

Gesamtarbeitsvertrag Kaminfegergewerbe

**der Kantone Appenzell, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau
und das Fürstentum Liechtenstein**



Einleitung:

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kaminfegergewerbes gemeinsam betreffend Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung anzustreben, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer Vertragspartei zusammentreten.

Art. 1 Allgemeine Bestimmungen

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ergänzt das Obligationen Recht (OR)

Art. 2 Geltungsbereich

2.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kantone AR/AI/GR/SH/SG/TG/ Fürstentum Liechtenstein mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Lehrlinge.

2.2 Als Kaminfeger gelten Arbeitnehmer, welche eine Berufslehre als Kaminfeger EFZ mit Erfolg absolviert haben. Das Fähigkeitszeugnis ist dem Arbeitgeber vor Stellenantritt vorzuweisen.

2.3 Die nachfolgenden Bestimmungen sind verbindlich unter dem Vorbehalt:

- Zwingender gesetzlicher Vorschriften;
- Der im Rahmen des Gesetzes möglichen abweichenden Abreden zu Gunsten der Arbeitnehmer (OR 357).
- für das Fürstentum Liechtenstein die Branchenvereinbarung Kaminfeger - Wirtschaftskammer, gestützt auf das Arbeitsgesetzblatt FL

Art. 3 Friedenspflicht - Durchführung - Zusammenarbeit

3.1 Während der Vertragsdauer gilt für die vertragsschliessenden Verbände, ihre Sektionen und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die absolute Friedenspflicht gemäss Art. 357 a OR.

3.2 Die vertragsabschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken und die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

3.3 Den Vertragsparteien steht, mit Bezug auf die normativen Bestimmungen, gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, gemäss Art. 357b OR zu.

3.4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, das Ansehen des Berufsstandes zu fördern, unseriöse Arbeit und unlauteren Wettbewerb zu bekämpfen. Ferner setzen sie sich für die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein.

3.5 Die Vertragsparteien unterstützen die Einführung eines Vollzugskosten und Weiterbildungsbeitrages.

Art. 4 Paritätische Berufskommission

4.1 Die paritätische Berufskommission stellt sich je nach kantonalen Modellen zusammen.

4.2 Der paritätische Berufskommission obliegen folgende Aufgaben:

- Durchführung und Überwachung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.
- Verwaltung und Führung des Paritätischen Fonds im Kaminfegergewerbe gemäss besonderem Reglement der Kantone.
- Vermittlung zwischen den Vertragsparteien bei Differenzen in der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages.
- Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
- bei Bedarf wird eine Kommission bestimmt.

Art. 5 Vertragsänderungen - Lohnanpassungen

5.1 Wichtige Fragen, die diesen Gesamtarbeitsvertrag betreffen, sind auf begründetes Begehren einer Vertragspartei auch während der Vertragsdauer zu besprechen.

5.2 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien maximal einmal pro Jahr festgelegt.

5.3 Bei den Lohnanpassungen sind jeweils die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklungen des Landesindex der Konsumentenpreise per 31. Dezember und weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

Art. 6 Berufsarbeit

6.1 Unter Kaminfegerarbeiten sind Reinigungsarbeiten, sowie Kontroll- und Abgasmessungen an wärmetechnischen Anlagen zu verstehen.

6.2 Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf einen bezahlten berufsbezogenen Weiterbildungstag pro Jahr.

Art. 7 Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene

7.1 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, alle nach Erfahrung notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen, die den Verhältnissen angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, diesen Anordnungen Folge zu leisten.

7.2 Dem Arbeitnehmer sind zur Verfügung zu stellen:

- beheizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
- abschliessbarer Schrank
- Toilette
- persönliche Schutzausrüstung PSA gemäss Bauarbeitsverordnung, wie Schutzbrille (ungeschliffen), Atemschutz, Gehörschutz

Art. 8 Schwarzarbeit

8.1 Die Übernahme von Berufsarbeiten, die den Arbeitgeber konkurrenzieren, auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter sind untersagt, solange er in einem Arbeitsverhältnis steht. Dies gilt insbesondere auch während den Ferien, bei Unfall und Krankheit. OR 321a

8.2 Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmung hat nach einer schriftlichen Verwarnung, die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 OR zur Folge.

