DE LETZEBURGER
Merkur
Bulletin de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg

Tendenzwende im Handel und Städtebau

Überall in Europa, und somit auch in Luxemburg, hat der Handel tiefgreifende Veränderungen durchgemacht, die einerseits durch einen nicht zu übersehenden Selektionsprozeß und andererseits durch das Auftreten und die Verbreitung neuer Vertriebsformen und Verkaufsmethoden gekennzeichnet sind. Derjenige der das bisherige Geschehen verfolgt hat, weiß daß die Strukturen der Wirtschaft einem ständigen Wandel unterliegen.

Charakteristisch für die siebziger Jahre ist in den meisten Ländern der Gemeinschaft die rasante Entwicklung der Großverkaufsflächen mit Selbstbedienung, die mit reduzierten Handelsspannen auf Höchstumsätzen Massenverbrauchsgüter verkaufen. So ist beispielsweise der Marktanteil der hauptsächlich auf den Lebensmittelbereich ausgerichteten SB-Läden und Käufermärkte mit mehr als 400 qm Verkaufsfläche innerhalb eines Zeitraumes von 10 Jahren von 21 % im Jahre 1972 auf fast 50 % im Jahre 1982 gestiegen. Heute jedoch zeichnet sich, wahrscheinlich durch die Erreichung eines bestimmten Sättigungsgrades bei stagnierender Bevölkerung, sowie infolge einer restriktiven Auslegung des Niederlassungsrechts, eine Verlangsamung der bisherigen Entwicklung ab ; das vom STATEC veröffentlichte Zahlenmaterial zeigt, daß seit dem Jahre 1979 der Marktanteil der Super- und Hypermärkte mit über 1000 qm Verkaufsfläche nicht mehr wesentlich zugenommen hat und sogar sektoriell etwas rückläufig ist.

Die Frage nach den Ursachen dieser Tendenz wurde oben bereits teilweise beantwortet. Ein weiterer Grund für den rückläufigen Marktanteil der großen Super- und Hypermärkte, der sich auch aus der einschränkenden Anwendung der bestehenden Gesetzesbestimmungen ergibt, liegt weniger in einer rückwärtigen Umsatzentwicklung, als vielmehr in der Neueröffnung mittlerer Supermärkte bis maximal 600 qm Verkaufsfläche. Eine andere, nicht zu übersehende Ursache liegt darin, daß sich die Kunden heutzutage wieder mehr für die Fachgeschäfte interessieren und sich daher in verstärktem Maße den traditionellen Geschäftsvierteln in den Stadtgebieten mit ihrem weitgefächerten Branchenangebot zuwenden. Es scheint außerdem, daß verschiedene Einzelhandelsunternehmen, angesichts des sich wandelnden Konsumentenverhaltens, jetzt stärker auf das Angebot der Nähe setzen, als kostspielige Einrichtungen an der Peripherie anzulegen.

Wenn also künftig den in den Städten integrierten Einkaufszentren größeres Interesse zukommen soll, erweist es sich als notwendig eine dementsprechende Politik zu diskutieren. Die Politik im Bereich des Einzelhandels zielt auf die Schaffung eines ausgewogenen Verteilerapparates im Interesse aller Einzelhändler, wie auch der Konsumenten, ab. Unter Berücksichtigung der diesbezüglich relevanten siedlungsräumlichen und städtebaulichen Aspekte des Handels, gilt es die bestehenden Stadtzentren durch einen Revitalisierungsprozeß zu erhalten und aufzuwerten. Das heißt Verbesserung der Zugangswege, Aufwertung der natürlichen und baulichen Umgebung, Schaffung zentrumsnaher Parkmöglichkeiten, Wiederbevölkerung der Stadtzentren und systembedingte Anpassung der Funktionen damit der Mensch der Erfüllung seiner vielfältigen Aufgaben innerhalb der Stadtmauern ungehindert nachgehen kann. In diesem Sinne sollte der in vielerlei Hinsicht noch bestehenden Planlosigkeit endlich Einhalt geboten werden. Auch sollte man davon absehen neue städtische Nebenzentren zu errichten, die schlußendlich zur Verlagerung der Verteilertätigkeit und, damit, zur Verödung der gestandenen Stadtzentren führen. Es zeigt sich vielmehr die Notwendigkeit, die Innenstädte durch Erneuerungen, Sanierungen, Wiederherstellung der städtischen Struktur, durch zielgerechte Planung des fließenden und ruhenden Verkehrs, sowie durch die Schaffung von Fußgängerzonen zu erhalten und zu verbessern.

Das Bestreben einer solchen Einzelhandelspolitik wäre eine ausgleichende Konvergenz zwischen traditionellen und neuen Betriebsformen des Handels im städtischen und peripheren Bereich als Folge planungsrechtlicher und betriebswirtschaftlicher Zwänge. Mit dieser Zielsetzung könnte es gelingen, das Problem der Flächenexpansion mit der dringend gebotenen Regeneration der Innenstädte und der gewachsenen Zentren zu lösen. Andererseits bestünde die Möglichkeit, unser Land insgesamt mit seinen bereits bestehenden, peripheren Käufermärkten und den erhaltenen oder neuerstellten innerstädtischen Einzelhandelsstrukturen als internationales Einkaufszentrum in den Grenzgebieten oder sogar darüber hinaus für alle gewinnbringend anzubieten. Der trotz allem noch festzustellende Abfluß luxemburgischer Kaufkraft ins nahe Ausland würde, als Resultat eines solchen Bestrebens, weitestgehend zugunsten des einheimischen Einzelhandels abgedeckt.

Aus dem Inhalt:

Programme de formation de jeunes cadres de la C.E. au Japon 2
Assemblée Générale FEDIMA 1985 3
Dossier : Der individuelle Arbeitsvertrag 4
Avant-projet de règlement grand-ducal fixant les modalités et la procédure de l'examen de fin d'apprentissage 11
Liquidations et ventes spéciales 13
Schweißfachmann-Lehrgang (SFM) 14
Foires et Expositions 15

Editeur : CHAMBRE DE COMMERCE
7, rue Alcide de Gasperi, Luxembourg
Tél. : 43 58 53 — Paraît 10 fois par an
Reproduction autorisée avec mention de la source

No 4/85

Programme de formation de jeunes cadres de la C.E. au Japon

Engagement du 6e groupe de boursiers

La Commission des Communautés Européennes annonce le sixième programme de formation de jeunes cadres au Japon et elle a chargé Peat, Marwick, Mitchell & Co, consultants internationaux en management, de procéder à la présélection des candidats.

Ce programme de formation unique en son genre, qui est entièrement financé par la C.E., a pour objet d'améliorer la connaissance et la compréhension du marché japonais par les sociétés de la C.E. orientées vers l'exportation, et de développer les relations commerciales de la C.E. avec le Japon.

Les modalités du 6e programme (ETP VI) sont les suivantes :

Dates : février 1986 – Août 1987 (18 mois).

12 premiers mois : cours intensif de japonais à temps plein,

derniers mois : détachement à temps plein auprès d'une société japonaise.

Un programme de conférences, de séminaires et de visites sera organisé dans le cadre du cours de formation afin de donner aux boursiers une expérience directe de l'industrie et du commerce japonais.

La formation que la C.E. est en mesure d'organiser dans des sociétés japonaises constitue une possibilité unique et extrêmement précieuse de voir de l'intérieur comment travaillent les entreprises japonaises, d'étudier les techniques japonaises de management et d'établir des contacts durables.

Près de 40 places seront offertes dans le cadre du 6e programme. Les boursiers recevront une indemnité mensuelle et les frais de voyage seront payés par la Commission, de même que les cours de langue et les frais afférents au programme. Une indemnité d'installation sera versée à l'arrivée au Japon, ainsi qu'une indemnité de réinstallation à la fin du programme.

Les candidats doivent appartenir à des sociétés de la C.E. orientées vers l'exportation, qui sont désireuses d'établir ou de développer leurs relations commerciales avec le Japon. Les conditions de base sont une formation universitaire ou une formation professionnelle équivalente et deux ans d'expérience dans une entreprise, de préférence dans un contexte international. Une expérience dans le domaine du marketing ou du développement des entreprises s'est avérée être particulièrement utile pour profiter pleinement des possibilités de formation, mais de nombreux jeunes cadres ayant une formation technique ou commerciale ont trouvé la formation de grande utilité pour les activités de leurs firmes au Japon.

L'aptitude pour les langues étrangères et la capacité de s'adapter facilement à une culture différente constituent également des facteurs importants.

Les demandes peuvent être adressées à Peat, Marwick, Mitchell & Co, Ref EPT VI, 23, rue Beaumont, 1219 LUXEMBOURG.

Votre succès dépend beaucoup de l'efficacité de votre partenaire bancaire.

Nous sommes à votre service.

