

Landesvereinbarung für das Schweizerische Kaminfegergewerbe

abgeschlossen zwischen dem

SCHWEIZERISCHEN KAMINFEGERMEISTER-VERBAND (SKMV)

und der

GEWERKSCHAFT BAU + INDUSTRIE (GBI)

der

GEWERKSCHAFT INDUSTRIE, GEWERBE, DIENSTLEISTUNGEN
(SMUV)

und dem

SCHWEIZ. KAMINFEGERGESELLENVERBAND

Landesvereinbarung für das Schweizerische Kaminfegergewerbe

Einleitung Die vertragschliessenden Parteien werden inskünftig die gemeinsamen Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen,, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer oder mehreren Vertragsparteien zusammentreten können.

A. Geltungsbereich

Art.1

- Geltungsbereich**
- 1.1 Räumlicher Geltungsbereich
Die Landesvereinbarung gilt für die gesamte Schweiz.
- 1.2 Betrieblicher Geltungsbereich
Die Landesvereinbarung gilt für alle Betriebe des Kaminfegergewerbes, sofern sie Arbeitnehmer gemäss Art. 1.1. und 1.3 beschäftigen.
- 1.3 Persönlicher Geltungsbereich
Die Landesvereinbarung gilt für sämtliche Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen (in der Folge Arbeitnehmer genannt) im Kaminfegergewerbe mit Ausnahme des kaufmännischen Personals.
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)
Zusätzlich gelten die Bestimmungen der Landesvereinbarung für Arbeitnehmer, welche persönlich und formgerecht den Anschluss gemäss Art. 356b OR erklärt haben.
- 1.4. Allgemeinverbindlicherklärung
Die Vertragsparteien unterstützen sich im Bestreben nach Erlangen der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat. Sie reichen unverzüglich nach Abschluss der Landesvereinbarung samt Zusatzvereinbarung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung

Art.2

- Kantonale oder regionale Gesamtarbeitsverträge**
- 2.1 Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich zum Abschluss von zusätzlichen lokalen, kantonalen oder regionalen Gesamtarbeitsverträgen zwischen den Verbänden (Sektionen) der Vertragsparteien. Diese sind nachstehend Gesamtarbeitsverträge (GAV) genannt. Nach Abschluss senden die Sektionen drei Kopien an die Schweiz. Paritätische Kommission.
- 2.2 In den GAV werden folgende Abmachungen getroffen:

- a) Arbeitszeit und allfällige Pausen
- b) Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit
- c) Löhne und Lohnzahlung
- d) Teuerungsausgleich
- e) Absenzzuschädigung
- f) Kinderzulagen und Militärentschädigung
- g) Rückbehalte und Kautionen
- h) Feiertage, Ferien
- i) Entschädigung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung
- j) Probezeit, Kündigung und fristlose Entlassung
- k) Berufsbeitrag

Art.3

Friedenspflicht und Zusammen- arbeit

- 3.1 Während der Vertragsdauer gilt, für die vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Friedenspflicht gemäss Art. 357a OR.
- 3.2 Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen der Landesvereinbarung und der Gesamtarbeitsverträge einzuhalten.
- 3.3 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.

Art.4

- 4.1 Es wird eine schweizerische paritätische Kommission mit je 4 Mitgliedern des Schweizerischen Kaminfegermeister-Verbandes und der Arbeitnehmerverbände geschaffen. Die Mitglieder der Arbeitnehmerorganisationen werden unter allen vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden aufgeteilt.
- 4.2 Der paritätischen Kommission obliegen folgende Aufgaben:
 - a) Durchführung der Landesvereinbarung und Überwachung der Einhaltung seiner Bestimmungen.
 - b) Vermittlung zwischen den Vertragsparteien bei Differenzen in der Anwendung und Auslegung der Landesvereinbarung.
 - c) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien der Gesamtarbeitsverträge, insofern eine Einigung nicht möglich war.
 - d) Fehlt ein Gesamtarbeitsvertrag oder können sich dessen Vertragsparteien nicht einigen, vermittelt die schweizerische paritätische Kommission bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- 4.3 Das Reglement im Anhang 1 regelt die Rechte und Pflichten der schweizerischen paritätischen Kommission.

