

Gesamtarbeitsvertrag für das Kaminfegergewerbe des Kantons Luzern

abgeschlossen zwischen

dem **Luzerner Kaminfegermeister-Verband (LKMV)**

und dem **Kaminfeger-Gesellen-Verband Sektion Luzern (LKGV)**

vom 09.06.2017, in Kraft seit dem

1. Januar 2018

Einleitung	3
Art. 1 Vertragsparteien	3
Art. 2 Vertragszweck	3
Art. 3 Geltungsbereich	3
Art. 4 Einhaltung des GAV:	3
Art. 5 Vertragsdauer	4
Art. 6 Pflichten des Arbeitgebers	4
Art. 7 Pflichten des Arbeitnehmers	4
Art. 8 Gesundheitsschutz	6
Art. 9 Weiterbildungsförderung	6
Art. 10 Arbeitszeiterfassung	7
Art. 11 Überstunden, Überzeit	7
Art. 12 Arbeitszeit, Reisezeit, Pausen	7
Art. 13 Ferien	8
Art. 14 Feiertage	8
Art. 15 Absenzenentschädigung	9
Art. 16 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	9
Art. 17 Mindestlöhne	9
Art. 18 13. Monatslohn	10
Art. 19 Lohnverhandlungen	10
Art. 20 Zuschläge bei Überstundenarbeit und Überzeitarbeit	10
Art. 21 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
Art. 22 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit und Benutzung privater oder öffentlicher Verkehrsmittel	11
Art. 23 Lohnzahlung	11
Art. 24 Kinder- und Ausbildungszulagen	12
Art. 25 Verhinderung durch Krankheit / Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	12
Art. 26 Verhinderung durch Unfall	12
Art. 27 Berufsunfallversicherung BUV	13
Art. 28 Nichtberufsunfallversicherung NBUV	13
Art. 29 Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutzdienst sowie Schwanger- und Mutterschaftsurlaub	13
Art. 30 Tod des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers	13
Art. 31 Personalvorsorge (2. Säule)	13
Art. 32 Kündigung allgemein	13
Art. 33 Kündigung während der Probezeit	14
Art. 34 Kündigung nach der Probezeit	14
Art. 35 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber (Art. 336c OR)	14
Art. 36 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	14
Art. 37 Ungerechtfertigte Entlassung	14
Art. 38 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	15
Anhang 1	16
Anhang 2	17

Einleitung

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, dass die Aufgaben, welche sich künftig im Luzerner Kaminfegergewerbe stellen am besten dadurch lösen wenn sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu handeln und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern.

Sie sind bereit, Fragen die das Kaminfegergewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeber- und / oder Arbeitnehmerschaft einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien gemeinsam zu besprechen und eine angemessene Lösung anzustreben.

Zwecks einfacherer Lesbarkeit und besserem Verständnis wird nachfolgend auf die weibliche und männliche Doppelform sowie auf den Einsatz von Wortverbindungen mit «-Innen» verzichtet. Die männliche Form erfasst somit auch die weibliche Form und umgekehrt.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Luzerner Kaminfegermeister-Verband (LKMV) → Arbeitgeber und dem Kaminfeger-Gesellen-Verband Sektion Luzern (LKGV) → Arbeitnehmer

Art. 2 Vertragszweck

- 1 Dieser GAV dient dem Zweck:
 - a) eine fortschrittliche Arbeitsordnung für alle beteiligten Vertragsparteien zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind.
 - b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsnehmer im gesamten Gewerbebereich der Luzerner Kaminfegergeschäfte weiter zu entwickeln und diesen GAV im Sinne von Art. 357b OR gemeinsam anzuwenden.

Art. 3 Geltungsbereich

- 1 Geografischer Geltungsbereich
Der GAV gilt für den ganzen Kanton Luzern.
- 2 Betrieblicher Geltungsbereich
Der GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kaminfegerarbeiten durchführen. Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die nachweislich einem Schweizerischen allgemein verbindlichen GAV unterstellt sind oder sich unterstellt haben.
- 3 Persönlicher Geltungsbereich
Der GAV gilt für alle Arbeitnehmer, welche in einem Betrieb Kaminfegerarbeiten ausführen.
- 4 Dem GAV nicht unterstellte Arbeitnehmer sind:
 - a) Der oder die Betriebsinhaber;
 - b) Höhere, leitende Angestellte mit eingetragener Unterschriftsberechtigung;
 - c) das kaufmännische und technische Personal;

Art. 4 Einhaltung des GAV:

- 1 Die Vertragsparteien sind verpflichtet, für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen. Zu diesem Zweck haben Verbände auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel (Art. 357a OR) einzusetzen.

