

(1. JANUAR 2002)

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

A.M.I.L. und F.L.T.L.

(koordinierter und aktualisierter Text per 5. Februar 2001, Datum des letzten Anhangs)

Im Falle von Interpretationsschwierigkeiten ist alleine der deutsche Text maßgebend.

Der vorliegende Text annulliert und ersetzt alle früheren Texte.

Laufdauer des Kollektivvertrages: 1. März 2001 – 28. Februar 2003

RW/ng/C.C.T.AMIL-FLTLversion2001-2003all

INHALT

Artikel 1. VERTRAGSCHLIESSENDE PARTEIEN	3
Artikel 2. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH.....	3
Artikel 3. ALLGEMEINES.....	3
Artikel 4. ARBEITSZEIT	4
ARBEITSZEITREGELUNG FÜR JUGENDLICHE	5
Artikel 5. VERKÜRZTE ARBEITSZEIT	5
Artikel 6. LOHNREGELUNG	5
Artikel 6a. LOHNAUSGLEICH BEI KRANKHEIT UND ARBEITSUNFALL.....	7
Artikel 7. ÜBERSTUNDEN.....	7
Artikel 8. ANTRITTSGEBÜHR	8
Artikel 9. NACHTARBEIT.....	8
Artikel 10. SONNTAGSARBEIT	8
Artikel 11. FEIERTAGE (Anhang 9. Dezember 1999).....	8
Artikel 12. URLAUB UND ENTSCHÄDIGUNGSPFLICHTIGE ABWESENHEITEN.....	9
Artikel 13. URLAUBSPRÄMIE.....	9
Artikel 14. MINDESTGRATIFIKATION	10
Artikel 15. ARBEITSVERTRAG.....	11
Artikel 16. VERANTWORTLICHKEIT DER ARBEITNEHMER	11
Artikel 17. ORDNUNG UND HYGIENE IN DEN BETRIEBEN	11
Artikel 18. SICHERHEITSMASSREGELN	11
Artikel 19. VERTRAGSKOMMISSION.....	11
Artikel 20. GERICHTSINSTANZEN.....	12
Artikel 21. ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN	12
Artikel 22. DAUER UND KÜNDIGUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES	12

Artikel 1. VERTRAGSCHLIESSENDE PARTEIEN

Zwischen der Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg (A.M.I.L.), Association sans but lucratif, mit Sitz in Luxemburg einerseits,

und

der Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre (F.L.T.L.), mit Sitz in Luxemburg andererseits, wird der folgende Kollektivvertrag abgeschlossen.

Artikel 2. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Der Zweck dieses Kollektivvertrages ist die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens durch Schaffung und Sicherung einheitlichen, vertraglichen Rechtes, die Regelung aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten und die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit.

Der Vertrag gilt für alle im Großherzogtum Luxemburg selbständig etablierten Setzereien, Druckereien, Buchbindereien und Reproanstalten und alle in diesen Betrieben als Gesellen, andere Handwerker mit Gesellenprüfung, Fachhilfsarbeiter und Hilfsarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer.

Als Gesellen gelten alle Arbeitnehmer, welche eine regelrechte Lehrzeit abgelegt und die Gesellenprüfung in einer Sparte des graphischen Gewerbes bestanden haben.

Als "andere Handwerker mit Gesellenprüfung" gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der vorerwähnten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

Als Fachhilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab 18. Lebensjahr, welche eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren aufweisen und deren Tätigkeit eine fachliche Einarbeitung und bestimmte berufliche Kenntnisse erfordern.

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab 18. Lebensjahr, welche Tätigkeiten ausführen, für die keine direkten fachlichen Kenntnisse erfordert sind.

Andere, in diesem Kollektivvertrag nicht erfaßten Arbeitnehmer, werden mit dem gesetzlichen Mindestlohn entschädigt.

Artikel 3. ALLGEMEINES

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in der jeweilig festgesetzten Arbeitszeit zu beschäftigen und ihm den vereinbarten Lohn zu zahlen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich zu beginnen und nicht vorzeitig zu beenden. Die Zeit für Umkleiden und Waschen liegt außerhalb der festgesetzten Arbeitszeit.
3. Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitnehmer beim Betreten und Verlassen des Betriebes auf Pünktlichkeit zu kontrollieren, dies gegebenenfalls mittels Zeiterfassungsgeräten.
4. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit gewissenhaft und fachgerecht auszuführen.

5. Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu kontrollieren, wie beispielsweise durch Ausfüllen von Arbeitszetteln und durch Kontrollvorrichtungen an Maschinen.
6. Wenn der Arbeitnehmer genötigt ist, aus triftigen Gründen der Arbeit fernzubleiben, hat er im voraus die Erlaubnis beim Arbeitgeber einzuholen. Falls dies nicht möglich ist, wie im Falle von plötzlicher Erkrankung des Arbeitnehmers oder eines Familienereignisses - wie Todesfall, Entbindung, plötzliche schwere Krankheit - wo seine Anwesenheit zu Hause erfordert ist, hat er den Arbeitgeber unverzüglich innerhalb der ersten Stunde ab Beginn der Arbeitszeit des betreffenden Tages zu benachrichtigen.
7. Fehlt der Arbeitnehmer ohne Entschuldigung oder ohne ausreichenden Grund, so ist er, auf Verlangen des Arbeitgebers, verpflichtet, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen. In diesem Falle besteht Anspruch auf Bezahlung der nachgeholtten, versäumten Arbeitsstunden unter Fortfall der festgesetzten Aufschläge und unter Beibehaltung der Aufschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit. Der Arbeitnehmer ist von dieser Forderung sofort oder spätestens bei der nächsten Lohnzahlung zu unterrichten. Ohne Anweisung des Arbeitgebers darf die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden.
8. Ohne ausdrückliche und schriftliche Erlaubnis des Arbeitgebers darf sich kein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsstätte mit fachlichen Arbeiten beschäftigen.
9. Die bestehenden betriebsinternen Vergünstigungen über Arbeitszeit, Urlaub, Mindestlöhne und Gratifikation werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.
10. Alle Fälle, die in diesem Kollektivvertrag nicht geregelt sind, unterliegen der bestehenden Gesetzgebung.

Artikel 4. ARBEITSZEIT

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Die normale tägliche Arbeitszeit ist auf 8 Stunden festzulegen und soll auf 5 Tage in der Woche verteilt werden, wenn besondere betriebliche Erfordernisse dieser Regelung nicht entgegenstehen. In diesem Falle ist eine Betriebsvereinbarung herbeizuführen. Zum Abschluß dieser Vereinbarung ist der Betriebsausschuß bzw. der Vertrauensmann der F.L.T.L. des betreffenden Betriebes heranzuziehen.
3. In keinem Falle darf die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ohne besonderen Grund erfolgen.
4. Die zuschlagfreie Arbeitszeit liegt an den Wochentagen zwischen 6 und 20 Uhr. Die Zuschlagsarbeitszeit an Sonn- und Feiertagen liegt zwischen 6 Uhr des Sonn- oder Feiertages und 6 Uhr des darauffolgenden Tages.
5. Vorbehaltlich einer besonderen Abmachung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird die tägliche Arbeitszeit durch die Mittagspause unterbrochen und möglichst in zwei gleiche Abschnitte geteilt. Die Mittagspause darf nicht weniger als eine halbe Stunde dauern und soll zwei Stunden nicht überschreiten.

Wird der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers verhindert, sein Mittagmahl einzunehmen, ohne daß er am Vorabend davon benachrichtigt wurde, so hat er Anspruch auf eine besondere Entschädigung in der Höhe seines normalen Stundenlohnes.

Lehrlinge dürfen für solche Dienstleistungen nicht allein herangezogen werden.

- Bei durchgehender Arbeitsdauer ermäßigt sich die normale tägliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde. Außerdem ist während dieser Schicht eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

ARBEITSZEITREGELUNG FÜR JUGENDLICHE

Für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 28. Oktober 1969.

Artikel 5. VERKÜRZTE ARBEITSZEIT

Die verkürzte Arbeitszeit ist durch die gesetzlichen Bestimmungen vom 24. Dezember 1977 geregelt.

