

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

**Source :**

Type de document	Règlement grand-ducal	Année de publication	Mémorial A N°	Page	Signataires
CCT	16.04.94	1994	28	686	OGB-L, LCGB, FLTL, Association des maîtres imprimeurs luxembourgeois
Avenant	14.02.94	1994	14	722	
Avenant	12.07.97	1997	146	2365	
Avenant	17.07.00	2000	63	1267	
Avenant	03.10.01	2001	136	2711	

**Règlement grand-ducal du 16 avril 1994 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des ouvriers dans les imprimeries, ateliers de composition, ateliers de reliure et établissements de reprographie du Grand-Duché de Luxembourg conclue entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs luxembourgeois d'autre part ainsi que du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> août 1993 et de la communication sur les salaires tarifaires minima à partir du 1<sup>er</sup> août 1991.**

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

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

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

Vu l'article 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 des ouvriers dans les imprimeries, ateliers de composition, ateliers de reliure et établissements de reprographie du Grand-Duché de Luxembourg conclue entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs luxembourgeois d'autre part, ainsi que le protocole d'accord du 1<sup>er</sup> août 1993 et la communication sur les salaires tarifaires minima à partir du 1<sup>er</sup> août 1991, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des métiers pour lesquels ils ont été établis.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail, le protocole d'accord du 1<sup>er</sup> août 1993 et la communication sur les salaires tarifaires minima à partir du 1<sup>er</sup> août 1991, prémentionnés.

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

Château de Berg, le 16 avril 1994.  
**Jean**

## KOLLEKTIVVERTRAG

### abgeschlossen zwischen A.M.I.L. und F.L.T.L.

#### Inhalt

- Art. 1 — Vertragsschliessende Parteien
- Art. 2 — Zweck und Geltungsbereich Art.
- 3 — Allgemeines
- Art. 4 — Arbeitszeit
  - Arbeitszeitregelung für Jugendliche
- Art. 5 — Verkürzte Arbeitszeit Art.
- 6 — Lohnregelung
- Art. 6a — Lohnausgleich bei Krankheit und Arbeitsunfall
- Art. 7 — Überstunden
- Art. 8 — Antrittsgebühr
- Art. 9 — Nachtarbeit
- Art. 10 — Sonntagsarbeit Art.
- 11 — Feiertage
- Art. 12 — Urlaub und entschädigungspflichtige Abwesenheiten
- Art. 13 — Urlaubsprämie
- Art. 14 — Mindestgratifikation Art.
- 15 — Arbeitsvertrag
- Art. 16 — Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer
- Art. 17 — Ordnung und Hygiene in den Betrieben
- Art. 18 — Sicherheitsmaßnahmen Art.
- 19 — Vertragskommission Art. 20
- Gerichtsinstanzen
- Art. 21 — Allgemeine Rechte und Pflichten
- Art. 22 — Dauer und Kündigung des Kollektivvertrages

#### **Art. 1. Vertragsschliessende 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.

#### **Art. 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 Reproanstanen 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 erforderlich sind.

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

### **Art. 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 nachgeholt, 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.

### **Art. 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 betrieblichen 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 Arbeitszeit zwischen 20 und 6 Uhr gilt als Nacharbeit. 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 Mittagssmahl 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.

6. 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 abgeänderten Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 28. Oktober 1969.

#### **Art. 5. Verkürzte Arbeitszeit.**

Die verkürzte Arbeitszeit ist durch die gesetzlichen Bestimmungen vom 24. Dezember 1977 geregelt, wie sie in der Folgezeit abgeändert wurden.

#### **Art. 6. Lohnregelung.**

1. 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.

2. 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:

a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung: Im 1.

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

b) 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%).

c) 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):

Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung» gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der vorerwähnten 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.

Betriebsjahr: 60% vom Ecklohn Betriebsjahr:

63% vom Ecklohn Betriebsjahr: 66% vom

Ecklohn Betriebsjahr: 69% vom

Im 1. Ecklohn Betriebsjahr: 72% vom

Im 2. Ecklohn Betriebsjahr: 75% vom

Im 3. Ecklohn

Im 4.

Im 5. h) Andere, in diesem Kollektivvertrag nicht erfaßten Arbeitnehmer, werden mit dem

Im 6. 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 Lebenshaltungskostenindexes 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 12. November 1991 «sur les travailleurs handicapés» geregelt.

Unberechtigte Abwesenheiten werden nicht entlohnt. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat.

Innerbetrieblich können in gegenseitigem Einverständnis wöchentliche, zehntägige 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.

#### **Art. 6a. Lohnausgleich bei Krankheit und Arbeitsunfall.**

Hier gelten die allgemeinen Bestimmungen der bestehenden Sozialgesetzgebung.

#### **Art. 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.
5. 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 9. Nachtarbeit.**

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 Nacharbeit 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).

#### **Art. 10. Sonntagsarbeit.**

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

#### **Art. 11. Feiertage.**

1. Gemäß dem Gesetz vom 10. April 1976 gelten als Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Als kollektivvertragliche Feiertage gelten zusätzlich: Patronatsfest (St. Jean); einmal acht Stunden während der lokalen Kirmestage.

2. 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.

3. Keinen Anspruch auf die Feiertagsentschädigung hat der Arbeitnehmer:

- a) der aus eigenem Verschulden oder ohne begründete persönliche oder schriftliche Verständigung des Arbeitgebers entweder am Tag vor oder nach dem Feiertag nicht gearbeitet hat;
- b) 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 einer Zeitung zu vermeiden, können bei drei aufeinanderfolgenden 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.