8.4 Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten gilt OR Art. 329d.

Art. 9 Arbeitszeiten

9.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42.0 Stunden

9.2 Die jeweils gültige Arbeitseinteilung muss im Betrieb angeschlagen werden. Die Arbeitszeit beginnt bei der Anfahrt ab Geschäft zum ersten Objekt und endet vor dem Duschen.

9.3 Täglich werden 15 Minuten für die persönliche Reinigung (Körperpflege / Duschen) als Arbeitszeit eingerechnet.

9.4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die angeordnete Arbeitszeit vollumfänglich einzuhalten. Bei Nichteinhaltung der Arbeitszeit kann ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen werden.

9.5 Die einstündige Mittagspause ist einzuhalten. Ausnahmen oder Änderungen können nach gegenseitiger Absprache vorgängig getroffen werden.

Art. 10 Löhne

10.1 Die Lohnansätze werden im Lohn- und Entschädigungsregulativ auf separatem Lohnblatt zum Gesamtarbeitsvertrag geregelt und sind tarifabhängig.

10.2 Arbeitnehmer, die nicht die normale Arbeitsleistung erbringen, können im beidseitigen Einverständnis und unter schriftlicher Kenntnisnahme an die Vertragsparteien ausserhalb der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnnormen entlohnt werden.

Art. 11 Lohnzahlungen und Standgeld

11.1 Der Lohn wird in der Regel monatlich ausbezahlt. Bei Monatslohn werden pro Monat 21.75 Arbeitstage berechnet. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine detaillierte monatliche Lohnabrechnung. Die Lohnzahlung ist bis spätestens am 25. des jeweiligen Monats zu erfolgen.

11.2 Der Lohnrückbehalt gemäss Art. 323a OR, darf im Maximum 2 Tagelöhne nicht überschreiten.

Art. 12 Überzeit

12.1 Als Überstunden gelten die vom Arbeitgeber angeordneten Arbeiten, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss ArG Art. 9 (45 Stunden/Woche) überschreitet. Gegenseitig vereinbarte Arbeitszeitverlegungen gelten nicht als Überstundenarbeit.

12.2 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm in Treu und Glauben zugemutet werden kann (OR 321 C).

12.3 Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist eine Kompensation durch Freizeit nicht möglich, wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

Art. 13 Nacht- und Sonntagsarbeit

13.1 Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit an Werktagen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06:00 Uhr. Sie ist mit 50% Zuschlag zu vergüten.

13.2 Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Für diese Zeit ist ein Zuschlag von 100% zu gewähren.

Art. 14 Mittagzulagen, Aushilfsarbeiten und Kleiderentschädigung

14.1 Ist der Arbeitnehmer gezwungen, die Verpflegung auswärts einzunehmen hat er Anrecht auf eine Zulage von Maximum Fr. 20. —.

14.2 Wird ein Arbeitnehmer zur Aushilfe von seinem Arbeitgeber vermietet, so soll er grundsätzlich nicht schlechter gestellt sein, als wenn er am Domizil des Arbeitgebers beschäftigt wird.

14.4 Die Kleiderentschädigung inkl. Handschuhe beträgt Fr. 3. — pro gearbeiteter Tag. Die Abrechnung kann monatlich oder jährlich erfolgen.

Art. 15. Dreizehnter Monatslohn

15.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

15.2 Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, so werden die in diesem Vertrag unterstellten und im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer anlässlich der durchschnittlichen Lohnzahlung der 13. Monatslohn pro rata vergütet.

Art. 16 Ferien

16.1 Dem Arbeitnehmer ist jährlich folgender Ferienanspruch zu gewähren:

- | | |
|---|------------|
| - bis zum vollendeten 35. Altersjahr: | 5 Wochen |
| - ab dem 36. bis zum vollendeten 50 Altersjahr: | 5.5 Wochen |
| - ab dem 51. bis 65. Altersjahr: | 6.5 Wochen |

16.2 Ferien dürfen nicht mit Lohnzahlung abgegolten werden.

16.3 Über den Zeitpunkt der Ferien hat sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abzusprechen. Einmal jährlich sind wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend zu gewähren. (OR 329c)

16.4 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so hat der Arbeitgeber das Recht auf einen Lohnabzug.