Art. 5 Vertragsdauer

- 1 Dieser Vertrag tritt am 01.01.2017 in Kraft. Er ersetzt den GAV des Kaminfelegewerbes vom 01.01.2009 sowie die GAV-Änderungen vom 01.01.2010.
- 2 Der vorliegende GAV wird auf 2 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31.12.2019. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.
- 3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, per Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31.12.2019 gekündigt werden.
- 4 Wichtige Fragen, die den GAV betreffen, sind auf begründetes Begehren einer Vertragspartei auch während der Vertragsdauer zu besprechen.

Art. 6 Pflichten des Arbeitgebers

- 1 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer
 - a) Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner und achtet dessen Persönlichkeit.
 - b) Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.
- 2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
 - a) Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.
 - b) Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.
 - c) Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 3 Umgang mit Material, Werkzeug und Umkleideraum
 - a) Das Werkzeug und das Verbrauchsmaterial wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
 - b) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer einen beheizbaren Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen, verschliessbarer Schrank für die Zivilkleider und eine Toilette zur Verfügung.
- 4 Arbeitszeugnis
 - a) Auf Wunsch des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis beinhaltet die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie einer Qualifikation über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers.
 - b) Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers kann eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden. Diese beinhaltet die Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Art. 7 Pflichten des Arbeitnehmers

- 1 Sorgfalts- und Treuepflicht
Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen im Interesse des Arbeitgebers aus.
- 2 Sorge zu Material, Werkzeug und Arbeitskleidung
 - a) Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig und sparsam.
 - b) Hat der Arbeitnehmer Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über welche er nicht instruiert worden ist, darf er diese nicht bedienen respektive führen. Er kümmert sich selber um eine sofortige Instruktion.
 - c) Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

- d) Der Arbeitnehmer ist für das einwandfreie und tadellose Erscheinungsbild verantwortlich. Die Kaminfeger tragen für diese Tätigkeit geeignete schwarze Arbeitskleidung. Sie kaufen diese direkt ein. Die Arbeitskleidung inkl. Schuhe und Handschuhe müssen aus Sicherheitsgründen den SUVA-Richtlinien entsprechen. Die Kleiderentschädigung wird über eine Spesenpauschale geregelt (Anhang 2 GAV).
 - e) Der Arbeitnehmer stellt seine Erreichbarkeit für Geschäftszwecke während der Arbeitszeit mit einem Mobiltelefon sicher. Falls er dazu sein privates Gerät benutzen muss, werden ihm die anfallenden Kosten (Gerät und Abonnement) anteilmässig mit einer Pauschalentschädigung vergütet (Anhang 2 GAV).
- 3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er ist verpflichtet, die Vorschriften und Weisungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten.
 - b) Er wendet die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen gemäss Instruktionen richtig an.
 - c) Bei schuldhafter Nichtbeachtung der Instruktionen und Weisungen haftet der Arbeitnehmer.
 - d) Es gilt während der Arbeitszeit ein generelles Alkohol- und Drogenverbot.
- 4 Verbot der Schwarzarbeit
- a) Es ist dem Arbeitnehmer ohne Bewilligung des Arbeitgebers untersagt, während der Freizeit oder den Ferien entgeltliche oder unentgeltliche Arbeit für einen Dritten zu leisten. Bei Widerhandlung gegen das Verbot der Schwarzarbeit, insbesondere bei Konkurrenzierung des Arbeitgebers, kann dieser das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen und den Arbeitnehmer für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit belangen.
 - b) Der Arbeitnehmer haftet zudem für Folgeschäden aus Schwarzarbeit.
- 5 Herausgabepflicht
- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen und das zur Verfügung gestellte Werkzeug am letzten Arbeitstag zurück.
- 6 Über- und Minusstundenarbeit
- a) Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmer nur, soweit diese nach Treu und Glauben gefordert werden können.
 - b) Wenn aufgrund der saisonalen und branchenüblichen Schwankungen Minusstunden entstehen, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese, nach Treu und Glauben, auszugleichen.
 - c) Verweigert ein Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber angebotenen Ausgleichsmöglichkeiten gemäss Abs. b nachweislich mehrfach, so verfällt der Anspruch seitens des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber entsprechend der verweigten Stunden.
 - d) Zur Behebung von allfälligen Notfällen kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.
- 7 Befolgung von Anweisungen
- Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers nach bestem Wissen und Gewissen. Insbesondere
- a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert diese täglich ab;
 - b) benimmt er sich gegenüber jeder Person mit welcher er in Ausübung seines Berufes zusammentrifft, korrekt und unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnten;
 - c) unterlässt er während der Arbeitszeit das Rauchen;
 - d) unterlässt er während der Dauer der Arbeitszeit private Telefongespräche und andere elektronische Kommunikationsformen;
 - e) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung und/oder nicht gemeldeten Abwesenheiten während der täglichen Arbeitszeit;
 - f) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

8 Haftpflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Er ist gemäss Art. 7.2 Abs. c GAV verpflichtet, den Schaden sofort zu melden.
- b) Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist schriftlich geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.