#### **Art. 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 bis 6 Uhr) beschäftigten, kollektivvertraglich erfaßten Arbeitnehmer, welche älter als 50 Jahre sind, einen zusätzlichen 8stündigen Urlaubstag pro Jahr.
- b) Des weiteren wird der Fastnachtmontag für alle kollektivvertraglich erfaßten Arbeiter als zusätzlicher 8stündiger Urlaubstag kollektivvertraglich verankert; kommt es zukünftig eventuell zu einer generellen und gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung, so wird der vorgenannte zusätzliche Urlaubstag bei der Berechnung der Arbeitszeitverkürzung entsprechend in Betracht gezogen.
- 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.

### **Art. 13. Urlaubsprämie.**

1. Den Arbeitnehmern wird eine Urlaubsprämie zuerkannt.
2. Die normale Urlaubsprämie beträgt 10.000 Franken pro Jahr oder 834 Franken pro Monat. Diese Prämie wird berechnet im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit. Die Bruchteile der Arbeitsmonate von mehr als 15 Kalender-tagen 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 100,— Franken gekürzt für jeden im Jahr unentschuldig gefehlten Arbeitstag. Sie entfällt vollständig bei mehr als 6 unentschuldig 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, im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, einenVorschuß auf die Urlaubsprämie erhalten.

### **Art. 14. Mindestgratifikation.**

1. Den Arbeitnehmern wird eine jährliche Mindestgratifikation zuerkannt.
2. Dieselbe beträgt ab 1.3.1991 25.000 Franken pro Kalenderjahr. Diese Mindestgratifikation wird im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit berechnet und zwar nach folgenderVereinbarung:
  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.

#### **Art. 15. Arbeitsvertrag.**

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

#### **Art. 16. Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer.**

1. Der Arbeitnehmer haftet für von ihm an Maschinen, Werkzeugen und Materialien angerichteten 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.

#### **Art. 17. Ordnung und Hygiene in den Betrieben.**

Es gelten die Bestimmungen der Unfallversicherungsanstalt über das graphische Gewerbe. **Art.**

#### **18. Sicherheitsmassregeln.**

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

#### **Art. 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 kollektivvertraglichen 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 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 im 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 Abänderungsvorschläge 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.

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. August 1993.

FL.TL. Président Gust Stefanetti	A.M.I.L. Président Roland Dermoeden	OGB-L Roger Fohl	LCGB Robert Weber
Secrétaire général Claude Biewesch	Secrétaire général André Rouster		

## Kollektivvertragliche Mindestlöhne ab 1.März 1991 *Indexstand: 473,15*

(Berichtigte Lohntabelle laut neuem Kollektivvertragstext vom 1. März 1991)

Gemäß dem neuen Text des Kollektivvertrages, welcher am 1. März 1991 in Kraft trat, ist folgende neue Lohntabelle bei einem kollektivvertraglichen Ecklohn von 373,45 Fr/Stunde anwendbar.

### a) **Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung** Im 1.

+ 2. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 373,45 Fr = 336,10 Fr Im 3. Gesellenjahr: 100% =

Ecklohn 100% von 373,45 Fr = 373,45 Fr

### b) **Aufschläge auf den Ecklohn vom 3. Gesellenjahr für Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten:**

Im 1. Jahr an der Maschine: 3% Zuschlag auf den Ecklohn 3% auf 373,45 Fr = 384,65 Fr

Im 2. Jahr an der Maschine: 5% Zuschlag auf den Ecklohn 5% auf 373,45 Fr = 392,10 Fr

Im 3. Jahr an der Maschine: 8% Zuschlag auf den Ecklohn 8% auf 373,45 Fr = 403,35 Fr

Angehende Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten, erhalten obige Aufschläge auf den Mindest-lohn ihres entsprechenden Gesellenjahres, z.B.: 2. Gesellenjahr (90% vom Ecklohn), 1. Jahr an der Maschine (+ 3%). (336,10 Fr + 3% = 346,20 Fr pro Stunde).

### c) **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 4% auf 373,45 Fr = 388,40 Fr

Im 2. Jahr am Gestaltungsbildschirm: 8% Zuschlag auf den Ecklohn 8% auf 373,45 Fr = 403,35 Fr

Im 3. Jahr am Gestaltungsbildschirm: 12,5% Zuschlag auf den 12,5% auf 373,45 420,15 Fr

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%) (336,10 Fr. + 4% = 349,55 Fr pro Stunde).

Zeitweilige Texterfassung oder leichte Korrekturarbeiten an Gestaltungsbildschirmen sind nicht zuschlagpflichtig.

Gesellen, welche weniger als 3 Tage pro Woche an dem Gestaltungsbildschirm oder an der 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:** 30% von 373,45 Fr = 112,05 Fr

Im 2. Lehrjahr: 50% vom Ecklohn 50% von 373,45 Fr = 186,70 Fr

Im 3. Lehrjahr: 70% vom Ecklohn 70% von 373,45 Fr = 261,40 Fr

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

Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung» gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfaßten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

1. + 2. Gesellenjahr: 85% vom Ecklohn 85% von 373,45 Fr = 317,45 Fr

3. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 373,45 Fr = 336,10 Fr

4. Gesellenjahr: 95% vom Ecklohn 95% von 373,45 Fr = 354,80 Fr

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	72% von 373,45 Fr =	268,90 Fr
Im 4. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 373,45 Fr =	280,10 Fr
Im 5. Betriebsjahr: 79% vom Ecklohn	79% von 373,45 Fr =	295,05 Fr
Im 6. Betriebsjahr: 82% vom Ecklohn	82% von 373,45 Fr =	306,25 Fr
Im 7. Betriebsjahr: 85% vom Ecklohn	85% von 373,45 Fr =	317,45 Fr

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	60% von 373,45 Fr =	224,05 Fr
Im 2. Betriebsjahr: 63% vom Ecklohn	63% von 373,45 Fr =	235,25 Fr
Im 3. Betriebsjahr: 66% vom Ecklohn	66% von 373,45 Fr =	246,50 Fr
Im 4. Betriebsjahr: 69% vom Ecklohn	69% von 373,45 Fr =	257,70 Fr
Im 5. Betriebsjahr: 72% vom Ecklohn	72% von 373,45 Fr =	268,90 Fr
Im 6. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 373,45 Fr =	280,10 Fr

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

Luxemburg, den 1. März 1991.