Art.5

- 5.1 Auf schriftliches Verlangen einer Vertragspartei vermittelt die schweizerische paritätische Kommission bei Differenzen über die Auslegung und Anwendung der Landesvereinbarung, insofern diese nicht in direkten Verhandlungen beigelegt werden können.
- 5.2 Differenzen zwischen den Parteien der Gesamtarbeitsverträge, die sich durch die Vertragsparteien nicht beilegen lassen, können auf schriftliches Verlangen einer Partei zum Gegenstand einer Vermittlungsverhandlung vor der schweiz. paritätischen Kommission gemacht werden.
- 5.3 Führt der Vermittlungsversuch der schweizerischen paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so unterliegt die Behebung der Streitigkeit der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit, sofern eine Partei das vertragliche Schiedsgericht anruft.
- 5.4 Können Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch die schweizerische paritätische Kommission nicht beigelegt werden, entscheidet das zuständige Arbeitsgericht.

Art.6

Schiedsgericht

- 6.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Berufsrichter als Präsidenten und je drei durch den Schweiz. Kaminfeger-Meister-Verband und den Arbeitnehmerparteien bezeichneten Schiedsrichter zusammen. Sitz des Schiedsgerichtes ist das Domizil des Sekretariates des Schweiz. Kaminfegermeister-Verbandes. Das Verfahren richtet sich nach Art. 24 des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit.
- 6.2 Können sich die Parteien innerhalb von 30 Tagen seit Klageeinreichung über den Präsidenten des Schiedsgerichtes nicht einigen oder versäumt eine Partei die Ernennung ihrer Schiedsrichter, so wird der Präsident der staatsrechtlichen Kammer des Bundesgerichtes beauftragt, die Ernennung vorzunehmen.
- 6.3 Vor dem Schiedsgericht wird mündlich verhandelt. Das Urteil des Schiedsgerichtes ist für alle Parteien endgültig. Das Schiedsgericht kann bei festgestellten Vertragsverletzungen Konventionalstrafen bis zur Höhe der geschuldeten Leistung oder bis zum Maximalbetrag von Fr. 2'000.-- ausfällen. Es entscheidet ferner über das Auferlegen und die Verteilung der Verfahrenskosten.
- 6.4 Ist in einem Gesamtarbeitsvertrag über die Anrufung und die Bestellung eines lokalen, kantonalen oder regionalen Schiedsgerichtes nichts vorgeschrieben, so finden die Absätze 6.1. - 6.3 sinngemäss Anwendung.

Art.7

- Vertragsänderungen**
- 7.1 Vertragsänderungen
Wichtige Fragen, die die Landesvereinbarung oder lokale, kantonale oder regionale Gesamtarbeitsverträge betreffen, sind auf begründetes Begehren einer Vertragspartei auch während der Vertragsdauer zu besprechen.
- 7.2 Lohnanpassungen
Allfällige Lohnanpassungen werden von den lokalen, kantonalen oder regionalen Vertragsparteien einmal pro Jahr festgelegt.
Bei den Lohnanpassungen sind die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise und die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Betriebe, speziell in Bezug auf die ihnen zugestandenen Tarife zu berücksichtigen.

B. Materielle Bestimmungen

Art. 8

- Berufsarbeiten**
- 8.1 Als Berufsleute gelten:
- der Kaminfeger / die Kaminfegerin (mit Berufslehre)
 - der Feuerungswart / die Feuerungswartin (mit Berufslehre)
- 8.2 Arbeiten sind durch Berufsleute auszuführen

Art. 9

- Weiterbildung**
- 9.1 Der Arbeitgeber fördert nach Möglichkeit die berufliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter.
- 9.2 Die Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf wenigstens einen bezahlten Weiterbildungstag pro Jahr.

