

Gesamtarbeitsvertrag

für das

**Kaminfegergewerbe
des Kantons Zürich**

Gesamtarbeitsvertrag

für das

**Kaminfegergewerbe
des Kantons Zürich**

abgeschlossen zwischen dem

**Kaminfegermeisterverband
des Kantons Zürich**

und der

**Gewerkschaft Unia
Region Zürich-Schaffhausen**

1. April 2024 – 31. März 2027

Inhalt

Einleitung	4
Geltungsbereich	4
Friedenspflicht – Durchführung – Zusammenarbeit	4
Paritätische Berufskommission	5
Vertragsänderungen – Lohnanpassungen	5
Berufsarbeiten	6
Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene	6
Schwarzarbeit	6
Arbeitszeiten	7
Löhne	7
Lohnzahlung	8
Überstunden	8
Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit	8
Spesenentschädigung	8
13. Monatslohn	9
Ferien	9
Feiertagsentschädigung	9
Absenzzentschädigung	10
Militärentschädigung	10
Unfallversicherung	11
Krankentaggeld-Versicherung	11
Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub	11
Haftpflichtversicherung	11
Personalvorsorge	12
Lohnanspruch bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin	12
Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	12
Kündigung	13
Vertragsdauer	13

Anhang

Anhang I, Mindestlöhne	15
Reglement Paritätischer Fonds im Kaminfegergewerbe des Kantons Zürich	16

Einleitung

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des Kaminfegergewerbes gemeinsam betreffenden Problemen und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer Vertragspartei zusammentreten.

Art. 1 Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Zürich.
- 1.2 Dieser Vertrag gilt für alle Betriebe des Kaminfegergewerbes, sofern sie Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gemäss Art. 1.3 beschäftigen und die im Kanton Zürich Kaminfegerarbeiten ausführen oder ausführen lassen. Ausserhalb des Kantons Zürich gilt dieser GAV nur für Betriebe, die Mitglied des Kaminfegermeisterverbandes des Kantons Zürich sind.
- 1.3 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Kaminfegergewerbe mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Geschäftsführung etc.
- 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/Arbeitnehmerinnen (Art. 357 OR).

Art. 2 Friedenspflicht – Durchführung – Zusammenarbeit

- 2.1 Während der Vertragsdauer gilt für die vertragsschliessenden Verbände, ihre Sektionen und die beteiligten Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die Friedenspflicht gemäss Art. 357a OR.
- 2.2 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.
- 2.3 Den Vertragsparteien steht, mit Bezug auf die normativen Bestimmungen, gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, gemäss Art. 357b OR zu.
- 2.4 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.

Art. 3 Paritätische Berufskommission

- 3.1 Es wird eine Paritätische Berufskommission bestellt. Diese setzt sich aus je 3 Vertretern der vertragsschliessenden Parteien zusammen. Sie bestimmen ihre Vertretung in der Paritätischen Berufskommission selbst. Die Paritätische Berufskommission konstituiert sich selbst.

Die Vertragsparteien können das Zusammentreten der Paritätischen Berufskommission verlangen. Diese tritt in diesem Falle innert 14 Tagen zusammen. Die Paritätische Berufskommission beschliesst mit einfacher Mehrheit. Die Beschlüsse sind dann verbindlich, wenn mindestens eine Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenvertretung und eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnenvertretung zugestimmt haben und somit für die Vertragsparteien bindend.
- 3.2 Zur Erfüllung von Aufgaben, die den gemeinsamen Interessen im Kaminfegergewerbe dienen, erheben die Vertragsparteien einen kantonalen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag. Der Parifonds des Kaminfegergewerbes im Kanton Zürich wird durch Beiträge von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen von monatlich je CHF 20.– gespiesen. Ausgenommen davon ist das kaufmännische Personal.
- 3.3 Der Paritätischen Berufskommission obliegen folgende Aufgaben:
 - Durchführung und Überwachung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für den Kanton Zürich.
 - Verwaltung und Führung des Paritätischen Fonds im Kaminfegergewerbe des Kantons Zürich gemäss besonderem Reglement.
 - Vermittlung zwischen den Vertragsparteien bei Differenzen in der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages.
 - Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen.
 - Anordnung von Lohnbuchkontrollen bei Verdacht auf Verstösse gegen den GAV. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wie auch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welche die GAV-Verpflichtungen nicht einhalten, können mit einer Konventionalstrafe bis CHF 30'000 belegt werden. Es können Kontroll- und Verfahrenskosten erhoben werden. Genaueres regelt ein von der PBK Kaminfegergewerbe erlassenes Reglement.