CAISSE D'EPARGNE DE L'ETAT LUXEMBOURG BANQUE DE L'ETAT

« ÉDUCATION-CULTURE » Organisations culturelles et éducatives

invite à un séminaire intitulé

Méthodologie d'analyse conceptuelle structurée

qui se tiendra les **6, 7, 13, et 14 juin 1985,** chaque fois de 8.30 à 12.30 heures et de 14.00 à 17.30 heures à **l'hôtel HOLIDAY INN,** Luxembourg-Kirchberg.

En trente heures de théorie et quinze heures de travaux dirigés, cette nouvelle formation est assurée par le professeur HARDY, titulaire de licences en informatique et en pédagogie, spécialiste de l'éducation permanente. De plus, il possède une solide expérience industrielle.
Il vient de parachever ce cours par des recherches effectuées aux États-Unis d'Amérique et du Canada.

Programme :
- La faculté d'imaginer le « réel perçu »
- Le concept managerial
- Les différentes méthodes pour la collecte d'information
- Les représentations d'algorithmes
- Les conclusions

Un programme détaillé peut être obtenu, soit en écrivant à « ÉDUCATION-CULTURE »
B.P. 30 à 1410 WATERLOO, Belgique, soit en téléphonant au no 0032 2 36 69 602 (matin).

Inscription : Un droit de participation de **16.000.- Frs** est à verser au no 9-162/3514/300 auprès de la B.I.L. d'« Éducation-Culture ».

Y sont compris le syllabus, ainsi que le lunch (boissons non comprises) qui sera offert aux participants.

Le droit spécial, réservé aux ressortissants de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg, mêmes conditions, s'élève à 15.000.- Frs

Dernier délai d'inscription : le mardi, 28 mai 1985.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez téléphoner **exclusivement** au no 0032 2 36 69 602 (matin).

Assemblée Générale FEDIMA 1985

L'assemblée générale annuelle de la Fédération des Constructeurs, Distributeurs et Représentants de Matériel pour l'Industrie et le Génie Civil du Grand-Duché de Luxembourg « FEDIMA » a eu lieu, vendredi, le 8 mars 1985 à l'Hôtel Holiday Inn, en présence des invités d'honneur : MM Henri AHLBORN, directeur de la Chambre de Commerce et Jean-Paul SCHMIT, directeur-adjoint.

Devant l'assistance groupant les membres et sociétés associés le président Louis FRISING, après des mots introductifs, présenta le rapport d'activité de l'exercice 1984 insistant principalement sur les problèmes auxquels est confronté le secteur industrie et du bâtiment.

Mr. Henri AHLBORN, directeur de la Chambre de Commerce a de son côté souligné la solidarité de son organisation avec FEDIMA, membre de la Chambre de Commerce depuis sa création en 1978.

L'année 1985 s'annonce meilleure sur le plan économique, mais compte tenu du degré d'ouverture de notre économie vers l'extérieur, une vraie relance luxembourgeoise ne sera guère possible par le biais de nos exportations et la demande extérieure.

Monsieur Arny LASAR, membre du Conseil d'Administration donna un exposé détaillé sur le projet en élaboration du nouveau cahier général des charges applicables aux marchés publics de travaux et de fournitures pour le compte de l'Etat et des communes.

Le trésorier présenta un rapport financier équilibré ainsi qu'un aperçu sur le budget pour l'exercice 1985.

A l'occasion des élections statutaires les membres sortants MM H.S. Ney et Fernand Weiland ont été réélus.

MM Léon Kremer et M. Marbehant gardent leur fonction de réviseur de caisse.

FEDIMA groupe actuellement 17 sociétés comme membres-associés.

Le Conseil d'Administration pour l'exercice 1985 se compose comme suit :

MM Louis Frising, président ; Fernand Weiler, vice-président ; H.S. Ney, secrétaire-général/trésorier ; Jean-Claude Hoffmann et Arny Lasar, membres.

La Chambre de Commerce est à votre service :

- Consultations juridiques gratuites
- Renseignements commerciaux
- Informations sur le commerce extérieur
- Documentation économique
- Formation professionnelle
- Assistance technique aux petites et moyennes entreprises.

Quels que soient vos problèmes, adressez-vous à la Chambre de Commerce, qui tient ses services spécialisés à la disposition de ses ressortissants.

Der individuelle Arbeitsvertrag

Wegen den häufigen telefonischen Anfragen bei der Handelskammer bezüglich der Klärung von arbeitsrechtlichen Problemen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, erschien es uns angebracht den Abonnenten des Letzeburger Merkur und Mitgliedern der Handelskammer einen Überblick über die Arbeitsgesetzgebung im Großherzogtum Luxemburg zu vermitteln. In Anlehnung an die dementsprechende Publikation des Informations- und Pressedienstes beim Staatsministerium versucht die Handelskammer im nachstehenden Artikel die wesentlichsten Aspekte des individuellen Arbeitsvertrages kurz darzustellen. Diesbezüglich sei darauf verwiesen, daß in allen Rechtsfragen allein die im Amtsblatt veröffentlichten Gesetzestexte in französischer Sprache gelten.

Definition und Abschluß des Arbeitskontraktes

Der Diensteinstellungskontrakt – das luxemburgische Arbeitsrecht benutzt nicht den Ausdruck Arbeitskontrakt – ist ein auf gegenseitiger Zustimmung fußender Vertrag. Das Einverständnis der kontraktierenden Parteien darf nicht durch Zwang, Betrug oder Irrtum erfolgt sein.

Das Einverständnis der Parteien kann stillschweigend erfolgen.

So betrachtet das Gesetz die stillschweigende Verlängerung eines Diensteinstellungskontraktes nach dem Verfall des kontraktlich festgesetzten Termins als einen neuen Vertrag auf unbestimmte Zeit.

Damit der Vertrag seine Gültigkeit hat, muß jede der Parteien rechtsfähig sein. Im Prinzip besteht die verlangte Fähigkeit darin, eigene Angelegenheiten zu verwalten.

Die Rechtsfähigkeit des für mündig erklärten Minderjährigen gilt als vollständig.

Der nicht für mündig erklärte Minderjährige sowie der Entmündigte müssen durch den Inhaber der elterlichen Gewalt oder den Vormund vertreten sein.

Jeder Ehegatte hat das Recht, einen Beruf ohne das Einverständnis des Ehepartners auszuüben.

Ist der Partner jedoch der Meinung, daß diese Aktivität seinen moralischen oder materiellen Interessen oder jenen der minderjährigen Kinder ernstlich schadet, hat er ein Rekursrecht vor dem Bezirksgericht. Dies gilt jedoch nicht für die Ausübung öffentlicher Funktionen und Mandate.

Wird der Beruf am Rekurstag noch nicht ausgeübt, kann der Partner mit der Berufsausübung noch nicht beginnen, bis das Tribunal entschieden hat, außer der Präsident erledigt die Angelegenheit im Beschlußverfahren (Ehegerichtsverfahren).

Jeder Ehepartner erhält sein Einkommen und seinen Lohn und kann frei darüber verfügen, nachdem er seine Ehelasten beglichen hat.

Vertragsausführung

Der Diensteinstellungskontrakt muß einen rechtmäßigen Zweck und Grund haben.

Die Ausführung des Arbeitskontraktes ist an die auf die Parteien entfallenden Verpflichtungen gebunden. Diese Verpflichtungen sind gegenseitig.

Der Ursprung der Verpflichtungen der Parteien und besonders jener des Arbeitgebers liegt nicht nur im Kontrakt sondern auch in einer gesetzlichen Reglementierung oder in den Klauseln der Kollektivverträge, die den Arbeitskontrakt überlagern. Eine bestimmte Anzahl von Verpflichtungen, die sich auf das Stammpersonal des Unternehmens beziehen, sind in einem internen Reglement festgehalten.

Vertragsauflösung

Die Auflösungsmodalitäten des Diensteinstellungskontraktes ändern, je nachdem ob der Kontrakt für eine unbestimmte oder eine bestimmte Dauer abgeschlossen wurde.

Der ohne Dauerbestimmung abgeschlossene Diensteinstellungskontrakt kann jederzeit durch den Willen einer der kontraktierenden Parteien aufhören.

Die Ordnungsmäßigkeit des einseitigen Bruchs des Kontraktes auf unbestimmte Zeit durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ist der Beachtung der Urlaubsregelung und der gesetzlichen Vorankündigungsfrist unterworfen.

Das Privatbeamtenstatut unterwirft die Gültigkeit des vom Arbeitgeber oder vom Beamten ausgehenden Bruchs der Beurlaubungsmitteilung durch eingeschriebenen Brief.

Die Gesetzgebung betreffend den Einstellungskontrakt der Arbeiter sieht in der Beurlaubungsform eine Unterscheidung vor, je nachdem ob die Initiative zum Kontraktbruch vom Arbeitgeber oder vom Arbeiter ausgeht.

Der Arbeiter kann durch mündliche oder schriftliche Vorankündigung den Kontrakt auflösen. Der Arbeitgeber hingegen ist gezwungen, dem Arbeiter die Beurlaubung durch eingeschriebenen Brief bei der Post mitzuteilen.

