

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das

KAMINFEGERGEWERBE DES KANTONS ZÜRICH

abgeschlossen zwischen dem

KAMINFEGEGERMEISTERVERBAND DES KANTONS ZÜRICH

und der

GEWERKSCHAFT UNIA REGION ZÜRICH-SCHAFFHAUSEN

1. April 2014- 31. März 2017

Inhalt

Einleitung	3
Geltungsbereich, Friedenspflicht – Durchführung - Zusammenarbeit	3
Paritätische Kommission	3
Vertragsänderungen - Lohnanpassungen, Berufsarbeiten	4
Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene	4
Schwarzarbeit, Arbeitszeiten, Löhne	5
Lohnzahlung und Standgeld, Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit	6
Mittagszulagen und Aushilfsarbeiten, 13. Monatslohn, Ferien	7
Feiertagsentschädigung, Absenzentschädigung	8
Militärentschädigung	8
Unfallversicherung, Krankentaggeld-Versicherung	9
Mutterschaftsurlaub, Haftpflichtversicherung, Personalvorsorge	9
Lohnanspruch bei Tod des Arbeitnehmers	10
Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Kündigung	10
Vertragsdauer	11

Anhang:

Anhang I: Mindestlöhne	12
------------------------	----

Reglement Paritätischer Fonds im Kaminfegergewerbe des Kantons Zürich 13

Zweck und Organisation, Verwendung des Fonds	14
Geschäftsstelle, Übergangsbestimmungen	15

Einleitung

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 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 und Arbeitnehmer im Kaminfegergewerbe mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Geschäftsführer etc.
- 1.4 Das kaufmännische Personal wird gemäss den Richtlinien des Kaufmännischen Verbandes Zürich angestellt.
- 1.5 Die nachfolgenden Bestimmungen sind verbindlich unter dem Vorbehalt:
 - zwingender gesetzlicher Vorschriften;
 - der im Rahmen des Gesetzes möglichen abweichenden Abreden zu Gunsten der Arbeitnehmer (Art. 357 OR).

Art. 2 Friedenspflicht - Durchführung - Zusammenarbeit

- 2.1 Während der Vertragsdauer gilt für die vertragsschliessenden Verbände, ihre Sektionen und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 und Arbeitnehmern, 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 Kommission

- 3.1 Es wird eine Paritätische Berufskommission bestellt. Diese setzt sich aus je 3 Vertretern der vertragsschliessenden Parteien zusammen. Sie bestimmen ihre Vertreter in der Kommission selbst. Die Kommission konstituiert sich selbst.
Die Vertragsparteien können das Zusammentreten der Kommission verlangen. Diese tritt in diesem Falle innert 14 Tagen zusammen. Die Kommission beschliesst mit einfacher Mehrheit. Die Beschlüsse sind dann verbindlich, wenn mindestens ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter 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 und Arbeitnehmern von monatlich je Fr. 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 und Arbeitgebern
 - Anordnung von Lohnbuchkontrollen bei Verdacht auf Verstösse gegen den GAV. Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, welche die GAV-Verpflichtungen nicht einhalten, können mit einer Konventionalstrafe bis 30'000 CHF belegt werden. Er können Kontroll- und Verfahrenkosten erhoben werden. Genauerer 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. April 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, welche eine Berufslehre als Kaminfeger mit Erfolg absolviert haben. Der Fähigkeitsausweis ist dem Arbeitgeber vor Stellenantritt vorzuweisen.
- 5.2 Unter Kaminfegerarbeiten sind Reinigungsarbeiten an Kaminen und Feuerstellen zu verstehen, die nur von Betrieben ausgeführt werden dürfen, welche im Besitze einer kantonalen Bewilligung der GVZ sind.
- 5.3 Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf einen bezahlten Weiterbildungstag pro Jahr.