Artikel 6. LOHNREGELUNG

- Der Arbeitslohn ist der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen, darf jedoch den kollektivvertraglich festgelegten Mindestlohn nicht unterschreiten. Die gültigen Mindestlöhne werden von den beiden Parteien ausgearbeitet und jeweils separat veröffentlicht.
- Dieselben beruhen auf einem Ecklohn, d.h. der Mindestlohn des 3. Gesellenjahres, und werden für die verschiedenen Sparten und Gruppen mittels Koeffizient errechnet. Sie sind wie folgt festgelegt:

- Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung:

Im 1. + 2. Gesellenjahr =	90 % vom Ecklohn
Im 3. Gesellenjahr =	100 % = Ecklohn

- Aufschläge auf den Ecklohn vom 3. Gesellenjahr für Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten:

Im 1. Jahr an der Maschine:	3 % Zuschlag auf den Ecklohn
Im 2. Jahr an der Maschine:	5 % Zuschlag auf den Ecklohn
Im 3. Jahr an der Maschine:	8 % Zuschlag auf den Ecklohn

Angehende Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten, erhalten obige Aufschläge auf den Mindestlohn ihres entsprechenden Gesellenjahres, z. B.: 2. Staffeljahr (90 % vom Ecklohn), 1. Jahr an der Maschine (+ 3 %).

- Typographen an Gestaltungsbildschirmen:

Der Ecklohn vom 3. Gesellenjahr wird nach bestandener Gesellenprüfung um nachfolgende Aufschläge erhöht:

Im 1. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	4 % Zuschlag auf den Ecklohn
Im 2. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	8 % Zuschlag auf den Ecklohn
Im 3. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	12,5 % Zuschlag auf den Ecklohn

Angehende Typographen an Gestaltungsbildschirmen erhalten, nach bestandener Gesellenprüfung, obige Aufschläge auf den Mindestlohn ihres entsprechenden Gesellenjahres, z. B.: 2. Gesellenjahr (90 % vom Ecklohn), 1. Jahr am Gestaltungsbildschirm (+ 4 %).

Zeitweilige Texterfassung oder leichte Korrekturarbeiten an Gestaltungsbildschirmen sind nicht zuschlagpflichtig.

Gesellen, welche weniger als 3 Tage pro Woche an der Setz- oder Rotationsmaschine beschäftigt sind, haben ein Anrecht auf 50 % der oben angeführten Zuschläge.

Als Gesellen gelten alle Arbeitnehmer, welche eine regelrechte Lehrzeit abgelegt und die Gesellenprüfung in einer Sparte des graphischen Gewerbes bestanden haben.

- d) Lehrlinge: Im 1. Lehrjahr: 30 % vom Ecklohn
 Im 2. Lehrjahr: 50 % vom Ecklohn
 Im 3. Lehrjahr: 70 % vom Ecklohn

- e) Andere Handwerker mit Gesellenprüfung (Art. 2, Abs. 4):

Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

1. + 2. Gesellenjahr: 85 % vom Ecklohn
3. Gesellenjahr: 90 % vom Ecklohn
4. Gesellenjahr: 95 % vom Ecklohn

- f) Fachhilfsarbeiter ab 18. Lebensjahr (Art. 2, Abs. 5):

Als Fachhilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab 18. Lebensjahr, welche eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren aufweisen und deren Tätigkeit eine fachliche Einarbeitung und bestimmte berufliche Kenntnisse erfordert.

- Im 3. Betriebsjahr: 72 % vom Ecklohn
Im 4. Betriebsjahr: 75 % vom Ecklohn
Im 5. Betriebsjahr: 79 % vom Ecklohn
Im 6. Betriebsjahr: 82 % vom Ecklohn
Im 7. Betriebsjahr: 85 % vom Ecklohn

- g) Hilfsarbeiter ab 18. Lebensjahr (Art. 2, Abs. 6):

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab 18. Lebensjahr, welche Tätigkeiten ausführen, für die keine direkten fachlichen Kenntnisse erfordert sind.

- Im 1. Betriebsjahr: 60 % vom Ecklohn
Im 2. Betriebsjahr: 63 % vom Ecklohn
Im 3. Betriebsjahr: 66 % vom Ecklohn
Im 4. Betriebsjahr: 69 % vom Ecklohn
Im 5. Betriebsjahr: 72 % vom Ecklohn
Im 6. Betriebsjahr: 75 % vom Ecklohn

- h) Andere, in diesem Kollektivvertrag nicht erfaßte Arbeitnehmer, werden mit dem gesetzlichen Mindestlohn entschädigt.

