

!! Seul le texte publié au Mémorial fait foi et est à appliquer !!

Source :

<i>Type de document</i>	<i>Règlement grand-ducal</i>	<i>Année de publication</i>	<i>Mémorial A N°</i>	<i>Page</i>	<i>Signataires</i>
CCT	02.10.00	2000	108	2515	LCGB, Fédération des entreprises du machinisme agricole du GDL

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles conclue entre le Syndicat LCGB, d'une part et la FEDERATION DES ENTREPRISES DU MACHINISME AGRICOLE du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

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

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles conclue entre le Syndicat LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises du Machinisme Agricole du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.
Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

KOLLEKTIVVERTRAG

für den luxemburgischen
LANDWIRTSCHAFTLICHEN MASCHINENHANDEL
abgeschlossen zwischen der
FEDERATION DES ENTREPRISES DU MACHINISME AGRICOLE
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a.s.b.l.
(F.E.M.A.L.)
einerseits
und der vertragschließenden Gewerkschaft
LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)
andererseits

Januar 2000

ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 1. - Zweck

Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter des landwirtschaftlichen Maschinenhandels und dient damit der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

Artikel 2. - Geltungsbereich

- 1) räumlich: für das gesamte Großherzogtum Luxemburg
- 2) fachlich: für alle Betriebe, die eine oder mehrere der folgenden Arbeiten, Lieferungen und Leistungen ausführen: Verkauf, Reparatur, Unterhalt und Dienstleistung an landwirtschaftlichen Maschinen jeder Art nebst Zubehör.
- 3) persönlich: für alle, in den vorgenannten Unternehmen als Gesellen, Arbeiter und Jungarbeiter beschäftigten Lohnempfänger.

EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Artikel 3. - Einstellung und Probezeit

- 1) Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen wird das Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch das Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Arbeiter geregelt.
- 2) Jede Einstellung von Arbeitskräften geschieht gemäß den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 3) Die ersten zwei (2) Monate bei nicht-qualifizierten resp. vier (4) Monate bei qualifizierten Beschäftigten nach der Einstellung gelten als Probezeit. Die Probezeit ist ein integraler Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses und braucht demzufolge nicht schriftlich festgehalten zu werden.

Artikel 4. - Entlassungen und Kündigungsfristen

- 1) Grundsätzlich kann von beiden Seiten jederzeit eine Kündigung erfolgen, wobei eine entsprechende Kündigungsfrist einzuhalten ist. Die Kündigungsfristen betragen:
 - a) für den Arbeitnehmer:
 - 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren
 - 2 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren
 - 3 Monate vom 10. Dienstjahr an.

b) für den Arbeitgeber:

2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren

4 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren 6 Monate vom 10. Dienstjahr an.

2) Bei den vorgenannten, erfolgten Kündigungen durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:

- a) bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren: 1 Monatslohn
- b) bei 10 bis 15 Dienstjahren: 2 Monatslöhne
- c) ab dem 15. Dienstjahr: 3 Monatslöhne

3) Abweichend von den Bestimmungen des vorherigen Absatzes kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 1 festgelegten, jedoch in diesem Fall verlängerten Kündigungsfristen optieren. Diese Kündigungsfristen betragen dann 5 resp. 8, resp. 9 Monate.

4) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu sechs (6) Tagen Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen, unter der Bedingung daß er als Arbeitssuchender beim Arbeitsamt eingetragen ist und daß er nachweisen kann, daß die beantragte Zeit zu einer Vorstellung bei einem Arbeitgeber diene.

5) Binnen 1 Monat kann der Arbeitnehmer per Einschreibebrief eine Begründung der Kündigung verlangen, die der Arbeitgeber innerhalb von einem Monat ab dem Erhalt der Anfrage per Einschreibebrief mitteilen muß.

6) Derjenige Partner, der das Arbeitsverhältnis auflöst ohne die gesetzlichen bzw. vertraglichen Bestimmungen einzuhalten schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.

