

KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR DIE BUSFAHRER UND HILFSARBEITER
DER PRIVATOMNIBUSBETRIEBE

Abgeschlossen zwischen

der Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et Autocars a.s.b.l. - FLEAA, vertreten durch die Herren Jos Sales, Rolli Heinisch und Frank Schilling

einerseits, und

dem Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond – LCGB, vertreten durch Herrn Jean-Paul Baudot, sowie
dem Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGB-L, vertreten durch Herrn Romain Daubenfeld

andererseits.

Art. 1. Zweck des Vertrags

Der Vertrag bezweckt die Wahrung des sozialen Friedens und die Gewährleistung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse für das fahrende Personal, Handwerker, Hilfsarbeiter und Handlanger der Privatomnibusbetriebe, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und unter der aufschiebenden Bedingung der von den Vertragspartnern anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Art. 2. Geltungsbereich

Unbeschadet der rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Entsendung ist der vorliegende Kollektivvertrag auf folgendes anwendbar:

einerseits auf sämtliche Privatomnibusunternehmer mit Geschäftssitz und/oder Niederlassung im Großherzogtum Luxemburg, und andererseits

alle im Folgenden genannten Personen, die hauptberuflich in diesen Unternehmen angestellt sind:

a) alle (Reise-)Busfahrer, die Inhaber eines Führerscheins der Klassen D und D1 sind und gegebenenfalls über die Grundqualifikation gemäß Richtlinie 2003/59/CE verfügen

b) die Fahrer, die Inhaber eines Führerscheins der Klasse B sind, mit Ausnahme aller Halter von Fahrzeugen mit Fahrpreisanzeiger

c) das technische, ortsgebundene Personal.

Der vorliegende Vertrag ist grundsätzlich auf Voll- und Teilzeitarbeiter anwendbar. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass die jeweiligen Arbeitsverträge der Gelegenheitsarbeiter sowie der Teilzeithilfsarbeiter gegen einige Bestimmungen des vorliegenden Vertrags abweichen können.

Der Vertrag ist in vier Abschnitte eingeteilt:

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

KAPITEL 1 : Allgemeine Vorschriften

Art. 3 Einstellungsvorschriften

Bei der Einstellung wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag ausgehändigt. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über den Arbeitsvertrag regelt dieser Vertrag die Art und den Ort der Beschäftigung, das Lohnverhältnis, die wöchentliche Arbeitszeit sowie eventuell die besonderen Betriebsgegebenheiten. Außerdem übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschrift des laufenden Kollektivvertrages.

Art. 4 Die Probezeit

Wenn nicht anders vereinbart, sind alle Vorschriften dieses Vertrags ebenfalls während der Probezeit gültig.

Für Arbeitnehmer, deren Ausübung der Tätigkeit kein CATP oder gleichgesetztes Zeugnis verlangt, darf die Probezeit gemäß Artikel 121-5 des Arbeitsgesetzbuches 3 Monate nicht überschreiten.

Art. 5 Pflichten des Arbeitnehmers

5.1. Alle Arbeitnehmer haften für ordnungsgemäße und regelgerechte Ausführung der ihnen zugewiesenen Arbeit.

Sie können einzeln für Schäden haftbar gemacht werden, die dem Arbeitgeber direkt oder indirekt durch Nichterfüllung oder grobe Vernachlässigung der ihnen obliegenden Dienstpflichten zugefügt worden ist.

5.2. Der Arbeitgeber kann für jedes, durch gesundheitliche Gründe bedingtes Fernbleiben von der Arbeit ein ärztliches Attest verlangen. Diese Pflicht ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Bei plötzlichen Vorkommnissen wie Erkrankungen oder bei Familienangelegenheiten, wie Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten des ersten Grades, Entbindung, schwere Erkrankung des Ehepartners, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber umgehend benachrichtigen.

Wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf seines ärztlichen Attests bei seinem behandelnden Arzt eine Verlängerung seines Krankenurlaubs beantragt, ist der Arbeitgeber am Tag des Arztbesuchs hiervon in Kenntnis zu setzen.

Wenn der Arbeitnehmer nicht beabsichtigt, eine Verlängerung des Krankenurlaubs zu beantragen, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens 24 Stunden vor Ablauf der Krankschreibung die Wiederaufnahme seines Dienstes zu bestätigen.

Art. 6 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

6.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann von beiden Parteien gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches gelöst werden.

Gemäß Art. L. 124-3 des Arbeitsgesetzbuches sind die Kündigungsfristen wie folgt festgelegt:

Dienstalter	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
- 5 Jahre	1 Monat	2 Monate
zwischen 5 und 10 Jahre	2 Monate	4 Monate
mehr als 10 Jahre	3 Monate	6 Monate

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, ohne dass der Arbeitgeber hierzu laut Artikel L.124-10 (schwerwiegender Grund) berechtigt ist, hat er gemäß Artikel L. 124-7 des Arbeitsgesetzbuches Anspruch auf eine gesetzliche Abfindung, die wie folgt gestaffelt ist:

Dienstalter	Abfindung	Option*
- 5 Jahre	/	/
>= 5 Jahre	1 Monat	5 Monate
>= 10 Jahre	2 Monate	8 Monate
>= 15 Jahre	3 Monate	9 Monate
>= 20 Jahre	6 Monate	12 Monate
>= 25 Jahre	9 Monate	15 Monate

>= 30 Jahre	12 Monate	18 Monate
-------------	-----------	-----------

*für Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen.