Art. 17. Aushilfen, temporäre Angestellte

17.1 Temporäre Angestellte und Aushilfen sollen grundsätzlich nicht schlechter gestellt sein, als fest angestellte Mitarbeiter

Art. 18 Absenzen / Feiertage

18.1 Dem Arbeitnehmer sind folgende Absenzen zu vergüten, bei seiner:

- | | |
|---|--------|
| - Heirat | 2 Tage |
| - Wohnungswechsel pro Kalenderjahr | 1 Tag |
| - Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| - Todesfall in der Familie: (Ehegatte/Lebenspartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern)
sofern der Verstorbene in der Familiengemeinschaft lebte | 3 Tage |
| - Todesfall in der Familie:
sofern der Verstorbene <u>nicht</u> in der Familiengemeinschaft lebte | 1 Tag |
| - Weiter Absenzen gemäss Art. 324a OR | |

18.2 als Feiertage gelten die offiziellen kantonalen Feiertage

Art. 19 Militärentschädigung

19.1 Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes inklusive Zivildienst entstehen, wie folgt entschädigt:

- Während der ganzen Rekrutenschule 80%
- Während des Abverdienens für Ledige 100%
- Für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 100%
- Während anderen obligatorischen Militär- oder Zivildienstleistungen 100%

19.2 Die Entschädigung wird unter Anrechnung der gesetzlichen Erwerbsersatz-Ordnung (EO) ausbezahlt. Der Anspruch auf die Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate besteht, oder auf mehr als 3 Monate eingegangen ist und nach der Rekrutenschule und Kaderdiensten während mindestens 6 Monaten weiterbesteht.

19.3 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten. Die Entschädigungen der EO können vom Arbeitgeber einbehalten werden, sofern sie vorstehende Ansätze nicht übersteigen.

19.4 Insoweit es das Militärische Schultableau zulässt, sind RS und Beförderungsdienste in Absprache mit dem Arbeitgeber zu absolvieren.

Art. 20 Unfallversicherung

20.1 Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der Schweizerischen Unfall und Versicherungsanstalt (SUVA) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

20.2 Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Abweichende Abreden zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten. (UVG Art. 91)

20.3 Die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung endet mit Ablauf des 30 Tages nach dem ordentlichen Lohnanspruch.

20.4 Zusätzliche Leistungen können zu Lasten des Arbeitnehmers versichert werden.

Art. 21 Krankentaggeld – Versicherung

21.1 Der Arbeitgeber ist, in Ablösung von Art. 324 OR verpflichtet, den Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes ab dem 1. Krankheitstag und für die Dauer von 720 Tagen innerhalb 900 Tagen.

21.2 Zusätzliche Leistungen können zu Lasten des Arbeitnehmers versichert werden.

Art. 22 Betriebs- und Berufshaftpflichtversicherung

22.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich, ihre Arbeitnehmer und Lehrlinge gegen Schäden gegenüber Drittpersonen zu versichern.

Art. 23 Personalvorsorge

23.1 Sämtliche diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer sind bei einer Personalvorsorgekasse gemäss BVG zu versichern. OR 331

23.2 Die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer beginnt am ersten Tag des Anstellungsverhältnisses, frühestens am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.

23.3 Die Pflicht der Anmeldung obliegt dem Arbeitgeber.

23.4 Die Prämien werden je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer bezahlt.

Art. 24 Lohnanspruch bei Tod des Arbeitnehmers

24.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem hinterlassenen Ehepartner oder den erbberechtigten Personen eine Lohnzahlung von einem Monatslohn und ab fünf Jahren zwei Monatslöhne zu gewähren. OR Art. 338

24.2 Mit dem Tode des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Die Vorschriften betreffend dem Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind gemäss OR Art. 338a anzuwenden.

Art. 25 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

25.1 Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer das für die Ausübung des Berufes notwendige Werkzeug in einwandfreiem Zustand zur Verfügung.