7) Das Arbeitsverhältnis muß vom Arbeitnehmer sowie vom Arbeitgeber schriftlich, und zwar durch Einschreibebrief erfolgen, gekündigt werden; das Gegenzeichnen einer Abschrift des Kündigungsschreibens ist ebenfalls statthaft.

8) Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muß innerhalb von drei Monaten erfolgen. Für Streitfälle, welche die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag und die Entlassungen betreffen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig.

Artikel 5. - Fristlose Kündigung

1) Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Vergehen sofort aufgelöst werden mit Anspruch auf Schadenersatz. Eine fristlose Kündigung muß durch Einschreibebrief binnen einer Frist von drei (3) Arbeitstagen erfolgen, wobei der oder die Gründe anzugeben sind, welche die Kündigung veranlaßt haben.

2) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann in nachstehenden Fällen erfolgen und zwar wenn der Arbeitnehmer:

- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
- b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verläßt oder sich weigert, den Anordnungen seines Vorgesetzten, soweit sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
- c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene, gefährdet oder anderen körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
- d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten schuldig macht;
- e) sich unredlich oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
- f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit, oder unter Alkoholeinfluß, dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
- g) ohne Erlaubnis oder triftigen Grund während drei (3) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend

- war oder trotz schriftlicher oder mündlicher Verwarnung (im Beisein von Zeugen) sich wiederholter, unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstößt;
 - i) der Schwarzarbeit nachgeht.

3) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kann erfolgen, wenn:

- a) ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig macht;
- b) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- c) ihm unehrliche Handlungen zugemutet werden und die Bestimmungen dieses Vertrages an ihm nicht erfüllt werden.

Artikel 6. - Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen

1) Ist im Betrieb ein Personalaussschuß vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen.

2) Eine Entlassung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen:

- a) wegen der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation;
- b) wegen gewerkschaftlicher Werbearbeit außerhalb des Betriebes;
- c) wegen Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall und zwar nicht vor 26 Wochen;
- d) wegen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik.

3) Beim Verlassen des Betriebes werden dem Arbeitnehmer seine Papiere zurückerstattet und demselben ein Zeugnis ausgestellt, in dem die Art und Dauer der Beschäftigung angegeben sind. Dieses Zeugnis darf keine für den Arbeitnehmer abträglichen Bemerkungen enthalten.

4) Falls kollektive Entlassungen vorgenommen werden, sind die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Juli 1993 betreffend kollektive Entlassungen anzuwenden.

5) Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang auf Wiedereinstellung.

6) Kündigt der Arbeitnehmer gemäß dem Gesetz des 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, so hat er Anrecht auf die sofortige Auszahlung des ihm noch zustehenden Lohnes nach Ablauf der Kündigungsfrist.

ARBEITSZEIT

Artikel 7. - Wöchentliche Arbeitszeit

1) Für die Regelung der Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 9. Dezember 1970.

2) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Diese Arbeitszeit kann in jedem Fall von dringenden Reparaturen und Pannenbehebungen (zum Beispiel Reparatur von Melkanlagen, von Ackerbaumaschinen bei Ausfall während ihres Einsatzes, usw.) auf Anordnung des Arbeitgebers auf höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wobei die in Artikel 8, Absatz 3 vorgesehenen Zuschläge für Mehrarbeit geschuldet sind.

3) Jeder Arbeitnehmer hat ein Anrecht auf eine bezahlte 15 minütige Kaffeepause pro Arbeitstag.

Artikel 8. - Mehrarbeit

1) Als Mehrarbeit gelten die über die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Mehrarbeit ist mit einem entsprechenden Zuschlag zu entschädigen.

- 2) Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen zulässig.
- 3) Für die vorerwähnten Arbeiten (Mehrarbeit) sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen:

	Arbeiter
a) für Überstunden	25 %
b) für Sonntagsarbeit	70 %
c) für Feiertagsarbeit	100%
d) für Nachtarbeit bei Schichteneinteilung	15 %

Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit, welche in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr morgens geleistet wird.