- 6.2.** Ein schwerwiegender Grund im Sinne des Artikels L. 124-10 des Arbeitsgesetzbuches liegt beim Arbeitnehmer u.a. vor:
- 6.2.1.** wenn er böswillig, durch grobe Fahrlässigkeit oder trotz Verwarnung Sachschäden verursacht, oder die Sicherheit des Unternehmens, seine eigene oder die von Drittpersonen gefährdet;
 - 6.2.2.** wenn er ohne triftigen Grund seine Arbeit verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten, es sei denn, dass durch diese Anordnungen dem im Kollektivvertrag aufgeführten Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet würden;
 - 6.2.3.** wenn er öfters und trotz wiederholter Verwarnungen seitens des Arbeitgebers ohne triftigen Grund seinen Dienstplan oder die Vereinbarung mit dem Kunden nicht einhält;
 - 6.2.4.** wenn er sich auf der Arbeitsstelle oder im Zusammenhang mit Arbeitsangelegenheiten Tötlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Vorgesetzten, einem Arbeitskollegen oder gegenüber Drittpersonen, mit denen er dienstlich zu tun hat, schuldig macht;
 - 6.2.5.** wenn er die ihm anvertrauten Arbeiten offensichtlich schlecht und mangelhaft ausführt;
 - 6.2.6.** wenn er sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen schuldig macht;
 - 6.2.7.** wenn er nachweislich unter Alkoholeinfluss oder unter Einfluss von berauschenden Mitteln (Drogen, missbräuchliche Anwendung von Medikamenten, usw.) ein Fahrzeug führt; der Konsum von Alkohol und berauschenden Mitteln unmittelbar vor und während der Arbeit ist verboten;
 - 6.2.8.** wenn er ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund oder ohne vorherige Benachrichtigung des Arbeitgebers abwesend war;
 - 6.2.9.** wenn er bei seiner Einstellung falsche Angaben über seine Fähigkeiten macht, oder dem Arbeitgeber Informationen über seine Fähigkeiten vorenthält;
 - 6.2.10.** wenn ihm die behördlichen Ermächtigungen wie Befähigungsnachweis, Führerschein oder Arbeitsgenehmigung entzogen wurde;
 - 6.2.11.** wenn er trotz wiederholter, schriftlicher Verwarnung seine Einnahmen, Fahrscheine, Schaublätter oder Fahrerkarte nicht termingerecht abgibt;

- 6.2.12** wenn der Arbeitnehmer wiederholt die von der Personalvertretung begutachtenden (und ggf. vom gemischten Ausschuss genehmigten) Bestimmungen der internen Regeln des Unternehmens verletzt.
- 6.3.** Ein schwerwiegender Grund im Sinne von Artikel L. 124-10 des Arbeitsgesetzbuches liegt *von Seiten des Arbeitgebers vor*:
- 6.3.1.** wenn er sich dem Arbeitnehmer gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig macht;
- 6.3.2.** wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörung mehr als zwei Tage hintereinander oder mehr als drei Tage innerhalb von 14 aufeinanderfolgenden Tagen freinehmen muss;
- 6.3.3.** wenn dem Arbeitnehmer die fälligen Lohnzahlungen vorenthalten oder wenn seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherung nicht gewahrt werden;
- 6.3.4.** wenn dem Arbeitnehmer wiederholt Arbeiten zugewiesen werden, die nicht zum Wirkungsbereich des Arbeitgebers gehören und dazu einen degradierenden oder schikanösen Charakter haben;
- 6.3.5.** wenn dem Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet wird;
- 6.3.6.** allgemein, wenn die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages durch den Arbeitgeber nicht erfüllt werden.
- 6.4.** Der Arbeitnehmer darf wegen seiner Aktivitäten als Betriebsratsmitglied oder auf Grund der Zugehörigkeit zu einer der vertragsschließenden Parteien nicht entlassen werden.

Art. 7 Vergütung

7.1. Monatsgehälter

Die in den Kapiteln 2 und 3 erläuterten Tarife entsprechen der monatlichen Vergütung der in Vollzeit unter diesem Vertrag beschäftigten Arbeitnehmer. Wenn im Teilzeitarbeitsvertrag nicht anders festgelegt, berechnet sich das Monatsgehalt grundsätzlich auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche.

Für Teilzeitarbeiter wird das Gehalt proportional an die Beschäftigungsquote angepasst.

Das Dienstalter berechnet sich auf der Grundlage der Jahre, die der Arbeitnehmer für das Unternehmen in der ausgeübten Funktion tätig ist.

7.2. Lohnabrechnung

Die definitive monatliche Lohnabrechnung muss folgende Angaben enthalten:

- die Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden und des anfallenden monatlichen Bruttolohnes;
- die Anzahl der geleisteten Überstunden mit Zuschlag;
- die Anzahl der geleisteten Stunden für Sonntagsarbeit mit Zuschlag;
- die Anzahl der geleisteten Stunden für Nachtarbeit mit Zuschlag;
- die Anzahl der geleisteten Stunden an Feiertagen mit Zuschlag;
- Angabe der Urlaubs- und Krankentage;
- soziale Abzüge für Gesundheits- und Pensionskasse.

7.3. Lohnauszahlung

Die Auszahlung des Lohnes hat am Ende eines jeden Kalendermonats zu erfolgen.

Die nicht festen Bestandteile des Lohnes (Zuschläge für Feiertage, Sonntags- und Nachtarbeit) werden mit dem Basislohn des folgenden Monats ausbezahlt.

7.4. Beanstandungen

Irrtümer, die bei der Lohnauszahlung festgestellt werden, müssen sofort korrigiert werden. Irrtümer, die bei der Lohnabrechnung vorkommen, müssen spätestens bis zur nächsten Lohnabrechnung behoben werden.

Art. 8 Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

8.1. Zuschläge für Sonntagsarbeit

Das Arbeiten an Sonntagen wird gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 231-1 und den nachfolgenden Artikeln des Arbeitsgesetzbuches geregelt und entschädigt.

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 70% auf die effektiv geleisteten Stunden.

8.2. Zuschläge für Feiertagsarbeit

Auf Anordnung des Unternehmens geleistete Feiertagsarbeit wird gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 232-1 und den nachfolgenden Artikeln des Arbeitsgesetzbuches geregelt und entschädigt.

Fällt der Feiertag auf einen normalen Wochentag, wird die Feiertagsarbeit wie folgt entschädigt:

- Grundlohn (oder Ausgleichsstunden)
- geleistete Arbeitsstunden
- 100 % Zuschlag auf den geleisteten Stunden.