Art. 8 Gesundheitsschutz

1 EKAS Richtlinie 6508

- a) Die Richtlinie 6508 der "Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit" (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).
- b) Die Branchenlösung des Schweizerischen Kaminfegermeister Verbandes (SKMV) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 3.2 GAV anwendbar. Die SKMV-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung VUV und der EKAS Richtlinie Nr. 6508.
- c) Die SKMV-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeiters.

2 Pflichten des Arbeitgebers

- a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die SKMV-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.
- b) Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von dem Art. 8.1b GAV ausgenommen.
- c) Mit Hilfe des Handbuchs zur SKMV-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber eine optimale Lösung, um die bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.
- d) Die Arbeitnehmer oder deren Vertreter müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden insbesondere bei Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der SKMV-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

3 Pflichten des Arbeitnehmers

- a) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und aktiv daran mitzuwirken.
- b) Die KOPAS-Verantwortliche Person hat die Ausbildung zur "Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Art. 9 Weiterbildungsförderung

- 1 Der Arbeitgeber ermöglicht den Arbeitnehmern, welche dem GAV unterstehen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten der Branche.
- 2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von den vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angeboten bzw. durchgeführt werden.
- 3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgeber zu besuchen.
- 4 Die Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf wenigstens einen bezahlten Weiterbildungstag (exkl. Kurskosten) pro Jahr.

Art. 10 Arbeitszeiterfassung

- 1 Arbeitszeitkontrolle
 - a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Arbeitgeber verlangten Tages-, Wochen- oder Monatsrapporte gemäss Weisungen des Arbeitgebers einzureichen.
 - b) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen.
 - c) Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.
 - d) Der Arbeitgeber hat sämtliche Unterlagen, welche zur Erfassung der Arbeitsstunden benötigt werden, wie auch die Arbeitszeitkontrolle selbst, während fünf Jahren aufzubewahren.
- 2 Die Jahresbruttosollarbeitszeit beträgt bei einer 42 Stundenwoche durchschnittlich 2'192.4 Stunden. Die definitive Berechnungsgrundlage wird jährlich durch den Gewerbeverband des Kantons Luzern festgelegt.
- 3 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis bei einer 42 Stundenwoche angewandt:

<i>Täglich</i>	<i>wöchentlich</i>	<i>monatlich</i>	<i>jährlich</i>
8.4h	42 h	182.7h	2'192.4h

- 4 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.
- 5 Die Berechnung des Stundenlohns erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 182.7 Stunden (8.4 Tagesstunden x 21.75 durchschnittliche Arbeitstage pro Monat = 182.7 Stunden).
- 6 Als Überstunden gelten die vom Arbeitgeber angeordneten oder im Interesse des Betriebes notwendigen und über die wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, jedoch bis maximal 50 Stunden pro Woche.

Art. 11 Überstunden, Überzeit

- 1 Als Überzeit (zuschlagsberechtigt) gelten jene Stunden, welche auf Anordnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebers über die Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinaus geleistet werden. Der Lohnzuschlag 25% (Anhang 1 GAV) wird als Zeitzuschlag rapportiert und gutgeschrieben.
- 2 Überschreitungen der Jahresbruttosollarbeitszeit
Wird Ende Kalenderjahr die Jahresbruttosollarbeitszeit gemäss Art. 10.2 GAV überschritten, so werden diese Überstunden/Überzeiten ins neue Kalenderjahr übertragen und müssen bis Ende April des folgenden Jahres kompensiert werden.
- 3 Abbau Überstunden / Überzeit
 - a) Überstunden und Überzeit werden grundsätzlich mit Freizeit kompensiert.
 - b) Ist es nicht möglich bis Ende April die Überstunden und Überzeiten aus dem vergangenen Jahr zu kompensieren werden diese ausbezahlt.
 - c) Verbleibende Überstunden und Überzeiten bei Vertragsende werden ebenfalls ausbezahlt.

Art. 12 Arbeitszeit, Reisezeit, Pausen

- 1 Arbeitszeit – Grundsatz
 - a) Die normale tägliche Arbeitszeit ist in der Regel in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr für Montag – Freitag, resp. 06.00 Uhr – 17.00 Uhr am Samstag anzusetzen. Werden dem Kunden innerhalb der vorgängig erwähnten Zeiten Samstagzuschläge verrechnet, sind die Zuschläge dem Arbeitnehmer im gleichen Prozentsatz gut zuschreiben.
 - b) Unter Berücksichtigung allfälliger saisonalen Schwankungen oder Betriebsauslastungen legt der Arbeitgeber die Zeit und den Ort des Arbeitsbeginns fest.
 - c) Im Grundsatz gilt die 5-Tage-Woche.