Die Beurlaubung beziehungsweise Kündigung, eine einseitige und vom Willen des beurlaubten Adressaten unabhängige Handlung, wird erst dann verwirklicht und tritt in dem Augenblick in Kraft, wo der Arbeitgeber definitiv und unwiderruflich seinen Willen zum Bruch kundgetan hat. Gemäß Rechtsprechung ist diese Willensbekundung definitiv und unwiderruflich durch das Abgeben des Kündigungsschreibens bei der Post gegeben.

Der Arbeitgeber muß außerdem das Arbeitsamt schriftlich benachrichtigen, wobei er das Einstellungsdatum der Arbeitsbeziehungen angeben muß. Für den Fall wo die Rechtsinitiative des Kontraktbruches beanstandet wird, behält die Rechtsprechung zurück, daß der Auflösungsbeweis von der Partei erbracht werden muß, die sich darauf beruft.

Die Formalität der Kündigungsmitteilung durch eingeschriebenen Brief hat lediglich zum Ziel Beweisschwierigkeiten, die bei Beanstandung der Auflösung auftreten könnten, zu vermeiden. Sie stellt diesbezüglich keine wesentliche Formalität dar und schließt dementsprechend andere Beweismittel nicht aus.

Die Worte, die ein Arbeitnehmer im Gespräch mit dem Arbeitgeber in erregtem Zustand geäußert hat und die der Arbeitgeber im Sinn einer Kündigung ausgelegt haben könnte, müssen in dem jeweiligen Zusammenhang gesehen werden. Damit die von einem Arbeitnehmer benutzten Ausdrücke als eine freiwillige Kündigung bezeichnet werden, muß es sich um einen überlegten und klar ausgedrückten Willensakt handeln.

Die Abmeldung aus den Sozialversicherungsorganen stellt für sich allein keinen ausreichenden Beweis dafür dar, daß die Initiative zum Bruch des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber ausging.

Vorankündigungsfristen und Entlassungsentschädigungen

Um einen Arbeitskontrakt auf unbestimmte Dauer aufzukündigen, zwingt das Gesetz die Parteien, eine bestimmte Frist, genannt Vorankündigungsfrist, einzuhalten.

Man muß hinsichtlich der Vorankündigung zwischen dem Arbeiter- und dem Angestelltenregime unterscheiden.

Bei diesen beiden Regimes selbst muß man, was die Fristen anbelangt, unterscheiden, ob die Initiative zum Bruch vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgeht.

a) Arbeiter

Der unbegrenzte Vertrag kann im **Arbeiterregime** vom Arbeitgeber nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:

4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren,
8 Wochen bei 5-10 Dienstjahren,
12 Wochen bei mehr als 10 Dienstjahren.

Die Aufkündigung durch den Arbeitnehmer beträgt in diesen drei Fällen jeweils 2 Wochen.

Treten die obengenannten Fälle ein, hat der Arbeiter außerdem Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung von:

1 Monatslohn bei 5 bis 10 Dienstjahren,
2 Monate Lohn bei 10 bis 15 Dienstjahren,
3 Monate Lohn bei mehr als 15 Dienstjahren.

In Abweichung von diesen Bestimmungen kann der Unternehmer in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder die oben erwähnten Abgangsentschädigungen wählen oder für längere Kündigungsfristen optieren. In letzterem Fall werden diese Kündigungsfristen wie folgt verlängert:

12 Wochen für eine Arbeitsdauer zwischen 5 und 10 Jahren,
20 Wochen für eine Arbeitsdauer zwischen 10 und 15 Jahren,
24 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 15 Jahren.

Diese Möglichkeit besteht nicht im Angestelltenregime.

Im Falle kollektiver Entlassung – gleichzeitige Entlassung von 10 Arbeitern innerhalb von 30 Tagen – ist die Vorankündigungsfrist auf 6 Wochen festgesetzt. Der Arbeitsminister ist jedoch befugt, diese Frist entweder auf 8 Wochen zu erhöhen oder die gesetzliche Vorankündigungsfrist zu reduzieren.

b) Angestellte

Im **Angestelltenregime** kann der unbegrenzte Vertrag vom Arbeitgeber per Einschreibebrief nur mit folgenden Fristen gekündigt werden:

2 Monate, falls das Arbeitsverhältnis weniger als 5 Jahre beträgt;
4 Monate, falls das Arbeitsverhältnis zwischen 5 und 10 Jahre beträgt;
6 Monate bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 10 Jahren.

Die Aufkündigung durch den Arbeitnehmer beträgt in diesen drei Fällen je 1, 2 und 3 Monate (also die Hälfte).

Aufhebung des Auflösungsrechtes

Die Aufkündigungsfristen laufen in allen Fällen (Kündigung durch Arbeitgeber oder Angestellte) nur zum fünfzehnten oder letzten Kalendertag eines Monats an.

Treten die obengenannten Fälle ein, hat der Angestellte außerdem Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung von:

1 Monatslohn nach 5 Dienstjahren,
2 Monatslöhne nach 10 Dienstjahren,
3 Monatslöhne nach 15 Dienstjahren,
6 Monatslöhne nach 20 Dienstjahren,
9 Monatslöhne nach 25 Dienstjahren,
12 Monatslöhne nach 30 Dienstjahren.

Sowohl im Arbeits- wie im Angestelltenregime kann der Arbeitnehmer innerhalb 15 Tagen nach Erhalt des Kündigungsschreibens die Gründe für die Entlassung nachfragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet innerhalb 8 Tagen nach dieser Anfrage, schriftlich die Kündigungsmotive mitzuteilen. Die Arbeitsgerichte beurteilen die Triftigkeit dieser Gründe und gegebenenfalls erteilen sie dem Gekündigten Schadenersatz zu.

Im Arbeitsverhältnis kann der Arbeitskontrakt vom Arbeitgeber während der Krankheit oder des Berufsunfalls des Arbeiters nicht gelöst werden, und dies während einer maximalen Dauer von 26 Wochen.

Im Angestelltenverhältnis hebt das Gesetz das Auflösungsrecht des Arbeitgebers auf während der durch Krankheit oder Unfall bedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers, und dies während des angebrochenen Monats und während der drei nachfolgenden Monate.

Es ist verboten, eine Frau während des **Mutterschaftsurlaubes** zu entlassen oder zu einem Datum, wo die Vorankündigungsfrist während des Mutterschaftsurlaubes auslaufen würde.

Das Gesetz verbietet, den Bruch der Arbeitsbeziehung der schwangeren Frau wie auch der niedergekommenen Frau während 12 Wochen nach der Entbindung bekanntzugeben.

Die Frau kann ihren Zustand bezeugen, indem sie innerhalb von 8 Tagen nach der Entlassungsbekanntgebung durch eingeschriebenen Brief ein ärztliches Attest vorweist. In diesem Fall sieht das Gesetz den Bruch als nichtig und nicht stattgefunden an.

Vertragsauflösung wegen schwerer Verfehlung

Das Gesetz gestattet die sofortige Vertragsauflösung, ohne den Rechtsweg zu beschreiten und ohne die Vorankündigungsfristen einzuhalten, aus schwerwiegenden Motiven, die auf die Handlung oder den Fehler des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Die Mitteilung der sofortigen Vertragsauflösung aus schwerwiegenden Motiven hat durch eingeschriebenen Brief innerhalb von drei Tagen zu erfolgen. Der Brief muß das oder die angeführten Motive enthalten. Im Arbeiterregime muß der Arbeitgeber die Motive der fristlosen Kündigung dem Arbeiter bzw. der Personaldelegation mitteilen.

Da es keine diesbezüglich gesetzliche Definition gibt, befinden die Arbeitsgerichte über die Schwere der Handlungen oder der Fehler, die den sofortigen Bruch des Arbeitsverhältnisses motivieren.

Das Gesetz vom 24. Juni 1970 enthält jedoch eine Verfügung über die Fehlerbewertung des Arbeitnehmers. So empfiehlt es den Richtern, bei der Bewertung der aus der Berufsführung des Arbeitnehmers resultierenden Fehler nicht nur dem Bildungsgrad, der beruflichen Vergangenheit, der sozialen Lage und allen, die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers beeinflussenden Elementen, sondern auch den Folgen einer Entlassung Rechnung zu tragen.

Gemäß der bestehenden Rechtsprechung kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung in Beziehung auf die Berufsverfehlung des Arbeiters nur dann rechtfertigen, wenn erwiesen ist, daß letzterer in der Ausübung seiner Verpflichtungen einen schweren Fehler begangen hat, der einer arglistigen Täuschung gleichkommt.

Der Abbruch des Arbeitsverhältnisses wegen schwerwiegender Verfehlung gibt Anlaß zu Schadenersatz-Ansprüchen zugunsten der anderen Partei.

