiten, welche folgende Ziele verfolgen:
- die Sicherheit des Fahrzeugs zu gewährleisten;
 - die Sicherheit der Ladung, einschließlich die Kontrolle der Beladung und Entladung, zu gewährleisten;
 - die gesetzlichen oder vorschriftsmäßigen Verpflichtungen, die administrativen Formalitäten inbegriffen, zu erfüllen;
 - das Fahrzeug vorzubereiten und in Empfang zu nehmen;
 - die administrativen Arbeiten zu sichern, wie zum Beispiel Aufgaben der Buchhaltung und der Abrechnung, Einnahmenübergabe, das Unterschreiben von Fahrzeugregistern oder das Aushändigen von Dienstunterlagen;

18.1.5. die Zeitspanne, während der der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann und sich an seinem Arbeitsplatz bereit halten muss, um seine normale Arbeit aufzunehmen, indem er verschiedene Aufgaben erledigt, die mit seinem Dienst zu tun haben, insbesondere die Wartezeiten, wenn deren voraussichtliche Dauer nicht im Voraus bekannt ist.

Die normal vorgesehene Dauer, insbesondere die für das Be- oder das Entladen der Waren benötigt wird, während der der Arbeitnehmer keine der oben genannten Tätigkeiten ausübt, beträgt 2 Stunden, und die nicht als Arbeitsstunden angesehen werden, es sei denn, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor dem tatsächlichen Anfang der Wartezeit:

- entweder eine andere Anweisung oder Information seitens seines Arbeitgebers erhalten hat, unbeschadet von den Bestimmungen der inneren Betriebsordnung, seines Stellvertreters, des Empfängers oder des Absenders der Waren oder ihres Agenten, oder jeder anderen Person, die auf dem Arbeitnehmer eine Autorität ausüben kann;

- sich das Fahrpersonal nach anderen, frei verfügbaren Informationen richten kann.

18.1.6. Nicht zur Arbeitszeit gerechnet werden die Ruhepausen, die im Artikel 21 aufgelistet sind, die Ruhezeit, die in der Verordnung EG 561/2006 angesprochen ist, sowie die Bereitschaftszeiten, die im Artikel 20 aufgeführt sind.

Art. 19 Höchstarbeitszeit *(Anhang vom 23. April 2010)*

19. 1. Für die Arbeitnehmer, die an Transporttätigkeiten teilnehmen welche mit Fahrzeugen einschließlich Fahrzeugen mit Anhänger oder mit Sattelanhänger, deren zugelassenes maximales Gewicht 3,5 Tonnen übersteigt, ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden in einem Zeitraum von 4 Monaten begrenzt. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in diesem Zeitraum 60 Stunden nicht überschreiten.

Die Dauer des Referenzzeitraums darf auf Beschluss des Betriebes und nach Anhörung der Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung gekürzt werden, sofern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in diesem Zeitraum nicht über 48 bzw. 60 Stunden liegen darf.

Für die Arbeitnehmer, deren geleisteten Arbeitszeit im Rahmen einer Straßentransporttätigkeit nicht über insgesamt 8 Stunden im Laufe einer bestimmten Woche liegt, darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten.

19.2. Für die Arbeitnehmer, die an Transporttätigkeiten mit Fahrzeugen, einschließlich Fahrzeugen mit Anhänger oder Sattelaufleger, deren höchstzulässiges Gewicht nicht mehr als 3,5 Tonnen beträgt, beteiligt sind, ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Arbeitsstunden beschränkt.

Unter einer Woche ist der Zeitraum zwischen montags, 0 Uhr, und sonntags, 24 Uhr, zu verstehen.