Art. 10

- Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene**
- 10.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, alle nach der Erfahrung notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen, die den Verhältnissen angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, diesen Anordnungen nachzukommen.
- 10.2 Dem Arbeitnehmer sind zur Verfügung zu stellen:
- heizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
 - verschliessbarer Schrank für die Zivilkleider
 - Toilette
 - Hautschutz, Schutzbrille (ungeschliffen), Atemschutz

Art. 11

- Schwarzarbeit**
- 11.1 Die Übernahme von Berufsarbeiten, die seinen Arbeitgeber konkurrenziert, auf eigene Rechnung oder auf Rechnung von Dritten, ist dem Arbeitnehmer untersagt, solange er in einem Arbeitsverhältnis zu einem Kaminfegermeister steht. Diese Vorschrift hat insbesondere auch während den Ferien, Unfall oder Krankheit Gültigkeit.
- 11.2 Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung hat nach einer schriftlichen Verwarnung die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 OR zur Folge.
- 11.3 Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Busse im Sinne von Art. 6.3 dieser Landesvereinbarung ausgesprochen werden.

Art. 12

- Militärdienst
Entschädigung**
- 12.1 Die Ausgleichskasse des Schweizerischen Gewerbes in Bern führt für den SKMV die Militärdienst-Entschädigungs-Kasse (MEK).
- 12.2 Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes, Zivilschutzdienstes, sowie Jugend- und Sportkursen erwachsen, entsprechend der Erwerbsersatzordnung (EO) und der MEK entschädigt.
- 12.3 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und 324 b OR abgegolten.

Art. 13

- Unfallversicherung**
- Die obligatorische Unfallversicherung und die Entschädigung der Arbeitnehmer richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften (Bundesgesetz über die Unfallversicherung)

Art. 14

- Krankentaggeld-
versicherung**
- 14.1 Der Arbeitgeber ist, in Ablösung von Art. 324a OR den Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Pflicht zur Lohnfortzahlung von 80% bei Krankheit besteht ab dem 1. Tag. Die Prämien der Taggeldversicherung bei Krankheit sind vom Arbeitgeber geschuldet. Jeder Arbeitnehmer ist der Kollektivversicherung für Taggeld angeschlossen. Die Leistungen gelten für 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.
- 14.2 Zusätzliche Leistungen bei Krankheit und Unfall, bis zu 90% des SUVA-Lohnes können versichert werden. Die zusätzlichen Prämien gehen jedoch zu lasten des Angestellten.

Art. 15

Haftpflichtversicherung

- 15.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich, ihre Arbeitnehmer und Lehrlinge gegen Schaden gegenüber Drittpersonen zu versichern.
- 15.2 Der Arbeitnehmer haftet nur für die Schäden welche er durch seine Fahrlässigkeit (Art. 321e OR) verursacht hat.

Art. 16

Personalvorsorge

- 16.1 Die Vertragspartner führen eine Personalvorsorgekasse. Die Arbeitgeber des Kaminfelegewerb können ihre Arbeitnehmer dort gegen die Risiken Tod und Invalidität, sowie für die Altersvorsorge nach BVG versichern.
- 16.2 Die Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer beginnt am Tag, an dem er, aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen; frühestens aber am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres.
- 16.3 Die Pflicht zur Versicherung liegt beim Arbeitgeber. Anmeldeformulare können beim Sekretariat des SKMV bestellt werden.
- 16.4 Die Prämien werden je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt. Sie betragen zur Zeit pro Partei:
bis 25. Altersjahr 0,75 %
ab 25. Altersjahr 6.00 %
des koordinierten Lohnes.
- 16.5 Im Übrigen gilt das Reglement der Personalvorsorgekasse für das Kaminfelegewerbe (PVK).
- 16.6 Die Abgangsentschädigung gemäss Art. 339d OR ist durch die Leistungen der Personalvorsorgekasse abgedeckt.