Roland *Dernoeden*  
Präsident der A.M.I.L.

Henri *Bauler*  
Präsident der F.L.T.L.

**PROTOCOLE D'ACCORD**

**intervenu entre l'ASSOCIATION DES MAITRES IMPRIMEURS LUXEMBOURGEOIS d'une part, et la FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES TRAVAILLEURS DU LIVRE d'autre part,**

au sujet de la convention collective des ouvriers dans les imprimeries, ateliers de composition, ateliers de reliure, établissements de reprographie du Grand-Duché de Luxembourg.

Les pourparlers qui ont eu lieu entre parties ont abouti à l'accord précisé dans les chapitres suivants:

1. *Durée du contrat:* du 1<sup>er</sup> mars 1993 au 28 février 1995.
2. *Augmentation des salaires tarifaires et effectifs de:* 1,5% au 1<sup>er</sup> août 1993; *Augmentation des salaires tarifaires et effectifs de:* 1,5% au 1<sup>er</sup> février 1994.
3. **Art. 13. Urlaubsprämie** inchangé, excepté:

*Art. 13.2.*

Die normale Urlaubsprämie beträgt 10.000 Franken pro Jahr oder 834 Franken pro Monat. Diese Prämie wird berechnet im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit. Die Bruchteile der Arbeitsmonate von mehr als 15 Kalender-tagen sind als ganze Arbeitsmonate zu berechnen.

La grille des salaires entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1993 fait partie intégrante de ce Protocole d'accord. Fait à Luxembourg, en 4 exemplaires, le 1<sup>er</sup> août 1993.

Fait à Luxembourg, en 4 exemplaires, le 1<sup>er</sup> août 1993.

FLTL  
Président  
Gust Stefanetti  
  
Secrétaire général  
Claude Biewesch

A.M.I.L.  
Président  
Roland Dernoeden  
  
Secrétaire général  
André Rouster

OGB-L  
  
Roger Fohl

LCGB  
  
Robert Weber

**Règlement grand-ducal du 14 février 1996 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs 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 convention collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

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

Vu l'article 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 de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil; Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'avenant à la convention collective de travail conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

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

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 14 février 1996.  
**Jean**

**ANHANG**  
**zum Kollektivvertrag zwischen der «Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg» (AMIL)**  
**und der «Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre» (FLTL).**

1. Gemäß den im Juli 1995 abgeschlossenen Tarifverhandlungen zwischen der «Association des Maître Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg» (AMIL) und der «Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre» (FLTL) werden der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne folgendermaßen erhöht:

+ 1%	ab 1. August 1995
+ 1,25%	ab 1 März 1996

2. Es wird ein zusätzlicher Urlaubstag für alle Arbeitnehmer mit wenigstens 20 vollen Betriebszugehörigkeitsjahren gewährt.

3. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 1995 bis zum 28. Februar 1997.

4. Die Vertragspartner haben beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Antrag zu beantragen.

Luxemburg, den 14. Juli 1995.

AMIL  
Jean-Baptiste Zuang, Präsident  
Ralph Weis, Sekretär

FTL  
Gust Stefanetti, Präsident  
Claude Biewesch, Sekretär

OGB-L  
John Castegnaro, Präsident

LCGB  
Robert Weber, Generalsekretär

### KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTLÖHNE AB 1. AUGUST 1995

**Indexstand: 535,29**

Gemäß den im Juli 1995 abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen werden ab 1. August 1995 der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne um 1% erhöht.

Der kollektivvertragliche Ecklohn beträgt also ab 1. August 1995:  $444 + 1\% = 448,45$  LUF/Stunde.

Hieraus ergeben sich gemäß den vereinbarten Koeffizienten und Aufschlägen nachfolgende Mindeststundenlöhne für.

a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung:

Im 1.+ 2. Gesellenjahr:	90% vom Ecklohn	90% von 448,45 LUF = 403,60 LUF
Im 3. Gesellenjahr	100% = Ecklohn	100% von 448,45 LUF = 448,45 LUF

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

Im 1. Jahr an der Maschine:	3% Zuschlag auf den Ecklohn	3% auf 448,45 LUF = 461,90 LUF
Im 2. Jahr an der Maschine:	5% Zuschlag auf den Ecklohn	5% auf 448,45 LUF = 470,85 LUF
Im 3. Jahr an der Maschine:	8% Zuschlag auf den Ecklohn	8% auf 448,45 LUF = 484,35 LUF

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%). ( $403,60 \text{ LUF} + 3\% = 415,70 \text{ LUF pro Stunde}$ ).

c) 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	4% auf 448,45 LUF = 466,40 LUF
Im 2.	Jahr am Gestaltungsbildschirm:	8% Zuschlag auf den Ecklohn	8% auf 448,45 LUF = 484,35 LUF
Im 3.	Jahr am Gestaltungsbildschirm:	12,5% Zuschlag auf den Ecklohn	12,5% auf 448,45 LUF = 504,50 LUF

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%) ( $403,60 \text{ LUF} + 4\% = 419,75 \text{ LUF pro Stunde}$ ).