3. Gemäß Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex angepaßt und zwar gemäß denen für die Gehälter und Pensionen der Staatsbeamten geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
4. Durch die Zahlung des Mindestlohnes hat der Arbeitgeber beim Arbeitnehmer Anspruch auf normale Arbeitsleistung. Die normale Arbeitsleistung ist jene Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und durch ausreichende Einarbeitung erreicht werden kann.
5. Der Lohn von behinderten Arbeitnehmern wird durch das Gesetz vom 28. April 1959 über die Gründung des "Office de Placement et de la Rééducation Professionnelle des Travailleurs Handicapés" geregelt.

Unberechtigte Abwesenheiten werden nicht entlohnt.

Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat.

Innerbetrieblich können in gegenseitigem Einverständnis wöchentliche, zehntätige oder halbmonatliche Vorschüsse gezahlt werden. Spätestens am 5. 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.

Artikel 6a. LOHNAUSGLEICH BEI KRANKHEIT UND ARBEITSUNFALL

Hier gelten die allgemeinen Bestimmungen der bestehenden Sozialgesetzgebung.

Artikel 7. ÜBERSTUNDEN

In Bezug auf die Überstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Reglementierung der Arbeitszeit. (Gesetz vom 9. Dezember 1970).

1. Überstunden sind solche Arbeitsstunden, welche über die normale betriebliche tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.
2. Überstunden sind nach Möglichkeit dem Arbeitnehmer bei unterbrochener Arbeitszeit spätestens am Vormittag des betreffenden Tages und bei ununterbrochener Arbeitsschicht am Vortage anzusagen.

Überstunden sind stets als solche zu entlohnen; sie dürfen nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durch eine verkürzte Arbeitszeit an einem andern Tag der Woche kompensiert werden.

3. Für aufeinanderfolgende Überstunden am gleichen Arbeitstag beträgt der Aufschlag 25 % für die beiden ersten und 35 % für alle weiteren Überstunden. Bei mehr als zwei Überstunden, die anschließend an die normale Arbeitszeit geleistet werden, ist eine Ruhepause von einer Viertelstunde zu gewähren.
4. Die Überstunden-Arbeitszeit von weniger als einer halben Stunde wird als eine halbe Stunde und diejenige zwischen einer halben und einer ganzen Stunde als eine ganze Stunde entlohnt, unter der Bedingung, daß die effektiv geleistete Überstundenarbeitszeit mindestens 25 respektiv 50 Minuten beträgt.

- Bei plötzlich auftretendem und unvorhergesehenem Überstundenbedarf sind die Arbeitnehmer dazu aufgerufen, die verlangten Überstunden zu leisten. Begründete Entschuldigungen der Arbeitnehmer sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Artikel 8. ANTRITTSGEBÜHR

Eine Antrittsgebühr von 55 Fr. ist zu zahlen, wenn Zeitungen, Sonderausgaben oder Extrablätter in der Zeit zwischen 6 Uhr eines Sonn- und Feiertages und 6 Uhr des darauffolgenden Tages hergestellt werden.

Artikel 9. NACTARBEIT

Für normale Arbeitsstunden zwischen 20 und 6 Uhr, welche als Nachtarbeit gelten, sind folgende Aufschläge zu zahlen:

- 15 % von 20 bis 21 Uhr
- 25 % von 21 bis 23 Uhr
- 35 % von 23 bis 2 Uhr
- 45 % von 2 bis 6 Uhr

Aufschläge für Nachtarbeit und für Überstunden werden nicht kumuliert; es besteht vielmehr nur Anspruch auf den jeweils höheren Aufschlag. Arbeitnehmer, welche günstigere innerbetriebliche Abmachungen genießen, dürfen durch diese Bestimmung nicht geschädigt werden (s. Art. 4, Abs. 4).

Artikel 10. SONNTAGSARBEIT

Für die an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden ist der entsprechende Lohn mit einem Aufschlag von 100 % zu zahlen (s. Art. 4, Abs. 4).

Artikel 11. FEIERTAGE (Anhang 9. Dezember 1999)

- Gemäß dem Gesetz vom 10. April 1976 gelten als Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.
- Fällt einer dieser Tage auf einen arbeitsfreien Wochentag, werden die gesetzlichen Bestimmungen angewandt.

Für die an Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden ist, außer der Feiertagsentschädigung, der entsprechende Lohn mit einem Aufschlag von 100 % zu zahlen.