Art. 20 Bereitschaftszeit

20.1. Unter Bereitschaftszeit versteht man:

20.1.1. andere Zeiten als Ruhepausen und Ruhezeiten in denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist auf seinem Arbeitsposten zu bleiben, in denen er sich jedoch in Bereitschaft halten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrfähigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge leisten zu können;

20.1.2. die Zeitspanne, die einer Dauer von weniger als 2 Stunden entspricht, während der der Arbeitnehmer ein transportiertes Fahrzeug auf einer Fähre oder mit dem Zug begleitet;

20.1.3. die Wartezeit an Grenzen;

20.1.4. die Wartezeiten infolge von Fahrverboten;

20.1.5. die beiden ersten Stunden einer Wartezeit beim Be- oder Entladen; es sei denn, dass der Arbeitnehmer eine anders lautende Anweisung oder Information seitens seines Arbeitgebers erhalten hat, unbeschadet von den Bestimmungen der internen Betriebsordnung, seines Stellvertreters, des Empfängers oder des Absenders der Waren oder ihres Agenten, oder jeder anderen Person, die auf dem Arbeitnehmer eine Autorität ausüben kann, oder wenn er sich auf Informationen über die voraussichtliche Dauer der Wartezeit, die normalerweise zur Verfügung stehen, berufen kann;

20.1.6. für die Arbeitnehmer, die im Team fahren, die Zeit, die während der Fahrt des Wagens auf dem Beifahrersitz oder in einer

Schlafkabine verbracht wird;

20.2. sind nicht als Bereitschaftszeit anzusehen:

1. die Zeit, über die der Arbeitnehmer frei verfügen kann;
2. Essenszeiten;
3. die Ruhepausen und die Ruhezeiten, die im Sinne der Verordnung EG 561/2006 vorgesehen sind;
4. die Zeitspanne, die einer Dauer von mehr als 2 Stunden entspricht, während der der Arbeitnehmer ein transportiertes Fahrzeug auf einer Fähre oder mit dem Zug begleitet, unter der Bedingung, dass er über eine Schlafkabine verfügen kann.

Art. 21 Arbeitspausen

Unbeschadet der Bestimmungen der Verordnung EG 561/2006, arbeiten die Arbeitnehmer nicht während mehr als sechs zusammenhängenden Stunden ohne Pause. Die Arbeitszeit wird durch eine Pause von 30 Minuten unterbrochen, wenn die Gesamtzahl der Arbeitsstunden zwischen 6 und 9 Stunden beträgt, und von mindestens 45 Minuten, wenn die Gesamtzahl der Arbeitsstunden 9 Stunden überschreitet.

Diese Unterbrechungen der Arbeit dürfen in Zeitabschnitte von einer Dauer von je mindestens fünfzehn Minuten unterteilt werden.

Bemerkung: Es sei klar gestellt, dass die oben genannten Bestimmungen die Ruhepausen, welche in der Verordnung über die Lenk- und Ruhezeiten vorgesehen sind, nicht zu verwechseln sind.

Art. 22 Nachtarbeit

Die Nachtzeit entspricht der Zeitspanne zwischen 0.00 Uhr und 5.00 Uhr.

Sobald der Arbeitnehmer zwei Stunden während der Nachtzeit leisten muss, und dies mindestens zwei Mal pro Woche, darf die tägliche

Arbeitszeit innerhalb einem Zeitraum von jeweils 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreiten.

Diese Begrenzung gilt nicht, wenn die Fahrt mit zwei Fahrern durchgeführt wird, jedoch ohne Beeinträchtigung der Verordnung 561/2006.

Die oben genannten Bestimmungen haben keinen Einfluss auf den Zuschlag von 15 % für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 06.00 Uhr.

Art. 23 Register

23.1. Das Unternehmen führt ein Register über die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer, die an Transporttätigkeiten teilnehmen, die mittels Fahrzeugen ausgeübt werden, inbegriffen von Fahrzeugen, die einen Anhänger oder einen Sattelanhänger haben, deren zugelassene maximales Gewicht 3,5 Tonnen übersteigt.

Das Register umfasst

- alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die unter den Punkten 1.1. - 1.5 von Artikel 18 definiert sind;
- alle nicht-mobilen Tätigkeiten, die nicht mit den Tätigkeiten des Strassentransports verbunden sind;
- alle mobilen Tätigkeiten, die auf Wagen, die weniger als 3,5 Tonnen wiegen, geleistet werden.