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag, wird die Feiertagsarbeit wie folgt entschädigt:

- Grundlohn (oder Ausgleichsstunden)
- geleistete Arbeitsstunden
- 170 % Zuschlag auf den geleisteten Stunden.

Als gesetzliche Feiertage gelten: Neujahr (01.01.), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag (23.06.), Mariä Himmelfahrt (15.08.), Allerheiligen (01.11), der 1. und 2. Weihnachtstag (25. und 26.12.).

8.3. Zuschläge für Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gelten die zwischen 22:00 und 6:00 Uhr geleistete Arbeitsstunden.

Die auf ausdrückliche Anordnung des Unternehmens geleistete Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 15 % auf den Effektivlohn vergütet.

Hinweis: Die Zuschläge für Nachtarbeiten sind nicht mit den Bestimmungen betreffend die Nachtschicht (Artikel 16.4) zu verwechseln.

Art. 9 Urlaub

9.1. Urlaubsrechte

- 9.1.1.** Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 25 Arbeitstage Jahresurlaub. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Artikels L. 233-1 des Arbeitsgesetzbuches. Für Teilzeitangestellte wird das Urlaubsrecht anteilig je nach Arbeitszeit berechnet.

Der Urlaubsantrag muss vom Arbeitnehmer schriftlich eingereicht werden.

Überschreitet der Urlaubsantrag eine Woche, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sofern sich der Antrag auf das laufende Urlaubsjahr bezieht, innerhalb eines Monats nach Einreichen des Antrags die schriftliche Antwort zu geben.

Urlaubsanträge bis zu einer Woche werden innerhalb von 8 Tagen nach Einreichen des Antrags schriftlich vom Arbeitgeber beantwortet.

- 9.1.2.** Bei Ausflügen oder Reisefahrten können dem Fahrer keine Urlaubstage aufgezwungen werden.

9.2. Zusatzurlaub

9.2.1. Als Kompensation für die eventuell nicht eingehaltene wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden (Urlaubs- und Krankentage inbegriffen) wird ein Zusatzurlaub wie folgt 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
- mehr als 40 Mal 6 Tage.

9.2.2. In dem Jahr, in welchem der Arbeitnehmer das 28. Dienstjahr im Unternehmen feiert, hat er Anspruch auf einen jährlichen Gesamturlaub von 27 Tagen. Ab dem 30. Dienstjahr im Unternehmen hat er Anspruch auf einen jährlichen Gesamturlaub von 28 Tagen.

Ab dem Geschäftsjahr 2011 hat ein Arbeitnehmer, der das 23. Dienstjahr im Unternehmen erreicht, Anspruch auf einen jährlichen Gesamturlaub von 28 Tagen. Ab dem 30. Dienstjahr hat er Anspruch auf einen jährlichen Gesamturlaub von 29 Tagen.

9.3. Sonderurlaub

Für die Gewährung eines Sonderurlaubs gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die zur Information wie folgt festgelegt sind:

- 1 Arbeitstag beim Tod eines Verwandten oder Verschwägerten des 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines (Ehe-)Partners (Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin);
- 2 Arbeitstage für den Vater bei der Geburt eines von ihm anerkannten oder leiblichen Kindes, bei der Adoption eines Kindes, bei der Hochzeit eines Kindes oder beim Umzug;
- 3 Arbeitstage beim Tod des (Ehe-)Partners oder eines Verwandten oder Verschwägerten des 1. Grades (Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter);
- 6 Arbeitstage anlässlich der eigenen Hochzeit oder des Partnerschaftsvertrages.

9.4. Kontrolle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Lohnbuch sowie ein Verzeichnis über die gewährten Ruhetage, Feiertage und Urlaubstage zu führen.

Art. 10 Arbeitspausen

Die Arbeitnehmer arbeiten nicht länger als sechs aufeinanderfolgende Stunden ohne Pause. Die Arbeitszeit muss von einer 30-minütigen Pause unterbrochen werden, wenn die Gesamtstundenzahl zwischen 6 und 9 Stunden liegt, und von einer 45-minütigen Pause, wenn die Gesamtstundenzahl über 9 Stunden beträgt.

Diese Arbeitsunterbrechungen können in kürzere Pausen von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Hinweis: die oben genannten Bestimmungen sind nicht zu verwechseln mit den in der EU-Verordnung 561/2006 festgelegten Pausen im Rahmen der Lenk- und Ruhezeiten.

Art. 11 Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Unternehmen garantieren gleiche Entlohnung bei Männern und Frauen für die Entrichtung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, gemäß der großherzoglichen Verordnung vom 10. Juli 1974 und den damit verbundenen Gesetzestexten.

Darüber hinaus ist das Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen, gemäß Gesetz vom 08. Dezember 1981 und den damit verbundenen Gesetzestexten, gleichermaßen auf den Zugang zur Beschäftigung, zum beruflichen Aufstieg, zur Berufsberatung, zur Berufsbildung, zur beruflichen Weiterbildung und zur beruflichen Umschulung anzuwenden.

Die verschiedenen Stellen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten stehen Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechtes gleichermaßen offen. Die Bewertung der geleisteten Arbeit sowie die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens sind, soweit die betrieblichen Voraussetzungen dies ermöglichen, weder vom Geschlecht noch von der Arbeitszeit (Teilzeit) der beschäftigten Person abhängig. Der Zugang zu leitenden Funktionen ist Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechtes gleichermaßen offen. Die Unternehmen erkennen an, dass es unterschiedliche Modelle gibt, um das Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Soweit es die betrieblichen Voraussetzungen erlauben, wird jeder Antrag über eine Abänderung der Arbeitsform von Fall zu Fall geprüft.

Art. 12 Rassismus und illegale Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt, jede Unterscheidung zwischen Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Familiensituation, ihres Gesundheitszustandes, einer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Überzeugungen, ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeiten, ihrer tatsächlichen oder angenommenen Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nation, Rasse oder Religion.

Art. 13 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten, jede Geste oder jede Äußerung, welche laut Gesetz vom 26. Mai 2000 über den Schutz vor sexueller Belästigung verboten sind.