- Keinen Anspruch auf die Feiertagsentschädigung hat der Arbeitnehmer:
 - der aus eigenem Verschulden oder ohne begründete persönliche oder schriftliche Verständigung des Arbeitgebers entweder am Tag vor oder nach dem Feiertag nicht gearbeitet hat;
 - der innerhalb der 25 Arbeitstage, die dem Feiertag vorausgehen, während mehr als 3 Tagen ohne Rechtfertigung der Arbeit fernblieb, selbst wenn der Abwesenheitsgrund seine Abwesenheit berechtigt hätte.

4. Um allzulange Pausen in der Erscheinungsweise der Zeitungen zu vermeiden, können, bei drei aufeinander-folgenden Sonn- und Feiertagen, die für die Zeitungsherstellung benötigten Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die dann an einem Feiertag geleisteten Arbeitsstunden werden wie im vorerwähnten Absatz 2. bezahlt.

Artikel 12. URLAUB UND ENTSCHÄDIGUNGSPFLICHTIGE ABWESENHEITEN

Der jährliche Urlaub ist gemäß Gesetz geregelt.

Zusätzlich werden den Arbeitnehmern einige entschädigungspflichtige Abwesenheiten vergütet.

- a) Ferner erhalten die in regelmäßiger Nachtschicht (21.00 bis 06.00 Uhr) beschäftigten, kollektivvertraglich erfaßten Arbeitnehmer, welche älter als 50 Jahre sind, einen zusätzlichen 8stündigen Urlaubstag pro Jahr.
- b) Ab dem 1. Januar 2000 werden die zwei kollektivvertraglichen Feiertage anlässlich des Patronatsfestes St. Jean und der lokalen Kirmestage sowie der 8-stündige Urlaubstag anlässlich des Fastnachtmontags in drei normale 8-stündige Urlaubstage umgewandelt und kollektivvertraglich verankert (Anhang 9. Dezember 1999).
- c) Ferner erhalten ab 1. 1. 1989 alle in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaubstag. Dieser Tag wird jedoch bei einer späteren allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in Betracht gezogen.
- d) Es wird ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 20 vollen Betriebszugehörigkeitsjahren gewährt (Anhang 14. Juli 1995).

Artikel 13. URLAUBSPRÄMIE

1. Den Arbeitnehmern wird eine Urlaubsprämie zuerkannt.
2. Die normale Urlaubsprämie beträgt 247,8935.- Euro pro Jahr oder 20,6578.- Euro pro Monat. Diese Prämie wird berechnet im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit. Die Bruchteile der Arbeitsmonate von mehr als 15 Kalendertagen sind als ganze Arbeitsmonate zu berechnen.
3. Die normale Urlaubsprämie für Lehrlinge errechnet sich gemäß den jeweiligen Lehrjahren und Prozentsätzen, so wie sie im Artikel 6 festgesetzt sind, und zwar 30 % im 1., 50 % im 2., 70 % im 3. Lehrjahr.

Für Lehrlinge, deren Berufsschulzeugnis in den Monaten Februar und Juli keine ungenügende Note aufweist und deren Leistung im Betrieb als genügend anerkannt wird, erhöhen sich diese Sätze um 10 %.

4. In allen Fällen wird die Urlaubsprämie um 2,4789.- Euro gekürzt für jeden im Jahr unentschuldigt gefehlten Arbeitstag. Sie entfällt vollständig bei mehr als 6 unentschuldigt gefehlten Arbeitstagen pro Jahr.
5. Die Auszahlung der Urlaubsprämie erfolgt am 1. Juli eines jeden Jahres an die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmer und am 31. Dezember eines jeden Jahres für diejenigen Arbeitnehmer, welche nach dem 1. Juli in den Betrieb eingetreten sind.

6. Bei Austritt aus dem Betrieb wird die noch fällige Urlaubsprämie zusammen mit der letzten Lohnabrechnung ausbezahlt. Eine etwaige am 1. Juli ausbezahlte Urlaubsprämie ist bei Austritt aus dem Betrieb vor Jahresende zurückzuzahlen.
7. Falls Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Juli einen zweiwöchigen Urlaub nehmen, können sie, in Einverständnis mit dem Arbeitgeber, einen Vorschuß auf die Urlaubsprämie erhalten.