- 2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers hält. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil / Arbeitsplatz.
Für das Duschen wird pro Arbeitstag 10 Minuten als Arbeitszeit vergütet.
- 3 Unterbruch der täglichen Arbeit / Pausen (OR)
 - a) Die Arbeit ist durch Pausen von 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.
 - b) Zeitpunkt und Dauer der Pausen legt der Arbeitgeber fest.
 - c) Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und sind daher nicht lohnpflichtig.

Art. 13 Ferien

- 1 Die Dauer der Ferien beträgt bei einem 100 % Stellenpensum für alle Arbeitnehmer 25 Arbeitstage bzw. 5 Wochen = 10.64 %. Ausnahme: Kaminfeger im Alter von 51 - 65 Jahre = 27.5 Tage bzw. 5.5 Wochen = 11.83 %.
- 2 Ferienantritt, Feriendauer, Feiertage in den Ferien, Ferienkürzungen
Über den Ferienantritt haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig zu verständigen. Dabei gilt folgendes:
 - a) Die Ferien sollen frühzeitig und gegenseitig vereinbart werden. Dabei sind die Betriebsferien zu berücksichtigen. Über den definitiven Ferienzeitpunkt entscheidet der Arbeitgeber
 - b) Zwei Wochen Ferien sollen mindestens zusammenhängend bezogen werden.
 - c) Die Ferien müssen bezogen und dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
 - d) Die in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 3 Ferienkürzungen
 - a) Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während des Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 kürzen.
 - b) Ohne Verschulden des Arbeitnehmers und falls die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Kalenderjahr beträgt, dürfen die Ferien für den ersten Monat der Verhinderung nicht gekürzt werden. Solche Verhinderungsgründe sind: Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub. Die Kürzung beträgt ab dem ersten vollen und für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung 1/12.
- 4 Bei Schwangerschaft dürfen die Ferien für die ersten zwei Monate der Verhinderung nicht gekürzt werden. An diese Zeit darf der gesetzlich festgelegte Mutterschaftsurlaub nicht angerechnet werden, für diesen erhält die Arbeitnehmerin den vollen Ferienanspruch.
- 5 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 6 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahres bereits bezogen, ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

Art. 14 Feiertage

- 1 Vergütet werden acht kantonale Feiertage im Jahr sowie der 1. August. Die Festlegung dieser acht Feiertage richtet sich nach den kantonalen Gesetzgebungen und ist im Anhang 1 GAV „Verzeichnis für die Luzerner Feiertage“ geregelt.
- 2 Ausfallende Stunden für zusätzliche Feiertage kann der Arbeitgeber vor- oder nachholen lassen. Diese werden in diesem Fall mit dem normalen Stundenlohn entschädigt.
- 3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.
- 4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

- 5 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht kompensiert werden.

Art. 15 Absenzenentschädigung

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- | | |
|--|--------|
| a) bei Heirat des Arbeitnehmers | 2 Tage |
| b) bei Geburt eigener Kinder (für den werdenden Vater) | 1 Tag |
| c) bei Tod innerhalb der Familie im eigenen Haushalt (Geschwister, Kinder, Ehegatten / Lebenspartner, Eltern oder Schwiegereltern) | 3 Tage |
| Sofern er nicht in der gleichen Haushalt lebte | 1 Tag |
| d) bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion, sofern nicht die Möglichkeit besteht am anderen Halbtage zu arbeiten | 1 Tag |
| e) Aushebung für die Schweizer Armee gemäss Aufgebot bis zu | 3 Tage |
| f) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres | 1 Tag |
| g) alle LKGV-Mitglieder erhalten den Nachmittag für die Teilnahme an der offiziellen GV (nur bei persönlicher Anwesenheit) | ½ Tag |

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer gemäss Art. 329, Abs. 3 OR (z.B. Arztbesuche, Behörden-gänge, etc.) während der Arbeitszeit gewähren, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden können. Die Absenzen gelten nicht als Arbeitszeit.

Art. 16 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Monats-, Jahres- oder Stundenlohn vereinbart. Es ist monatlich von durchschnittlich 21.75 Arbeitstage auszugehen.
- 2 Der Stundenlohn bleibt die begründete Ausnahme.
- 3 Ein allfälliger Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im Art. 10.3 GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 4 Jeder Arbeitnehmer erhält periodisch eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Die Jahresschlussabrechnung beinhaltet die Saldos der geleisteten Arbeitsstunden (Mehr- und Minusstunden) und Ferienguthaben.
- 5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufend Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 6 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.