Das Gesetz verwehrt hingegen dem für den Abbruch verantwortlichen Arbeitnehmer den Genuß der Entschädigung sowie der Entlassungsentschädigung bei sofortigem Abbruch durch den Arbeiter.

Im Falle rechtswidrigen Abbruchs gewährt das Gesetz dem in unregelmäßiger Weise entlassenen Arbeitnehmer eine Entschädigung, die dem Lohn gleichkommt, der der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist entspricht.

Das Gesetz präzisiert, daß die Abwesenheit seitens des Arbeitnehmers, wegen eines Berufsstreiks, der unter rechtmäßigen Bedingungen stattfand, d.h. nach Intervention des nationalen Schlichtungsamtes, kein schwerwiegendes Motiv darstellt, das dem Arbeitgeber das Recht gibt, den Arbeitnehmer zu entlassen. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik kann also nicht als Fehler angesehen werden.

Das sofortige Auflösungsrecht des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt nicht das Recht der Parteien, die vorzeitige gerichtliche Vertragsauflösung mit Schadenersatz nach gemeinem Recht anzufragen.

Das Gesetz verleiht sowohl dem Angestellten als auch dem Arbeiter die Möglichkeit, während der Vorankündigungsfrist den erforderlichen Urlaub zu beantragen, um eine neue Beschäftigung zu suchen, und dies bei voller Lohnentschädigung. Dieser Urlaub beträgt maximal acht Stunden für den Arbeiter und maximal sechs Arbeitstage für den Angestellten.

Im Arbeiterregime kann der Arbeiter sein Urlaubsrecht mit Beibehaltung des Verdienstes nur im Auflösungsfall durch den Arbeitgeber geltend machen unter der Bedingung, sich als Stellensuchender bei der Arbeitsmarktverwaltung eintragen zu lassen.

Falls der Arbeitnehmer die Kündigungsgründe für **mißbräuchlich** ansieht, erlaubt ihm das Gesetz, an den Arbeitgeber Schadenersatzansprüche zu stellen, die mit der gesetzlichen Abgangsentschädigung nicht gleichlaufend sind. Es stellt sich dementsprechend die Frage, was der Gesetzgeber unter mißbräuchlichem Abbruch versteht.

Falls ein Arbeitgeber einen Lohnempfänger aus einem schwerwiegenden Grund fristlos entlassen hat, ohne jedoch in der Lage zu sein, den angegebenen Grund zu

COMPTABILITÉ GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG

TOUS LES SERVICES D'UNE **FIDUCIAIRE** COMPÉTENTE ET AVANCÉE

TOSON & MULLER — COMPTABILITE GENERALE — LUXEMBOURG

TRANS WORLD BUSINESS AND TRUST COMPANY OF LUXEMBOURG

UNE ORGANISATION MONDIALE POUR L'EXÉCUTION DE TOUTES OPÉRATIONS COMMERCIALES, CIVILES, FINANCIÈRES

Registre de Commerce de Luxembourg :
A–26425

Renseignements :
Mme Josette MULLER, Dir. Admin.

Téléphone :
2 02 98 (5 lignes)
47 41 64 (5 lignes)

Bureaux :
82, avenue Victor Hugo
LUXEMBOURG

Télex :
1856
TOSON LU

beweisen, so wird die Beurlaubung als grundlos oder zumindest ohne gültigen Grund angesehen. Sie ist folglich mißbräuchlich, stellt eine anormale wirtschaftliche und soziale Handlung dar und gibt dem Richter Anlaß zur Gewährung von Schadenersatz.

Tod einer Partei und Geschäftsauflösung

Der Tod des Arbeitnehmers stellt einen gesetzmäßigen Grund für einen sofortigen Abbruch des Arbeitsverhältnisses dar.

Der Tod des Arbeitgebers hingegen setzt dem Kontrakt nicht notwendigerweise ein Ende. Es ist erst das effektive Aufhören der Geschäfte infolge des Ablebens des Arbeitgebers, das den sofortigen Abbruch ohne Vorankündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht.

Vorbehaltlich einer Weiterführung des Kontraktes zwischen dem Arbeiter und dem Nachfolger des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf die ganze Entlohnung des Monats, in dem der Tod aufgetreten ist, sowie auf die des nachfolgenden Monats.

Er erhält des weiteren die Hälfte der der Vorankündigungsfrist gleichkommenden Monatsentschädigungen.

Das Gesetz sieht die sofortige Auflösung ohne Vorankündigung des Diensteinstellungskontraktes vor im Fall einer Geschäftseinstellung, infolge physischer Unfähigkeit oder Konkurserklärung des Arbeitgebers.

Es präzisiert, daß das Aufhören des Unternehmens, das anders motiviert wäre, den Arbeitgeber, außer im Falle höherer Gewalt, nicht vom Einhalten der gesetzlichen Vorankündigungsfristen befreit.

Außer Weiterführung des Kontraktes zwischen dem Arbeitnehmer und dem Nachfolger des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf die ganze Entlohnung des Monats, in dem das Ereignis vorgekommen ist, sowie auf die des nachfolgenden Monats.

Wie bereits im Falle des Todes des Arbeitgebers erhält er auch hier des weiteren die Hälfte der der Kündigungsfrist gleichkommenden Monatsentschädigungen.

In keinem Fall kann jedoch das Maximum der so erhaltenen Entschädigung die durch die gesetzlichen Vorankündigungsfristen entfallenden Monatsgelder übersteigen.

Sonstige Vertragsauflösungsgründe und -bestimmungen

Die Parteien können gemeinsam beschließen, zu jeder Zeit den Kontrakt auf unbestimmte Zeit aufzulösen.

Im Arbeiterregime präzisiert das Gesetz, daß der Kontrakt von Rechtswegen durch die Altersgrenze von 65 Jahren zu bestehen aufhört oder durch eine Invalidität, die Anrecht gibt auf die Gewährung einer gesetzlichen Pension. Es fügt jedoch hinzu, daß die vorzeitige Alterspension für die Anwendung dieser Regel nicht als eine Pension anzusehen ist.

Der Zeitvertrag läuft mit der Terminerreichung ab, ohne daß es einer Beurlaubung bedarf. Das Gesetz sieht die stillschweigende Weiterführung der Dienstleistungen nach der Terminerreichung als einen neuen Kontrakt auf unbestimmte Zeit an.

Im Arbeiterregime präzisiert das Gesetz, daß der Zeitvertrag während der Krankheit oder des Berufsunfalls des Arbeiters nicht aufgelöst werden kann, und dies während maximal 26 Wochen.

Die Partei, die den Kontrakt vor Ablauf des Termins auflöst, muß der anderen Partei eine der Vorankündigungsfrist gleichkommende Entschädigung zahlen.

Ausstellen einer Arbeitsbescheinigung

Das Gesetz verpflichtet, wie bereits oben erwähnt, den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Bescheinigung auszustellen, in der Natur, Charakter und Dauer der vom Arbeitnehmer geleisteten Dienste festgehalten sind.

Es verbietet, für den Arbeitnehmer ungünstige Bemerkungen einzufügen. Die Aushändigung muß sofort nach dem Bruch des Kontrakts auf unbestimmte Zeit geschehen und drei Monate vor dem Termin des Zeitvertrags. Die Nicht-Beachtung dieser Verpflichtung kann Anlaß geben für die Gewährung von Schadenersatz zugunsten des Arbeitnehmers.

Im Angestelltenregime ist die Nicht-Wettbewerbsklausel, durch die sich der Angestellte verpflichtet, seine Geschäftsaktivität in der Zeit nach seiner Kontraktbeendigung einzuschränken, in folgenden Fällen verboten:

- wenn der Angestellte bei Abkommensabschluß minderjährig ist;
- wenn das Gehalt des Angestellten 150.000 Franken im Jahr (Index 100) bei Abbruch des Arbeitsverhältnisses nicht übersteigt (418.030.- Fr. ab 01.09.1984).

Überschreitet das Gehalt 150.000 Franken im Jahr, ist eine Nicht-Wettbewerbsklausel nur in dem Maße gültig und zulässig, wo:

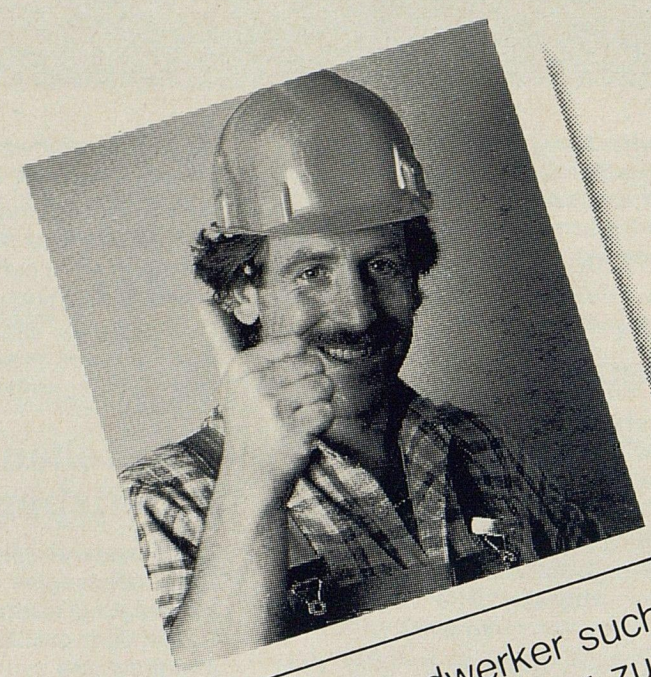
- die Aktivitätsbegrenzung des Angestellten den Geschäftszweig des Arbeitgebers betrifft;
- die Begrenzung eine Periode von einem Jahr nicht überschreitet;
- die Begrenzung die Suche nach Existenzmitteln für den Angestellten nicht zu sehr erschwert.