Artikel 14. MINDESTGRATIFIKATION

1. Den Arbeitnehmern wird eine jährliche Mindestgratifikation zuerkannt.
2. Dieselbe beträgt, ab 1. 3. 1991, 619,7338.- Euro pro Kalenderjahr. Diese Mindestgratifikation wird im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit berechnet und zwar nach folgender Vereinbarung:
 1. Betriebszugehörigkeitsjahr:
50 % der Gratifikation
 2. Betriebszugehörigkeitsjahr:
75 % der Gratifikation
 - ab 3. Betriebszugehörigkeitsjahr:
100 % der Gratifikation
3. Lehrlinge erhalten diese Mindestgratifikation gemäß den in Art. 6 des Kollektivvertrages festgesetzten Prozentsätzen und zwar
 - 30 % im 1. Lehrjahr
 - 50 % im 2. Lehrjahr
 - 70 % im 3. Lehrjahr
4. Andere Handwerker mit Gesellenprüfung (Art. 2, Abs. 4), Fachhilfsarbeiter (Art. 2, Abs. 5) sowie Hilfsarbeiter (Art. 2, Abs. 6) treten, ab dem 18. Lebensjahr, in den Genuß der vollen Mindestgratifikation, wenn sie eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren aufweisen können.
 - Im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr und im Alter von 19 Jahren sind 50 % der Mindestgratifikation geschuldet.
 - Im 2. Betriebszugehörigkeitsjahr und im Alter von 20 Jahren sind 75 % der Mindestgratifikation geschuldet.
5. Im Falle von mehr als 6 unentschuldig gefehlten Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres ist die Gratifikation nicht geschuldet.
6. Wenn der Arbeitsvertrag im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres an- oder abläuft, hat der Arbeitnehmer Recht auf 1/12 der Gratifikation pro Arbeitsmonat. Die Bruchteile der Arbeitsmonate von mehr als 15 Kalendertagen sind als vollwertige Arbeitsmonate zu berechnen.
7. Die Gratifikation des laufenden Kalenderjahres ist bis spätestens den 31. März des nachfolgenden Jahres auszuzahlen.
8. Im Falle einer Kündigung des Arbeitnehmers aus schwerwiegendem Grund ist keine Gratifikation geschuldet.

Artikel 15. ARBEITSVERTRAG

Für Abschluß und Auflösung der Arbeitsverträge ist das Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag anwendbar.

Artikel 16. VERANTWORTLICHKEIT DER ARBEITNEHMER

1. Der Arbeitnehmer haftet für von ihm an Maschinen, Werkzeugen und Materialien angebrachten Schaden nur, wenn er rechtswidrig handelt oder ihm ein Verschulden, d. h. Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit angelastet werden kann. Ob der Arbeitnehmer den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, muß der Arbeitgeber nachweisen.
2. Die Arbeitnehmer haben das Geschäfts- und Betriebsgeheimnis unbedingt zu wahren.
3. Da die Vertragsparteien auf dem Standpunkt der absoluten Pressefreiheit stehen, ist vereinbart, daß die Arbeitnehmer in keinem Falle einen Einspruch gegen den Inhalt eines Druckauftrages erheben können.

Artikel 17. ORDNUNG UND HYGIENE IN DEN BETRIEBEN

Es gelten die Bestimmungen der Unfallversicherungsanstalt über das graphische Gewerbe.

Artikel 18. SICHERHEITSMASSREGELN

Alle Maschinen sind mit den gebräuchlichen Schutzvorrichtungen zu versehen. In allen Betrieben müssen sich zweckmäßige Sanitätskästen mit den notwendigen Erläuterungen befinden, damit gegebenenfalls bei plötzlicher Erkrankung oder Verwundung die erste Hilfe geleistet werden kann.