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: 30% von 448,45 LUF = 134,55 LUF

Im 2. Lehrjahr: 50% vom Ecklohn 50% von 448,45 LUF = 224,20 LUF

Im 3. Lehrjahr: 70% vom Ecklohn 70% von 448,45 LUF = 313,90 LUF

e) Andere Handwerker mit Gesellenprüfung (Art. 2, Abs. 4): Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung» gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfaßten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

1. + 2. Gesellenjahr: 85% vom Ecklohn 85% von 448,45 LUF = 381,20 LUF

3. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 448,45 LUF = 403,60 LUF

4. Gesellenjahr: 95% vom Ecklohn 95% von 448,45 LUF = 426,05 LUF

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 72% von 448,45 LUF = 322,90 LUF

Im 4. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn 75% von 448,45 LUF = 336,35 LUF

Im 5. Betriebsjahr: 79% vom Ecklohn 79% von 448,45 LUF = 354,30 LUF

Im 6. Betriebsjahr: 82% vom Ecklohn 82% von 448,45 LUF = 367,75 LUF

Im 7. Betriebsjahr: 85% vom Ecklohn 85% von 448,45 LUF = 381,20 LUF

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 60% von 448,45 LUF = 269,05 LUF

Im 2. Betriebsjahr: 63% vom Ecklohn 63% von 448,45 LUF = 282,50 LUF

Im 3. Betriebsjahr: 66% vom Ecklohn 66% von 448,45 LUF = 296,00 LUF

Im 4. Betriebsjahr: 69% vom Ecklohn 69% von 448,45 LUF = 309,45 LUF

Im 5. Betriebsjahr: 72% vom Ecklohn 72% von 448,45 LUF = 322,90 LUF

Im 6. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn 75% von 448,45 LUF = 336,35 LUF

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

Luxemburg, den 1. August 1995.

Jean-Baptiste Zuang

Präsident der A.M.I.L.

Gusty Stefanetti,

Präsident der F.L.T.L.

**Règlement grand-ducal du 12 septembre 1997 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.**  
Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

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

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes, Vu l'article 2(1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence; Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'avenant à la convention collective de travail conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB d'une part

et l'Association des maîtres imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant à la convention collective de travail prémentionné.

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*  
**Jean-Claude Juncker**

Château de Berg, le 12 septembre 1997.  
**Jean**

**Anhang zum Kollektivvertrag zwischen der «Association des Maîtres s Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg (AMIL) und der «Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre » (FLTL).**

1. Gemäss den im Januar 1997 abgeschlossenen Tarifverhandlungen zwischen der «Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg (AMIL) » und der «Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre (FLTL) » werden der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne am 1. März 1997 um 1,4% erhöht.

2. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 1997 bis zum 28. Februar 1999.

3. Die Vertragspartner haben beschlossen, im Rahmen der nächsten Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages, also im Jahr 1999, erneut über den Einbau des Prinzips der Arbeitszeitflexibilisierung in den Kollektivvertragstext zu diskutieren.

4. Die Vertragspartner haben beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Anhang zu beantragen.

5. Die Vertragspartner haben ebenfalls beschlossen, eine französische Übersetzung des Kollektivvertragstextes anfertigen zu lassen, wobei die Übersetzungskosten zu gleichen Teilen von den Vertragspartnern getragen werden. Der deutsche Kollektivvertragstext bleibt massgebend.



AMIL  
J.-P. Schmitz, Präsident  
R. Weis, Sekretär  
OGB-L  
N. Clesen, Zentralsekretär

Luxemburg, den 29. Januar 1997.  
FLTL  
G. Stefanetti, Präsident  
C. Biewesch, Sekretär  
LCGB  
M. Spautz, beig. Generalsekretär

## MITTEILUNG

Kollektivvertragliche Mindestlöhne ab 1. März 1997  
Indexstand: 548,67

Gemäss den im Januar 1997 abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen werden ab dem 1. März 1997 der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne um 1,4% erhöht.

Der kollektivvertragliche Ecklohn beträgt ab 1. März 1997: 465,40 + 1,4% = 471,90,- LUF/Stunde.

Hieraus ergeben sich gemäss den vereinbarten Koeffizienten und Aufschlägen nachfolgende Mindeststundenlöhne für:

### a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung:

Im 1. + 2.	Gesellenjahr:	90% vom Ecklohn	90% von 471,90 LUF = 424,70 LUF
Im 3.	Gesellenjahr:	100% = Ecklohn	100% von 471,90 LUF = 471,90 LUF

### b) Aufschläge auf den Ecklohn vom 3. Gesellenjahr für Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten:

Im 1. Jahr an der Maschine:	3% Zuschlag auf den Ecklohn	3% auf 471,90 LUF = 486,05 LUF
Im 2. Jahr an der Maschine:	5% Zuschlag auf den Ecklohn	5% auf 471,90 LUF = 495,50 LUF
Im 3. Jahr an der Maschine:	8% Zuschlag auf den Ecklohn	8% auf 471,90 LUF = 509,65 LUF

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%). (424,70 LUF + 3% = 437,45 LUF pro Stunde).

### c) 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	4 % auf 471,90 LUF = 490,80 LUF Ecklohn
Im 2. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	8 % Zuschlag auf den Ecklohn	8 % auf 471,90 LUF = 509,65 LUF Ecklohn
Im 3. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	12,5% Zuschlag auf den Ecklohn	12,5% auf 471,90 LUF = 530,90 LUF 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%) (424,70 LUF + 4% = 441,70 LUF pro Stunde).