23.2. Das Register über die Arbeitszeiten, sowie die Registrierungsunterlagen, die heruntergeladenen Daten von einem Tachographen oder einer Fahrerkarte, sowie ihre ausgedruckte Version und, gegebenenfalls die Ausdrucke, die Schichttafeln und die Fahrtenblätter sind mindestens während zwei Jahren nach Ablauf des betreffenden Zeitraums aufzubewahren.

Auf Anfrage, muss der Arbeitgeber dem mobilen Personal eine Kopie dieser Unterlagen aushändigen.

23.3. Register und Aufzeichnung der Fahrpersonalangaben <3,5 Tonnen

Die Arbeitsstunden des Fahrpersonals, das Fahrzeuge von <3,5 Tonnen fährt und die Transportbegleiter sind mittels des am besten geeigneten Mittels zu registrieren.

Art. 24 Berechnung der Dauer

Wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist, muss die Arbeitsdauer zusammengerechnet werden.

Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf keinen zweiten Arbeitsvertrag, ohne die ausdrückliche Erlaubnis seines Arbeitgebers abschließen.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber informieren, sobald er einen zweiten Arbeitsvertrag abschließt. Abgesehen von einer anderen Abmachung zwischen den Arbeitgebern, muss der Arbeitnehmer monatlich jedem seiner Arbeitgeber die geleistete Arbeitszeit bei dem anderen Arbeitgeber einreichen.

Art. 25 Grundqualifikation

Gemäss dem Gesetz vom 5. Juni 2009, müssen die Fahrer die in Luxemburg wohnen oder in einem Staat, der nicht Mitglied der Europäischen Union ist und die den Führerschein in eine der Kategorien C1, C1+E, C oder C+E nach dem 9. August 2009 abgeschlossen haben, eine Bescheinigung besitzen welche die Grundqualifikation des Fahrers bescheinigt.

Entsprechend der Richtlinie EG 2003/59, müssen die Fahrer die ihren festen Wohnsitz in einem Europäischen Mitgliedstaat haben, eine Bescheinigung besitzen, wenn sie ihren Führerschein nach dem

10. September 2009 abgeschlossen haben.

Art. 26 Lenk- und Ruhezeit

26.1. Die Lenk- und Ruhezeiten werden durch die Verordnung EG No 561/2006 geregelt.

Die täglichen Ruhezeiten können an Bord des Fahrzeugs genommen werden, unter der Voraussetzung, dass dieses Fahrzeug mit einer Schlafkabine und mit einem funktionierenden Heizungssystem ausgestattet ist.

26.2. Spezielle Verordnungen für die Fahrer von Fahrzeugen, deren zugelassenes maximal Gewicht 3,5 Tonnen nicht übersteigt:

26.2.1 Abweichend von oben genanntem Artikel, kommen die Arbeitnehmer deren tägliche Arbeitsdauer 8 Stunden überschreitet, in den Genuss einer täglichen Ruhezeit von mindestens 9 Stunden und einer wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden im Laufe eines Zeitraums von 7 Tagen.

26.2.2 Finden die Fahrten in einem Umkreis von weniger als 50 Kilometern vom Ort des Dienstantritts statt, müssen die mobilen Mitarbeiter, spätestens 6 Stunden nach Beginn des Dienstes, eine Arbeitspause von 30 Minuten einlegen.

Wird der Umkreis von 50 Kilometern, ab dem Ort des Arbeitsbeginns überschritten, ist eine Fahrpause von 45 Minuten spätestens 4 ½ Stunden nach dem Dienstantritt vorgesehen. Diese Pause von 45 Minuten darf durch eine Pause von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, gefolgt von einer Pause von mindestens 30 Minuten.