Die Klausel kann nicht spielen, wenn der Vertragsbruch nicht nach den Gesetzesbestimmungen erfolgt ist.

Im Arbeitnehmerregime führt das Gesetz eine Wiedereinstellungspriorität ein zugunsten des Arbeitnehmers, der aus Gründen, die auf den Notwendigkeiten des Betriebsablaufs basierten, entlassen wurde. Diese Priorität spielt, falls im Jahre nach Abbruch des Arbeitsverhältnisses neue Effektive eingestellt werden. Das Gesetz vom 26. Februar 1976 sieht dementsprechend vor, daß im Falle der Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Umstellung oder zeitweiligen Arbeitslosigkeit, das beurlaubte Personal prioritär wiedereinzustellen ist.

Der Probevertrag

Gemäß Rechtsprechung (Gerichtshof 28.04.1982), ist der Probevertrag ein Arbeitskontrakt mit auflösender Bedingung im Fall, wo der Versuch als nicht zufriedenstellend angesehen wird. Der Probevertrag schafft für die Par-



Aktiver Handwerker sucht tüchtigen Handlanger zum Handanlegen

Luxembourg
Nouvelle Société
Grand Garage de Luxembourg
293, route d'Arlon
Téléphone 44 60 60

Schifflange
Garage Olivier Origer
57, rue Basse
Téléphone 54 80 85/54 48 69

Esch-sur-Alzette
Garage Pierre Thill
308, bld. Charles de Gaulle
Téléphone 55 73 73/74
Magasin 55 73 67

Toyota Nutzfahrzeuge: die tüchtigen Handlanger

Wer hart arbeitet und Tag für Tag alles mögliche befördern muß, der braucht einen geräumigen und soliden Wagen. Einen der etwas aushält, riesige Ladefläche hat und wenn möglich einen verwandelbaren Innenraum.

TOYOTA bietet die Qual der Wahl. Mit drei Modellen in zahlreichen Ausführungen.

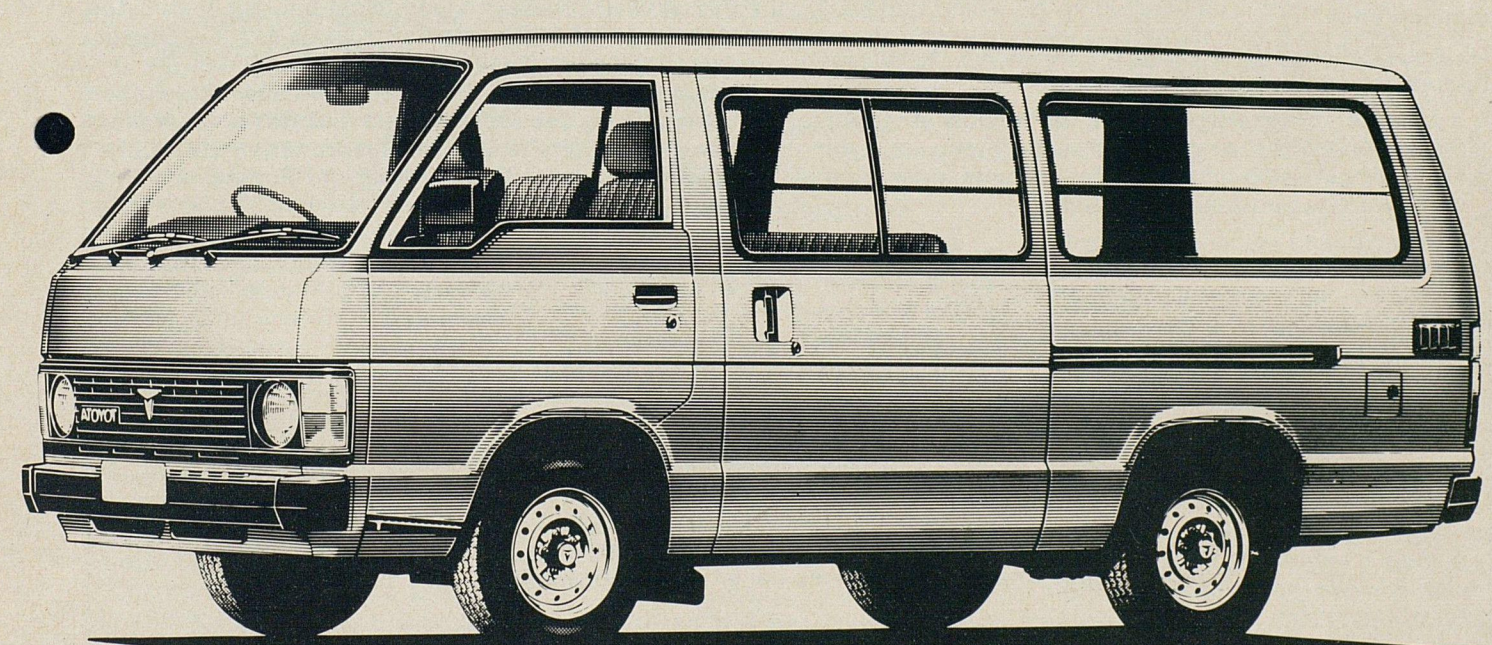
Der HI-ACE ist TOYOTAS bestes Pferd im Stall, was Raum und Ladefläche angeht. Denn durch Rationalisierung und neue Raumgestaltung hat er ein Maximum erreicht: 5,70 m^3 oder 6,27 m^3 je nach Modell. Fahrer und Passagiere sitzen bequemer denn je.

Der LITE-ACE ist der erstaunlichste Kombiwagen überhaupt. Und braucht den großen Bruder keineswegs zu beneiden. Denn er ist unschlagbar in Punkto Raum, Komfort, Leistung und Preis. Außerdem ist er hochmodern ausgestattet und so bequem wie eine Limousine.

Der HI-LUX ist wirklich ein Schwerarbeiter. Ihm kann man fast eine Tonne Gewicht aufladen. Mit seinem Vierradantrieb hält er dem schlimmsten Schnee und dem hügeligsten Gelände stand. Ein Draufgänger sozusagen. Und doch unglaublich gefügig was den Fahrkomfort betrifft.

TOYOTA

Fahren ohne Sorgen.



Ettelbruck
Garage J.M. Deltgen
Zone industrielle
Ettelbruck-Schieren
Téléphone 81 82 04

Clervaux
Garage E. Wagener
52, Grand-rue
Téléphone 9 10 80

leasing
location à long terme
finance system
Informations chez votre concessionnaire

teien die Verpflichtung, sich einem Versuch zu unterziehen.

Der Probevertrag kann zu jedem Zeitpunkt aufgelöst werden, ohne daß der Urheber der Auflösung Gründe anzugeben braucht.

Dem ist jedoch nicht so, wenn die Parteien eine Mindestprobezeit abgemacht haben. In diesem Fall ist jede der beiden Parteien gehalten, sich dem Versuch während der abgemachten Zeit zu unterwerfen, und in dieser Annahme ist der Probevertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen.

Formbedingungen und maximale Versuchsperiode

Der Probevertrag muß schriftlich abgeschlossen werden. Im Arbeiterregime spielt diese Formbedingung nicht, wenn der Arbeitnehmer durch einen Kollektivvertrag geschützt ist. In Ermangelung eines schriftlichen Kontrakts, der präzisiert, daß die Einstellung nur probeweise geschehen ist, nimmt das Gesetz an, daß der Kontrakt definitiv für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde. Es läßt den gegenteiligen Beweis nicht zu.

Gemäß Rechtsprechung (Gerichtshof 09.01.1980) besteht die Versuchsklausel nicht, wenn kein Schriftstück vorhanden ist, wobei diese radikale Nichtigkeit jedoch nur die Vereinbarung betrifft, die allein eine bestimmte Form bekleiden müßte. Sie läßt den Kontrakt selbst weiterbestehen, dessen formfreier Charakter gewahrt wurde.

Das Schriftstück ist vom Gesetzgeber als wesentliche Bedingung der Versuchsklausel auferlegt, wobei kein anderer Beweis zulässig ist (Gerichtshof 05.07.1977).