Art. 17 Mindestlöhne

- 1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.
- 2 Die detaillierten Mindestlöhne sind im Anhang 1 GAV geregelt. Es gelten die nachfolgenden Lohnkategorien:
 - A) Kaminfeger mit Berufslehre EFZ**
Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen.
 - B) Kaminfeger mit eidg. Diplom (Vorarbeiter oder Meisterprüfung)**
Ist selbständig und kann fachlich richtig alle anfallenden Arbeiten ausführen und Lernende sowie Mitarbeiter in ihrer Ausbildung unterstützen. Ist fähig Geschäftsleitungsaufgaben zu übernehmen.

C) Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer (z.B. Anlehre Plus, Wiedereinsteiger etc.)

Kann unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen. Bis zur vollen Leistungsfähigkeit bzw. Selbstständigkeit braucht er zusätzliche ex- oder interne Weiterbildung.

- 3 Jeder untertarifliche Lohn, für nicht voll leistungsfähige bzw. selbstständige Arbeitnehmer, ist mit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. In diesem muss mindestens die Zeitspanne und der untertarifliche Lohn geregelt werden.

Art. 18 13. Monatslohn

- 1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
- 2 Der 13. Monatslohn errechnet sich mit 8.333% des ausbezahlten Jahresbruttolohnes, abzüglich der üblichen Soziallasten.
- 3 Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art, sowie Entschädigungen für Krankheit, Unfall und Militärdienst über 4 Wochen pro Jahr, fallen für die Berechnung des 13. Monatslohnes ausser Betracht.
- 4 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata ausbezahlt. Ein pro rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit aufgelöst wurde.
- 5 Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat.
- 6 Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.
- 7 Der 13. Monatslohn wird spätestens im Dezember oder bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat ausbezahlt.
- 8 Werden Teile des 13. Monatslohns im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Art. 19 Lohnverhandlungen

- 1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche jeweils per 1. Januar des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Bei Lohnanpassungen können jeweils die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitslage, die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und weitere massgebende Faktoren berücksichtigt werden.

Art. 20 Zuschläge bei Überstundenarbeit und Überzeitarbeit

- 1 Überstunden wie auch Überzeit werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit (Mo. – Fr. von 06.00 – 20.00 Uhr; Sa. von 06.00 – 17.00 Uhr) geleistet werden. Für alle anderen Überstunden gilt Anhang 1 GAV.
- 3 Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer bis Ende April des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren.
- 4 Normale Überstunden, die nicht kompensiert werden können, sind spätestens im Mai des nächsten Kalenderjahres auszuzahlen.
- 5 Als Überzeit gilt jene Zeit, die über der maximalen Wochenarbeitszeit von 50 Stunden liegt. Wurde diese in der ordentlichen Tagesarbeitszeit gemäss Art. 20.2 GAV erarbeitet, gilt ein Zuschlag (Lohn oder Freizeit) von 25%.

Art. 21 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden Lohnzuschläge gemäss Anhang 2 GAV ausgerichtet:
- 2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, so ist der Lohnzuschlag gemäss Anhang 2 GAV auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss Anhang 2 GAV zu entrichten.
- 3 Die Entschädigung für einen allfälligen Bereitschafts- oder Pikettdienst ist Firmenintern zu regeln.
- 4 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zu rapportieren.

Art. 22 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit und Benutzung privater oder öffentlicher Verkehrsmittel

- 1 Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung, angemessene Unterkunft und Transport, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber, bei Vorweisung einer mehrwertsteuerfähigen Quittung / Rechnung, vergütet.
- 2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber an einen Drittbetrieb zur Aushilfe ausgeliehen wird. In diesem Fall darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als am Domizil des Arbeitgebers.
- 3 Sofern im Arbeitsvertrag keine spezielle Regelung betreffend Zulagen vereinbart ist, gilt bei auswärtiger Arbeit, für die Verpflegung eine tägliche Mittagzulage oder eine monatliche Pauschale. Die Höhe der Zulage resp. der Pauschale ist in Anhang 1 GAV geregelt. Die Zulage respektive die Pauschale ist nur dann geschuldet, wenn die Mahlzeit in einem Restaurant oder in einer vorab vom Arbeitgeber bewilligten Kantine eingenommen wird.
Die gewählte Entschädigungsvariante gilt mindestens für ein Kalenderjahr (Jan-Dez).
- 4 Wenn bei länger dauernden Arbeiten (z.B. Aushilfsarbeiten in einem anderen Kaminfegerbetrieb) die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell zusätzliche Spesenentschädigungen.
- 5 Wird auf Anordnung des Arbeitgebers bei auswärtigen Arbeiten das private Motorfahrzeug benützt, so ist diese Leistung ab dem Firmensitz zu entschädigen. Die Entschädigung ist im Anhang 2 GAV geregelt. Diese Entschädigung entfällt, wenn die Fahrstrecke vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Einsatzort kürzer ist, als vom Wohnort zum Firmensitz.
Die Fahrspesen können im gegenseitigen Einverständnis mit einer monatlichen Pauschalzahlung entgolten werden.
- 6 Soweit zumutbar, ist der Arbeitnehmer bereit, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für das Mitführen von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.
- 7 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeugs hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.
- 8 Bei der Benützung eines öffentlichen Transportmittels anstelle des Privatfahrzeugs wird ein Billet 2. Klasse vergütet.