Der Arbeitgeber und seine Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, am Arbeitsort jedes Verhalten, jede Geste oder jede Äußerung sexueller Natur oder auf die Geschlechtszugehörigkeit abzielend, welche die Würde von Frauen oder Männer am Arbeitsplatz verletzen, zu unterlassen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, jede sexuelle Belästigung, die innerhalb seines Unternehmens stattfindet, und von welcher er Kenntnis hat, sofort zu unterbinden.

Der Arbeitgeber wird des Weiteren dafür sorgen, dass nicht dem Unternehmen zugehörige Drittpersonen, die aber mit diesem in Verbindung stehen, jegliche sexuelle Belästigung gegenüber den Mitarbeitern unterlassen. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, jeden Vorfall, von dem sie persönlich Kenntnis haben und der als sexuelle Belästigung einzuordnen ist, dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Eingeleitete Maßnahmen, um einer sexuellen Belästigung Einhalt zu gebieten, dürfen nicht zum Nachteil von Opfern einer Belästigung ausfallen.

Gegen Opfer von sexueller Belästigung sowie gegen Personen, die vor Gericht über Fälle von sexueller Belästigung ausgesagt haben oder solche dem Arbeitgeber gemeldet haben, dürfen keine Maßnahmen ergriffen werden, welche sie in ihren Rechten beschneiden würden. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber eine Entscheidung mit Auswirkung auf die Rechte eines Mitarbeiters nicht von dem Umstand abhängig machen, dass diese Person eine oder mehrere sexuelle Belästigungen geduldet oder zurückgewiesen hat, der/denen sie ausgesetzt ist.

Eine sexuelle Belästigung wird als grobe Verletzung des vorliegenden Kollektivvertrages und des Arbeitsvertrages angesehen und kann als solche zu der Entlassung des oder der Urheber(s) einer sexuellen Belästigung führen.

Art. 14 Arbeitskleidung und Ausrüstung zum persönlichen Schutz

Die vom Gesetz vorgeschriebene Ausrüstung zum individuellen Schutz zur Verhütung von Unfällen wird dem Arbeitnehmer kostenlos zur Verfügung gestellt.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Ausrüstung unter allen Umständen zu verwenden, die vom Gesetz und den unternehmensinternen Vorschriften oder den Kunden vorgesehen sind. Er haftet persönlich für Schäden, die ihm oder Dritten aufgrund der Nichtanwendung dieser Ausrüstung zugefügt wurden.

Wenn das Unternehmen das Tragen einer Uniform oder von Arbeitskleidung vorschreibt, stellt es diese den Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung.

Bei Verlust oder vorzeitiger Abnutzung dieser Kleidungsstücke aufgrund schlechter Verwendung oder nachweisbar fehlender Pflege kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer einen finanziellen Anteil an der Reparatur oder dem Ersatz verlangen.

Art. 15 Führerschein

Arbeitnehmer, für die ein Führerschein einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrags darstellt, müssen den Arbeitgeber unmittelbar über eventuelle Einschränkungen, den Einzug oder das Ablaufende der Gültigkeit des Führerscheins informieren.

Im Fall eines Verlusts von mindestens 4 Punkten durch Regelverstöße, die dem Unternehmen zuzuschreiben sind, gehen die Kosten und Arbeitsstunden für die Teilnahme an Schulungen zur Wiedererlangung der Punkte zu Lasten des Unternehmens.

Kapitel 2 : Mobile Arbeitnehmer

Dieses Kapitel gilt für alle Arbeitnehmer, die eine Transporttätigkeit im Straßenverkehr ausüben.

Art. 16 Arbeitsdauer

16.1. Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der Arbeitnehmer, an seinem Arbeitsplatz dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, d.h.:

- Fahren
- Be- und Entladen durch das Fahrpersonal oder Anwesenheit des Fahrpersonals, sollte diese beim Be- und Entladen erforderlich sein
- Unterstützung der Fahrgäste beim Ein- und Aussteigen aus dem Fahrzeug
- Reinigung und technische Wartung des Fahrzeugs unter der Bedingung, dass diese Arbeiten nützlich und notwendig sind
- alle andere Arbeiten, die dazu dienen
 - die Sicherheit des Fahrzeugs zu gewährleisten
 - die Sicherheit der Ladung, inklusive der Kontrolle beim Be- und Entladen, zu gewährleisten
 - Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen und Bestimmungen sowie behördlichen Formalitäten
 - das Fahrzeug vorzubereiten oder in Empfang zu nehmen
 - administrative Formalitäten zu erledigen, wie zum Beispiel Buchhaltung, Einnahmenabrechnung, Unterschreiben von Fahrzeugregistern und Aushändigen von Dienstunterlagen
- die Zeiten während deren das Fahrpersonal nicht frei über seine Zeit verfügen kann und sich an seinem Arbeitsplatz bereit halten muss, seine normale Arbeit aufzunehmen, wobei es bestimmte mit dem Dienst verbundene Aufgaben ausführt, insbesondere während der Wartezeiten, wenn deren voraussichtliche Dauer nicht im Voraus bekannt ist.

Die Wartezeiten sind somit als Arbeitsstunden zu vergelten wenn nicht unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn der betreffenden Wartezeit, ansonsten in einem vernünftigen Zeitrahmen, der Arbeitnehmer

- keine Anweisung, bzw. Information seitens seines Arbeitgebers oder, unbeschadet der Bestimmungen der internen Betriebsordnung, von dessen Vertreter, dem Kunden oder seinem Agenten, oder einer anderen Person mit Weisungsbefugnissen, bekommen hat
- sich nicht nach normalerweise frei verfügbaren Informationen richten kann.

Nicht als Arbeitszeit anzusehen sind die Ruhepausen, die in der EU-Verordnung 561/2006 vorgesehenen Ruhezeiten, sowie die unter Artikel 16.3 erläuterte Bereitschaftszeit.