LOHNREGELUNG UND EINSTUFUNG

Artikel 9. - Mindestlöhne

- 1) Die gemäß diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach denen in Artikel 10 angegebenen Bestimmungen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
- 2) Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d.h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
- 3) Die angeführten Tariflöhne beruhen auf der 40-Stundenwoche und sind gemäß Artikel 13 dieses Vertrages den Indexschwankungen anzupassen.

Artikel 10. - Einstufung und Qualifikation

Als qualifizierte Arbeiter gelten die Inhaber des Lehrabschlußdiploms in den Berufen Landmaschinenmechaniker und Baumaschinenmechaniker.

Artikel 11. - Lohnzahlung

- 1) Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es können wöchentliche, zehntägige oder halbmonatige Vorschüsse gezahlt werden. Spätestens am 10. Kalendertag eines jeden Monats muß die Abrechnung des vorhergehenden Monats erfolgen. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Zahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
- 2) Mit der Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen, d.h. die Abrechnung muß die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge, usw. so beinhalten, daß der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann.

Artikel 12. - Lohnabzüge

- 1) Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen begründet und bei der Lohnabrechnung angeführt sein.
- 2) Lehrlingsentschädigungen dürfen wegen Schulbesuchs nicht gekürzt werden, doch werden für unberechtigte Abwesenheiten pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

Artikel 13. - Anpassung der Löhne an den Lohnindex

Gemäß Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.06.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Lohnindexes angepaßt und zwar gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

URLAUB UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN

Artikel 14. - Der Jahresurlaub

- 1) Grundsätzlich wird der jährliche Erholungsurlaub geregelt nach den Bestimmungen der diesbezüglichen Gesetze vom 22.04.1966 resp. vom 26.07.1975, welche einen integralen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden.
- 2) Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
- 3) Grundsätzlich beträgt der Urlaub 25 Arbeitstage zu 5 Tagen pro Woche.
- 4) Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe des mittleren Tageslohnes der drei (3), dem Urlaub vorangegangenen Monate, basierend auf dem Bruttomonatslohn.

Artikel 15. - Der außergewöhnliche Urlaub

- 1) Wenn ein Arbeitnehmer wegen Familienangelegenheiten daran gehindert ist, zur Arbeit zu erscheinen, hat er Anspruch auf den, gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vorgesehenen, außergewöhnlichen Urlaub, zum Zeitpunkt in welchem das Ereignis eintritt.
- 2) Dieser Sonderurlaub beträgt:
 - a) 1 Tag: beim Todesfall der Großeltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
 - b) 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug, sowie bei Adoption eines Kindes und der Geburt eines rechtlich anerkannten Kindes;
 - c) 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners, der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn und Schwiegertochter;
 - d) 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.
- 3) Das Recht auf Sonderurlaub ist den in Artikel 14 sub. 2 enthaltenen Bedingungen betreffend die 3-monatige Wartezeit nicht unterworfen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22.04.1966 resp. vom 26.07.1975 Artikel 16.

Artikel 16. - Bezahlte Arbeitsunterbrechungen

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten folgende Bestimmungen:

- a) erleidet ein Arbeitnehmer einen Betriebsunfall der die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der gesamte Tageslohn des Unfalltages geschuldet;
- b) der gesamte Lohn ist geschuldet bei Bergung oder Transport eines im Betrieb Verunfallten, sowie bei betrieblichen Erhebungen betreffend Unglücksfälle im Betrieb;
- c) der Arbeitnehmer darf desweiteren keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, außer als Angeklagter an der Arbeitsleistung verhindert ist. Dies gilt jedoch nur einmal pro Jahr.
- d) der Arbeitnehmer kann bis zu 16 Stunden jährlich zum Blutspenden freigestellt werden. Diese Stunden gehen zu gleichen Teilen zu Lasten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 17. - Arbeitsbedingungen

- 1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Werkzeug in einem einwandfreien Zustand zu halten. Der Verlust des Werkzeuges ist vom Arbeitnehmer zu ersetzen.

