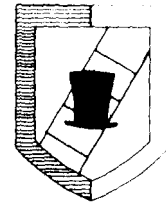




Luzerner Kaminfegermeister-Verband



**Kaminfeger-Gesellen-Verband
Sektion Luzern**

Gesamtarbeitsvertrag für das Kaminfegergewerbe des Kantons Luzern

(per 01.01.2009)

**Abgeschlossen zwischen dem Luzerner Kaminfegermeister-Verband und
dem Luzerner Kaminfegergesellen-Verband**

Einleitung

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

Art. 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für den Kanton Luzern. Es gelten die Bestimmungen von Art. 356ff. OR.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitgeber die im LKMV organisiert sind und für die Arbeitnehmer die dem LKGV unterstellt sind.

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Der Arbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitnehmer im Kaminfegergewerbe mit Ausnahme des kaufmännischen Personals.

Mit den Formulierungen sind weibliche und männliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeint.

1.4 Die nachfolgenden Bestimmungen sind verbindlich unter dem Vorbehalt zwingender gesetzlicher Vorschriften, der im Rahmen des Gesetzes möglichen abweichenden Abreden zu Gunsten der Arbeitnehmer (Art 358 OR).

Art. 2 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände bemühen sich, für diesen Arbeitsvertrag oder einzelne Vertragsbestimmungen die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 3 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.

Arbeitsbeginn ist am Vormittag bei Abfahrt ab Betrieb zum 1. Objekt.
Für Duschen und Abrechnen wird pro Tag 15 Minuten als Arbeitszeit vergütet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die angeordneten Arbeitszeiten voll einzuhalten.
Wird die Arbeitszeit nicht eingehalten, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.

Die Arbeit ist durch Pausen folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Art. 4 Überzeit und Wochenendarbeit

Als Überzeit gilt die Zeit, welche die Jahressollstunden oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet. Diese Zeit wird mit einem Zuschlag von 25% in Lohn oder Freizeit von gleicher Dauer abgegolten. Dabei muss die Freizeit innert eines angemessenen Zeitraums bezogen werden können.

Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit Werktags zwischen 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr. Sie ist mit einem Zuschlag von 50% durch Lohn oder Freizeit von 1 ½-facher Dauer abzugelten. Dabei muss die Freizeit innert eines angemessenen Zeitraums bezogen werden können.

Als Samstagarbeit gilt die Arbeit an den Samstagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Samstagarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% durch Lohn oder Freizeit von 1 ½-facher Dauer abgegolten.

Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an den Sonntagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Die Sonntagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100 % durch Lohn oder Freizeit von doppelter Dauer abzugelten. Dasselbe gilt für die gesetzlichen Feiertage.

Art. 5 Entlöhnung

5.1 Richtlöhne (brutto):

Die Richtlöhne werden in drei Kategorien eingeteilt. (Stand 2007)

Richtlöhne Feuerungswart:	1. – 2. Jahr	Fr. 3078.-
	3. – 4. Jahr	Fr. 3463.-
	5. – 6. Jahr	Fr. 3847.-
	ab 7. Jahr	Fr. 4223.-

Richtlöhne Kaminfeger:	1. – 2. Jahr	Fr. 3847.-
	3. – 4. Jahr	Fr. 4223.-
	5. – 9. Jahr	Fr. 4620.-
	*ab 10. Jahr	Fr. 5305.-

* Bei mind. 5 jähriger Betriebszugehörigkeit!

Richtlöhne Mitarbeiter mit Meisterdiplom:	bis 31	jährig	Fr. 4944.-
	32 – 36	jährig	Fr. 5305.-
	ab 37	jährig	Fr. 5459.-

Wird die zu erwartende Arbeitsqualität nachweislich nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Richtlohn in der entsprechenden Kategorie bei den nächsten Vertragsverhandlungen mit dem Arbeitnehmer nach unten zu korrigieren.

5.2 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt spätestens am 25. des Monats, unabhängig ob Taggeld oder Monatslohn vereinbart ist. Es ist monatlich von durchschnittlich 21.75 Arbeitstagen auszugehen.

Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine detaillierte und datierte Abrechnung auszuhändigen.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Vorschüsse einmal in der Mitte der Zahlungsperiode in runden Beträgen bis zu 80 % des verdienten Lohnes gewährt.

5.3 13. Monatslohn

Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Im ersten Anstellungsjahr besteht nach einer Mindestbeschäftigungs-dauer von 2 Monaten ein pro rata Anspruch.

5.4 Entschädigungen / Sonderkosten (Stand 2002)

Ist der Arbeitnehmer infolge auswärtiger Arbeiten gezwungen, das Mittagessen ausserhalb seines üblichen Verpflegungsortes einzunehmen, so hat er Anrecht auf eine angemessene Spesenentschädigung. (Paragraph 11 Tarif)

Verpflegungsspesen auswärts	Fr. 12.50 pro Mittagessen
Verpflegungskosten beim Arbeitgeber	Fr. 12.50 pro Mittagessen
Einsteigegebühr	Fr. 7.00 pro Stunde
Kleiderentschädigung *	Fr. 3.50 pro Arbeitstag

*Beinhaltet persönliche Arbeitshandschuhe, Knieschutz, Schutzbrille und Sicherheitsschuhe.