Art. 17

Tod eines Arbeitnehmers

- 17.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 17.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Tod des Arbeitgebers

- 17.3 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
- 17.4 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der

Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 18

Pflichten des Arbeitgebers

- 18.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet:
Den Arbeitnehmer im Sinne von Art. 328 OR korrekt zu behandeln, ihn über die auszuführenden Arbeiten deutlich zu unterrichten und die Aufgaben nach den Fähigkeiten Eigenschaften des Arbeitnehmers zu bemessen.
- 18.2 Dem Arbeitnehmer die zur fachgemässen Erfüllung der Aufgaben die benötigten Materialien und Werkzeuge rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen.
- 18.3 Dem Arbeitnehmer innerhalb der normalen Arbeitszeit die zur ordnungsgemässen Instandhaltung des Werkzeuges benötigte Zeit einzuräumen und vom Arbeitnehmer gemeldete Schäden oder Mängel an Werkzeugen baldmöglichst beheben zu lassen.
- 18.4 Für die strikte Beachtung der Unfallschutzvorschriften zu sorgen sowie in der Werkstatt das für eine erste Hilfeleistung benötigte Verbandsmaterial bereit zu stellen.

Art. 19

Pflichten des Arbeitnehmers

- 19.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:
Die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und zu fördern sowie sich, insbesondere den Kunden gegenüber, anständig zu benehmen.
- 19.2 Die übertragenen Arbeiten nach Anweisung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters fachgemäss und gewissenhaft mit grösster Sorgfalt auszuführen. Für Schäden, welche aus Nichtbeachten dieser Vorschrift entstehen, haftet der Arbeitnehmer gemäss Art. 321 e OR.
- 19.3 Mit dem ihm anvertrauten Werkzeug und Fahrzeug fachmännisch umzugehen und dieselben jeweils für den folgenden Arbeitstag in gebrauchsfähigem Zustand zu halten.
- 19.4 Allfällige nötige Reparaturen oder Ersatzteile beim Arbeitgeber rechtzeitig zu verlangen (Notiz auf dem Arbeitsrapport).
- 19.5 Seine Berufskenntnisse in den Dienst des Betriebes und vorbeugenden Brandschutzes zu stellen. Insbesondere sind festgestellte Mängel an Feuerungsanlagen oder sonstige feuergefährliche Zustände dem Arbeitgeber ungesäumt schriftlich zu melden. Wo spezielle kantonale Vorschriften bestehen, sind diese einzuhalten.
- 19.6 Dem Arbeitgeber von allfälligen Missgeschicken unverzüglich Kenntnis zu geben.

- 19.7 Geeignete Berufskleidung und Schuhe zu tragen und diese in gutem Zustand zu erhalten.
- 19.8 Bei der Berufsausübung die gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen, alle Berufs- und Geschäftsinteressen vertraulich zu behandeln und striktes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren.
- 19.9 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 Arbeitsvertrag stehen

Art. 20

Vertragsdauer

- 20.1 Diese Landesvereinbarung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2003. Wird sie von keiner Seite drei Monate vor Ablauf gekündigt, so gilt sie jeweils für ein weiteres Jahr.
- 20.2 Genehmigungsvermerk: Diese Landesvereinbarung wurde von der Präsidentenkonferenz des Schweizerischen Kaminfegermeister-Verbandes vom **15. September 2000 genehmigt.**

SCHWEIZERISCHER KAMINFEGERMEISTER-VERBAND (SKMV)

Der Zentralpräsident:

Der Direktor:

Erich Kast

Konrad Imbach

GEWERKSCHAFT BAU + INDUSTRIE (GBi)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Franz Cahannes

