

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE MÉTIER D'ÉLECTRICIEN

## Texte coordonné

18/03/2019

*!! Seul le texte publié au Journal officiel fait foi et est à appliquer !!*

**Règlement grand-ducal du 7 juin 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclue entre la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'une part et l'Association des patrons électriciens 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 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 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a

urgence;

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

Arrêtons:

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

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

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

Château de Berg, le 7 juin 1993.  
**Jean**

## **KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS ELEKTRIKERGEWERBE IN LUXEMBURG**

abgeschlossen zwischen der  
«ASSOCIATION DES PATRONS ELECTRICIENS DU G.-D. DE LUXEMBOURG»  
einerseits und den vertragschließenden Gewerkschaften  
«LETZEBURGER CHRESCHLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)»  
und  
«ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L) »  
andererseits  
(gültig ab  
1.1.1992)

### **Art. 1. Zweck.**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des Luxemburger Elektrikerhandwerks.
2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung dient der Vertrag der Erhaltung des sozialen Friedens, der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit, sowie der Erhaltung geordneter Sozialverhältnisse in Betrieb und Beruf.

### **Art. 2. Geltungsbereich.**

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

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

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

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

1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäß den Bestimmungen des Gesetzes des 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag.
2. Die ersten 4 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Diese Probezeit ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses und gilt somit für jeden neuen Arbeitsvertrag ohne dass es der Schriftform bedarf. Die Kündigungsfrist während der Probezeit von 4 Wochen beträgt 4 Tage.
3. Es steht darüber hinaus dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber frei, in gemeinsamen Einverständnis schriftlich eine längere Probezeit zu vereinbaren, gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag.

### **Art. 4. Kündigungsfristen, Auflösung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers und Arbeitnehmers schriftlich zu kündigen. Dies kann per Einschreibebrief geschehen oder dadurch, dass beide Vertragspartner die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschrieben.
2. Der Arbeitnehmer kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis mit folgenden Kündigungsfristen auflösen:
  - 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
  - 2 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
  - 3 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
3. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
  - 4 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
  - 6 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
4. Treten die Fälle des vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer außerdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mindestens 5 und weniger als 10 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren;
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
5. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3) kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die unter Absatz 2) festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:

- 5 Monate für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren beim selben Arbeitgeber;
  - 8 Monate für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Jahren beim selben Arbeitgeber;
  - 9 Monate ab dem 15. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
6. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages respektive durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
  7. Binnen 1 Monat kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung auf Anfrage des Arbeitnehmers innerhalb von 1 Monat schriftlich per Einschreibebrief zustellen.
  8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
  9. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 6 Tage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beanspruchen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitssuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat und beweisen kann, dass er diesen Sonderurlaub zur Vorstellung auf einem Arbeitsplatz verwendet hat.
  10. Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Fehler sofort aufgelöst werden, eventuell mit Ansprüchen auf Schadenersatz.
  11. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Lohnempfänger:
    - bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt oder vorgelegt hat, oder ein noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat,
    - seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten,
    - böswilliger Weise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen beziehungsweise materiellen Schaden zufügt,
    - sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Kunden zu Schulden kommen lässt,
    - sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht,
    - mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit, oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt,
    - ohne Erlaubnis während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht,

- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstößt,
  - seine Arbeitskameraden von einer geregelten Arbeitszeit fernhält.
12. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als einen Monat bekannt war.
  13. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens seines Arbeitnehmermandats oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zur einer Arbeitnehmerorganisation nicht entlassen werden.
  14. Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben vorher mitzuteilen und gegebenenfalls derselbe anzuhören.
  15. Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers soll jedoch nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder nur bei Verstößen gegen die reglementarischen Bestimmungen beziehungsweise gegen diesen Vertrag ausgesprochen werden.

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

Ohne vorherige fristgemäße Kündigung, das heißt nach Ablauf der vertragsmäßigen Periode, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtabschluss lösen, wenn:

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

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

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

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

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

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

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „**Art. 7. Arbeitszeit.**

7.1. Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, eine flexible Arbeitszeitregelung nach folgenden Bestimmungen einzuführen:

7.1.1. Die Dauer der Arbeitszeit unterliegt den Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitszeitdauer sowie des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplans.