16.2. Höchstarbeitszeit

16.2.1. Für Beschäftigte, die Transportaktivitäten mit Fahrzeugen ausführen, die dauerhaft für den Transport von mindestens 9 Personen, einschließlich Fahrer, konstruiert oder ausgestattet sind, ist die wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden begrenzt. Der Wert wird auf einen Referenzzeitraum von 4 Monaten berechnet. Isoliert betrachtet, darf die einzelne Wochenarbeitszeit jedoch 60 Stunden nicht überschreiten.

Die Dauer des Referenzzeitraums kann auf Verfügung des Unternehmens reduziert werden, bzw. nach erfolgtem Bescheid des Personalausschusses, ohne dass jedoch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und die separat getätigte wöchentliche Arbeitszeit die Grenzen von 48 beziehungsweise 60 Stunden überschreiten darf.

16.2.2. Für Beschäftigte, die Transporttätigkeiten mit einem Fahrzeug ausüben, das dauerhaft für den Transport weniger als 10 Personen, einschließlich Fahrer, konstruiert oder ausgestattet ist, ist die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt.

16.2.3. Als Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr anzusehen.

16.3. Bereitschaftszeit

Unter Bereitschaftszeit versteht man:

- andere Zeiten als Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, in denen das Fahrpersonal nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen es sich jedoch in Bereitschaft halten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge zu leisten
- Zeiträume von höchstens 2 Stunden, in denen das Fahrpersonal ein Fahrzeug während der Beförderung auf einer Fähre oder mit einem Zug begleitet
- die Wartezeiten an den Grenzen
- die Wartezeiten in Folge von Fahrverboten
- die Wartezeiten im allgemeinen

es sei denn, das Fahrpersonal hat eine Weisung oder Informationen seitens des Arbeitgebers oder, unbeschadet der Bestimmungen der internen Betriebsordnung, dessen Vertreters, des Kunden oder seines Agenten oder einer anderen weisungsberechtigten Person erhalten, oder es kann sich nach anderen, frei verfügbaren Informationen, die Aufschluss über die voraussichtliche Dauer der Wartezeit geben, richten;

- für Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt, die Zeit, welche während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wurde.

Nicht als Bereitschaftszeit anzusehen sind:

- Zeiten, über die das Fahrpersonal frei verfügen kann
- Essenszeiten
- von der EU-Verordnung 561/2006 vorgeschriebene Pausen und Ruhezeiten
- Zeiträume von über 2 Stunden, in denen das Fahrpersonal ein Fahrzeug während der Beförderung auf einer Fähre oder mit einem Zug begleitet, unter der Bedingung, dass das Fahrpersonal über einen Liegeplatz verfügt.

16.4. Nachtarbeit

Nachtzeit bezeichnet die Zeitspanne zwischen 00.00 Uhr und 5.00 Uhr. Die Nachtzeit ist nicht mit dem Zuschlag für Nachtarbeit (Artikel 8.3) zu verwechseln.

Wird ein Beschäftigter innerhalb einer Woche mehr als zwei Mal zur Nachtzeit für zwei Arbeitsstunden gerufen, beträgt die tägliche Arbeitszeit in jedem 24-Stunden-Zeitraum nicht mehr als zehn Stunden.

Diese Einschränkung gilt nicht, wenn sich das Fahrpersonal beim Fahren abwechselt, dies jedoch unbeschadet der Bestimmungen der EU-Verordnung 561/2006.

16.5. Aufzeichnungen (Register)

Der Arbeitgeber muss über die Arbeitszeit, der Arbeitnehmer, Buch führen. Änderungen sind zulässig, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer rechtzeitig bekannt gibt. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer den definitiven Arbeitsort und -zeitpunkt nach Möglichkeit 48 Stunden vor Dienstantritt mit.

Das Unternehmen führt ein Register über die Arbeitszeiten.

Die Aufzeichnungen umfassen

- alle unter Artikel 16 aufgeführten Tätigkeiten des Beschäftigten
- Arbeitszeiten, die nicht als Fahrzeiten anzusehen sind
- alle Fahrtätigkeiten in Fahrzeugen, die dauerhaft für maximal 9 Fahrgäste einschließlich Fahrer konstruiert und zugelassen sind.

Die Aufzeichnungen und die Schaublätter, die vom elektronischen Tachographen oder der Fahrerkarte heruntergeladenen Daten sowie der Ausdruck dieser Informationen, und gegebenenfalls Dienstpläne und Fahrtenblätter sind für mindestens zwei Jahre nach Ablauf des betreffenden Zeitraums aufzubewahren.

Der Arbeitgeber ist angehalten, dem Fahrpersonal auf Anfrage eine Kopie dieser Unterlagen auszuhändigen.

16.6. Berechnung der Arbeitsdauer

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

Ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer darf ohne ausdrückliche Genehmigung seines Arbeitgebers keinen zweiten Arbeitsvertrag unterzeichnen.

Der Beschäftigte soll seinen Arbeitgeber jedes Mal vor Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit benachrichtigen, wenn er Transportleistungen erbringt, die den Sozialbestimmungen (EU-Verordnung 561/2006) unterliegen.

Der Teilzeitbeschäftigte muss den Arbeitgeber bei Abschluss eines zweiten Arbeitsvertrages hiervon in Kenntnis setzen. Falls zwischen den Arbeitgebern nicht anders geregelt, muss der Arbeitnehmer jedem seiner Arbeitgeber monatlich die für den jeweils anderen Arbeitgeber geleisteten Arbeitsstunden vorlegen.

16.7. Dienstbeginn

Die Fahrer sind verpflichtet, ihre Arbeit mindestens 15 Minuten vor der vorgesehenen Abfahrtszeit zu beginnen und die Arbeitszeiten mit Pünktlichkeit einzuhalten. Die 15 Minuten gelten als effektive Arbeitszeit. Die zum Umkleiden, zum Waschen und zur Körperpflege benötigte Zeit gilt nicht als effektive Arbeitszeit.

Art. 17 Lenk- und Ruhezeiten

17.1. Für Beschäftigte, die Fahrtätigkeiten mit Fahrzeugen ausüben, die dauerhaft für den Transport von mehr als 9 Personen einschließlich Fahrer konstruiert und ausgestattet sind, sind die Lenkzeiten durch die EU-Verordnung 561/2006 festgelegt.