Art. 27 Gefahrguttransporte

Für diejenigen Betriebe, die Gefahrguttransporte durchführen,

verpflichtet sich der Arbeitgeber den Fahrern, die auf seine Anordnung hin an den Kursen und an der Weiterbildung für die Gewährung der ADR-Bescheinigung teilnehmen und erfolgreich abschließen, die zur Teilnahme an den Kursen aufgewendete Zeit als Arbeitszeit zu entlohnen.

Art. 28 Verbot bestimmter Arten des Entgeltes

Die Fahrer dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecken, der Kilometer, der Bruttoeinnahme und/oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, mit der Ausnahme von Prämien, welche die Beachtung der Straßenverkehrsordnung nicht gefährden.

Art. 29 Arbeitsunterbrechung im Ausland

Wenn der Fahrer oder der Begleiter im Ausland unwillentlich mehr als 24 Stunden zur Arbeitsunterbrechung gezwungen ist, ohne dass diese Dauer als effektive Arbeitszeit angerechnet werden kann, hat er Anrecht auf eine Bruttoentschädigung von 23,05 EUR, unbeschadet der gemäß Artikel 30 der Konvention geschuldeten Spesen.

Art. 30 Spesen und Kilometergeld

30.1. Spesen

Fahrer und Begleitpersonen, die mindestens 6 Stunden ununterbrochen außerhalb ihres Wohnortes, dem Sitz des Unternehmens oder dem Ort, der für den Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist, verbringen, haben das Anrecht auf eine Essensentschädigung in Höhe von:

- 3,47 EUR bei Fahrten im Inland
- 7,93 EUR bei Fahrten im Ausland.

Innerhalb einer Zeitspanne von 24 Stunden, wird eine zweite Essenszulage gewährt, wenn der Fahrer oder die Begleitperson mindestens 10 Stunden ununterbrochen außerhalb seines Wohnortes und des Sitzes des Unternehmens beziehungsweise des Orts, der für den

Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist, verbringen.

Als Auslandsfahrten gelten Fahrten die weiter als 25 km von der Luxemburger Grenze entfernt sind.

Es ist keine Essenszulage geschuldet, wenn der Fahrer oder die Begleitperson die Möglichkeit hat, seine Mahlzeit an seinem Wohnort einzunehmen, es sei denn, es liegt eine besondere Situation vor (zum Beispiel ein Unfall).

Ist der Fahrer oder die Begleitperson aus beruflichen Gründen während der gesamten Zeitspanne von 0.00 bis 5.00 Uhr von zu Hause abwesend, wird ein Spesensatz für eine kostenlose Übernachtung, inklusiv Frühstück, gewährt:

- 1,49 EUR im Inland
- 4,71 EUR im Ausland.

Bei einem Auslandsaufenthalt von mehr als 24 Stunden wird dem Fahrer oder dem Begleiter eine zusätzliche Vergütung von 2,48 EUR pro Tag gewährt.

Auf Anfrage des Arbeitnehmers stellt der Arbeitgeber eine getrennte Aufstellung der Spesen für die Strecke.

30.2. Kilometergeld

Der Dienstantritt erfolgt entweder am Sitz des Unternehmens, am Wohnort des Arbeitnehmers oder an dem Ort, der für den Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Wird der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, seinen Dienst an einem anderen Ort anzutreten oder zu beenden, so sind die entstehenden Mehrkosten zu Lasten des Betriebes.

Muss der Arbeitnehmer den Ort des Dienstantritts mit seinem

privaten Fahrzeug erreichen und ist die Entfernung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Sitz des Unternehmens geringer als die Entfernung zwischen dem Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Ort wo der Dienstantritt erfolgt, so wird die entsprechende Kilometermehrleistung mit 0,2 € pro km entschädigt.

Die Kilometermehrleistung wird mit einem Stundenschnitt von 50 km/h als effektive Arbeitszeit angerechnet.