Das Gesetz begrenzt die maximale Dauer der Versuchsperiode. Im Arbeiterregime muß die Versuchsdauer in Wochen ausgedrückt sein ; sie kann sechs Wochen nicht überschreiten.

Im Angestelltenregime hängt die maximale Dauer vom Bildungsniveau des Angestellten ab :

- 2 Monate für den Angestellten, der Inhaber eines Abschlußzeugnisses des Sekundarunterrichts ist, oder eines Abgangsdiploms des Technikums oder einer gleichwertigen ausländischen Schule ;
- 2 Monate für den Angestellten, der den vom Arbeitgeber organisierten Wettbewerb mit Erfolg bestanden hat ;
- 4 Monate für den großjährigen Angestellten, der diese Ausbildungsbedingungen nicht erfüllt.

Die Rechtsprechung (Gerichtshof 14.5.1975) präzisiert, daß, wenn die Vertragsparteien eine Versuchsperiode abgemacht haben, die über der im Gesetz vorgesehenen liegt, die Klausel für die überschreitende Dauer nichtig ist.

Die Probeeinstellung kann nicht erneuert werden.

Aufkündigung des Probevertrags

Es entspricht dem Wesen selbst des Probevertrags, daß die Parteien ihn zu jedem Zeitpunkt aufkündigen können.

Im Arbeiterregime zählt die Kündigungsfrist soviele Tage wie der Probevertrag Wochen hat.

Im Angestelltenregime setzt das Gesetz keine Kündigungsfrist fest.

Die Rechtsprechung (Schiedsgericht Lux. 01.12.1961) hat entschieden, daß der Arbeitgeber keine außerberuflichen, den Ergebnissen des Versuchs fremden Gründe anzuführen braucht, um die Auflösung des Probevertrags zu rechtfertigen.

Die Partei, die wünscht, daß sich der Probevertrag nach Ablauf der Versuchsperiode nicht in einen definitiven Kontrakt verwandelt, kann sich der Umwandlung durch die Mitteilung einer Kündigung widersetzen :

- im Arbeiterregime : soviele Tage wie der Probevertrag Wochen zählt, also maximal 6 Tage.
- im Angestelltenregime : 15 Tage vor Ablauf der vereinbarten Probezeit.

Wenn bei Ablauf der vereinbarten Periode keine der Parteien den Probevertrag aufgelöst hat, gilt er vom Tag des provisorischen Diensteintritts an als definitiv. Hervorzuheben gilt es in diesem Zusammenhang, daß die Versuchsperiode während der ganzen Zeitdauer aufgehoben ist, wo, infolge des Kranheitsurlaubes des Lohnempfängers, eine Beurteilung der Eigenschaften des Lohnempfängers (wesentlicher Zweck der Probeeinstellung) nicht möglich ist.

Sie investieren in Ihrem Unternehmen

- Wir helfen Ihnen bei der Aufstellung Ihres Finanzierungsplanes.
- Wir beraten Sie über die staatlichen Investitionshilfen.
- Unter gewissen Voraussetzungen übernehmen wir eine Bürgschaft und erleichtern somit die Aufnahme eines Darlehens bei einem Finanzinstitut.

Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants s.c.
Boîte postale 1503 - LUXEMBOURG - Tél. : 43 58 53

Avant-projet de règlement grand-ducal fixant les modalités et la procédure de l'examen de fin d'apprentissage

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

Par lettre du 19 décembre 1984, Monsieur le Ministre de l'Education Nationale et de la Jeunesse a bien voulu saisir la Chambre de Commerce pour avis de l'avant-projet de règlement grand-ducal sous rubrique à prendre en exécution des dispositions de la loi modifiée du 21 mai 1979 portant 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique, 2. organisation de la formation professionnelle continue.

En premier lieu la Chambre de Commerce voudrait relever qu'elle regrette profondément que les auteurs du texte aient voulu fondre dans une **réglementation uniforme** les modalités et la procédure de l'examen de fin d'apprentissage de toutes les divisions de l'apprentissage alors qu'actuellement ces modalités sont particulières à chaque secteur d'activité, voire même dans certains cas aux différentes professions à l'intérieur d'un secteur. En effet, cette refonte provoquera des problèmes par les changements inutiles qu'elle apporte à une procédure jusqu'ici bien rodée.

Une deuxième remarque est de mise sur la **composition envisagée des commissions d'examen.**

Alors que depuis des années, la composition, l'organisation et le déroulement des épreuves d'examen n'ont pas suscité de difficultés majeures, ce dont témoigne le bon fonctionnement et des commissions et des épreuves, les auteurs prévoient d'élargir les commissions par l'adjonction d'un membre supplémentaire représentant l'enseignement.

D'ailleurs, beaucoup de commissions ont pris l'habitude de faire appel à des **experts** de l'enseignement tant théorique que pratique, afin de remplir une mission bien précise et indispensable à l'organisation et au bon déroulement des épreuves. A ce titre, la Chambre de Commerce peut citer l'élaboration de questionnaires sur les matières de la théorie professionnelle enseignée aux cours théoriques concomitants, la correction des épreuves théoriques, l'intendance en matière de mise à disposition de matériel, de locaux ou d'installations publics ou privés.

Mis à part quelques rares exceptions, les experts étaient jusqu'à présent parfaitement intégrés dans les charges et attributions des commissions.

Si cette pratique est d'application depuis plusieurs années, la prise en compte se limite aux seuls résultats des épreuves théoriques (théories générale et professionnelle). Or, les auteurs de l'avant-projet de règlement grand-ducal sous avis entendent étendre cette mesure aux résultats obtenus à l'épreuve de pratique professionnelle.

Cependant les discussions en vue d'une généralisation de la note renseignant sur les progrès réalisés par l'apprenti dans l'entreprise formatrice montrent que, pour un grand nombre d'entreprises, cette note ne reflétera qu'une appréciation plutôt forfaitaire du genre « grands progrès » (40-49 points sur 60), « progrès satisfaisants (30-39 points sur 60), progrès insuffisants » (20-29 points sur 60) etc.

Aussi, la Chambre de Commerce estime-t-elle qu'il n'est pas prudent de prendre en compte une telle appréciation ne reflétant qu'une fourchette de point dans un mécanisme de calcul précis. Par contre, elle est d'avis qu'il est opportun d'inscrire le principe de cette prise en compte dans le texte législatif en laissant cependant aux commissions le soin d'en apprécier l'opportunité et l'importance.

Une dernière remarque concerne les **décisions des commissions d'examen,** plus particulièrement la définition de la notion « refusé pour les branches de la théorie professionnelle d'accompagnement ».

En effet, les auteurs de l'avant-projet sous avis entendent, par les dispositions de l'article 37, renvoyer à la session spéciale de mars-avril dans **toutes les branches théoriques** le candidat qui

a) n'est ni admis, ni autorisé à se soumettre à des épreuves d'ajournement ;
b) n'a pas réussi les épreuves d'ajournement.

Ces dispositions sont sensiblement plus sévères qu'auparavant. En effet, suivant la réglementation actuelle, le candidat n'est renvoyé à la session d'examen spéciale que dans les branches à note finale insuffisante.

Aussi l'initiative des auteurs du texte sous avis visant la nomination d'un seul et unique titulaire effectif ne saurait-elle satisfaire les nombreux besoins ponctuels des commissions. Il restera dès lors toujours nécessaire de faire appel à des experts de l'enseignement.

D'autre part, la Chambre de Commerce voudrait relever que l'élargissement des commissions tel qu'il est envisagé, ne manquera pas d'avoir des répercussions sur les crédits budgétaires couvrant les frais des épreuves.

Sous ce rapport, il faut rappeler que pour un nombre important d'épreuves, plus particulièrement les épreuves de pratique professionnelle, les commissions peuvent se dispenser du recours à des experts de l'enseignement.