Art. 4 Vertragsänderungen – Lohnanpassungen

- 4.1 Wichtige Fragen, die diesen Gesamtarbeitsvertrag betreffen, sind auf begründetes Begehren einer Vertragspartei auch während der Vertragsdauer zu besprechen.
- 4.2 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr festgelegt und jeweils per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft gesetzt.
- 4.3 Bei den Lohnanpassungen sind jeweils die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise und weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.
- 4.4 Finden die Vertragsparteien keine Einigung in den jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen oder in Vertragsverhandlungen, kann das kantonale Einigungsamt zur Schlichtung angerufen werden. Die Vertragsparteien anerkennen die Entscheide des Einigungsamtes als bindend.

Art. 5 Berufsarbeiten

- 5.1 Als Kaminfeger gelten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welche eine Berufslehre Kaminfeger/-fegerin mit Erfolg absolviert haben. Der Fähigkeitsausweis ist dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vor Stellenantritt vorzuweisen.
- 5.2 Unter Kaminfegerarbeiten sind Reinigungs-, Service- und Kontrollarbeiten an WTA zu verstehen, die nur von Betrieben ausgeführt werden dürfen, welche im Besitze einer kantonalen Bewilligung der GVZ sind.
- 5.3 Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben Anrecht auf max. zwei bezahlte berufsbezogene Weiterbildungstage pro Jahr.

Art. 6 Arbeitnehmendenschutz und Arbeitshygiene

- 6.1 Die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichten sich, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, gemäss Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die für das Kaminfegergewerbe notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen, die den Verhältnissen angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmenden die Pflicht, diese Anordnungen zu befolgen.
- 6.2 Den Arbeitnehmenden sind geschlechtergetrennt und/oder abschliessbar zur Verfügung zu stellen:
- heizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
 - Verschlussbarer Schrank für Zivilkleider
 - Toilette

Art. 7 Schwarzarbeit

- 7.1 Die Übernahme von Berufsarbeiten, die seinen Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin konkurrenzieren, auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter, ist dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin untersagt, solange er/sie in einem Arbeitsverhältnis mit einem Kaminfegermeister/-meisterin steht. Diese Vorschrift hat insbesondere auch während den Ferien, Unfall und Krankheit Gültigkeit.
- 7.2 Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung hat nach einer schriftlichen Verwarnung, die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 OR zur Folge.
- 7.3 Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, werden beim kantonalen Kontrollorgan angezeigt.
- 7.4 Bei Arbeit für Dritte während den Ferien gilt Art. 329d, Abs 3 OR.

Art. 8 Arbeitszeiten

- 8.1 Für die Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages gilt im Kanton Zürich folgende wöchentliche Höchstarbeitszeit: 42 Stunden
- 8.2 Anteilsmässig auf die geleisteten Arbeitstage werden die 42 Wochenstunden aufgeteilt in 40 Arbeits- und Wegstunden sowie 2 Stunden für Umkleiden, Körperhygiene sowie Empfangen und Abgeben der Arbeitsrapporte. Die Arbeitszeit beginnt mit der Abfahrt im Geschäft zum ersten Objekt.
- 8.3 Die jeweils gültige Arbeitszeiteinteilung muss im Betrieb angeschlagen werden. Als Überstundenarbeit wird gewertet, was die jeweilig gültige wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet.
- 8.4 Der Weg von einer zur anderen Arbeitsstelle, das Anmelden der Arbeit für kommende Arbeitstage, Rapportwesen und Abrechnen gelten als Arbeitszeit.
- 8.5 Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die angeordnete Arbeitszeit vollumfänglich einzuhalten. Bei Nichteinhaltung der Arbeitszeit kann ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen werden.
- 8.6 Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat das Recht auf eine Stunde unbezahlte Mittagspause. Die Mittagspause ist grundsätzlich einzuhalten. Ausnahmen oder Änderungen können nach gegenseitiger Absprache gemacht werden.
- 8.7 Bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden muss die Tätigkeit für mindestens 30 Minuten unbezahlt am Tag zur Erholung pausiert werden (gemäss OR).