Art. 31 Lohntarif der mobilen Arbeitnehmer

31.1. Der mobile Mitarbeiter dessen Aufgaben vor allem darin bestehen, ein Fahrzeug zu lenken

Die Löhne sind gemäß den folgenden Kategorien festgelegt:

Kategorie I: Fahrer, die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse B eingesetzt sind;

Kategorie II: Fahrer, die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C1 eingesetzt sind;

Kategorie III: Fahrer, die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C eingesetzt sind;

Kategorie IV: Fahrer, die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C1E eingesetzt sind;

Kategorie V: Fahrer, die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse CE eingesetzt sind .

Die Gehaltstabellen der Kategorien II und IV wenden sich nur auf die Fahrer an, die nach dem 31. März 2003 eingestellt worden sind.

Ab dem 1. Juli 2010, sind die Tariflöhne (Index 719,84) für die Fahrer und Begleiter wie folgt geregelt:

31.1.1. Fahrer der Kategorie I mit Führerschein B

die ersten 6 Monate	1.791,64
nach 6 Monaten	1.814,96
2e, 3e Jahr	1.843,06
4., 5., 6. Jahr	1.939,57
7., 8., 9. Jahr	2.036,15
10., 11., 12. Jahr	2.112,15
13., 14., 15. Jahr	2.152,13
16., 17., 18. Jahr	2.190,75
19., 20., 21. Jahr	2.229,29
22., 23., 24. Jahr	2.268,23
25. Jahr	2.300,12

31.1.2. Fahrer der Kategorie II mit Führerschein C1

die ersten 6 Monate	1.939,57
nach 6 Monaten	1.970,14
2e, 3e Jahr	2.001,15
4., 5., 6. Jahr	2.096,11
7., 8., 9. Jahr	2.190,75
10., 11., 12. Jahr	2.229,29
13., 14., 15. Jahr	2.268,23
16., 17., 18. Jahr	2.300,12
19., 20., 21. Jahr	2.332,20
22., 23., 24. Jahr	2.364,75
25. Jahr	2.397,73

31.1.3. Fahrer der Kategorie III mit Führerschein C

die ersten 6 Monate	2.069,77
nach 6 Monaten	2.069,77
2e, 3e Jahr	2.069,77
4., 5., 6. Jahr	2.132,78
7., 8., 9. Jahr	2.229,30
10., 11., 12. Jahr	2.259,45
13., 14., 15. Jahr	2.355,11
16., 17., 18. Jahr	2.403,12
19., 20., 21. Jahr	2.451,44
22., 23., 24. Jahr	2.499,57
25. Jahr	2.547,74

31.1.4. Fahrer der Kategorie IV mit Führerschein C1E

Gehaltsstufe 0*	2.069,77
die ersten 6 Monate	2.112,15
nach 6 Monaten	2.152,13
2., 3. Jahr	2.190,75
4., 5., 6. Jahr	2.229,29
7., 8., 9. Jahr	2.268,23
10., 11., 12. Jahr	2.300,12
13., 14., 15. Jahr	2.332,20
16., 17., 18. Jahr	2.364,75
19., 20., 21. Jahr	2.397,73
22., 23., 24. Jahr	2.431,18
25. Jahr	2.465,09

** siehe unter Bemerkung*

31.1.5. Fahrer der Kategorie V mit Führerschein CE

Gehaltsstufe 0*	2.069,77
die ersten 6 Monate	2.171,58
nach 6 Monaten	2.268,23
2., 3. Jahr	2.268,23
4., 5., 6. Jahr	2.364,40
7., 8., 9. Jahr	2.461,22
10., 11., 12. Jahr	2.557,45
13., 14., 15. Jahr	2.635,06
16., 17., 18. Jahr	2.711,43
19., 20., 21. Jahr	2.789,77
22., 23., 24. Jahr	2.867,05
25. Jahr	2.944,23

** Bemerkung: Gehaltsstufe 0*

Während der ersten drei Monate ist der Fahrer der Kategorie IV oder V, welcher über keine wirkliche dreimonatige Erfahrung als Berufsfahrer von mindestens drei Monaten in der beschäftigten Tarifkategorie verfügt, nach dem Mindestsatz für qualifizierte Arbeiter (2069,77€ bei Lebenskostenindex 719,84) zu entlohnen.