Die täglichen Ruhezeiten können im Fahrzeug genommen werden, vorausgesetzt, dass dieses über eine Schlafkabine verfügt.

17.2. Beschäftigten, die Fahrtätigkeiten mit Fahrzeugen ausüben, die dauerhaft für den Transport von bis zu 9 Personen einschließlich Fahrer konstruiert oder ausgestattet sind, und deren tägliche Arbeitszeit 8 Stunden überschreitet, steht eine tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu. Ihnen stehen wöchentlich, also in einem Zeitraum von 7 Tagen, insgesamt mindestens 36 Stunden Ruhezeit zu.

Für diese Beschäftigten werden die Arbeitsstunden mit dem bestgeeigneten Mittel aufgezeichnet.

Besondere Bestimmungen

Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Der Arbeitnehmer hat für jeden Monat ein Anrecht auf eine Anzahl regelmäßiger Ruhezeiten, die der Anzahl der Sonntage des jeweiligen Monats entspricht.

Soweit es die Arbeitszeitorganisation im Unternehmen erlaubt, hat jeder Fahrer mindestens einmal im Monat Anrecht auf zwei zusammenhängende Ruhetage, wovon einer dieser beiden Tage auf einen Sonntag entfällt.

Die Ruhetage müssen so gelegt werden, dass innerhalb eines Kalenderjahres mindestens 17 Ruhetage auf einen Sonntag fallen.

Bei Fahrten und Reisen ins Ausland hat der Arbeitgeber das Recht, wöchentlich maximal 2 Ruhetage festzulegen, unter der Bedingung, dass der Fahrer sowohl als Fahrer als auch als Fremdenführer usw. über einen vollständigen freien Tag verfügt und, dass die Unterhaltskosten zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Art. 18 Gesamtschichtdauer (Amplitude)

18.1. Definition

Als Gesamtschichtdauer gilt die Zeitspanne zwischen Beginn und Ende der Arbeit.

Sie umfasst:

- 18.1.1.** die notwendige Wegezeit zur Übernahme oder zur Abgabe des Fahrzeuges, wenn der Wagen nicht am gewöhnlichen Arbeitsplatz übernommen oder abgestellt wird;
- 18.1.2.** die Vorbereitungs- und Abgabezeiten des Wagens und die Zeit für die verwaltungstechnischen Arbeiten (Buchführungs- und Verrechnungsarbeiten, Ablieferung der Einnahmen, Unterzeichnung von Fahrzeugregistern und Übergabe von Dienstpapieren, Fahrkartenausgabe und -kontrolle);
- 18.1.3.** die effektiven Lenkzeiten;
- 18.1.4.** die Wartungs-, Kontroll- und Reparaturarbeiten am Fahrzeug, soweit sie vom Fahrer selbst durchgeführt werden oder er dabei Hilfsarbeiten leistet;
- 18.1.5.** das Ein- und Aussteigen der Reisenden, sowie die Auf- und Abladezeit des Reisegepäcks;

- 18.1.6. die Zeiten, während denen der Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz zur Verfügung steht, um eventuell eine der vorstehenden Arbeiten zu übernehmen, ohne jedoch eine konkrete Arbeitsleistung zu erbringen;
- 18.1.7. die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen und Lenkzeitunterbrechungen.
- 18.2. Begrenzungen der Gesamtschichtdauer**
- 18.2.1. Berechnet auf der Grundlage der Referenzperiode eines Kalendermonats geht die durchschnittliche tägliche Gesamtschichtdauer (nachfolgend „*durchschnittliche Schichtzeit*“ genannt) grundsätzlich nicht über 11 Stunden hinaus.
- 18.2.2. Die *durchschnittliche Schichtzeit* ergibt sich aus der Division der Summe aller während des Referenzmonats geleisteten Schichtdauern (nachfolgend „*Summe*“ genannt) durch die Zahl der Werktage (Montag bis Freitag) des Monats.
- 18.2.3. Falls die Zahl der tatsächlich im Referenzmonat geleisteten Arbeitstage höher als die Zahl der Werktage im selben Monat ist, wird die *Summe* um die der Tagesdifferenz entsprechenden Zahl an Tagesschichtdauern verringert. Bei der Reduzierung der *Summe* werden die Stunden der kürzesten Tagesschichtdauern des Monats abgezogen.
- 18.2.4. Wird die Tagesschichtdauer ganz oder überwiegend im Rahmen „*gelegentlicher Fahrten*“ (service occasionnel) geleistet, werden die Zeiten zwischen der 11. und der 14. Stunde inklusive nicht berücksichtigt.
- 18.2.5. Als „*gelegentliche Fahrten*“ sind alle Fahrten anzusehen die nicht im Liniendienst erbracht werden. Unter Liniendienst versteht man alle Fahrten die im Rahmen des RGTR, der AVL, des TICE oder der CFL ausgeführt werden, Fahrten im Auftrag von Kommunen, Schulen und Organisationen sowie regelmäßige Fahrten, die im Laufe der Referenzperiode mindestens einmal wöchentlich geleistet werden und die im eigenen Auftrag in einem Umkreis von weniger als 50 Kilometer außerhalb des Luxemburger Territoriums betrieben werden.
- 18.2.6. Urlaubs- und Feiertage werden pauschal mit 11 Stunden in der *Summe* berücksichtigt. Krankentage werden mit pauschal 8 Stunden in der *Summe* berechnet.
- 18.3. Wird die tägliche Gesamtschichtdauer von 12 Stunden überschritten, so gelten die geleisteten Mehrstunden als Überstunden.
- 18.4. Bei „*gelegentlichen Fahrten*“ kann die Arbeitsdauer bis zu dreimal in der Woche auf 14 Stunden ausgedehnt werden, dies jedoch nur unter Einhaltung der täglichen Ruhezeit.