Art. 9 Löhne

- 9.1 Über Lohnanpassungen werden jeweils jährlich Verhandlungen geführt. Die aktuellen Mindestlöhne sind im Anhang I dieses Vertrages aufgeführt.
- 9.2 Lohnklassen
- A) Kaminfeger/-fegerin mit Berufsabschluss EFZ
Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen
- B) Kaminfegervorarbeiter/-vorarbeiterin mit eidgenössischem Fachausweis/
Kaminfegermeister/-meisterin mit eidgenössischem Diplom
Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen
- 9.3 Anrechnung von Weiterbildung und Qualifikation:
- Das Absolvieren von einem Weiterbildungskurs mit eidg. Fachausweis und dem Bestehen der Prüfung berechtigt einmalig den Aufstieg in die nächsthöhere Lohnstufe.
 - Das Absolvieren der Prüfung für das Meisterdiplom berechtigt zum Aufstieg in die übernächste Lohnstufe.
- 9.4 Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen kann in gegenseitigem Einvernehmen und in Absprache mit der Paritätischen Berufskommission der Minimallohn ausnahmsweise unterschritten werden. Der Entscheid der Paritätischen Berufskommission ist bindend.

Art. 10 Lohnzahlung

- 10.1 Der Lohn wird in der Regel monatlich ausbezahlt. Beim Monatslohn werden pro Monat 21.5 Arbeitstage berechnet. Auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sind Akontozahlungen einmal in der Mitte der Zahltagsperiode bis zu 80% des Lohn Guthabens zu gewähren. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ist mit jedem Zahltag eine detaillierte und datierte Lohnabrechnung auszuhändigen. Die Lohnzahlung hat bis spätestens 25. eines Monats zu erfolgen.
- 10.2 Der Lohnrückbehalt gemäss Art. 323a OR, darf im Maximum 2 Tageslöhne nicht überschreiten.

Art. 11 Überstunden

- 11.1 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin oder seiner/ihrer Stellvertretung in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit gemäss Art. 8 dieses Vertrages überschreitet. Gegenseitig vereinbarte Arbeitszeitverlegung gilt nicht als Überstundenarbeit.
- 11.2 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dazu so weit verpflichtet, als er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr in Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR).
- 11.3 Wird die wöchentliche Höchst Arbeitszeit überschritten, kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die Überstundenarbeit innerhalb eines Jahres durch Freizeit von gleicher Dauer mit einem Zuschlag von 25% ausgeglichen werden. Ist eine Kompensation durch Freizeit nicht möglich, wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 50% ausbezahlt.

Art. 12 Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit

- 12.1 Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit an Werktagen in der Zeit zwischen 18 und 06 Uhr. Sie ist mit 100% Zuschlag zu vergüten.
- 12.2 Als Samstagsarbeit gilt die Zeit vom Samstag, 06 bis 18 Uhr. Sie ist mit 50% Zuschlag zu vergüten.
- 12.3 Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit vom Samstag 18 bis Montag 06 Uhr. Sie ist mit 100% Zuschlag zu vergüten. Dasselbe gilt auch bei gesetzlichen Feier- oder Ruhetagen.