Während der ersten drei Monate garantiert der Arbeitgeber dem Fahrer eine angemessene betriebliche Ausbildung.

31.1.6. Gehaltszuschlag für Fahrer mit erfolgreich abgeschlossener beruflicher Fortbildung

Die Fahrer, die Kurse besucht haben und die ein Examen für berufliche Weiterbildung abgeschlossen haben, haben Anrecht auf einen monatlichen Lohnzuschlag von 46,02 EUR (Index 719,84). Dieser Zuschlag wird dem jeweiligen Lohnindexstand angepasst.

Dieser Gehaltszuschlag gilt auch für Absolventen ausländischer

Fortbildungskurse welche vom Luxemburger Unterrichtsministerium als gleichwertig anerkannt werden.

31.2. *Andere mobile Mitarbeiter*

Fahrbegleiter

die ersten 6 Monate	1.738,05
nach 6 Monaten	1.783,05
2., 3. Jahr	1.783,05
4., 5., 6. Jahr	1.831,08
7., 8., 9. Jahr	1.887,09
10., 11., 12. Jahr	1.996,66
13., 14., 15. Jahr	2.080,17
16., 17., 18. Jahr	2.153,84
19., 20., 21. Jahr	2.228,34
22., 23., 24. Jahr	2.302,59
25. Jahr	2.376,59

Art. 32 Gesamtschichtdauer (Amplitude)

32.1. *Definition*

Die Gesamtschichtdauer ist die Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit liegt.

Die Gesamtschichtdauer darf 12 Stunden und die Gesamtzahl der aufeinanderfolgenden Schichten darf sechs Tageslenkzeiten nicht überschreiten. Die Gesamtschichtdauer kann höchstens dreimal pro Woche auf 15 Stunden erhöht werden, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird.

32.2. *Abweichung im internationalen Verkehr*

Erfolgt die Fahrt mit einer Mannschaft von zwei Fahrern, so kann die

Amplitude einen Zeitraum von 21 Stunden erreichen, unter der Berücksichtigung, dass gemäß der EG Verordnung 561/2006 die Fahrer in einem stillstehenden Fahrzeug mindestens 9 zusammenhängende Stunden eine tägliche Ruhezeit einlegen.

Art. 33 Überstunden

33.1. Definition

Als Überstunden gelten:

- a) alle tatsächlichen Arbeitsstunden, welche die arbeitsvertragliche Arbeitszeit überschreiten. Die Abrechnung der geleisteten Überstunden des zu verrechneten Monats geschieht auf Basis der Referenzperiode des laufenden Monats und dessen fälligen Arbeitstagen;
- b) alle Stunden, welche die in Artikel 32 festgelegte Gesamtschichtdauer überschreiten.

Werden während eines Monats sowohl die tatsächliche Arbeitszeit wie in Artikel 18 festgelegt als auch die in Art. 32. festgelegte Gesamtschichtdauer überschritten, so werden nur einmal für die jeweilige höchste in Frage kommende Stundenzahl Überstunden berechnet.

33.2.1. Falls besondere betriebsbedingte Umstände es verlangen, kann das Unternehmen beim Arbeitsministerium eine längere als die unter 33.1 vorgesehene Referenzperiode beantragen, unter der Bedingung, dass die Stellungnahme des Personalausschusses und der vertragsschließenden Gewerkschaften vorher eingeholt wurde. Die Stellungnahmen des Personalausschusses und der Gewerkschaften müssen dem Antragsteller innerhalb einer Frist von 4 Wochen gestellt werden.

33.2.2. Der gesetzliche Überstundenzuschlag beträgt 40%.

KAPITEL III: Das ortsgebundene Personal

Art. 34 Arbeitsdauer und Referenzperiode

Die normale Arbeitsdauer ist auf 40 Stunden pro Woche festgelegt. Die maximale tägliche Arbeitsdauer darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind nicht auf das Personal anzuwenden, welche regelmäßige Fahrten ins Ausland durchführen. Diese sind hinsichtlich ihrer Arbeitsorganisation und der Arbeitsstunden unabhängiger.