7.1.2. Um Schwankungen der Auftragslage auszugleichen, kann die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb einer Referenzperiode von 12 aufeinanderfolgenden Monaten schwanken. Die Referenzperiode beginnt am 1. April und endet am 31. März des folgenden Jahres. Die mittlere wöchentliche Arbeitszeit beträgt während dieser Periode 40 Stunden und erstreckt sich über 5 Arbeitstage unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit.

7.1.3. Im Einverständnis mit dem Betriebsausschuss oder, falls nicht vorhanden, mit der Belegschaft kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche heraufsetzen ohne dass der Überstundenzuschlag zur Anwendung gelangt. Jede Abweichung zum 8 Stundentag (also jede 9. Stunde) wird in ein Stundenkonto eingetragen. Die in dieses Konto eingetragenen Stunden werden gemäß Paragraph 7.1.6 kompensiert.

7.1.4. Wird auf das Arbeitszeitmodell der Paragraphen 7.1.1 und 7.1.3 zurückgegriffen, so ist der Lohn zu 40 Stunden pro Woche zu errechnen.

7.1.5. Eine Flexibilisierungsprämie in Höhe von 12,5% des Stundenlohns wird auf jeder Stunde gewährt, welche ins Stundenkonto eingetragen wird (also auf jeder 9. Stunde).

Diese Prämie wird in dem Monat ausgezahlt in welchem die betroffenen Stunden geleistet werden und ist auch geschuldet, wenn die Stunden im Nachhinein kompensiert werden.

7.1.6. Die Hälfte der im Stundenkonto eingetragenen Stunden können, unter Berücksichtigung des Arbeitsablaufs im Betrieb, an vom Arbeitnehmer gewählten Tagen kompensiert werden. Der Stundenkredit wird kompensiert

- anhand ganzer Ruhetage zu 8 Stunden gemäß der Anzahl an eingetragenen Stunden;
- auf Anfrage des Arbeitnehmers anhand einzelner Stunden.

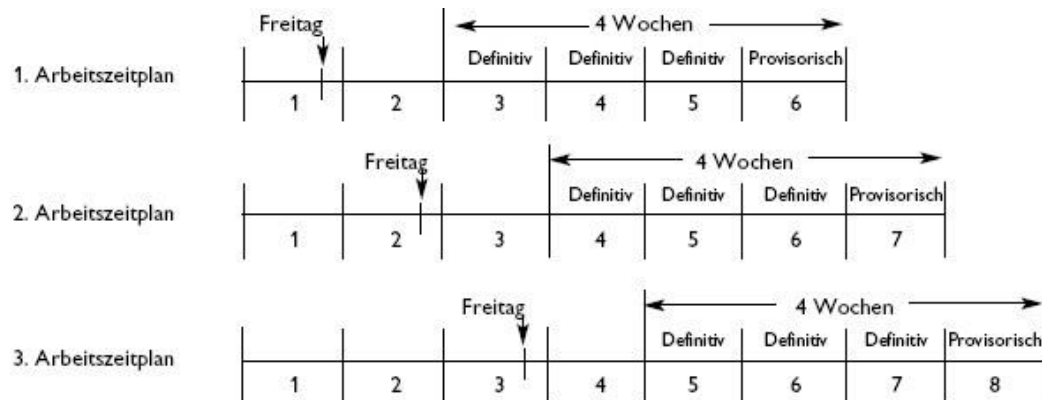
Nicht kompensierte Stunden sind am 31. März mit einem Lohnzuschlag von 25% auszuzahlen.

7.1.7. Als zuschlagspflichtige Überstunden gelten der am 31. März nicht kompensierte Stundenkredit und alle Arbeitsstunden welche über die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden sowie die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden hinausgehen.

Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres aus dem Betrieb aus, so werden die im Stundenkonto verbliebenen Stunden mit dem Überstundenzuschlag ausgezahlt.