Art. 23 Lohnzahlung

- 1 Die Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizer Franken. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Lohnkonto bei Bank/Post mit Sitz in der Schweiz zu eröffnen und dieses bei Stellenantritt bekannt zu geben. Die Lohnzahlung ist per 25. jeden Monats auf das entsprechende Arbeitnehmerkonto zu überweisen.
- 2 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

- 3 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit dem Lohn nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für grobfahrlässig und vorsätzlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.
- 4 Mit Ausnahme von gerichtlichen Verfügungen, ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).
- 5 Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Vorschüsse einmal in der Mitte der Zahlungsperiode in runden Beträgen bis zu 80 % des verdienten Lohnes gewährt.

Art. 24 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.
- 2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften (siehe Anhang 2).
- 3 Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kinderzulagen erheben, haben bei Stellenantritt die erforderlichen Dokumente mitzubringen.

Art. 25 Verhinderung durch Krankheit / Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.
- 2 Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine Kranken-Taggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den Lohn in der Höhe von 80 %.
- 3 Die Prämien der Kranken-Taggeldversicherung werden unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, berechnet auf einen Aufschub von 2 Tagen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.
- 4 Der erste Tag der Verhinderung gilt als Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer ab dem 2. Tag 80 % des Lohnes.
- 5 Unabhängig von allfälligen Versicherungsleistungen hat der Arbeitnehmer ab 2. Tag der Verhinderung Anspruch auf 80 % der Lohnfortzahlung.
- 6 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet.
- 7 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistung zum vollen Monatslohn privat zu versichern.
- 8 Bei Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ein Arzteugnis vorzulegen.
- 9 Absenzen wegen Mutterschaft werden entsprechend der EO-Regelung (Mutterschaft) entschädigt.

Art. 26 Verhinderung durch Unfall

- 1 Der Arbeitnehmer ist gegen Unfälle durch die SUVA versichert.
- 2 Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80 % für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Karenztage.
- 3 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistung zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

Art. 27 Berufsunfallversicherung BUV

Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die BUV der SUVA.

Art. 28 Nichtberufsunfallversicherung NBUV

- 1 Die Prämien der NBUV trägt der Arbeitnehmer.
- 2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- 3 Endet die NBUV gestützt auf Art. 28.1 GAV, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

Art. 29 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst sowie Schwanger- und Mutterschaftsurlaub

- 1 Die Ausgleichskasse 105 des schweizerischen Gewerbes in Bern führt für den Schweizerischen Kaminfegeverband die Militärdienst-Entschädigungskasse (MEK).
- 2 Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militär- und Zivildienstes sowie Jugend- und Sportkursen entstehen, entsprechend der Erwerbsersatzordnung (EO) und der MEK entschädigt (siehe Anhang 2).
- 3 Der Arbeitnehmerin werden die Lohnausfälle die ihr während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft des Kindes entstehen, entsprechend der Erwerbsersatzordnung (EO) und der MEK entschädigt (siehe Anhang 2).

Art. 30 Tod des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers

- 1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 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 als Ehegatte, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 OR).
- 3 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über, die Vorschriften betreffend das Arbeitsverhältnis bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

Art. 31 Personalvorsorge (2. Säule)

- 1 Für die vertragsunterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) obligatorisch.
- 2 Die Beiträge an die betriebliche Personalvorsorge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch, je zur Hälfte geleistet.

Art. 32 Kündigung allgemein

- 1 Mit dem Erreichen des Pensionsalters gilt das Arbeitsverhältnis als beendet. Eine besondere Kündigung ist nicht erforderlich. Die Beschäftigung über das Pensionsalter hinaus erfordert einen neuen Arbeitsvertrag.
- 2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief oder gegenseitig unterzeichnetem Kündigungsschreiben auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 33 Kündigung während der Probezeit

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch höchstens auf drei Monate verlängert werden.
- 3 Wird der eigene Lernende nach Abschluss der Lehre weiterbeschäftigt, so fällt die Probezeit weg.