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	30% von 471,90 LUF = 141,55 LUF
Im 2. Lehrjahr: 50% vom Ecklohn	50% von 471,90 LUF = 235,95 LUF
Im 3. Lehrjahr: 70% vom Ecklohn	70% von 471,90 LUF = 330,35 LUF

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

Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung » gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfassten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

1. + 2. Gesellenjahr: 85% vom Ecklohn	85% von 471,90 LUF =	401,10 LUF
3. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn	90% von 471,90 LUF =	424,70 LUF
4. Gesellenjahr: 95% vom Ecklohn	95% von 471,90 LUF =	448,30 LUF

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	72% von 471,90 LUF = 339,75 LUF
Im 4. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 471,90 LUF = 353,90 LUF
Im 5. Betriebsjahr: 79% vom Ecklohn	79% von 471,90 LUF = 372,80 LUF
Im 6. Betriebsjahr: 82% vom Ecklohn	82% von 471,90 LUF = 386,95 LUF
Im 7. Betriebsjahr: 85% vom Ecklohn	85% von 471,90 LUF = 401,10 LUF

**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	60% von 471,90 LUF = 283,14 LUF
Im 2. Betriebsjahr: 63% vom Ecklohn	63% von 471,90 LUF = 297,30 LUF
Im 3. Betriebsjahr: 66% vom Ecklohn	66% von 471,90 LUF = 311,45 LUF
Im 4. Betriebsjahr: 69% vom Ecklohn	69% von 471,90 LUF = 325,60 LUF
Im 5. Betriebsjahr: 72% vom Ecklohn	72% von 471,90 LUF = 339,75 LUF
Im 6. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 471,90 LUF = 353,90 LUF

**h) Andere, in diesem Kollektivvertrag gesetzlichen Mindestlohn entschädigt.**

**nicht erfassten Arbeitnehmer, werden mit dem**

Luxemburg, den 1. Dezember 1999.  
Jean-Paul Schmitz, Präsident der A.M.I.L.      Gusty Stefanetti, Präsident der F.L.T.L.

**Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que de la grille des salaires applicables à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1999 conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.**

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

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

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

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'avenant à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que la grille des salaires applicables à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1999 conclu entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle ils ont été établis.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant et la grille des salaires précités.

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

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.  
Pour le Grand-Duc:  
Son Lieutenant-Représentant  
**Henri**  
Grand-Duchéritier

**Anhang zum Kollektivvertrag zwischen der  
«Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg» (AMIL)  
und der  
«Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre» (FLTL)**

1. Gemäß den im Dezember 1999 abgeschlossenen Tarifverhandlungen zwischen der «Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg» (AMIL) und der «Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre» (FLTL) werden der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne am 1. Dezember 1999 um 1% erhöht.
2. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 1999 bis zum 28. Februar 2001 einschließlich.
3. 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 als neuer Punkt b) in Artikel 12 kollektivvertraglich verankert. Dementsprechend wird im Kollektivvertragstext in Artikel 11 - Feiertage - der zweite Absatz gestrichen und in Artikel 12 - Urlaub und entschuldigungsverpflichtige Abwesenheiten - der aktuelle Punkt b) durch einen entsprechenden neuen Absatz ersetzt.
4. Der neue integrale und aktualisierte Wortlaut der dementsprechend abgeänderten Artikel 11 und 12 des Kollektivvertrages ist ab 1. Januar 2000 folgender:

## «Art. 11 - Feiertage

1. Gemäß dem Gesetz vom 10. April 1976 gelten als Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Mari -Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

2. 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.

3. Keinen Anspruch auf die Feiertagsentschädigung hat der Arbeitnehmer:

- a) der aus eigenem Verschulden oder ohne begründete persönliche oder schriftliche Verständigung des Arbeitgebers entweder am Tag vor oder nach dem Feiertag nicht gearbeitet hat:
- b) 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.

## Art. 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 6.00 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 7. Dezember 1999).
- c) Ferner erhalten ab 1. Januar 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).»

5. Die Vertragspartner haben beschlossen, eine paritätische AMIL/FLTL-Arbeitsgruppe einzusetzen, welche eine Revision des Kollektivvertragstextes vornehmen wird und die diesen Kollektivvertrag betreffenden neuen gesetzlichen Bestimmungen des sogenannten «PAN -Gesetzes vom 12. Februar 1999 diskutieren und in den Kollektivvertragstext einbauen soll, insbesondere diejenigen betreffend die Arbeitsorganisation (Arbeitsflexibilisierung, Referenzperiode, Arbeitszeitverkürzung, usw.), die Aus- und Weiterbildung, die Maßnahmen zur Förderung und zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die Gleichberechtigung der Geschlechter auf Lohnenebene.

Weiter wird diese Arbeitsgruppe darüber diskutieren, wie gegebenenfalls die in der Lohntabelle des Kollektivvertrages vorgesehenen Zuschläge für Arbeiten an Gestaltungsbildschirmen abgeschafft werden können.

Die vorgenannten Diskussionen und Arbeiten müssen bis spätestens zum 28. Februar 2001 abgeschlossen sein.

6. Artikel 22 des Kollektivvertrages wird durch folgenden neuen Punkt 3. a) ergänzt:

«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.

7. Die Vertragspartner haben beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Anhang zu beantragen. Luxemburg, den 9. Dezember 1999.

Luxemburg, den 9. Dezember 1999.