- 18.5.** Die tägliche Arbeitsdauer gilt als erfüllt, wenn die effektive Arbeitszeit erreicht ist, auch dann, wenn die Gesamtschichtdauer noch keine 12 bzw. 14 Stunden beträgt.
- 18.6.** Die Zeiten zwischen zwei Tagesschichten, die der Fahrer ohne Fahrtätigkeit in einem Bus oder Zug auf einer Hin- oder Rückreise verbringt, werden zu 2/3 als Gesamtschichtdauer angerechnet.
- 18.7.** Innerhalb eines Monats nach Ablauf der Monatsreferenzperiode händigt das Unternehmen jedem Fahrer eine monatliche Aufstellung der geleisteten Tagesschichtdauern (*Summe*) aus.

18.8. Schichtzuschlag

Überschreitet die *durchschnittliche Schichtzeit* (siehe Art. 18.) 11 Stunden, hat der Fahrer Anrecht auf einen Zuschlag von 67,64 € (Index 719,84). Dieser Zuschlag erhöht sich auf 104,18 € (Index 719,84) wenn die *durchschnittliche Schichtzeit* bei über 12 Stunden liegt.

Der Schichtzuschlag wird bei der Berechnung von Arbeitszuschlägen für Überstunden sowie für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nicht berücksichtigt.

Art. 19 Bezahlte Arbeitszeit

19.1. Definition

Unbeschadet der Bestimmungen in Artikel 19.3, umfasst die effektive bezahlte Arbeitszeit die unter 18.1.1 bis 18.1.5 genannten Tätigkeiten.

19.2. Wöchentliche Arbeitsdauer

Die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt auf Grundlage einer 40-stündigen Arbeitswoche.

19.3. Tägliche Arbeitsdauer

Die tägliche Arbeitsdauer beträgt durchschnittlich 8 Stunden und wird auf Grundlage eines Referenzzeitraums von einem Monat berechnet.

- 19.3.1.** Im Liniendienst werden mindestens 7 Stunden effektive Arbeitszeit in Rechnung gestellt, wenn die Tagesschichtdauer 11 Stunden erreicht oder übersteigt. Erreicht die Tagesschichtzeit 12 Stunden oder mehr, werden mindestens 8 Stunden als effektive Arbeitszeit berücksichtigt.

- 19.3.2.** Bei „*gelegentlichen Fahrten*“ -werden mindestens 8 Stunden effektive Arbeitszeit in Rechnung gestellt, wenn die Tagesschichtdauer 14 Stunden erreicht oder übersteigt.

- 19.3.3.** Ist die Tagesschichtdauer kürzer als 6 Stunden, wird die effektiv geleistete Arbeitszeit um eine Stunde erhöht, ohne dass die Gesamtsumme der angerechneten Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.
- 19.4.** Fahrplanmäßige Fahrtunterbrechungen von bis zu 30 Minuten gelten nicht als Arbeitsunterbrechung und sind mithin als effektive Arbeitszeit zu bewerten.
- 19.5.** Die Zeiten zwischen zwei Schichten, die der Fahrer ohne Fahrtätigkeit in einem Bus oder Zug auf der Hin- oder Rückreise verbringt, werden zu 1/3 als effektive Arbeitszeit angerechnet.

Art. 20 Überstunden

20.1. Definition

Das Unternehmen führt eine Abrechnung aller im vorangegangenen Artikel definierten Arbeitsstunden durch. Wird die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit überschritten, so können die zusätzlichen Arbeitsstunden innerhalb eines Monats in Form von Freizeit ausgeglichen werden oder sind als Überstunden zu vergüten.

Als Überstunden gelten zudem alle Stunden, die über die in Artikel 18 festgehaltene Schichtdauer hinausgehen.

Wird jedoch im Laufe eines Monats die in Artikel 19 festgehaltene Anzahl der effektiven Arbeitsstunden wie auch die monatliche Gesamtschichtdauer überschritten, so gehen die Überstunden dennoch nur einmal mit der höchsten Stundenzahl in die Berechnung ein.

Der Zuschlag für Überstunden ist auf 40% festgelegt.

Art. 21 Spesen

- 21.1.** Überschreitet die Tagesschichtzeit des Fahrers 6 Stunden, wird eine steuerfreie Beköstigungsentschädigung von 3,25 € gezahlt.

Werden im Reiseverkehr die anfallenden Unkosten für Mahlzeiten des Fahrers nicht vom Arbeitgeber oder von Dritten übernommen, ist eine Pauschale von 9,50 € pro Hauptgericht geschuldet.

Unkosten für die Übernachtungen werden, falls nicht von Dritten, vom Arbeitgeber getragen.

- 21.2.** Wird der Fahrer verpflichtet an einem anderen, als dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Ort den Dienst anzutreten oder zu beenden, so fallen die entstehenden Mehrkosten zu Lasten des Arbeitgebers und werden ebenfalls zu der Arbeitsdauer angerechnet.

Ist die Entfernung zwischen dem Wohnort des Fahrers und dem Sitz des Unternehmens geringer als die Entfernung zwischen dem Wohnort des Fahrers und dem Ort, wo der Dienstantritt erfolgt, so wird die entsprechende zusätzliche Kilometerleistung einheitlich mit 0,25 € pro km entlohnt, während für die Arbeitsdauer ein Stundenschnitt von 50 km/St zurückgehalten wird.

Art. 22 Lohntarif

Es gelten folgende Mindestmonatslöhne (Index 719,84):

22.1. Busfahrer mit Führerscheinklasse D

Dienstjahre	Gehalt
1. Jahr	2.738,67
2. und 3. Jahr	2.828,72
4., 5. und 6. Jahr	2.918,45
7., 8. und 9. Jahr	3.008,61
10., 11. und 12. Jahr	3.098,31
13., 14. und 15. Jahr	3.143,31
16., 17. und 18. Jahr	3.188,83
19., 20. und 21. Jahr	3.233,33
22., 23. und 24. Jahr	3.278,29
ab dem 25. Jahr	3.323,12

- 22.2. Gehaltstabelle für Fahrer von Fahrzeugen, die dauerhaft für den Transport von mehr als 9 aber höchstens 17 Personen einschließlich des Fahrers zugelassen sind (Führerscheinklasse D1).**

Dienstjahre	Gehalt
1. Jahr	1.895,72
2. und 3. Jahr	2.057,24
4., 5. und 6. Jahr	2.218,76
7., 8. und 9. Jahr	2.299,52
10., 11. und 12. Jahr	2.380,27
ab dem 13. Jahr	2.462,99

22.3. Gehaltstabelle für Fahrer von Fahrzeugen, die dauerhaft für den Transport von bis zu 9 Personen einschließlich des Fahrers zugelassen sind (Führerscheinklasse B).