Art. 13 Spesenentschädigung

- 13.1 Für Arbeiten ausserhalb des Dreikilometerkreises (Fixpunkt Werkstatt) ist eine Mittagzulage von CHF 20.- zu bezahlen, sofern der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit nicht in die Werkstatt bzw. an den Wohnort zurückkehren kann.
- 13.2 Wird ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin zur Aushilfe von seinem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin an einem anderen Ort eingesetzt, so soll er/sie grundsätzlich nicht schlechter gestellt sein, als er/sie am Domizil des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beschäftigt wird.

Art. 14 13. Monatslohn

- 14.1 Die diesem Vertrag unterstellten und im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser ist mit der letzten Lohnzahlung jeweils im Dezember auszubezahlen.
- 14.2 Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, so werden den diesem Vertrag unterstellten und im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung der 13. Monatslohn pro rata temporis vergütet (8.33%).

Art. 15 Ferien

- 15.1 Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist jährlich folgender Ferienanspruch zu gewähren:
- | | |
|------------------------------|------------|
| - bis 50. Altersjahr: | 5 Wochen |
| - ab 51. bis 59. Altersjahr: | 5.5 Wochen |
| - ab 60. Altersjahr: | 6 Wochen |
- 15.2 Ferien dürfen nicht mit Bargeld abgegolten werden. Das Feriengeld ist bei Ferienantritt auszuzahlen (Stundenlohn).
- 15.3 Über den Antritt der Ferien hat sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin rechtzeitig zu verständigen. Wenn möglich sollen die Ferien nicht während der Berufssaison genommen werden.
- 15.4 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst oder hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin seine/ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien am letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abzuziehen.
- 15.5 Wird der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als zwei Monate (drei Monate im Falle von Schwangerschaft) an der Arbeitsleistung verhindert, so werden ab dem 2. Monat die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 16 Feiertagsentschädigung

- 16.1 Nachgenannte Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind dem Arbeitnehmer zum vollen Taglohn zu entschädigen:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.
- 16.2 Vorübergehend Eingestellte und Aushilfen erhalten eine Feiertagsentschädigung von 3.5% des Bruttolohnes mit jedem laufenden Zahltag ausbezahlt.
- 16.3 In die Ferienzeit fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 16.4 Der Feiertag wird nicht entschädigt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt nicht gearbeitet hat oder, wenn er/sie am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag, unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

Art. 17 Absenzzschädigung

- 17.1 Den Arbeitnehmenden sind folgende Absenzen zum Taglohnansatz zu vergüten:
- Bei Verheiratung 2 Tage
 - Bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres 1 Tag
 - Bei Todesfall in der Familie, sofern der Verstorbene in der Familiengemeinschaft lebte (Ehemann/Ehefrau, Lebenspartner/Lebenspartnerin, Kinder, Geschwister, Eltern, Grosseltern und Schwiegereltern) 3 Tage
 - Sofern sie nicht in der Familiengemeinschaft lebten 1 Tag
 - Weitere unumgängliche Absenzen sind gemäss Art. 324a OR zu entschädigen.
 - Ein bezahlter Urlaub zur Betreuung eines kranken oder verunfallten Kindes beträgt höchstens 3 Tage pro Fall. Für die Betreuung von anderen Familienmitgliedern oder Lebenspartnern beträgt der Urlaub höchstens 3 Tage pro Fall aber maximal 10 Tage pro Jahr.

Art. 18 Militärentschädigung

- 18.1 Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes inklusive Zivildienstes erwachsen, wie folgt entschädigt:
- Während der ganzen Rekrutenschule, Kaderkurse und Abverdienen
 - a) für Ledige 80%
 - b) für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80%
 - Während anderen obligatorischen Militär- oder Zivildienstleistungen bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr 100%
 - für die darüber hinausgehende Zeit:
 - a) für Dienstleistende 80%
 - b) für Durchdiener während max. 300 Tagen 80%
- 18.2 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.
- 18.3 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR und Art 324b OR abgegolten. Die Entschädigungen der EO können vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin einbehalten werden, sofern sie vorstehende Ansätze nicht übersteigen.