Art. 34 Kündigung nach der Probezeit

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden.
- 2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.

Art. 35 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber (Art. 336c OR)

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen;
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauerte, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen (siehe Anhang 2) des Mutterschaftsurlaubes einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 35 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 36 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Kein Grund ist die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung.

Art. 37 Ungerechtfertigte Entlassung

- 1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 38 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

- 1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf Entschädigung, die der Hälfte des Lohns für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden entstanden, als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Luzern, Datum

**Für den
Luzerner Kaminfegermeister Verband**

**Für den
Kaminfeger-Gesellen-Verband
Sektion Luzern**

Philipp Marbacher
Präsident

Gregor Hirsiger
Aktuar

Martin Zemp
Präsident

Thomas Schryber
Aktuar

Anhang 1

Arbeitszeiten (gemäss Art. 10 GAV) / Stand: 1. Januar 2018	
1 Arbeitstag (durchschnittlich)	8.4 Stunden
½ Arbeitstag (durchschnittlich)	4.2 Stunden
Arbeitszeit pro Woche	42.0 Stunden
Arbeitszeit pro Monat (durchschnittlich)	182.7 Stunden
Jahresbruttoarbeitszeit (durchschnittlich)	2192.4 Stunden
Wöchentliche Höchstarbeitszeit Über die Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinaus geleistete Arbeiten wird ein Lohnzuschlag 25% (gemäss Art. 11 GAV) fällig	50.0 Stunden

Verzeichnis der Luzerner Feiertage (gemäss Art. 14 GAV) / Stand: 1. Januar 2018
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis ⁽¹⁾ , Weihnachten, Stephanstag

⁽¹⁾ Gemäss den geltenden Regelungen vom Gewerbeverband des Kantons Luzern und dem Centre Patronal werden pro Jahr höchstens 8 kantonale und 1 schweizerischer Feiertag einem Sonntag gleichgestellt. Diese gelten, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen als bezahlte Feiertage. Maria Empfängnis ist nicht einem Sonntag gleichgestellt und grundsätzlich kein bezahlter Feiertag. Wird aber die maximale Zahl von 9 bezahlten Feiertagen im laufenden Jahr nicht erreicht, so wird Maria Empfängnis zu einem bezahlten Feiertag.

Mindestlöhne (gemäss Art. 17 GAV) / Stand: 1. Januar 2022		
Hinweis: Die Mindestlöhne wurden gemäss GV-Beschluss der Luzerner Kaminfegemeister vom 22. Oktober 2021 um durchschnittlich 2.5% erhöht. Berücksichtigt wurden die Teuerungen von den Jahren 2017 – 2020 Total 1.1 % zuzüglich der voraussichtlichen Teuerungen der Jahre 2021 und 2022 von Total 1.4 %.		
Lohnkategorie	Berufserfahrung Anzahl Jahre	Mindestlohn ⁽²⁾ CHF
A) Kaminfege mit Berufsabschluss EFZ Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen.	1. + 2. 3. + 4. 5. + 6. 7. - 9. ab 10.	4'300.00 4'600.00 4'900.00 5'200.00 5'600.00
B) Kaminfege mit eidg. Diplom (Vorarbeiter oder Meisterprüfung) Ist selbständig und kann fachlich richtig alle anfallenden Arbeiten ausführen und Lernende sowie Mitarbeiter in ihrer Ausbildung unterstützen. Ist fähig Geschäftsaufgaben zu übernehmen.	Keine Anforderung	250.00 Mehr als Kategorie A
C) Nicht voll Leistungsfähiger Arbeitnehmer (z.B. Anlehre Plus, Wiedereinsteiger, etc.) Kann unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen. Bis zur vollen Leistungsfähigkeit bzw. Selbstständigkeit braucht er zusätzliche ex- oder interne Weiterbildung ⁽³⁾ .	Keine Anforderung	Gemäss schriftlicher Vereinbarung

⁽²⁾ Brutto-Monatslohn bei einem 100 % Stellenpensum nach Ausbildungsabschluss

⁽³⁾ Jeder untertarifliche Lohn, für nicht voll leistungsfähige bzw. selbstständige Arbeitnehmer, ist mit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. In diesem muss mindestens die Zeitspanne und der untertarifliche Lohn geregelt werden.