AMIL  
Jean-Paul Schmitz, Präsident  
Ralph Weis, Sekretär  
OGB-L  
Nick Clesen, Zentralsekretär

FTL  
Gust Stefanetti, Präsident  
Louis Pinto, Sekretär  
LCGB  
Marc Spautz, Generalsekretär

### **Kollektivvertragliche Mindestlöhne ab 1. Dezember 1999**

Indexstand: 562,38

Gemäß den im Dezember 1999 abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen werden ab dem 1. Dezember 1999 der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne um 1% erhöht.

Der kollektivvertragliche Ecklohn beträgt also ab 1. Dezember 1999:  $483,70 + 1\% = 488,55$ .-Luf/Stunde.

Hieraus ergeben sich gemäß den vereinbarten Koeffizienten und Aufschlägen nachfolgende Mindeststundenlöhne für:

a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung:

Im 1. + 2. Gesellenjahr:	90% vom Ecklohn	90% von 488,55 Luf = 439,70 Luf
Im 3. Gesellenjahr:	100% = Ecklohn	100% von 488,55 Luf = 488,55 Luf

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

Im 1. Jahr an der Maschine:	3% Zuschlag auf dem Ecklohn	3% auf 488,55 Luf = 503,20 Luf
Im 2. Jahr an der Maschine:	5% Zuschlag auf den Ecklohn	5% auf 488,55 Luf = 513,00 Luf
Im 3. Jahr an der Maschine:	8% Zuschlag auf den Ecklohn	8% auf 488,55 Luf = 527,65 Luf

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%). ( $439,70 \text{ Luf} + 3\% = 452,90 \text{ Luf pro Stunde}$ ).

c) 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	4% auf 488,55 Luf = 508,10 Luf
im 2. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	8% Zuschlag auf den Ecklohn	8% auf 488,55 Luf = 527,65 Luf
im 3. Jahr am Gestaltungsbildschirm:	12,5% Zuschlag auf den Ecklohn	12,5% auf 488,55 Luf = 549,60 Luf

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%) (439,70 Luf + 4% = 457,30 Luf pro Stunde).

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	30% von 488,55 Luf =	146,55 Luf
Im 2. Lehrjahr: 50% vom Ecklohn	50% von 488,55 Luf =	244,25 Luf
Im 3. Lehrjahr: 70% vom Ecklohn	70% von 488,55 Luf =	342,00 Luf

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

Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung» gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfaßten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

Im 1. + 2. Gesellenjahr: 85% vom Ecklohn 85% von 488,55 Luf = 415,25 Luf

3. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 488,55 Luf = 439,70 Luf

4. Gesellenjahr: 95% vom Ecklohn 95% von 488,55 Luf = 464,10 Luf

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	72% von 488,55 Luf =	351,75 Luf
Im 4. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 488,55 Luf =	366,40 Luf
Im 5. Betriebsjahr: 79% vom Ecklohn	79% von 488,55 Luf =	385,95 Luf
Im 6. Betriebsjahr: 82% vom Ecklohn	82% von 488,55 Luf =	400,60 Luf
Im 7. Betriebsjahr: 85% vom Ecklohn	85% von 488,55 Luf =	415,25 Luf

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

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

Im 1. Betriebsjahr: 60% vom Ecklohn	60% von 488,55 Luf =	293,15 Luf
Im 2. Betriebsjahr: 63% vom Ecklohn	63% von 488,55 Luf =	307,80 Luf
Im 3. Betriebsjahr: 66% vom Ecklohn	66% von 488,55 Luf =	322,45 Luf
Im 4. Betriebsjahr: 69% vom Ecklohn	69% von 488,55 Luf =	337,10 Luf
Im 5. Betriebsjahr: 72% vom Ecklohn	72% von 488,55 Luf =	351,75 Luf
Im 6. Betriebsjahr: 75% vom Ecklohn	75% von 488,55 Luf =	366,40 Luf

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

Luxemburg, den 1. Dezember 1999.  
Jean-Paul Schmitz, Präsident der A.M.I.L.      Gusty Stefanetti, Präsident der F.L.T.L.

**Règlement grand-ducal du 3 octobre 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que la grille des salaires applicable à partir du 1er mars 2001 pour les mêmes métiers conclus entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

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

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

Vu l'article 2(1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence; Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil; Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'avenant à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que la grille des salaires applicable à partir du 1er mars 2001 pour les mêmes métiers conclus entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des maîtres imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du secteur pour lequel il a été établi.

**Art. 2.** Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant précité.

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

Palais de Luxembourg, le 3 octobre 2001.  
**Henri**

**Anhang zum Kollektivvertrag zwischen der "Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg" (AMIL) und der "Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre" (FLTL).**

1. Gemäß den im Februar 2001 abgeschlossenen Tarifverhandlungen zwischen der "Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg" (AMIL) und der "Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre" (FLTL) werden der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne am 1. März 2001 um 1,5 % erhöht.
2. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 2001 bis zum 28. Februar 2003.
3. Die Vertragspartner haben beschlossen, im Rahmen der nächsten Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages, also im Jahr 2003, über eine eventuelle Abschaffung des sogenannten Schichtausgleiches (Artikel 4 / Punkt 6) zu diskutieren.
4. Die Vertragspartner haben beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Anhang zu beantragen.

Luxemburg, den 5. Februar 2001

AMIL  
Jean-Paul Schmitz, Präsident  
Ralph Weis, Sekretär  
OGBL  
Nick Clesen, secrétaire central

FLTL  
Gust Stefanetti, Präsident  
Louis Pinto, Sekretär  
LCGB  
Marc Spautz, secrétaire général

## **Kollektivvertragliche Mindestlöhne ab 1. März 2001**

(Indexstand 576,43)

Gemäß den im Februar 2001 abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen werden ab dem 1. März 2001 der kollektivvertragliche Ecklohn sowie die effektiv gezahlten Stundenlöhne um 1,5% erhöht.