Art. 6 Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene

- 6.1 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, alle nach Erfahrung notwendigen Vorsichtsmassnahmen zu treffen, die den Verhältnissen angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, diese Anordnungen zu befolgen.
- 6.2 Dem Arbeitnehmer sind zur Verfügung zu stellen:

- heizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
- Verschliessbarer Schrank für Zivilkleider
- Toilette

- 6.3 Von der aufgewendeten Zeit für die Erstellung der Rapporte sowie für das Umkleiden, Baden oder Duschen, wird täglich eine halbe Stunde in die Arbeitszeit eingerechnet.

Art. 7 Schwarzarbeit

- 7.1 Die Übernahme von Berufsarbeiten, die seinen Arbeitgeber konkurrenzieren, auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter, ist dem Arbeitnehmer untersagt, solange er in einem Arbeitsverhältnis einem Kaminfegermeister 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 Gegen Arbeitgeber, 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 Die jeweils gültige Arbeitseinteilung muss im Betrieb angeschlagen werden. Als Überstundenarbeit wird gewertet, was die jeweilig gültige wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet. Die Arbeitszeit beginnt bei der Abfahrt im Geschäft zum ersten Objekt.
- 8.3 Der Weg von einer zur anderen Arbeitsstelle, das Anmelden der Arbeit für kommende Arbeitstage, Rapportwesen und Abrechnen gelten als Arbeitszeit.
- 8.4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die angeordnete Arbeitszeit vollumfänglich einzuhalten. Bei Nichteinhaltung der Arbeitszeit kann entsprechender Lohnabzug vorgenommen werden.
- 8.5 Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Stunde Mittagspause. Die Mittagspause ist grundsätzlich einzuhalten. Ausnahmen oder Änderungen können nach gegenseitiger Absprache gemacht werden.

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 Unter 1 jährige Berufserfahrung *
- *a1 in einem fremden Betrieb
 - *a2 im Lehrbetrieb
- B ab vollendetem 1. Jahr Berufserfahrung

C ab vollendetem 3. Jahr Berufserfahrung

D ab vollendetem 6. Jahr Berufserfahrung

E über 10 jährige Berufserfahrung

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 nächst höhere Lohnklasse.

- Das Absolvieren der Prüfung für das Meisterdiplom berechtigt zum Aufstieg in die übernächste Lohnklasse.

- Stufenanstiege über mehr als 2 Stufen können während der Vertragsdauer nicht eingefordert werden.

9.4 Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern 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 und Standgeld

10.1 Der Lohn wird in der Regel monatlich ausbezahlt. Beim Monatslohn werden pro Monat 21.5 Arbeitstage berechnet. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind Akontozahlungen einmal in der Mitte der Zahltagsperiode bis zu 80% des Lohnguthabens zu gewähren. Dem Arbeitnehmer 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 oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit 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 dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm in Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR).

11.3 Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes 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- 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 Sonntagsarbeit gilt die Zeit vom Samstag 18 bis Montag 06 Uhr. Für diese Zeit ist ein Zuschlag von 100% zu gewähren. Dasselbe gilt auch bei gesetzlichen Feier- oder Ruhetagen.

Art. 13 Mittagzulagen und Aushilfsarbeiten

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

Art. 14 13. Monatslohn

- 14.1 Die diesem Vertrag unterstellten und im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer, haben Anspruch auf einen 13. Monats-lohn. 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 Arbeitnehmer anlässlich der letzten Lohnzahlung der 13. Monatslohn pro rata temporis vergütet (8.33%).