Samstagsarbeit gilt als Überzeitarbeit außer im Fall wo auf Anfrage des Arbeitnehmers die Wochenarbeitszeit auf 5 Tage verteilt ist, welche den Samstag beinhalten.

7.1.8. Um Berufsleben und Privatsphäre in Einklang zu halten, wird dem Betriebsausschuss ein Arbeitszeitplan zur Einsicht vor dessen Inkrafttreten vorgelegt. Eine Abschrift wird an die Arbeitsinspektion gesandt. Spätestens freitags, gemäß nachfolgenden Schemas, wird dem Arbeitnehmer der Arbeitszeitplan zugestellt ohne dass diesem hieraus Unkosten erwachsen. Der Arbeitszeitplan erstreckt sich über 4 Wochen.



und so fort, Woche für Woche.

Der Arbeitszeitplan kann für alle Arbeitnehmer gelten, muss aber nicht. Er ist auch individuell gestaltbar. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplan ist der Arbeitszeitplan vor seinem Inkrafttreten dem Betriebsausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Belegschaft zur Einsicht vorzulegen.

Außer im Fall von unvorhersehbaren Ereignissen, wie zum Beispiel Dringlichkeitsarbeiten infolge eines Unfalls oder zur Verhütung eines Unfalls, zur Verhütung eines Schadens an Maschinen und Werkzeug, zur Sicherung des Arbeitsablaufs sowie durch Fälle höherer Gewalt befohlene Arbeiten, sind außerhalb des Arbeitszeitplans anfallende Arbeitsstunden als Überstunden abzugelten und mit dem Lohn des gleichen Monats, in welche sie geleistet werden, auszuzahlen.

7.1.9. Das Stundenkonto darf den Höchststand von 120 Stunden nicht überschreiten. Stunden, welche über diesem Höchststand liegen, sind mit Überstundenzuschlag auszuzahlen.“

### Art. 8. Löhne.

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

Ihre Anwendung erfolgt ab dem 1. Januar 1993.



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

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

*(Règlement grand-ducal du 23 juillet 2016)* „**Art. 9. Lohngruppen und Einstufung.**

**Gruppe 1:** /

**Gruppe 2:** *Mitarbeiter ohne spezifische Fachkenntnisse und ohne Berufsausbildung.*

*Erledigt Arbeiten unter der Leitung und der Aufsicht eines qualifizierten Elektroinstallateurs (Gruppe 5).*

**Gruppe 3:** *Inhaber eines „CCP/ CIP“.*

*Erledigt Arbeiten unter der Leitung und der Aufsicht eines qualifizierten Elektroinstallateurs (Gruppe 5)*

**Gruppe 4:** *Inhaber eines „DAP/CATP électricien“.*

**Gruppe 5:** *Inhaber eines „DAP/CATP électricien“ mit einer fünfjährigen Berufserfahrung in seinem Fachgebiet.*

*Ist Inhaber eines „DAP/CATP électricien“ und ist dazu fähig, selbst Installations- und Reparaturarbeiten von elektrischen Geräten durchzuführen.*

**Gruppe 6:** *Teamleiter.*

*Fähig sämtliche Arbeiten eines qualifizierten Elektroinstallateurs der Gruppe 5 durchzuführen und ein Team zu leiten. Dazu hat er ausgiebige Kenntnis aller Installationsvorschriften.*

**Gruppe 7:** *Baustellenleiter.*

*Mitarbeiter der fähig ist, sämtliche Arbeiten eines Elektroinstallateurs der Gruppe 6 durchzuführen.*

*Er ist dazu fähig, sämtliche Installationsarbeiten durchzuführen, den technischen Teil eines Projektes zu leiten und sämtliche Verantwortungen zu übernehmen, verschieden Kolonnen zu leiten, Aufmaßen durchzuführen, Pläne leicht zu aktualisieren, bzw., die technische Leitung der Baustellen zu übernehmen.“*

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „**Art. 9. Fortbildung.**

9.1. Besteht innerhalb des Betriebs eine Fortbildungsmöglichkeit, so muss diese den zeitweilig ausgeschiedenen Mitarbeitern beim Wiedereintritt zugänglich sein.