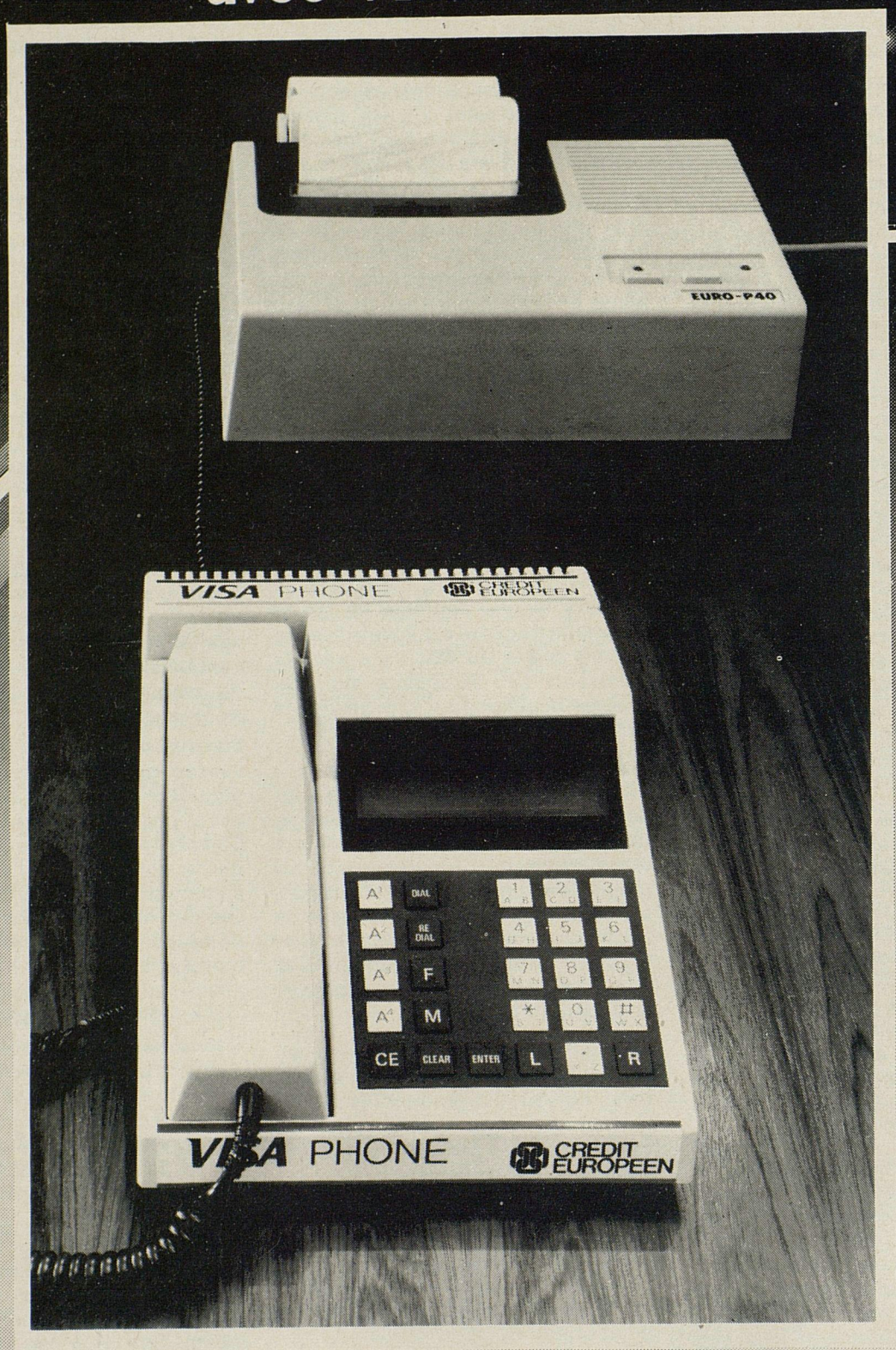
Prenons comme exemple les épreuves pratiques des professions de vendeur et d'employé de bureau, épreuves qui se déroulent sous forme orale. Compte tenu du nombre de candidats qui se sont soumis à l'examen de fin d'apprentissage en 1984, ces épreuves ont nécessité une cinquantaine de séances d'une demi-journée, soit quelque 200 heures indemnisées à raison de 187.- F l'heure suivant la réglementation en vigueur.

A trois membres par commission, les charges se sont élevées à quelque 110.000.- F, alors que ces mêmes épreuves de par la nouvelle composition de la commission grèveraient le budget de l'Etat de quelque 150.000.- F, soit un surplus inutile de l'ordre de ⅓.

Aussi, au lieu d'élargir les commissions, la Chambre de Commerce suggère-t-elle de prévoir dans le texte législatif que les experts jugent au même titre que les membres les épreuves des candidats pour lesquelles ils ont été désignés, à l'instar de la procédure des commissions d'examen des épreuves portant sur la théorie générale. Cette disposition régulariserait ainsi la situation de fait des examens organisés jusqu'à maintenant.

200 commerçants luxembourgeois d'ores et déjà

branchés sur le monde avec VISA PHONE

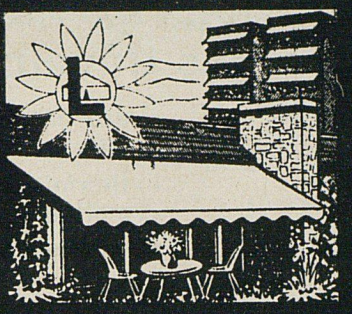


les premiers systèmes VISA PHONE
conçus et réalisés par le Crédit Européen
ont été installés en mai 1984

CREDIT EUROPEEN

TEL.44 99 11

Une troisième remarque concerne la **prise en compte** des résultats scolaires dans le calcul des notes finales à l'examen.
Si la nouvelle version semble satisfaire les responsables de l'apprentissage de la profession d'employé de bureau, tel n'est pas le cas pour les professions de l'industrie, de la vente et de la restauration, dont les responsables sont d'avis qu'elle ne fera qu'inutilement augmenter le taux d'échec à la session spéciale. Aussi, la Chambre de Commerce propose-t-elle pour ce qui est de ces dernières professions, de revenir aux dispositions des règlements actuels.



IDEAL MARKISEN

Établissements

BECKER + Fils

ECHTERNACH – B.P. 52
Telephon 72 97 37 – 7 22 69 – 72 92 35
Rolladen, Rolltore, Markisen, Stores
Portes-Accordéons, Fenster + Klappläden
aus verstärktem PVC. Für Ihre
Sicherheit: Rollgitter und Scherengitter

Keine Reparaturen an ausländischen Billigfabrikaten

Liquidations et ventes spéciales

Les déclarations de liquidation introduites sur base de l'article 6 du règlement grand-ducal du 23 décembre tel qu'il a été modifié et répondant aux conditions légales, ont été enregistrées à la Chambre de Commerce.

Entreprise	Durée maximale	Motif de liquidation
Paris Fourrures Mme Christiane Loschetter 60, av. de la Liberté **Luxembourg**	15.4.85 - 14.7.85	Transformations immobilières
Lingerie Moes Forum Royal Rue des Bains **Luxembourg**	15.3.85 - 14.6.85	Transformations immobilières
M. Gust. Molitor 1, rue de Luxembourg **Sandweiler**	15.3.85 - 14.6.85	Transformations immobilières
Boutique Mademoiselle 19, av. de la Gare **Luxembourg**	15.3.85 - 14.6.85	Transformations immobilières
Eurobureau S.à r.l. M. Willy Schanen 44, rue Zithe **Luxembourg**	27.3.85 - 26.6.85	Transformations immobilières
Garage Européen 8, route de Longwy Bertrange	27.3.85 - 26.6.85	Transformations immobilières
Alex Thiel 32, rue du Brill **Esch-sur-Alzette**	25.3.85 - 24.6.85	Cessation partielle
Mowo 111, route de Luxembourg **Bereldange**	29.3.85 - 28.6.85	Transformations immobilières
Chaussures Marnach M.C. Marnach 14, rue de l'Alzette **Esch-sur-Alzette**	22.3.85 - 21.3.86	Cessation totale
Parfumerie R. Seil-Lahyr Rue Xavier Brasseur **Esch-sur-Alzette**	12.3.85 - 11.3.86	Cessation totale

Propositions d'affaires
Geschäftsangebote

Les sociétés intéressées aux propositions d'affaires mentionnées ci-dessous sont priées de contacter la Chambre de Commerce.

Handelsvertretungen — Représentations

- Fabricant français de Salaisons recherche importateur/distributeur au Luxembourg pour ses produits.
- Fabricant américain de machines à laver industrielles adaptées pour les industries alimentaires cherche agent au Grand-Duché de Luxembourg.
- Société anglaise cherche agent au Luxembourg pour ses transformateurs et stabilisateurs électriques ainsi que pour ses appareils de contrôle.
- Société américaine du secteur de la boisson cherche représentant au Luxembourg pour « Wine Coolers ».

Nous exécutons tous travaux d'isolation

a) **étanchéité** toitures, terrasses, caves, réfection et entretien

b) **thermique** sous-toitures, greniers, murs et planchers, caves et toitures extérieures

c) **magasin** tout pour l'isolation

WILLY DOERNER Esch/Alzette

110, rue de l'Alzette - téléphone : 54 01 58

Proposition de coopération

- Östreichische Firma, Hersteller von hydrostatisch betriebenen Universal-Geräteträgern, sucht Luxemburger Partner für eine eventuelle Zusammenarbeit (Fertigung u/a Vertrieb).

Exporter vers les Etats-Unis

Service public américain cherche à diversifier ses sources d'approvisionnement en Europe.

Offres de licence

Deutscher Patentträger einer neuen Kohlepackung bietet Interessenten die Lizenz zur Herstellung dieses Produktes an.

Exporter vers la Belgique

Agent commercial belge offre ses services aux exportateurs travaillant dans le secteur du livre, des jeux, jouets et papeteries.