Art. 15 Ferien

- 15.1 Den Arbeitnehmern ist jährlich folgender Ferienanspruch zu gewähren:
- | | | |
|--|------------|-------------|
| - bis zum vollendeten 20. Altersjahr: | 5 Wochen | oder 10,64% |
| - ab 21. bis 35. Altersjahr: | 4 Wochen | oder 8,33% |
| - ab 36. bis 50. Altersjahr:
gilt bei mind. 5 Jahren Betriebszugehörigkeit,
andernfalls: | 4.5 Wochen | oder 9,48% |
| | 4 Wochen | oder 8,33% |
| - ab 51. bis 65. Altersjahr oder 15 Jahre im selben Betrieb tätig: | 5 Wochen | oder 10,64% |
| - ab 51. bis 65. Altersjahr:
gilt bei mind. 5 Jahren Betriebszugehörigkeit,
andernfalls: | 5.5 Wochen | oder 11.79% |
| | 5 Wochen | oder 10,64% |
- 15.2 Bei anfälligem Stellenwechsel ohne Verschulden des Arbeitnehmers, sind die vorher geleisteten Dienstjahre für den verlängerten Ferienbezug anzurechnen.
- 15.3 Ferien dürfen nicht mit Bargeld abgegolten werden. Das Feriengeld ist bei Ferienantritt auszuzahlen (Stundenlohn).
- 15.4 Über den Antritt der Ferien hat sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber rechtzeitig zu verständigen. Wenn möglich sollen die Ferien nicht während der Berufssaison genommen werden.
- 15.5 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 am letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.
- 15.6 Wird der Arbeitnehmer 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 Ein Anspruch auf Feiertagsentschädigung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Feiertag wird nicht entschädigt, wenn der Arbeitnehmer während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt unentschuldigt nicht gearbeitet hat oder, wenn er am letzten Arbeitstag vor, oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag, unentschuldigt der Arbeit fern bleibt.

Art. 17 Absenzentschädigung

- 17.1 Den Arbeitnehmern sind folgende Absenzen zum Taglohnansatz zu vergüten:
- | | |
|--|--------|
| - Bei Verheiratung | 2 Tage |
| - Bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres | 1 Tag |
| - Bei Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage |
| - Bei Todesfall in der Familie, sofern der Verstorbene in der Familiengemeinschaft lebte (Ehefrau, Kinder, Geschwister, Eltern, Grosseltern und Schwiegereltern) | 3 Tage |
| - Sofern sie nicht in der Familiengemeinschaft lebten | 1 Tag |
| - Teilnahme an militärischen Inspektionen oder Ausmusterung | 1 Tag |
- Weitere unumgängliche Absenzen sind gemäss Art. 324a OR zu entschädigen.

Art.18 Militärentschädigung

- 18.1 Dem Arbeitnehmer werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes inklusive Zivildienst 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 einbehalten werden, sofern sie vorstehende Ansätze nicht übersteigen.

Art.19 Unfallversicherung

- 19.1 Jeder Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 hat eine Weiterversicherungsmöglichkeit gemäss Weisungen der SUVA.

Art. 20 Krankentaggeld-Versicherung

- 20.1 Der Arbeitgeber ist, in Ablösung von Art. 324a OR verpflichtet, den Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld zu versichern. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes ab 1. Krankheitstag und für die Dauer von 720 Tagen innerhalb 900 Tagen. Dem Arbeitnehmer 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 zu bezahlen. Der Arbeitnehmer beteiligt sich mit 50% an der Prämie, maximal jedoch mit 1.25% des individuellen Bruttolohnes. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird monatlich vom Lohn abgezogen.

Art. 21 Mutterschaftsurlaub

- 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 Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen d.h. fallen dem Arbeitgeber zu.

Art. 22 Haftpflichtversicherung

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

Art. 23 Personalvorsorge

- 23.1 Sämtliche diesem Verträge unterstellten Arbeitnehmer sind bei einer Personalvorsorgekasse gemäss BVG zu versichern.

- 23.2 Die Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer beginnt am Tag, an dem er 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.
- 23.4 Die Prämien werden je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer bezahlt.

Der Arbeitnehmer wird jährlich über den aktuellen Altersrentenanspruch und die aktuelle, individuelle Freizügigkeitsleistung in schriftlicher Form orientiert.