9.2. Die unterzeichnenden Sozialpartner verpflichten sich, die Richtlinien des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des Nationalen Beschäftigungsplans bezüglich der

Berufsausbildung, der Wiedereingliederung der Arbeitslosen sowie der beruflichen Weiterbildung zu befolgen.“

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „**Art. 10. Gleichbehandlung.**

Gemäß dem Gesetz vom 8. Dezember 1981 über die Gleichbehandlung von Mann und Frau werden keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Entlohnung, der Einstellbedingungen sowie Aus- und Fortbildung gemacht.“

**Art. 11. Lohnzahlung.**

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

**Art. 12. Lohnabzüge.**

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

**Art. 13. Akkordarbeiten.**

1. Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit den Beschäftigten des Betriebes geleistet werden und gelten in der Regel nur für Ausnahmefälle.

2. Die Akkordpreise müssen so bemessen sein, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmäßiger Arbeitszeit ein Verdienst von wenigstens 120% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Mindestlohnes erzielt wird. Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeiten muss der Stundenlohn bezahlt werden.
3. Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tag nach der Fertigstellung der betreffenden Arbeit zu erfolgen, während die Abrechnung und die Zahlung des Überschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgt.

#### **Art. 14. Örtliche und auswärtige Arbeiten.**

1. An- und Umkleiden, sowie Fahrtzeiten für örtlich ausgeführte Arbeiten gehören nicht zur Arbeitszeit.
2. Für örtlich ausgeführte Arbeiten, das heißt in der Werkstätte des Unternehmers oder innerhalb eines Radius von 10 Km gilt die normale und gesetzliche Arbeitszeit. Fahrten während der Mittagspause gehen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden, auf eigene Rechnung.
3. Für auswärtige Arbeiten gelten die Fahrzeiten nach der Arbeitsstelle und zurück als unproduktive Arbeitszeiten und gelten also nicht als Überstunden oder Mehrarbeit. Die Reisekosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
4. Bei Arbeiten, die über 20 Km Radius vom Betrieb entfernt ausgeführt werden, haftet der Arbeitgeber für eine tägliche Hin- und Rückreise, Kost und gegebenenfalls Logis. Kommt der Arbeitnehmer selbst für die Kost auf, so wird ihm täglich ein Zuschuss von 250,- Franken gewährt, gegen Vorlage entsprechender Rechnungen beziehungsweise Kassenscheine. Bei auswärtigen Arbeiten am Wohnort des Arbeitnehmers sind keine besonderen Entschädigungen fällig.

#### **Art. 15. Handwerkszeug und Materialtransport.**

1. Das benötigte Handwerkszeug ist vom Arbeitgeber zu stellen. Verlorengegangenes oder absichtlich beschädigtes Handwerkszeug ist vom Arbeitnehmer zu ersetzen, beziehungsweise es wird ihm dafür der entsprechende Betrag bei der nächstfolgenden Entlohnung in Abzug gebracht.
2. Für den Transport des Handwerkszeugs und des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.
3. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) „Für vom Arbeitgeber angeordnete Fahrten mit dem eigenen Personenkraftwagen werden dem Arbeitnehmer 10.- LUF pro Kilometer erstattet.“

#### **Art. 16. Gefahrenbedingte Erschwerniszulagen.**

1. Als zuschlagsberechtigte Arbeit ist zu betrachten und mit einem entsprechenden Zuschlag zum Stundenlohn zu entschädigen:

- alle Arbeiten auf Dächern, jedoch nur statthaft bei normalen Wetterbedingungen - Zuschlag: 10%.
2. Entsprechend den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen ist es verboten, Arbeiten an unter Spannung stehenden Geräten und Leitungen vorzunehmen.