Art. 19 Unfallversicherung

- 19.1 Jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung bei der SUVA zu versichern.
- 19.2 Das Unfallgeld, inklusive der Karenztage, wird gemäss Weisungen der SUVA, sofern keine Beanstandung vorliegt, mit jedem Zahltag ausbezahlt.
- 19.3 Die Arbeitnehmenden sind im Sinne von Art. 91 UVG auf ihre Kosten gegen Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
- 19.4 Die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat eine Weiterversicherungsmöglichkeit gemäss Weisungen der SUVA.

Art. 20 Krankentaggeld-Versicherung

- 20.1 Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist, in Ablösung von Art. 324a OR verpflichtet, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für ein Krankentaggeld zu versichern. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes ab dem 1. Krankheitstag und für die Dauer von 720 Tagen innerhalb 900 Tagen. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ist die Möglichkeit zu gewähren, sich freiwillig, die ersten 30 Tage für ein Taggeld von 100% ab 1. Krankheitstag bei der Kollektivkrankenkasse des Betriebes zu versichern.
- 20.2 Die Versicherungsprämien sind vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu bezahlen. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin beteiligt sich mit 50% an der Prämie, maximal jedoch mit 1.5% des individuellen Bruttolohnes. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wird monatlich vom Lohn abgezogen.

Art. 21 Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub

- 21.1 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit im Betrieb ausgeübt haben sowie im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80% des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen dieses Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu.
- 21.2 Der Vaterschaftsurlaub beträgt 2 Wochen, er kann in den ersten 6 Monaten nach der Geburt flexibel bezogen werden.

Art. 22 Haftpflichtversicherung

- 22.1 Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, sich, und ihre Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gegen Schäden gegenüber Drittpersonen zu versichern.

Art. 23 Personalvorsorge

- 23.1 Sämtliche diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden sind bei einer Personalvorsorgekasse gemäss BVG zu versichern.
- 23.2 Die Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin beginnt am Tag, an dem er/sie auf Grund der Anstellung, die Arbeit antritt, frühestens am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres.
- 23.3 Die Pflicht der Anmeldung obliegt dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.
- 23.4 Die Prämien werden je zur Hälfte durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin und den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bezahlt.

Der Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin wird jährlich über den aktuellen Altersrentenanspruch und die aktuelle, individuelle Freizügigkeitsleistung in schriftlicher Form durch die Pensionskasse orientiert.

Art. 24 Lohnanspruch bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

- 24.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben, anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.
- 24.2 Der Lohn ist für einen Monat oder nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.
- 24.3 Mit dem Tode des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Die Vorschriften betreffend dem Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (OR).

Art. 25 Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

- 25.1 Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin stellt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin das für die Ausübung des Berufes notwendige Werkzeug in einwandfreiem Zustand zur Verfügung. Dieses Werkzeug ist vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin mit aller Sorgfalt zu verwenden.
- 25.2 Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin korrekt zu behandeln und ihn/sie über die auszuführenden Arbeiten deutlich zu instruieren.
- 25.3 Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Arbeiten fachgemäss und mit der nötigen Sorgfalt zu erledigen sowie die Tagesrapporte korrekt und genau zu führen.
- 25.4 Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin händigt seinen/ihren Arbeitnehmenden den kantonalen Gesamtarbeitsvertrag aus.

Art. 26 Kündigung

- 26.1 Die ersten zwei Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit 7 Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- 26.2 Die Kündigungsfrist beträgt im 1.–2. Dienstjahr einen Monat, ab dem 3.–5. Dienstjahr zwei Monate und ab dem 6. Dienstjahr drei Monate, jeweils auf das Ende eines Kalendermonates.
- 26.3 Für über 50-jährige Arbeitnehmende mit mind. 10 Dienstjahren beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Die Kündigungsfristen können in gegenseitigem und schriftlichem Einverständnis unterschritten werden, mit Ausnahme von Art. 26.2 und 26.4.
- 26.4 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin Taggelderleistungen der obligatorischen Unfall- oder Krankenversicherung zustehen.
- 26.5 Hat die Arbeitsunfähigkeit mehr als ein Jahr gedauert und ist die Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit gemäss Anstellungsvertrag medizinisch unwahrscheinlich, so kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Taggelderleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Art. 27 Vertragsdauer

- 27.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt per 01. April 2024 in Kraft und dauert bis zum 31. März 2027. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 2014 und alle dazugehörigen Vereinbarungen.
- 27.2 Wird er von keiner Seite drei Monate vor Ablauf gekündigt, so verlängert er sich automatisch um ein weiteres Jahr.