Der kollektivvertragliche Ecklohn beträgt also ab 1. März 2001:  $500,75 + 1,5\% = 508,25$  LUF/Stunde (12,60 €) Hieraus ergeben sich gemäß den vereinbarten Koeffizienten und Aufschlägen nachfolgende Mindeststundenlöhne für:

### **a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder nach bestandener Gesellenprüfung:**

Im 1.+2. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 508,25 LUF = 457,40 LUF (11,34 €) Im 3. Gesellenjahr: 100% = Ecklohn 100% von 508,25 LUF = 508,25 (12,60 €)

### **b) Aufschläge auf den Ecklohn vom 3. Gesellenjahr für Drucker, welche auf Rollenrotationsmaschinen arbeiten**

Im 1. Jahr an der Maschine: 3% Zuschlag auf den Ecklohn 3% auf 508,25 LUF = 523,50 LUF (12,98 :E)  
Im 2. Jahr an der Maschine: 5% Zuschlag auf den Ecklohn 5% auf 508,25 LUF = 533,65 LUF (13,23 :E)  
Im 3. Jahr an der Maschine: 8% Zuschlag auf den Ecklohn 8% auf 508,25 LUF = 548,90 LUF (13,61 €)

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%). ( $457,40 \text{ LUF} + 3\% = 471,10 \text{ LUF}$  (11,68 €) pro Stunde).

### **c) Typographen an Gestaltungsbildschirmen:**

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

Im 1. Jahr am Gestaltungsbildschirm: 4% Zuschlag auf 4% auf 508,25 LUF = 528,60 LUF (13,10 £)  
den Ecklohn  
Im 2. Jahr am Gestaltungsbildschirm: 8% Zuschlag auf 8% auf 508,25 LUF = 548,90 LUF (13,61 f)  
den Ecklohn  
Im 3. Jahr am Gestaltungsbildschirm: 12,5% Zuschlag auf 12,5% auf 508,25 LUF = 571,80 LUF (14,17 f)  
den Ecklohn

Angehende Typographen an Gestaltungsbildschirmen erhalten, nach bestandener Gesellenprüfung, oblige Aufschläge auf den Mindestlohn ihres entsprechenden Gesellenjahres, z.B. 2. Gesellenjahr (90% vom Ecklohn), 1. Jahr am Gestaltungsbildschirm (+ 4%) ( $457,40 \text{ LUF} + 4\% = 475,70 \text{ LUF}$  (11,79 €) pro Stunde)

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:**

30% von 508,25 LUF = 152,45 LUF (3,78 :E)  
Im 2. Lehrjahr, 50% vom Ecklohn 50% von 508,25 LUF = 254,10 LUF  
Im 3. Lehrjahr, 70% vom Ecklohn 70% von 508,25 LUF = 355,75 LUF



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

Als «andere Handwerker mit Gesellenprüfung» gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfaßten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.

1. + 2. Gesellenjahr: 85% vom Ecklohn 85% von 508,25 LUF = 432,00 LUF (10,71 €)
3. Gesellenjahr: 90% vom Ecklohn 90% von 508,25 LUF = 457,40 LUF (11,34 :E)
4. Gesellenjahr: 95% vom Ecklohn 95% von 508,25 LUF = 482,85 LUF (11,97 :E)

**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	72% von 508,25 LUF = 365,95 LUF (9,07 :E)
Im 4. Betriebsjahr, 75% vom Ecklohn	75% von 508,25 LUF = 381,20 LUF (9,45 €)
Im 5. Betriebsjahr, 79% vom Ecklohn	79% von 508,25 LUF = 401,50 LUF (9,95 €)
Im 6. Betriebsjahr, 82% vom Ecklohn	82% von 508,25 LUF = 416,75 LUF (10,33 :E)
Im 7. Betriebsjahr, 85% vom Ecklohn	85% von 508,25 LUF = 432,00 LUF (10,71 €)

**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	60% von 508,25 LUF = 304,95 LUF (7,56 :E)
Im 2. Betriebsjahr, 63% vom Ecklohn	63% von 508,25 LUF = 320,20 LUF (7,94 :E)
Im 3. Betriebsjahr, 66% vom Ecklohn	66% von 508,25 LUF = 335,45 LUF (8,32 :E)
Im 4. Betriebsjahr, 69% vom Ecklohn	69% von 508,25 LUF = 350,70 LUF (8,69 :E)
Im 5. Betriebsjahr, 72% vom Ecklohn	72% von 508,25 LUF = 365,95 LUF (9,07 :E)
Im 6. Betriebsjahr, 75% vom Ecklohn	75% von 508,25 LUF = 381,20 LUF (9,45 €)

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

**Règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 portant déclaration d'obligation générale de la Convention collective de travail pour le secteur «Imprimeries» conclue entre le syndicat OGB-L/Syndicat Imprimeries Médias et Culture, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg «AMIL», d'autre part.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de

Nassau, Vu l'article L.164-9 du Code du Travail;

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

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail pour le secteur «Imprimeries» conclue entre le syndicat OGB-L/Syndicat Imprimeries Médias et Culture, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg «AMIL», d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

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

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*  
2006.