Mariano Pacheco

GEWERKSCHAFT INDUSTRIE, GEWERBE, DIENSTLEISTUNGEN (SMUV)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Rolf Frehner

Thomas Zimmerli

SCHWEIZ. KAMINFEGERGESELLEN - VERBAND

Der Präsident:

Der Vizepräsident:

Markus Bobst

Reto Mähr

Anhang I

Reglement der Schweizerischen Paritätischen Kommission (SPK)

I. Bestellung

Art. 1

- | | |
|--|---|
| Bezeichnung
der Delegierten | 1.1 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der schweizerischen paritätischen Kommission durch vorgängige Bezeichnung und rechtzeitige Entsendung ihrer Delegierten in die Kommission. |
| | 1.2 Als Verbandsvertreter können nur Mitglieder der Vertragsparteien ernannt werden. |
| | 1.3 Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder beträgt 4 Jahre. Im Verhinderungsfall eines Kommissionsmitgliedes hat der abordnende Verband einen Ersatz zu delegieren. |

Art. 2

- | | |
|------------------------------------|--|
| Zusammensetzung
der SPK | 2.1 Die schweizerische paritätische Kommission setzt sich aus 4 Arbeitnehmervetretern und 4 Arbeitgebervertretern zusammen und konstituiert sich selbst. |
| | 2.2 Die Kommission tritt auf Einladung des Präsidenten oder auf Verlangen von mindestens 2 Mitgliedern innert 4 Wochen zusammen. Bei der Einladung zur Sitzung, die schriftlich und unter Bekanntgabe der Traktanden erfolgen muss, ist normalerweise eine Einladungsfrist von 8 Tagen zu beachten.
Über die Verhandlungen ist ein Protokoll zu führen, das innert 14 Tagen allen Kommissionsmitgliedern und auch den Vertragsparteien zur Kenntnisnahme zuzustellen ist. |
| | 2.3 Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens je die Hälfte der Delegationen anwesend sind. Sie entscheidet mit einfachem Mehr. |
| | 2.4 Die Entschädigung der in die Kommission entsandten Vertreter wird von den entsprechenden Verbänden bezahlt. |

II. Aufgaben und Kompetenzen

Art. 3

- | | |
|--------------------|--|
| Aufgaben | 3.1 Grundsätzlich fällt in den Aufgabenbereich der schweizerischen paritätischen Kommission die Genehmigung und die Wahrnehmung aller Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Bei allfälligen Differenzen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertragsparteien hat sie sich für das Herbeiführen einer Verständigung einzusetzen. |
| Kompetenzen | 3.2 Die Kommission hat die Kompetenz, alle aus den Vertragsverhältnissen entstehenden Fragen gutachtlich zu behandeln. Sie ist befugt, zur Beschaffung von Unterlagen und Erhebungen durchzuführen. Sämtliche Unterstellten sind verpflichtet der Kommission die angeforderten Angaben innert der bezeichneten Frist wahrheitsgetreu mitzuteilen. Die Kommission kann den Vertragsparteien Empfehlungen zustellen. Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien der schweizerischen paritätischen Kommission fallweise die Kompetenz zusprechen, bestimmte Geschäfte abschliessend zu behandeln. Die der SPK in der Landesvereinbarung und allfällig in Ergänzungsverträgen zugewiesenen Aufgaben erledigt sie endgültig, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vorgeschrieben ist.