Art. 24 Lohnanspruch bei Tod des Arbeitnehmers

- 24.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben, anderen Personen denen gegenüber der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers 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 und Arbeitnehmer

- 25.1 Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer das für die Ausübung des Berufes notwendige Werkzeug in einwandfreiem Zustand zur Verfügung. Dieses Werkzeug ist vom Arbeitnehmer mit aller Sorgfalt zu verwenden.
- 25.2 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln und ihn über die auszuführenden Arbeiten deutlich zu instruieren.
- 25.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeiten fachgemäss und mit der nötigen Sorgfalt zu erledigen sowie die Tagesrapporte korrekt und genau zu führen.
- 25.4 Der Arbeitgeber händigt seinen Arbeitnehmern 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. Dienstjahr einen Monat, ab 2. - 9. Dienstjahr zwei Monate und ab 10. Dienstjahr drei Monate, jeweils auf das Ende eines Kalendermonates.
- 26.3 Für über 50-jährige Arbeitnehmer 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 Taggelderleistungen der obligatorischen Unfall- oder Krankenversicherung zustehen.

Art. 27 Vertragsdauer

- 27.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt per 1. April 2014 in Kraft und dauert bis zum 31. März 2017. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2002 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

H. Weber



Ch. Sauter



Gewerkschaft Unia Region Zürich-Schaffhausen

R. Burger

n.

Gewerkschaft Unia

R. Ambrosetti



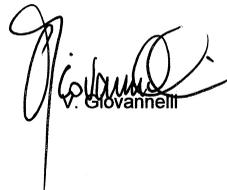
R. Schädler



A. Ferrari



B. Grob



V. Giovannelli

Anhang I, Mindestlöhne

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

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Lohnklassen	Löhne:
A Unter 1 jährige Berufserfahrung *	
*a1 in einem fremden Betrieb	Fr. 4'100.-
*a2 im Lehrbetrieb	Fr. 4'250.-
B ab vollendetem 1. Jahr Berufserfahrung	Fr. 4'600.-
C ab vollendetem 3. Jahr Berufserfahrung	Fr. 5'120.-
D ab vollendetem 6. Jahr Berufserfahrung	Fr. 5'350.-
E über 10 jährige Berufserfahrung	Fr. 5'600.-

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 Kommission 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 Kommissionsmitgliedern 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 Kommission kann bestimmte Aufgaben einem durch sie gewählte Ausschuss übertragen.

2. Verwendung des Fonds

Art. 6 Aus- und Weiterbildung

Die Fondseinnahmen stehen den Arbeitnehmern für die Weiterbildung zur Verfügung.

Rückerstattung

Rückerstattungen der Arbeitnehmerbeiträge (gem. Gesamtarbeitsvertrag Fr. 20.- pro Mt.) erfolgen jährlich nach Abschluss der Jahresrechnung durch die Unia Region Zürich-Schaffhausen. Dazu steht für organisierte Arbeitnehmer 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 Kommission 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 werden grundsätzlich nur ausgerichtet, wenn dieser 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 des KMV-ZH. Sie selbst führt das Inkasso nicht durch. Im Weiteren bestimmt die paritätische Berufskommission die Kontrollstelle, bestehend aus je einem Vertreter 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:

- Führen der Buchhaltung und Erstellen einer Verlust- und Gewinnrechnung sowie einer Bilanz.
- Vollzug der von der paritätischen Kommission gefassten Beschlüsse.
- Begleichen der Rechnungen und Auszahlung der Rückvergütungen.
- Anlage des Vermögens nach den Weisungen der paritätischen Kommission.

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 Kommission entsprechen. Sie hat der paritätischen Kommission 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.

Kaminfegermeister-Verband des Kantons Zürich

H. Weber



Gewerkschaft Unia Region Zürich-Schaffhausen

R. Burger

n.
Gewerkschaft Unia
R. Ambrosetti

CH. Sauter



R. Schädler



A. Ferrari




B. Grob



V. Giovannelli

Für Notizen

Für Notizen

Für Notizen

Für Notizen