Kaminfegermeisterverband des Kantons Zürich

W. Zbinden Ch. Sauter

Gewerkschaft Unia Region Zürich-Schaffhausen

V. Ruoss L. Gnos B. Grob

Gewerkschaft Unia

V. Alleva B. Campanello

Anhang I, Mindestlöhne

Gemäss Art. 9 GAV werden jährlich Verhandlungen über eine Lohnanpassung geführt und diese gemäss Art. 4.2 GAV jeweils per 1. Januar in Kraft gesetzt.

Per 1. April gelten folgende Mindestlöhne:

- A) Kaminfeger/-fegerin mit Berufsabschluss EFZ
Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen
- | Lohnstufen: | Löhne: |
|---|------------|
| Lohnstufe 1:
Ab Lehre bis 1 Jahr Berufserfahrung | CHF 4400.– |
| Lohnstufe 2:
Ab 1. vollendetem Berufsjahr | CHF 4700.– |
| Lohnstufe 3:
Ab 3. vollendetem Berufsjahr | CHF 5300.– |
| Lohnstufe 4:
Ab 6. vollendetem Berufsjahr | CHF 5600.– |
| Lohnstufe 5:
Ab 10 vollendeten Jahren Berufserfahrung | CHF 6000.– |
- B) Kaminfegervorarbeiter/-vorarbeiterin mit eidgenössischem Fachausweis/
Kaminfegermeister/-meisterin mit eidgenössischem Diplom
Ist selbständig und kann fachlich richtig Arbeiten ausführen und Lernende in ihrer Ausbildung unterstützen
mind. CHF 250.00 mehr als Kategorie A

Reglement

Paritätischer Fonds im Kaminfegergewerbe des Kantons Zürich

abgeschlossen zwischen dem

Kaminfegermeisterverband des Kantons Zürich

und der

Gewerkschaft Unia Region Zürich-Schaffhausen

Reglement

Der Paritätische Fonds für das Kaminfegergewerbe wird von der Paritätischen Berufskommission verwaltet. Diese hat zusätzlich zu ihren Aufgaben gemäss Gesamtarbeitsvertrag Art. 3, über Verwaltung und Verwendung der finanziellen Mittel des Paritätischen Fonds zu entscheiden.

1. Zweck und Organisation

- Art. 1 Zweck**
Die unterzeichneten Vertragsparteien vereinbaren die Zusammenarbeit zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben.
- Art. 2 Beschlussfassung**
Die Paritätische Berufskommission ist in Fondsgeschäften beschlussfähig, wenn mind. je zwei Mitglieder der Delegationen anwesend sind. Sie entscheidet mit einfachem Mehr.
- Art. 3 Protokollierung**
Über die Verhandlungen ist ein Protokoll zu führen. Dieses ist innert nützlicher Frist den Paritätischen Berufskommissionsmitgliedern zuzustellen. Die Schweigepflicht über Firmen und Personen ist einzuhalten.
- Art. 4 Berichterstattung**
Über die Verwaltung des Fonds erstattet die Paritätische Berufskommission jährlich bis zum 31. März Bericht mit Jahresabschluss.
- Art. 5 Fondsverwaltung**
Der Paritätischen Berufskommission stehen folgende Kompetenzen zu:
- Vertretung des Paritätischen Fonds nach aussen.
 - Beschlussfassung über die Anlage des Fondsvermögens.
 - Beschlussfassung über Ausgaben des Fonds.
 - Genehmigung der Verlust- und Gewinnrechnung sowie der Bilanz.
 - Bezeichnung der Geschäftsstelle und Aufsicht über deren Geschäftsführung sowie Festlegung der Entschädigung der Geschäftsstelle.