Die Dauer der Referenzperiode und die Bestimmung der Überstunden werden entsprechend der Verordnungen des Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Art. 35 Lohntarife

Technisches Personal, dessen Funktion einen CATP verlangt (Mechaniker, Elektriker, Elektroniker...)

Erstes Jahr	2.069,77
Zweites Jahr	2.069,77
Drittes Jahr	2.069,77
4., 5., 6. Jahr	2.069,77
7., 8., 9. Jahr	2.069,77
10. Jahr	2.086,63
11., 12. Jahr	2.089,69
13., 14., 15. Jahr	2.170,69
16., 17., 18. Jahr	2.255,25
19., 20., 21. Jahr	2.339,62
22., 23., 24. Jahr	2.423,83
25. Jahr	2.509,51

***Technisches Personal, dessen Funktion das CATP nicht verlangt
(Hilfslagerverwalter, Handlanger, Reinigungspersonal, ...)***

Erstes Jahr	1.724,81
Zweites Jahr	1.724,81
Drittes Jahr	1.724,81
4., 5., 6. Jahr	1.724,81
7., 8., 9. Jahr	1.761,46
10. Jahr	1.833,27
11., 12. Jahr	1.833,27
13., 14., 15. Jahr	1.905,52
16., 17., 18. Jahr	1.976,47
19., 20., 21. Jahr	2.049,38
22., 23., 24. Jahr	2.121,64
25. Jahr	2.193,54

KAPITEL IV: Schlussbestimmungen

Art. 36 Auslegung des Vertrages

Für die Regelung von Problemen, die sich bei der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, wird eine paritätische Vertragskommission gebildet, die sich aus je zwei Delegierten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammensetzt.

Falls diese Kommission zu keiner Einigung gelangt, kann sie die Entscheidung einem Schiedsrichter übertragen. Die interpretierenden Entscheidungen der Vertragskommission bzw. des Schiedsrichters sind allgemeinverbindlich und stellen eine Ergänzung des Vertragstextes dar. Die Vertragskommission trifft sich nach Bedarf.

Alle innerbetrieblichen Abmachungen, die vorteilhafter für die Arbeitnehmer gegenüber dem vorliegenden Kollektivvertrag sind, müssen angewandt bleiben.

Art. 37 Schlichtung und Behebung von Streitigkeiten

Sollte eine Verständigung auf diesem Wege nicht möglich sein, so werden das Nationale Schlichtungsamt (Office National de Conciliation) bzw. die Arbeitsschiedsgerichte (Tribunal du Travail) unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen aufgesucht.

Art. 38 Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag ist gültig ab dem 1. Februar 2010 und endet am 31. März 2011, ohne dass es einer Kündigung seitens einer Vertragspartei bedarf.

Die gegenwärtigen Bestimmungen bleiben nach dem Ablaufdatum des 31. März 2011 bis zur Unterzeichnung eines neuen Vertrages gültig.

Dieser Vertrag ist in fünffacher Ausfertigung unterschrieben. Je ein Exemplar erhalten die vertragsschließenden Parteien. Ein Exemplar wird bei der Arbeits- und Gewerbeinspektion (Inspection du Travail et des Mines) hinterlegt, ein weiteres Exemplar dem Schlichtungsamt (Office National de Conciliation) zugestellt.

Luxemburg, den 1. Februar 2010

Für de TRANSPORTVERBAND
Thierry Nothum

Für den OGBL/ACAL
Hubert Hollerich

Für den LCGB
Jean-Paul Baudot

NOTIZEN

Seven horizontal grey bars for notes.



WENDEN SIE SICH AN UNS!

38, route de Longwy
L-8080 Bertrange-Helfent
Fon +352 26 02 14 1
Fax +352 26 02 14 33
Email acal@ogbl.lu