Werden die Arbeitskleider beim Meister gewaschen, so beträgt die auszubehaltende Kleiderzulage Fr. 3.- pro Arbeitstag.

Wird ein Arbeitnehmer zur Aushilfe von seinem Arbeitgeber an einen Drittbetrieb ausgeliebt, so soll der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als wenn er am Domizil des Arbeitgebers beschäftigt ist.

Kilometerentschädigung für Fahrzeug bei Aushilfen wird zu den kantonalen Ansätzen vergütet. (Fr. -.65 / Stand 2008).

Der Lohn wird durch den Arbeitgeber ausbezahlt.

5.5 Teuerungsausgleich / Lohnanpassungen

Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam für ein Jahr festgelegt.

Bei Lohnanpassungen sind jeweils die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

Die Vertragsparteien anerkennen Lohnanpassungen unter dem Vorbehalt einer entsprechenden Anpassung des kantonalen Kaminfegetarifses.

5.6 Bezahlter Urlaub

Es werden folgende Absenzen zum Taglohnansatz vergütet.

Bei Heirat	2 Tage
Bei Geburt eines leiblichen Kindes	1 Tag
Bei Todesfall in der Familie (Ehefrau, Kinder, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern, Lebenspartner)	3 Tage
Sofern er nicht in der gleichen Familiengemeinschaft lebte	1 Tag
Waffeninspektion bis	1 Tag
Bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres	1 Tag.

Weitere unumgängliche Absenzen sind gemäss Art. 324 a OR zu entschädigen.

5.7 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach den kantonalen Richtlinien ausbezahlt.

5.8 Lohn bei Militärdienst und Zivildienst

Die Ausgleichskasse des schweizerischen Gewerbes in Bern führt für den SKMV die Militärdienst - Entschädigungskasse (MEK).

Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes, Zivildienstes sowie Jugend- und Sportkursen erwachsen, entsprechend der Erwerbsersatzordnung (EO) und der MEK entschädigt.

Rekrutenschule, Aushebung	80 % (Stand 2008)
Unteroffiziersschule	100 %
Obligatorischer Militärdienst oder Zivildienstleistungen	100 %
Jugend- und Sportkurse	100 %

Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

6. Ferienanspruch

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert, hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Ferien.

Der Ferienanspruch beträgt:

bis zum 20. Altersjahr	5	Wochen	oder	10.64 %
21. bis 35. Altersjahr	4	Wochen	oder	8.33 %
36. bis 50. Altersjahr	4 ½	Wochen	oder	9.47 %
51. bis 65. Altersjahr	5 ½	Wochen	oder	11.83 %

Das Feriengeld darf grundsätzlich nicht in Bargeld zum Lohn geschlagen werden; es ist auf Wunsch bei Ferienantritt auszubezahlen.

Betreff Ferienbezug hat sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abzusprechen. Wenn möglich sollen die Ferien nicht während der Berufssaison genommen werden.

Wird das Dienstverhältnis aufgelöst oder hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres insgesamt mehr als zwei Monate (drei Monate im Falle einer Schwangerschaft) unverschuldet (Militär, Unfall, Krankheit, Bekleidung eines Amtes) an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Der 1. Monat (die zwei ersten im Falle einer Schwangerschaft) gibt kein Anrecht auf Kürzung des Ferienanspruches. Ab und inkl. des 2. Monats der Abwesenheit (3. Monat im Falle einer Schwangerschaft) ergibt jeder volle Monat Abwesenheit eine Kürzung des jährlichen Ferienanspruches um einen Zwölftel.

Leistet der Arbeitnehmer während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen. (Art. 329 d Abs. 3 OR).

7. Feiertagsentschädigung

Pro Jahr werden die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen zum vollen Lohn entschädigt.

Folgende Feiertage sind geschützt auf Art. 20a des Arbeitsgesetzes den Sonntagen gleichgestellt: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten und Stephanstag.

In die Ferienzeit fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Ist der 1. Mai kein gesetzlicher Feiertag, ist dieser Tag auf Wunsch des Arbeitnehmers ganz oder teilweise als unbezahlter Feiertag freizugeben. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, seine Absenz dem Arbeitgeber rechtzeitig bekanntzugeben.

8. Entschädigung bei Unfall oder Krankheit

Die Unfallversicherung bei der SUVA ist obligatorisch und jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Lohnfortzahlung von 80 % ab dem 1. Tag. Es gelten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften (Bundesgesetz über die Unfallversicherung)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, 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.

Zusätzliche Leistungen bei Krankheit und Unfall, bis zu 90% des SUVA-Lohnes können versichert werden. Die zusätzlichen Prämien gehen jedoch zu lasten des Arbeitnehmers.

9. Probezeit und Kündigungsfrist

Die ersten zwei Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit auf höchstens 3 Monate verlängert werden.