**Art. 17. Sicherheit am Arbeitsplatz.**

1. Der Betrieb ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, sowie zur Verhütung von Arbeitsunfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Bestimmungen, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber stellt alles für die Sicherheit notwendige Material zur Verfügung.
2. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, allen entsprechenden Anordnungen unbedingt Folge zu leisten und mitzuhelfen ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten. Der Arbeitnehmer ist demzufolge verpflichtet, alles ihm zur Verfügung gestellte Material für die allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz zu benutzen und ist selbst für die laut Unfallverhütungsvorschriften zutreffenden Sicherheitsmaßnahmen mitverantwortlich. Er sorgt für die ordnungsgemäße Instandhaltung dieses Materials beziehungsweise dieser Ausrüstung und hat dem Arbeitgeber gegebenenfalls unverzüglich über Mängel oder Fehlen von Sicherheitsmaterial zu unterrichten.
3. Einmal jährlich übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Paar Sicherheitsschuhe, welche der Arbeitnehmer zu benutzen gehalten ist. Bei vorzeitigem Verschleiß oder bei Zerstörung werden die Schuhe bei Vorzeigen ersetzt.

Scheidet ein Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach seiner Einstellung aus dem Betrieb aus, so muss er dem Arbeitgeber den Preis der Schuhe zurückerstatten. Diese bleiben Eigentum des Arbeitnehmers.

Nach dem Ausscheiden innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab Einstellungsdatum braucht lediglich der halbe Preis der Schuhe zurückerstattet zu werden.

**Art. 18. Mehrarbeit.**

1. Als Mehrarbeit gelten alle Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht, sowie über die festgesetzte normale tägliche Arbeitszeit ausgeführt werden. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringen Fällen und ist anmeldepflichtig.
2. Für Mehrarbeit sind nachfolgende Lohnzuschläge zu gewähren:
  - für Überstunden bis 22.00 Uhr sowie an freien Tagen           25%
  - für Sonntagsarbeit   100%
  - für Feiertagsarbeit: die ersten 8 Stunden                           100%
  - für Feiertagsarbeit: von der 9 Stunde an                           200%
  - für Nachtarbeit (zwischen 22.00 und 6.00 Uhr)                   50%

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001) „Die Lohnzuschläge sind kumulierbar.“*

3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen regeln sich nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1976. Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit hat der Arbeitnehmer Anrecht neben der durch genanntes Gesetz vorgesehenen Entschädigung auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und zwar mit einem Zuschlag von 100% respektive 200% gemäß Art. 17.2. dieses Kollektivvertrages.
4. Sollten es die Bedürfnisse der Arbeitsleistung, Erledigung von dringenden Arbeiten und dergleichen erfordern, dass Mehrarbeit geleistet werden muss, so kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden aufgefordert werden.
5. Arbeitnehmer, die zur Leistung von rechtmäßiger Mehrarbeit aufgefordert werden, sind angehalten, dieselbe zu leisten.
6. Die Bedingungen des Bereitschaftsdienstes (Service de Dépannage) werden auf der Grundlage einer individuellen Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.

#### **Art. 19. Jahresurlaub und Sonderurlaub.**

1. *(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „Der Urlaub beträgt 26 Tage für alle Arbeitnehmer ohne Altersunterschied.“

*(Règlement grand-ducal du 23 juillet 2016)* „Ab dem Jahr 2016 einschließlich wird vereinbart, dass den ehemaligen Arbeitern, die über 50 Jahre alt sind und mindestens über 10 Jahre Betriebszugehörigkeit verfügen, 1 zusätzlicher Urlaubstag gewährt wird. Insgesamt verfügen diese also über 27 Urlaubstage pro Jahr.“

2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
3. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
4. *(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „Der Spezialurlaub wird gemäss den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches geregelt.“

#### **Art. 20. Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen.**

1. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer maximal 4x2=8 Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.
2. Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten zieht keinen Lohnausfall nach sich, wenn der daran beteiligte Arbeitnehmer hierzu ausdrücklich von seinem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter beauftragt wurde. Das gleiche gilt für diesbezügliche behördliche Erhebungen über Betriebsunfälle.

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001)* „**Art. 21. Jahresabschlussprämie.**

Ab dem Jahr 2001 wird eine Jahresabschlussprämie gewährt.