25.2 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln und ihn über die auszuführenden Arbeiten deutlich zu instruieren.

25.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeiten fachgemäss und mit der nötigen Sorgfalt zu erledigen sowie die Tagesrapporte korrekt und genau zu führen und allfällige Missgeschicke zu melden. OR 321a

25.4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und zu fördern, sowie sich, insbesondere den Kunden gegenüber, anständig zu benehmen. Sie sind insbesondere über betriebliche und private Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen verpflichtet.

25.5 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten nach Anweisungen des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters fachgemäss, gewissenhaft und mit grösster Sorgfalt aus. Für Schäden, welche aus Nichtbeachtung dieser Vorschrift entstehen, haftet der Arbeitnehmer gemäss OR 321e.

25.6 Der Arbeitnehmer stellt seine Berufskenntnisse in den Dienst des Betriebes. Festgestellte Mängel an und um der zu bearbeitenden wärmetechnischen Anlage sind dem Arbeitgeber ungesäumt schriftlich zu melden.

25.7 Haus- und Betriebsordnung des Arbeitgebers sind einzuhalten, sofern sie in schriftlicher Form, gut sichtbar angeschlagen sind. Die Haus- und Betriebsordnung darf nicht im Widerspruch zum Gesamtarbeitsvertrag stehen.

25.8 Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln. (Verordnung über die Unfallverhütung [VUV] Art. 11 Abs. 3).

25.9 Das Rauchen am Arbeitsplatz und bei der Kundschaft ist untersagt.

25.10 Jede Entziehung oder jeder Verlust der erforderlichen Fahrerlaubnis, sowie jeder Ausspruch eines Fahrverbotes sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. (SVG Art. 10)

Art. 26 Kündigung / Probezeit

26.1 Die ersten zwei Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

26.2 Die Kündigungsfrist beträgt im 1. bis 3. Dienstjahr einen Monat, ab dem 4. bis 9. Jahr zwei Monate, und ab dem 10. Dienstjahr drei Monate, jeweils auf das Ende des Kalendermonats.

26.3 Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht (OR 336)

26.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der gesamten Schwangerschaft sowie in den 14 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin nicht kündigen.

Art. 27 Schiedsgericht

27.1 Entstehen zwischen den Parteien über die Auslegung dieses Vertrages Differenzen und können diese durch Verhandlungen in der Berufskommission und zwischen den kantonalen Verbänden nicht erledigt werden oder liegen Verletzungen dieses Vertrages vor, so urteilt ein Schiedsgericht endgültig.

27.2 In das Schiedsgericht wählt jede Partei drei Vertreter, die einen neutralen Obmann bezeichnen. Können sich die Vertreter auf einen Obmann nicht einigen so wird derselbe von dem/der Schlichtungsbehörde oder durch den Friedensrichter/in bestimmt.

27.3 Vor dem Schiedsgericht wird mündlich verhandelt. Es bestimmt das Verfahren subsidiär und urteilt auch über die Kostenfrage und eventuelle Schadenersatzansprüche. Das Urteil des Schiedsgerichtes ist für alle Parteien endgültig.

27.4 Dem Verfahren vorbehalten bleiben die kantonalen Zivilprozessordnungen.

Art. 28 Vertragsdauer

28.1 Dieser Vertrag tritt per 1. Januar 2016 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2016. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 01. Januar 2002 und alle dazugehörigen Vereinbarungen.

28.2 Wird er von keiner Seite drei Monate vor Ablauf gekündigt, so verlängert er sich automatisch um ein weiteres Jahr.

Kaminfegermeisterverband der Kantone Appenzell

Kaminfegermeisterverband des Kantons Graubünden

Kaminfegermeisterverband des Kantons Schaffhausen

Kaminfegermeisterverband des Kantons St. Gallen / Fürstentum Liechtenstein

Kaminfegermeisterverband des Kantons Thurgau

Kaminfegergesellenverband der Ostschweizer Kantone

Die Präsidenten und Aktuale der Kantonalverbände sowie der Kaminfegergesellenverband haben den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet und für genehmigt erklärt.

Dezember 2015