Artikel 19. VERTRAGSKOMMISSION

1. Die Sicherung der genauen Ausführung der Bestimmungen des Kollektivvertrages sowie die Förderung der Zusammenarbeit und deren Leitung obliegen einer paritätischen Vertragskommission bestehend aus jeweils 3 Vertretern von A.M.I.L. und F.L.T.L..
2. Die Vertragskommission hat zum Zweck, über die gewissenhafte Einhaltung des Kollektivvertrages zu wachen und in Zweifelsfällen, auf Antrag hin, binnen zwei Monaten, über die Auslegung der kollektiv vertraglichen Vereinbarungen zu entscheiden.
3. Die von der Vertragskommission im Rahmen ihrer Kompetenz getroffenen Entscheidungen haben, nach entsprechender Ratifizierung durch die jeweiligen Gremien der beiden Vertragsparteien, einen den Kollektivvertrag ergänzenden Charakter.
4. Der Vertragskommission obliegt darüber hinaus insbesondere:
 - a) die Untersuchung der ihr schriftlich gemeldeten Verstöße gegen die Bestimmungen und den Zweck des Kollektivvertrages, die Festsetzung der Wiedergutmachung und der Sanktionen sowie die Überwachung deren Ausführung;
 - b) die Weiterführung der am 1. September 1920 gegründeten Rentenzuschußkasse für Arbeitnehmer.

5. Bei den Zusammenkünften der Vertragskommission führen die Präsidenten der beiden Vertragsparteien abwechselnd den Vorsitz.
6. Die Einberufung der Vertragskommission kann jederzeit mit Angabe der Tagesordnung von einer der beiden Vertragsparteien beantragt werden.

Artikel 20. GERICHTSINSTANZEN

Gegen Entscheidungen der Vertragskommission oder im Fall, wo binnen der Frist von zwei Monaten keine Entscheidung von seiten besagter Kommission erfolgt ist, kann bei den gesetzlich zuständigen Gerichtsinstanzen Berufung eingelegt werden.

Artikel 21. ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

Die den beiden Vertragspartnern durch die Unterzeichnung des Kollektivvertrages erwachsenen Rechte und Pflichten gelten für die gesamte Vertragsdauer. In dieser Hinsicht erkennen die Vertragsparteien ausdrücklich an, daß der Zweck des Kollektivvertrages jegliche Androhung oder Verwirklichung eines Streiks, bzw. einer Aussperrung während der Vertragsdauer ausschließt. Die beiden Vertragsparteien verpflichten sich demgemäß, während dieser Zeit alles zu unternehmen, was die gute Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf der Ebene der Betriebe fördern könnte.

Artikel 22. DAUER UND KÜNDIGUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES

1. Der Kollektivvertrag wird jeweils für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen.

Die Vertragsparteien haben vereinbart, daß die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages bis zu 2 Monate ausgesetzt werden können, falls bei dem Ablauf des gegenwärtigen Kollektivvertrages eine Lage bestände, welche die Verhandlungen erschwerte oder einseitig zu sehr beeinflusste. Die nachträglich getroffenen Vereinbarungen würden jedoch mit Rückwirkung auf den Erfalltag in Kraft gesetzt.

2. Der Kollektivvertrag wird stillschweigend jedesmal um 6 Monate verlängert, wenn er nicht, unter Beobachtung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf, schriftlich gekündigt wird.
3. Die Kündigung muß, um gültig zu sein, durch Einschreibebrief erfolgen und Änderungsvorschläge enthalten. Die Verhandlungen über den Abschluß eines neuen oder über Abänderungen des bestehenden Kollektivvertrages müssen innerhalb der dreimonatigen Kündigungsfrist angebahnt und sollen möglichst innerhalb derselben Frist abgeschlossen werden.

Vor jeder Kündigung sollen die Vertragsparteien versuchen, eine Verständigung herbeizuführen.

- a) Im Falle einer totalen Kündigung bleibt der Kollektivvertrag so lange in Kraft, bis daß offiziell festgestellt wird, daß die Verhandlungen gescheitert sind. Diese offizielle Feststellung ergibt sich aus dem offiziellen Protokoll betreffend das Scheitern der Schlichtung, so wie es in Artikel 17 des abgeänderten großherzoglichen Beschlusses vom 17. Oktober 1945 betreffend das Nationale Schlichtungsamt vorgesehen ist.
4. Durch die Kündigung des Kollektivvertrages bleibt das nicht kündbare Statut der Rentenzuschußkasse unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ist von den beiden Vertragsparteien genehmigt und unterschrieben worden in vierfacher Ausfertigung.

Luxemburg, den 5. Februar 2001

F.L.T.L.

A.M.I.L.

OGBL

LCGB

Präsident
Gust STEFANETTI

Präsident
Jean-Paul SCHMITZ

Nick CLESEN
Zentralsekretär

Marc SPAUTZ
Generalsekretär

Sekretär
Louis PINTO

Sekretär
Ralph WEIS