Die Kündigungsfrist beträgt:

- In der Probezeit: 7 Tage auf das Ende einer Arbeitswoche;
- Im 1. bis 3. Dienstjahr: einen Monat auf Ende eines Kalendermonats;
- Im 4. bis 9. Dienstjahr: zwei Monate auf Ende eines Kalendermonats;
- Ab dem 10. Dienstjahr: drei Monate auf Ende eines Kalendermonats.

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall während den folgenden Sperrfristen nicht kündigen:

- im ersten Dienstjahr während 30 Tagen;
- im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen;
- ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

Weitere Kündigungsbeschränkungen im Sinne von Art. 336 c ff OR sind zu beachten.

10. Friedenspflicht und Zusammenarbeit

Während der Vertragsdauer gilt, für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Friedenspflicht gemäss Art. 357a OR.

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich auf ihre Mitglieder einzuwirken und die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

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.

11. Vertragsänderungen

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

12. Berufsarbeiten

Als Berufsleute gelten:

- Der Kaminfeger (mit Berufslehre)
- Der Feuerungswart (mit Berufslehre)
- Anlehre Plus (3 Jahre Kaminfegerausbildung ohne Theorie)

Arbeiten sind durch Berufsleute auszuführen.

13. Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert nach Möglichkeit die berufliche Weiterbildung seiner Arbeitnehmer.

Die Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf wenigstens einen bezahlten Weiterbildungstag pro Jahr.

14. Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene

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.

Dem Arbeitnehmer sind zur Verfügung zu stellen:

- Heizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
- Verschlussbarer Schrank für Zivilkleider
- Toilette
- Hautschutz, Atemschutz

15. Schwarzarbeit

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.

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

16. Haftpflichtversicherung

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

Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. (Art. 321e OR)

17. Personalvorsorge

Der SKMV führt eine Personalvorsorgekasse. Die Arbeitgeber des Kaminfegergewerbes können ihre Arbeitnehmer dort gegen die Risiken Tod und Invalidität, sowie für die Altersvorsorge nach BVG versichern.

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.

Die Pflicht zur Versicherung liegt beim Arbeitgeber. Anmeldeformulare können beim Sekretariat des SKMV bestellt werden.

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

Im Übrigen gilt das Reglement der Personalvorsorgekasse für das Kaminfegergewerbe (PVK)

18. Tod des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend dem Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

19. Pflichten des Arbeitgebers

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 und Eigenschaften des Arbeitnehmers zu bemessen.

Dem Arbeitnehmer die zur fachgemässen Erfüllung der Aufgaben die benötigten Materialien und Werkzeuge rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen.

Dem Arbeitnehmer innerhalb der normalen Arbeitszeit die zur ordnungsgemässen Instandhaltung der Werkzeuges benötigte Zeit einzuräumen und vom Arbeitnehmer gemeldete Schäden oder Mängel an Werkzeugen baldmöglichst beheben zu lassen.

Für die strikte Beachtung der Unfallschutzvorschriften zu sorgen sowie in der Werkstatt das für eine erste Hilfeleistung benötigte Verbandsmaterial bereit zu stellen.

20. Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

Die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und zu fördern sowie sich, insbesondere den Kunden gegenüber, anständig zu benehmen.

Die übertragenen Arbeiten nach Anweisung der Arbeitgebers oder dessen Stellvertreter fachgemäss und gewissenhaft mit grösster Sorgfalt auszuführen, Für Schäden, welche aus Nichtbeachten dieser Vorschrift entstehen, haftet der Arbeitnehmer gemäss Art. 321e OR.

Mit dem ihm anvertrauten Werkzeug und Fahrzeug fachmännisch umzugehen und dieselben jeweils für den folgenden Arbeitstag in gebrauchsfähigem Zustand zu halten.

Allfällige nötige Reparaturen oder Ersatzteile beim Arbeitgeber rechtzeitig zu verlangen (Notiz auf dem Arbeitsrapport).

Seine Berufskennnisse in den Dienst des Betriebes und vorbeugenden Brandschutz 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.

Dem Arbeitgeber von allfälligen Missgeschicken unverzüglich Kenntnis zu geben.

Geeignete Berufskleidung und Schuhe zu tragen und diese in gutem Zustand zu halten.

Bei der Berufsausbildung die gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen, alle Berufs- und Geschäftsinteressen vertraulich zu behandeln und striktes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren.

Haus- und Betriebsordnung des Arbeitgebers sind einzuhalten. Die Haus- und Betriebsordnung darf nicht im Widerspruch zum Arbeitsvertrag stehen.

21. Inkrafttreten und Dauer des GAV

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2010.

Wird er von keiner Seite sechs Monate vor Ablauf gekündigt, so gilt dieser jeweils für ein weiteres Jahr.

Luzerner Kaminfegermeister-Verband

Ort und Datum

Roggiswil, 24.10.2008

Der Präsident

Peter Duss

Peter Duss

Ort und Datum

Roggiswil, 24.10.2008

Der Vicepräsident

Th. Marbacher

Philipp Marbacher

Luzerner Kaminfegergesellen-Verband

Ort und Datum

Buchrain 12.11.08

Der Präsident

M. Grau

Michael Grau

Ort und Datum

Buchrain 12.11.08

Der Aktuar

U. Vonarburg

Urs Vonarburg