Palais de Luxembourg, le 13 octobre

**François Biltgen**

**Henri**

**Anhang zum Kollektivvertrag zwischen der „Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg“ (AMIL) und dem OGB-L/Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL**

Gemäß den im Februar 2006 abgeschlossenen Tarifverhandlungen zwischen der „Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg“ (AMIL) und dem OGB-L/Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL wurden folgende Vereinbarungen getroffen:

1. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 2006 bis zum 28. Februar 2009.
2. Die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer erhalten folgende Prämien:
  - Am 1. März 2006: 148.- € (auszahlbar mit dem Lohn des Monats März 2006)
  - Am 1. März 2007: 148.- € (auszahlbar mit dem Lohn des Monats März 2007)
  - Am 1. März 2008: 148.- € (auszahlbar mit dem Lohn des Monats März 2008)
3. Für die ab dem 1. März 2006 neu eingestellten Arbeitnehmer sind folgende Zuschläge für Nachtarbeit anwendbar:
  - Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr: kein Zuschlag
  - Arbeitszeit zwischen 22.00 Uhr und 01.00 Uhr: Zuschlag von 15%
  - Arbeitszeit zwischen 01.00 Uhr und 06.00 Uhr: Zuschlag von 25%
4. Für die ab dem 1. März 2006 neu eingestellten Arbeitnehmer wird der im Artikel 4 Punkt 6 des Kollektivvertrags vorgesehene sogenannte „Schichtausgleich“ abgeschafft, das heißt der vorerwähnte Punkt 6 von Artikel 4 ist für die vorerwähnten Arbeitnehmer nicht anwendbar.
5. In der Lohntabelle des Kollektivvertrags wird die Arbeitnehmerkategorie „c): Typographen an Gestaltungsschirmen“ ab dem 1. März 2006 gestrichen (siehe neue Lohntabelle in Anlage).
6. Die Vertragspartner haben beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Anhang zu beantragen.

Luxemburg, den 13. Februar 2006.

*Association des Maîtres Imprimeurs  
du Grand-Duché de Luxembourg*

*Culture – FLTL „AMIL“*

**Jean-Paul Schmitz**

*Präsident*

**Ralph Weis**

*Sekretär*

*OGB-L/Syndicat Imprimeries,  
Médias et*

**Léon Jenal**

*Zentralsekretär*

**Louis Pinto**

*Mitglied*

Anlage: Lohntabelle anwendbar ab dem 1. März 2006.

## Kollektivvertragliche Löhne ab dem 1. März 2006

(in €/Stunde)

	Index <b>100</b> 01/08/03	Index <b>652,16</b> 01/10/05
<b>a) Typographen, Drucker, Reprotechniker, Buchbinder mit Gesellenprüfung im</b>		
1. und 2. Gesellenjahr (= 90 % des Ecklohnes) im	1,9671	12,8286
3. Jahr Gesellenjahr (= 100 % des Ecklohnes)	2,1857	14,2543
<b>b) Aufschläge auf den Ecklohn vom 3. Gesellenjahr, für Drucker, welche auf Rotationsmaschinen arbeiten</b>		
im 1. Jahr (+ 3%)	2,2513	14,6821
im 2. Jahr (+ 5%)	2,2950	14,9671
im 3. Jahr (+ 8%)	2,3606	15,3949
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% (12,8286 EUR + 3% = 13,2154 EUR pro Stunde)		
<b>c) Lehrlinge</b>		
im 1. Lehrjahr	0,6557	4,2762
im 2. Lehrjahr	1,0929	7,1275
im 3. Lehrjahr	1,5300	9,9780
<b>d) Andere Handwerker mit Gesellenprüfung (Art. 2, Abs. 4)</b>		
<i>Als „andere Handwerker mit Gesellenprüfung“ gelten alle Arbeitnehmer, welche innerhalb der kollektivvertraglich erfaßten Betriebe in ihrem erlernten Handwerk tätig sind.</i>		
1. und 2. Jahr		
3. Jahr	1,8578	12,1158
4. Jahr	1,9671	12,8286
	2,0764	13,5415
<b>e) Fachhilfsarbeiter ab 18. Lebensjahr (Art. 2, Abs. 5)</b>		
<i>Als Fachhilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr, welche eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren aufweisen und deren Tätigkeit eine fachliche Einarbeitung und bestimmte berufliche Kenntnisse erfordert.</i>		
im 3. Betriebsjahr		
im 4. Betriebsjahr	1,5737	10,2630
im 5. Betriebsjahr	1,6393	10,6909
im 6. Betriebsjahr	1,7267	11,2608
im 7. Betriebsjahr	1,7923	11,6887
	1,8578	12,1158
<b>f) Hilfsarbeiter ab 18. Lebensjahr (Art. 2, Abs. 6)</b>		
<i>Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr, welche Tätigkeiten ausführen für die keine direkten fachlichen Kenntnisse erfordert sind.</i>		
im 1. Betriebsjahr		
im 2. Betriebsjahr		
im 3. Betriebsjahr	1,3325	8,6903
im 4. Betriebsjahr	1,3770	8,9802
im 5. Betriebsjahr	1,4426	9,4081
im 6. Betriebsjahr	1,5081	9,8352
	1,5737	10,2630
<b>g) Andere, in diesem Kollektivvertrag nicht erfaßte Arbeitnehmer werden mit dem gesetzlichen Mindestlohn entschädigt.</b>		
	1,6393	10,6909

Luxemburg, den 1. März 2006.

**Jean-Paul Schmitz**  
Präsident der Association des  
Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché  
de Luxembourg  
A.M.I.L.

**Léon Jenal**  
Secrétaire central  
OGB-L/Syndicat Imprimeries,  
Médias et Culture – FLTL