Kinder- und Ausbildungszulagen (gemäss Art. 24 GAV) / Stand: 1. Januar 2017	
pro Kind (bis 12. Altersjahr)	CHF 200.00
ab 12. Altersjahr (bis 16. Altersjahr)	CHF 210.00
ab 16. Altersjahr Kinder in Ausbildung	CHF 250.00
Geburtszulage	CHF 1'000.00
Adoptionszulage	CHF 1'000.00

Anhang 2

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit etc. (gemäss Art. 12 und 21) / Stand: 1. Januar 2018		
Abend- und Nachtarbeit (Montag bis Freitag)	20.00h – 06.00h	50 %
Samstagsarbeit ⁽⁴⁾	17.00h – 24.00h	50 %
Sonn- und Feiertage	00.00h – 24.00h	100 %

⁽⁴⁾ Werden dem Kunden innerhalb der vorgängig erwähnten Zeiten Samstagzuschläge verrechnet, sind die Zuschläge dem Arbeitnehmer im gleichen Prozentsatz gut zuschreiben.

Kleider- und Mobiltelefonentschädigung (gemäss Art. 7.2.d und e GAV) / Stand: 1. Januar 2018		
Kleiderentschädigung inkl. persönliche Arbeitshandschuhe, Knieschutz, Schutzbrille und Sicherheitsschuhe pro gearbeiteten Tag	CHF	4.50 ⁽²⁾
Pauschalentschädigung für privates Mobiltelefon pro Monat	CHF	25.00 ⁽²⁾

⁽²⁾ Brutto-Entschädigung bei einem 100 % Stellenpensum nach Ausbildungsabschluss

Kosten für Verpflegung, angemessene Unterkunft (gemäss Art. 22 GAV) / Stand: 1. Januar 2018		
Verpflegungsspesen auswärts (pro Mittagessen)	CHF	12.50
Unterkunft bei Aushilfsarbeiten gemäss Quittung oder Vereinbarung		Vereinbarung
Kilometerentschädigung für privaten Fahrzeugeinsatz	CHF	0.65 pro km ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ Gemäss Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, Dienststelle Personal, Kanton Luzern

Militär- und Zivildienst sowie Jugend- und Sportkursen (gemäss Art. 29. 2 GAV) ⁽⁶⁾ / Stand: 1. Januar 2018		
Aushebung und Rekrutenschule (RS) ledig		80 % des Lohnes
Aushebung und Rekrutenschule (RS) verheiratet oder unterstützungspflichtig		100 % des Lohnes
Normaler schweizerischer Militärdienst (WK)		100 % des Lohnes
Unter- oder Offiziersschule und Abverdienende		100 % des Lohnes
Zivildienst		100 % des Lohnes
Jugend- und Sportkurse		100 % des Lohnes

⁽⁶⁾ Gemäss MEK-Reglement vom 01.01.2015 der AHV-Kasse (105) in Zusammenarbeit mit dem SKMV

Schwanger- und Mutterschaftsentschädigung (gemäss Art. 29. 3 GAV) ⁽⁶⁾ / Stand: 1. Januar 2018
<p>Entschädigungssätze Mutterschaftsentschädigung (MSE) gemäss Aufsichtskommissionsbeschluss vom 17. Mai 2005</p> <p>Alle Mütter eines MEK-unterstellten Betriebes haben Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsentschädigung (MSE). Das ist 2 Wochen länger als gesetzlich vorgeschrieben. 14 Wochen werden aus dem EO-Fonds entschädigt. Die zwei zusätzlichen Wochen, welche vor der Niederkunft zu beziehen sind, werden von der MEK vergütet.</p> <p>Es wird 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens entschädigt.</p> <p>Die Berechnungs- und Rundungsregeln des Einkommens- und des Tagesansatzes sind analog den gesetzlichen Vorgaben.</p> <p>Entschädigungssätze Schwangerschaftsentschädigung gemäss PK-Beschluss vom 24.09.2014</p> <p>Es wurde beschlossen, dass ab 1. Januar 2015 die Freistellung von schwangeren Kaminfeigerinnen im Rahmen der MEK erfolgen kann. Die Verordnung sowie die darauf basierende Risikoanalyse geben vor, dass ein Kaminfeigermeister mit der betroffenen Schwangeren im Rahmen ihrer Tätigkeit nach Entlastungsmöglichkeiten oder alternativen Arbeiten (z.B. Bürojob) suchen soll. Sind diese Möglichkeiten nicht gegeben, kann im Rahmen der Deckung über die MEK eine Freistellung von der Kaminfeigerarbeit erfolgen.</p> <p>Es wird 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens entschädigt.</p> <p>Die Berechnungs- und Rundungsregeln des Einkommens- und des Tagesansatzes sind analog den gesetzlichen Vorgaben.</p> <p>Bei einer Arbeitsunfähigkeit, welche nicht im Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht, ist zwingend ein Arzzeugnis einzureichen.</p>

⁽⁶⁾ Gemäss MEK-Reglement vom 01.01.2015 der AHV-Kasse (105) in Zusammenarbeit mit dem SKMV