Die Prämie beträgt 1% des Lohns aller im Jahr geleisteten Arbeitsstunden, also auch einschließlich der Überstunden. Urlaub, Feiertage, Abwesenheiten für Krankheit oder Unfall und sonstige Fehlzeiten fließen nicht in die Berechnung der Prämie ein, da sie nicht als Arbeitszeiten im Sinne vorliegenden Artikels gelten.

Ab dem Jahre 2002 beträgt die Prämie 2% des Lohns aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

### **1. Bedingungen zum Genußantritt.**

Um in den Genuss der Jahresabschlußprämie zu gelangen muss die Betriebszugehörigkeit am Tag der Auszahlung (31. Dezember) mindestens ein Jahr betragen.

### **2. Berechnungsperiode.**

Die Berechnungsperiode erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember.

### **3. Proratisierung der Prämie.**

Ist die unter Absatz 1 genannte Bedingung erfüllt, so hat der im Laufe des Jahres aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer Anrecht auf 1% (im Jahr 2001) bzw. 2% (ab dem Jahr 2002) der bis zum Ausscheiden geleisteten Stunden. Im Fall einer fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers ist die Prämie nicht geschuldet.

### **4. Berechnung der Prämie.**

Die Prämie (1% 2001; 2% 2002) wird ausschließlich auf den tatsächlich gearbeiteten Stunden, also auch Überstunden, berechnet.

Urlaub, Sonderurlaub, Feiertage, freie Tage sowie Fehlzeiten wegen Krankheit oder Unfall fließen nicht in die Berechnung ein.

#### **1.1. Kürzung der Prämie.**

Die Prämie wird bezahlt

- bei einer Abwesenheit zu 100%
- bei zwei Abwesenheiten zu 75%
- bei drei Abwesenheiten zu 50%
- bei vier Abwesenheiten zu 25%
- nach fünf Abwesenheiten ist keine Prämie geschuldet.

Bei Arbeitern, deren Alter über 50 Jahre liegt, wird erst bei drei Abwesenheiten mit der Kürzung der Prämie begonnen.

Der Versuch, die Arbeit wiederaufzunehmen, unterbricht eine Abwesenheitsperiode nicht falls die Arbeit nicht länger als einen Tag wiederaufgenommen wird. Die gesamte Abwesenheitsdauer entspricht somit nicht zwei, sondern nur einer Abwesenheitsperiode.

#### **1.2. Unerlaubtes Fehlen am Arbeitsplatz.**

Ein unerlaubtes Fernbleiben von der Arbeit hat die Streichung der Prämie zur Folge, dies jedoch unter der Bedingung, dass dem Arbeitnehmer die Streichung schriftlich spätestens mit der Lohnabrechnung des betroffenen Monats mitgeteilt wird.

Mangels schriftlicher Abmahnung der Prämie innerhalb vorgegebener Frist, kann dieses unerlaubte Fernbleiben von der Arbeit später nicht mehr zur Streichung der Prämie berücksichtigt werden.

*1.3. Folgende Abwesenheiten ziehen keine Kürzung der Prämie nach sich:*

- Krankheitsperioden mit stationärem Aufenthalt in der Klinik sowie die anschließende Genesungsdauer.
- Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfall sofern der Unfall vom Arbeitgeber vorschriftsmäßig gemeldet wurde und der Arbeiter die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten hat.
- Im Voraus vom Arbeitgeber genehmigte unbezahlte Abwesenheiten.
- Gerechtfertigte, durch Einwirkung höherer Gewalt bedingte Abwesenheiten für welche der Arbeitnehmer keine Erlaubnis im Voraus beantragen konnte. Der Arbeitnehmer ist jedoch gehalten, den Arbeitgeber in kürzester Zeit in Kenntnis zu setzen.

*1.4. Auszahlung der Prämie.*

Die Prämie wird mit dem Lohn des Monats Dezember ausgezahlt.“

**Art. 22. Schwarzarbeit.**

Nach Beendigung der üblichen Arbeitszeit, sowie während der Urlaubszeit gemäß Art. 17, Abs. 3, und an Feiertagen darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Verstöße im Sinne von Schwarzarbeit werden durch fristlose Entlassung geahndet.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 3.8.1977.