Berufsbeitrag

Die Festlegung des Berufsbeitrages ist Sache der Vertragsparteien und ist im GAV geregelt.

Arbeitsgruppen

Die Paritätische Berufskommission kann bestimmte Aufgaben einem durch sie gewählte Ausschuss übertragen.

2. Verwendung des Fonds

- Art. 6 Aus- und Weiterbildung**
Die Fondseinnahmen stehen den Arbeitnehmenden für die Weiterbildung zur Verfügung.

Rückerstattung

Rückerstattungen der Arbeitnehmendenbeiträge (gem. Gesamtarbeitsvertrag CHF 20.– pro Mt.) erfolgen jährlich nach Abschluss der Jahresrechnung durch die Unia Region Zürich-Schaffhausen. Dazu steht für organisierte Arbeitnehmende ein spezielles Formular zur Verfügung.

Darlehen

Ausrichtung von Darlehen für die Weiterbildung.

Gesamtarbeitsvertrag

Aus dem Fonds werden die Kosten für die Ausarbeitung und den Druck des Gesamtarbeitsvertrages bezahlt.

Sitzungsentschädigung

Die Sitzungsentschädigung wird von der Paritätischen Berufskommission festgelegt. Diese entspricht höchstens der Entschädigung in den Berufsverbänden.

Zusätzliche Beiträge

Ausrichtung von Beiträgen gemäss Beschluss der Paritätischen Berufskommission.

Bezugsberechtigte Personen

Leistungen aus dem Fonds an einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin werden grundsätzlich nur ausgerichtet, wenn dieser/diese mindestens während 6 Monaten Beiträge an den Fonds bezahlt hat.

Inkasso

Das Inkasso des Beitrages wird durch eine von der Paritätischen Berufskommission bestimmte Stelle durchgeführt z.B. durch den Kassier/die Kassierin des KMV-ZH. Sie selbst führt das Inkasso nicht durch. Im Weiteren bestimmt die Paritätische Berufskommission die Kontrollstelle, bestehend aus je einem Vertreter/einer Vertreterin der Vertragsparteien. Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre. Die Inkasso- und die Kontrollstelle unterstehen der Schweigepflicht.

3. Geschäftsstelle**Art.7 Aufgaben**

Die von den Vertragsparteien bestimmte Geschäftsstelle hat den Fonds zu verwalten.

Es stehen ihr folgende Befugnisse zu:

- i. Führen der Buchhaltung und Erstellen einer Verlust- und Gewinnrechnung sowie einer Bilanz.
- ii. Vollzug der von der Paritätischen Berufskommission gefassten Beschlüsse.
- iii. Begleichen der Rechnungen und Auszahlung der Rückvergütungen.
- iv. Anlage des Vermögens nach den Weisungen der Paritätischen Berufskommission.

Art.8 Kontrollstelle

Die Kontrollstelle hat alljährlich die Verlust- und die Gewinnrechnung zu prüfen und zu kontrollieren ob die getätigten Ausgaben der Zweckbestimmung oder den Beschlüssen der Paritätischen Berufskommission entsprechen. Sie hat der Paritätischen Berufskommission schriftlich Bericht und Antrag zu stellen.

4. Übergangsbestimmungen**Art.9 Vertragsloser Zustand**

Wird der Gesamtarbeitsvertrag gekündigt und tritt ein vertragsloser Zustand ein, wird das restliche Fondsvermögen paritätisch für die Weiterbildung eingesetzt.

Inkraftsetzung

Dieses Reglement tritt auf den 1. April 2014 in Kraft. Die Vertragsdauer richtet sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag.

Kaminfegermeister-Verband des Kantons Zürich

W. Zbinden

CH. Sauter

Gewerkschaft Unia Region Zürich-Schaffhausen

V. Ruoss

L. Gnos

B. Grob

Gewerkschaft Unia

V. Alleya

B. Campanello