3.3 Die SPK steht, sofern die Vertragsparteien sie in Sonderfällen nicht zu etwas anderem ermächtigt haben, nur mit diesen in direktem Verkehr. |

Reglement der schweiz. paritätischen Kommission vereinbart:

5000 Aarau, 7. April 2000

SCHWEIZERISCHER KAMINFEGERMEISTER-VERBAND (SKMV)

Der Zentralpräsident:

Der Direktor:

Erich Kast

Konrad Imbach

GEWERKSCHAFT BAU + INDUSTRIE (GBi)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Franz Cahannes

Mariano Pacheco

GEWERKSCHAFT INDUSTRIE, GEWERBE, DIENSTLEISTUNGEN (SMUV)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Rolf Frehner

Thomas Zimmerli

SCHWEIZ. KAMINFEGERGESELLEN - VERBAND

Der Präsident:

Der Vizepräsident:

Markus Bobst

Reto Mähr

Anhang II

Zusatzvereinbarung zur Landesvereinbarung für das Schweizerische Kaminfegergewerbe

Präambel

Lokale, regionale oder kantonale Gesamtarbeitsverträge (GAV) haben Vorrang vor dieser Zusatzvereinbarung.

Wo kein lokaler, regionaler oder kantonaler GAV besteht, ist diese Zusatzvereinbarung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lehrlinge verbindlich.

Art. 1 Arbeitszeit

Die Jahres-Stundenzahl beträgt 2184 Stunden Soll-Arbeitszeit, inkl. Ferien und Feiertage.

Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 46 Std.

Die minimale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Std.

Für das Duschen werden pro Tag mindestens 15 Minuten als Arbeitszeit angerechnet.

Art. 2 13. Monatslohn

Die der Landesvereinbarung unterstellten Arbeitnehmenden haben einen Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Im ersten Anstellungsjahr besteht nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von 2 Monaten ein pro rata Anspruch.

Art. 3 Lohnzahlung

Der Lohn wird monatlich bezahlt. Die Lohnzahlung erfolgt spätestens am 25. des Monats.

Art. 4 Lohnzuschläge

Arbeit nach 20.00 Uhr und vor 05.00 Uhr ist zuschlagspflichtig. Der Zuschlag beträgt mindestens 25% des Grundlohnes.

Art. 5 Ferien

Der Ferienanspruch beträgt für Arbeitnehmende und Lehrlinge:

bis zum vollendeten 20. Lebensjahr	5 Wochen
vom 21. - 35. Altersjahr	4 Wochen
vom 36. - 50. Altersjahr	4 ½ Wochen
vom 51. - 65 Altersjahr	5 ½ Wochen

Feiertage nach Ziffer 6, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferien.

Art. 6 Feiertagsentschädigung

Die kantonalen gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, werden zum vollen Taglohn entschädigt.

Art. 7 Absenzenentschädigung

Folgende Absenzen werden zum Taglohn vergütet:

- Heirat des Arbeitnehmenden 2 Tage
- Wohnungswechsel pro Jahr 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes (Vater) 1 Tag
- Todesfall in der Familie
(Ehegatte/Lebenspartner, Kinder, Eltern oder
Schwiegereltern) 3 Tage
- Todesfall Geschwister 1 Tag
- Waffen- und Kleiderinspektion, je nach
Entfernung des Inspektionsortes vom
Arbeitsort ½ - 1 Tag

Dieser Anhang tritt mit der Landesvereinbarung in Kraft. Wird sie von keiner Seite vor Ablauf eines Kalenderjahres gekündigt, so gilt sie jeweils für ein Jahr weiter. Tritt die Landesvereinbarung ausser Kraft, gilt auch die Zusatzvereinbarung als aufgehoben.

SCHWEIZERISCHER KAMINFEGERMEISTER-VERBAND (SKMV)

Der Zentralpräsident:

Der Direktor:

Erich Kast

Konrad Imbach

GEWERKSCHAFT BAU + INDUSTRIE (GBi)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Franz Cahannes

Mariano Pacheco

GEWERKSCHAFT INDUSTRIE, GEWERBE, DIENSTLEISTUNGEN (SMUV)

Der Zentralsekretär:

Der Sekretär:

Rolf Frehner

Thomas Zimmerli

SCHWEIZ. KAMINFEGERGESELLEN - VERBAND

Der Präsident:

Der Vizepräsident:

Markus Bobst

Reto Mähr