**Art. 23. Besondere Bestimmungen.**

1. Zur Verhütung von Unfällen, sowie zur Beachtung der Unfallvorschriften sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen und durch Befolgen der Sicherheitsanordnungen ein weitgehend unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die vorliegenden Vertragsbestimmungen zu befolgen.

Differenzen, die bei der Durchführung dieses Abkommens entstehen, sind von den vertragschließenden Parteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet.

3. Die unterzeichneten Parteien bilden gemeinsam eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, beidseitig die loyale Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen, Beschwerden jeder Art objektiv zu prüfen.

**Art. 24. Schlussbestimmungen.**

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

**Art. 25. Vertragsdauer und Kündigung.**

1. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) „Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2016 in Kraft und besitzt eine Laufzeit von 2 Jahren (1. Juni 2016 – 30. Mai 2018).“ Erfolgt keine Kündigung von einer der unterzeichnenden Parteien, und zwar drei Monate vor Ablauf derselben, so behält dieser Vertrag seine Gültigkeit, ohne dass seine Gesamtdauer jedoch 3 Jahre überschreiten darf.

Die im Anhang angeführten Löhne gelten ab dem 1. Januar 1993.

2. Nach der vorgesehenen Gültigkeitsdauer kann jedoch der Vertrag zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Frist von 3 Monaten aufgelöst werden. Die Kündigung betrifft sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag.
3. Liegt eine Kündigung des Vertrages vor, beziehungsweise ein Antrag auf Aufnahme von Verhandlungen zwecks Verbesserung des Vertrages, so müssen gemäß dem Gesetz vom 12. Juni 1965 über die Kollektivverträge allenfalls Gespräche wenigstens 6 Wochen vor dem endgültigen Ablauf des Vertrages aufgenommen werden.
4. Eine erstmalige Kündigung dieses Vertrages kann zum 30. September 1993 erfolgen.

Luxemburg, den 20. Oktober 1992.	
für die	für die
ASSOCIATIONS DES PATRONS ELECTRICIENS DU G.-D. DE LUXEMBOURG	VERTRAGSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN
Germain Stajnar, Präsident Richard Stoffel, Vize-Präsident Jean Martin, Generalsekretär	Marc Spautz, LCGB Valerio De Matteis, OGB-L

**ANHANG I – TARIFLICHE MINDESTLÖHNE**

**Gehältertabelle (index 775,17)**

	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gruppe 5	Gruppe 6	Gruppe 7
1. Jahr	11,1154	11,1154	13,3385	13,5915	14,0341	16,7917
2. Jahr	11,1154	11,3263	13,4583	13,6581	14,5054	17,3282
3. Jahr	11,1154	11,5162	13,5249	13,7841	14,9037	17,8995
4. Jahr	11,2152	11,8071	13,5915	14,1459	15,3727	18,4359



5. Jahr	11,3672	12,0989	13,6581	14,5059	15,8416	18,9715
6. Jahr	11,6914	13,3385	13,7248	14,8669	16,3106	19,5072
7. Jahr	12,0163	13,3916	13,8426	15,2999	16,7795	20,0436
8. Jahr	12,3404	13,4583	14,0668	15,7328	17,2486	20,5792
9. Jahr	12,7381	13,5249	14,2883	16,0937	17,7183	21,1156
10. Jahr	13,1351	13,5915	14,5059	16,4907	18,1505	21,6513

\*\*\*

Pour en savoir plus :

Règlement grand-ducal du 7 juin 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclue entre la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'une part et l'Association des patrons électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part:

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1993/06/07/n1/jo>

Règlement grand-ducal du 11 août 1996 portant déclaration d'obligation générale du 1er avenant à la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Patrons Electriciens du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part :

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1996/08/11/n2/jo>

Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants II et III à la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons-électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part :

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2001/02/05/n2/jo>

Règlement grand-ducal du 23 juillet 2016 portant déclaration d'obligation générale des avenants 4, 5, 6, 7, 8 et 9 à la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclus entre l'Association des Patrons Electriciens du Grand-Duché de Luxembourg (APEL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part :

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2016/07/23/n7/jo>