- 2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Verhütung von Unfällen und unter Beobachtung der Unfallverhütungsvorschriften, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.
- 3) Für besondere Arbeiten ist entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen so wie entsprechendes Schutzmaterial bereit zu halten.
- 4) Bezüglich der Sicherheit und der Gesundheit gelten die Bestimmungen des Gesetzes des 17. Juni 1994 über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit.
- 5) Arbeitsbeginn und Arbeitsschluß erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Vorschriften. Die Arbeitnehmer sind gehalten, ihre Arbeit pünktlich zu beginnen und zwar zur jeweils festgesetzten Zeit. Die Arbeit ist nicht vor der festgesetzten Tageszeit zu beenden.
- 6) Ansonsten sind die Arbeitnehmer verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen, insofern sie nicht im Gegensatz zum vorliegenden Vertrag bzw. zu diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen stehen, Folge zu leisten.
- 7) Jeder Arbeitnehmer welcher auf Wunsch des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters das eigene Auto für Dienstreisen benutzen muß, erhält eine Entschädigung von 10,00 LUF pro Kilometer.

Artikel 18. - Arbeitervertretung und Arbeitsordnung

- 1) Für die Vertretung der Belegschaft durch den Arbeiterausschuß gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 18. Mai 1979 über die Personalaussschüsse, abgeändert durch das Gesetz vom 3. April 1980.
- 2) Bestimmungen der Betriebs- und Werkstattordnung dürfen mit denjenigen dieses Vertrages nicht in Widerspruch stehen. Sonderabmachungen die dem Sinn dieses Vertrages zuwiderlaufen oder eine Verschlechterung desselben darstellen, sind unzulässig.

Artikel 19. - Schwarzarbeit

- 1) Nach Beendigung der festgesetzten Arbeitszeit, sowie während der Urlaubs- und Feiertage, darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen gegen Bezahlung ausgeführt werden.
- 2) Arbeitnehmer, die sich der Schwarzarbeit schuldig machen, können fristlos entlassen werden. Ansonsten gelten die entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977 betreffend das Verbot der Schwarzarbeit, sowie die Bestimmung des Urlaubsgesetzes bezüglich im Urlaub verrichteter Schwarzarbeit.

Artikel 20. - Die gesetzlichen Feiertage

- 1) Für die gesetzlichen Feiertage gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 10. April 1976.
- 2) Dementsprechend gelten als gesetzliche Feiertage:

Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, National-Feiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, der 1. und 2. Weihnachtstag.

Artikel 21. - Weiterbildungskurse

Absolventen der Weiterbildungskurse in Elektrik, Elektronik und Hydraulik für landwirtschaftliche Maschinen, welche vom «Lycée Technique Agricole» in Ettelbrück in Zusammenarbeit mit der «Fédération des Entreprises du Machinisme Agricole du Grand-Duché de Luxembourg» organisiert werden, erhalten nach bestandener Abschlußprüfung eine Erhöhung ihres Tariflohns von 5%, beziehungsweise eine Erhöhung ihres Lohns von 2% falls der tatsächliche bezogene Lohn höher ist.

Artikel 22. - Gleichstellung von Mann und Frau

- Gemäß dem Gesetz des 8. Dezember 1981 über die Gleichbehandlung von Mann und Frau, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die gleichen Bedingungen für beide Geschlechter bezüglich der Einstellung, der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung gelten zu lassen.
- Desweiteren gelten für beide Geschlechter die gleichen Lohnbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

Artikel 23. - Berufliche Aus- und Fortbildung zwecks Wiedereingliederung

Wenn der Betrieb über ein Ausbildungsprogramm verfügt, sind Maßnahmen vorzusehen, welche es einem zeitweilig wegen Mutterschaftsurlaub, wegen Weiterbildung oder wegen vom Arbeitgeber gewährten unbezahlten Urlaubs ausgeschiedenen Arbeitnehmer ermöglichen, an der innerbetrieblichen Berufsbildung teilzunehmen.