Dienstjahre	Gehalt
1. Jahr	1.724,81
2. Jahr	1.724,81
3. Jahr	1.752,45
4. Jahr	1.836,64
5. Jahr	1.921,97
6. Jahr	1.975,00
7. Jahr	2.025,00
8. Jahr	2.075,00
9. Jahr	2.125,00
10. Jahr	2.175,00

Sonderbestimmung für Fahrer mit Führerscheinklasse B, die zum oder vor dem 1. Dezember 2005 in das Unternehmen eingetreten sind: Da die Erweiterung der Gehaltstabelle (6.-10. Jahr) ab dem 1. Dezember 2010 gültig ist, ist das Eintrittsdatum für die Referenzgehaltsstufe fiktiv auf den 1. Dezember 2005 festgelegt.

Art. 23 Weiterbildung

Die Wahrnehmung staatlich organisierter Weiterbildungsmaßnahmen, die seit dem 1. September 1994 erfolgreich durchgeführt werden, berechtigt zu einer indexierten Vergütung von 17,05 € (Index 719,84). Diese sozialabgabenpflichtige Vergütung wird nicht bei der Berechnung von Zulagen für Überstunden sowie für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit berücksichtigt.

Dieselben Maßnahmen können auf die Teilnehmer an Weiterbildungskursen im Ausland angewendet werden, sofern diese durch das zuständige Ministerium als gleichwertig anerkannt sind.

Kapitel 3 : Mitarbeiter am Standort

Dieses Kapitel gilt für die technischen Mitarbeiter des Unternehmens, die eine vorwiegend manuelle Tätigkeit ausüben.

Art. 24 Arbeitsdauer und Referenzzeitraum

Die Arbeitsdauer ist auf 40 Wochenstunden festgelegt. Die tägliche Arbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden.

Die Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für Mitarbeiter, deren Aufgabe einen regelmäßigen Standortwechsel ins Ausland umfasst, während derer der Mitarbeiter bei der Organisation seiner Arbeit und seiner Arbeitszeiten in hohem Maße unabhängig ist.

Die Dauer des Referenzzeitraums und die Festlegung der Überstunden sind entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches festgehalten.

Art. 25 Gehälter

Es gelten folgende Mindestmonatslöhne (Index 719,84):

25.1. Gehaltstabelle für technische Mitarbeiter, deren Tätigkeit ein CATP erfordert.

Dienstjahre	Gehalt
1.-6. Jahr	1.991,34
7.-9. Jahr	2.002,30
10. Jahr	2.086,37
11.-12. Jahr	2.089,68
13.-15. Jahr	2.170,69
16.-18. Jahr	2.255,25
19.-21. Jahr	2.339,62
22.-24. Jahr	2.423,83
ab dem 25. Jahr	2.509,51

25.2. Gehaltstabelle für technische Mitarbeiter, deren Tätigkeit kein CATP erfordert (Hilfsarbeiter, Handlanger usw.).

Dienstjahre	Gehalt
1.-10. Jahr	1.724,81
ab dem 11. Jahr	1.724,81

Kapitel 4 : Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 26 Schlussbestimmungen

26.1. Auslegung der Vereinbarung

Für die Regelung von Schwierigkeiten, die sich bei der Auslegung des Vertrages ergeben, wird eine paritätische Vertragskommission gebildet, die sich aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Die Vertragskommission trifft sich nach Bedarf.

26.2. Schlichtung

Sollte eine Verständigung durch die Vertragskommission nicht möglich sein, so werden das Nationale Schlichtungsamt (Office National de Conciliation) bzw. die Arbeitsschiedsgerichte (Tribunal du Travail) unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen angerufen.

26.3. Vertragsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Dezember 2010 in Kraft und ist für die Dauer von 7 Monaten gültig.

Die Vertragsparteien kommen überein, dass der Vertrag am 30. Juni 2011 ausläuft.

Wird der Vertrag nicht ab dem 1. Juli 2011 erneuert, bleiben die geltenden Bestimmungen bis zur Unterzeichnung eines neuen Vertrages in Kraft.

Art. 27 Übergangsbestimmungen

Der neue, in Artikel 22.3 vorgesehene Lohntarif für Fahrer mit Führerscheinklasse B gilt ab Dezember 2010.

Mit der Lohnabrechnung vom Monat Dezember 2010 wird jedem unter den Geltungsbereich der EU-Verordnung 561/2006 fallenden Fahrer eine Bruttoentschädigung von 75 € für die Beschaffungskosten der Fahreerkarte gezahlt.

Für die Revision der Texte, die sich mit der Schichtzeit, der bezahlten Arbeit und dem Referenzzeitraum für die Abrechnung der Überstunden befassen sowie zur Erstellung eines Datenblatts als Basis für die Stundenberechnung wird eine Arbeitsgruppe einberufen. Diese Gruppe kommt spätestens im Dezember 2010 zum ersten Mal zusammen.

Dieser Vertrag wird in fünffacher Ausfertigung unterzeichnet. Jede Vertragspartei erhält eine Kopie. Ein Exemplar wird bei der Arbeits- und Gewerbeinspektion hinterlegt, ein weiteres Exemplar dem Schlichtungsamt zugestellt.

Luxemburg, 1. Dezember 2010

**Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et
d'Autocars a.s.b.l. - FLEAA**

Jos Sales

Rolli Heinisch

Frank Schilling

Lëtzeburger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond - LCGB

Jean-Paul Baudot

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGB-L

Romain Daubenfeld

Anmerkung: *Der deutsche Text stellt keine offizielle Übersetzung des Vertrages dar, bindend ist der Wortlaut des französischen Textes.*