Schweißfachmann-Lehrgang (SFM)

Ziel:

Der Lehrgang soll angehenden schweißtechnischen Führungskräften eine praxisgerechte Fortbildung bieten.

Zielgruppen und Voraussetzungen

Für die Teilnahme am Schweißfachmann-Lehrgang und an der Prüfung gelten folgende Voraussetzungen:

1) Mindestalter 24 Jahre

2) Berufliche Ausbildung mit Abschluß als: Meister des Handwerks, Industriemeister, Techniker, Lehrschweißer nach DVS-Richtlinie, Werkmeister mit mindestens einjähriger Tätigkeit in dieser Position, erfolgreiche Lehrabschlußprüfung in einem metallverarbeitenden Beruf plus einer mindestens 3-jährigen Tätigkeit in dieser Führungsposition.

3) Nachweis einer bestandenen Schweißerprüfung nach DIN 8560/61. Für die Anerkennung als Schweißaufsichtsperson sind für den:
STAHLBAU: mindestens die Prüfgruppe BI und für den
ROHRLEITUNGSBAU: die Prüfgruppe RII erforderlich.

4) Verständigung in der deutschen Sprache in Wort und Schrift.

5) Interessenten, die die Voraussetzung in Ziffer-2 nicht erfüllen, können (gegebenenfalls nach einer Vorprüfung) als Gasthörer zum Lehrgang zugelassen werden, an der Prüfung jedoch nicht teilnehmen.

Organisator: Nationale Kommission für Schweißtechnik/ Commission Nationale de Soudage

Aufbau:

Teil-1, Dauer-60 Stunden
Lerninhalt nach der Lehrgangsmappe SFM des Deutschen Verbandes für Schweißtechnik (DVS). Allgemeine Grundkenntnisse der Schweißtechnik.

Zwischenprüfung nach Teil-1. – Deren erfolgreiche Teilnahme berechtigt zur Teilnahme an Teil-2.

Teil-2, Dauer-70 Stunden
Lerninhalt entsprechend dem Zielsetzungskatalog des DVS nach den Unterlagen der Dozenten (anwendungsorientierte Kenntnisse für die erfolgreiche Arbeit als SFM in den Betrieben).

Abschlußprüfung:

Schriftlich und mündlich vor einem Prüfungsausschuß unter Mitwirkung der SLV-Saar.

Zeugnis:

„SCHWEISSFACHMANN" ausgestellt durch die Nationale Kommission für Schweißtechnik (CNS). Dieses Zeugnis ist vertraglich vom Deutschen Verband für Schweißtechnik anerkannt.

Die SFM-Prüfung ist eine Voraussetzung zum Einsatz als Schweißaufsichtsperson zur Sicherung der Güte von Schweißarbeiten.

Beginn des Lehrganges

Bei genügend Kandidaten beginnt der nächste Lehrgang: Ende September 1985. Der Lehrgang findet: **SONNTAGS** von 08-12 Uhr statt.

Anmeldung:

Interessenten, die die Voraussetzungen erfüllen, möchten sich bis spätestens, den 31. Mai 1985 im Sekretariat melden und die notwendigen Unterlagen beifügen.

Adresse: Nationale Kommission für Schweißtechnik (CNS)
41, rue Glesener
1631 Luxemburg

Foires et Expositions/ Juillet-Septembre 1985

5.- 8.7.1985 — Florenz — Italia UOMO
Salon de la Mode Masculine – Tél.: 055/21 77 23

13.-15.7.1985 — Munich — Hadrofa
Salon Professionnel de la Droguerie, Parfumerie, Nature et de la Santé – Tél.: 07181/7 32 21

11.-14.8.1985 — Bern — Ornaris
Foire d'Achat pour les Besoins de l'Habitation Moderne et l'Artisanat d'Art – Tél.: 031/41 37 24

16.-18.8.1985 — Cologne — Inter-Jeans
Le Salon à la Mode pour Jeans, Sportswear et Young Fashion
Tél.: 0221/82 11

16.-18.8.1985 — Cologne
Salon International de la Mode Masculine Cologne
Tél.: 0221/82 11

23.8.-1.9.1985 — Malmö — Skanemassan
Foire Internationale des Produits de Consommation
Tél.: 040/8 00 30

23.-25.8.1985 — Dortmund — WGT
Exposition Régionale des Techniques Horticoles
Tél.: 0231/120 45 21

23.-25.8.1985 — Trèves
Exposition Régionale de Vente des Ordinateurs Electroniques
Tél.: 0203/7 43 64

24.-28.8.1985 — Francfort
Foire Internationale de Francfort – Salon International des Biens de Consommation – Tél.: 069/757 54 33

25.-27.8.1985 — Munich — MMT
Journées de la Mode – Tél.: 089/50 30 31

26.-29.8.1985 — Utrecht — Indro-Parfumerie
Salon de la Droguerie et de la Parfumerie
Tél.: 030/955 91113

28.8.- 2.9.1985 — Zurich — Fera
Exposition Internationale de Radio, Télévision et Haute Fidélité
Tél.: 01/311 50 55

30.8.- 8.9.1985 — Berlin
Salon International du Son et de la Vidéo Berlin 1985
Tél.: 069/630 22 80

30.8.- 1.9.1985 — Salzbourg — JIM-Er-es
Foire Internationale de la Mode Internationale pour la Jeunesse
Tél.: 06 222/37 55 10

1.- 2.9.1985 — Bern
Exposition Internationale d'Echantillon de Chaussures
Tél.: 01/47 57 19

1.- 4.9.1985 — Londres
Salon International de l'Horlogerie, de la Bijouterie et de l'Orfèvrerie – Tél.: 01/643 80 40

1.- 4.9.1985 — Londres — MAB
Salon International de la Mode Masculine – Tél.: 0727/62 32 13

1.- 5.9.1985 — Utrecht
Foire de l'Automne – Foire Internationale des Biens de Consommation – Tél.: 030/95 59 11

7.-10.9.1985 — Paris — Sehm-Promas
Salon International de l'Habillement Masculin
Tél.: 1/296 15 25

7.-10.9.1985 — Paris — Sisel Sport
Salon Professionnel International des Articles de Sports et de Loisirs de Plein Air – Tél.: 1/505 14 37

7.-15.9.1985 — Vienne
Foire Internationale d'Automne – Tél.: 0222/931 52 40

8.-11.9.1985 — Düsseldorf — Igedo
146e Salon International du Prêt-à-Porter Féminin
Tél.: 0211/45 07 11

8.-11.9.1985 — Utrecht
Salon International du Meuble – Tél.: 030/95 59 11

8.-16.9.1985 — Bruxelles —Europacado
Salon Professionnel et International de Cristaux et Objets d'Ameublement

10.-12.9.1985 — Londres
Salon International de la Mode Féminine – Tél.: 01/385 12 00

Pour tous renseignements complémentaires la Chambre de Commerce se tient à votre disposition.

En ce qui concerne les dates indiquées, nous vous prions d'en demander confirmation auprès de l'organisation avant votre départ.

À VENDRE

Esch/Alzette
r. de l'Alzette, immeuble commercial av. 4 apparts.

Ettelbrück
r. de Bastogne, immeuble commercial av. 2 apparts.
r. Prince Henri, immeuble commercial av. 1 appart.

Grundhof – Hôtel, Restaurant, Café
11 chbrs. av. bains et WC, 4 apparts.,
terrasse, grges.

Immob. Paul Reinig

9233 DIEKIRCH — Tél.: 80 86 25

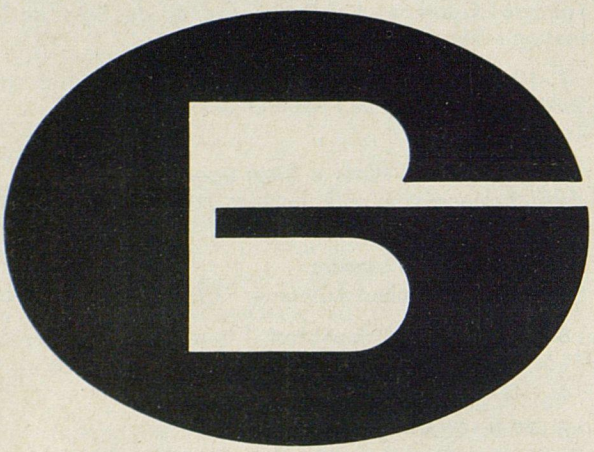
Club des Exportateurs

Les prochaines réunions du Club des Exportateurs auront lieu:

Lundi, 3 juin 1985

de 17.00 heures à 19.00 heures dans la caféteria située au 4e étage de l'Hôtel de la Chambre de Commerce, 7, rue Alcide de Gasperi, Luxembourg-Kirchberg.

Pour tous renseignements supplémentaires, les intéressés sont priés de s'adresser à la Chambre de Commerce. Tél.: 43 58 53.



Banque Générale du Luxembourg

Société anonyme

la banque au service de tous

Impr. ZIERDEN s.à r.l., Luxbg