Gegebenenfalls sind die Zulassungsbedingungen mit dem Betriebsausschuß, oder, wenn nicht vorhanden, mit der Belegschaft auszuarbeiten.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 24. - Ausführungen und Auslegung des Vertrages - Schlichtung

1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten die Bestimmungen dieses Vertrages zu befolgen und einzuhalten. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Kollektivvertrages entstehen, sind durch die Vertragsparteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet, gemäß den Bestimmungen des Großherzoglichen Beschlusses vom 06.10.1945, abgeändert durch das Gesetz vom 12.06.1965.

2) Die Vertragsparteien bilden eine gemeinsame Berufskommission, welche paritätisch zusammengesetzt ist. Ihr fällt die Aufgabe zu, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen und für die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, der Schwarzarbeit usw. einzutreten. Sie überprüft alle Beschwerden objektiv.

Artikel 25. - Allgemeine Bestimmungen

1) Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbestimmungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt und bleiben unbeschadet in Kraft.

2) Außer den in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen gelten die bestehenden sowie alle in Zukunft in Kraft tretenden Gesetze und Beschlüsse.

3) Gemäß Artikel V des Gesetzes vom 12. Juni 1965 über die Kollektivverträge verpflichten sich die vertragschließenden Sozialpartner, die Richtlinien des Nationalen Aktionsplans zur Förderung der Beschäftigung bezüglich der Ausbildung, der Wiedereingliederung der Arbeitslosen sowie der ständigen beruflichen Weiterbildung zu begünstigen. Zu diesem Zweck werden sie ständig die geschaffenen Maßnahmen begutachten und ihre Vorstellungen zu weiteren Verbesserungen einbringen.

Artikel 26. - Vertragsdauer und Kündigung

1) Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2000 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2002 gültig.

Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Abkommens wird mit der Veröffentlichung im Mémorial wirksam.

2) Eine erstmalige Kündigung des Vertrages kann frühestens zum 31. Dezember 2002 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten. Bei einer rechtmäßigen Kündigung müssen Verhandlungsgespräche spätestens 6 Wochen vor dem Erfalldatum aufgenommen werden.

3) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum festgesetzten Termin des Absatzes 2). So läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum ersten eines jeden Monats, unter Beobachtung der vorgesehenen Frist, gekündigt werden bzw. Verhandlungen beantragt werden.

4) Diejenige Vertragspartei, welche Verhandlungen zur Erneuerung oder Verbesserung des Kollektivvertrages beantragt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte, als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Angefertigt in sechs Exemplaren am 19. Mai 2000.

Für die

FEDERATION DES ENTREPRISES DU
MACHINISME AGRICOLE DU GRAND-
DUCHE DE LUXEMBOURG a.s.b.l.

*Der Präsident,
Romain Siebenaller*

Für die

vertragsschliessende Gewerkschaft
LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE
GEWERKSCHAFTSBOND
(LCGB)

Daniel Georges

ANHANG 1

Die hier aufgeführten Löhne sind Mindestlöhne und entsprechen dem Lohnindexstand 562,38.

1) Unqualifizierte Arbeiter:

im Jahr der Einstellung	281,74 LUF
nach 1 vollem Jahr Betriebszugehörigkeit	281,74 LUF
nach 3 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	287,15 LUF
nach 6 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	321,61 LUF
nach 10 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	354,99 LUF

2) Inhaber des Lehrabschlußdiploms (C.A.T.P.):

im Jahr der Einstellung	337,29 LUF
nach 1 vollen Jahr Betriebszugehörigkeit	337,29 LUF
nach 3 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	351,76 LUF
nach 6 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	389,45 LUF
nach 10 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	437,91 LUF

ANHANG 2

Einmalige Sonderbeträge für die Jahre 2000, 2001 und 2002.

Am 31. Januar der Jahre 2000, 2001 und 2002 werden folgende einmalige Sonderbeträge ausbezahlt:

Am 31. Januar 2000:	6.000,- LUF
Am 31. Januar 2001:	7.000,- LUF
Am 31. Januar 2002:	8.000,- LUF

Sollte der Lohnindex zu den Erfalldaten Änderungen erfahren, so werden die Sonderbeträge diesen Änderungen anzupassen sein.