

# **GESAMTARBEITSVERTRAG**

**2026-2029**

## **FÜR DAS KAMINFEGERGEWERBE IM KANTON WALLIS**

vom 1. Januar 2026

zwischen

**DEM WALLISER KAMINFEGERMEISTERVERBAND (WKMV)**

einerseits und

**DER GEWERKSCHAFT UNIA**

andererseits

## INHALTSVERZEICHNIS

## SEITE

<b>I. VETRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH .....</b>	<b>4</b>
Vertragszweck.....	4
Geltungsbereich.....	4
<b>II. ANSTELLUNG, PROBEZEIT UND ENTLASSUNG .....</b>	<b>4</b>
Anstellung und Probezeit.....	4
Kündigungsfrist .....	5
Kündigung zur Unzeit.....	5
Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle .....	6
Tod des Arbeitgebers.....	6
Tod des Arbeitnehmers.....	7
<b>III. ARBEITSZEIT .....</b>	<b>7</b>
Arbeitszeitbestimmungen.....	7
<b>IV. LOHN, DREIZEHNTER MONATSLOHN UND LOHNZUSCHLÄGE.....</b>	<b>8</b>
Lohn .....	8
Dreizehnter Monatslohn.....	9
Lohnzuschläge.....	9
<b>V. SPESEN UND MITTAGESSENSENTSCHÄDIGUNG.....</b>	<b>10</b>
Spesen .....	10
Mittagessensentschädigung .....	10
<b>VI. FERIEN, FEIERTAGE UND BEZAHLTE ABSENZEN .....</b>	<b>11</b>
Ferien .....	11
Bezahlte Feiertage .....	11
Absenzenentschädigungen .....	11
<b>VII. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND ARBEITNEHMERS</b>	<b>12</b>
Pflichten des Arbeitgebers.....	12
Pflichten des Arbeitnehmers .....	13
Verbot unerlaubter Arbeit .....	13
<b>VIII. VERSICHERUNGEN .....</b>	<b>14</b>
Unfallversicherung .....	14
Krankentaggeldversicherung .....	15

Haftpflichtversicherung .....	15
Personalvorsorge .....	15
Berufliche Vorpensionierung .....	15
<b>IX. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINESAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG ..</b>	<b>16</b>
Arbeitsfrieden .....	16
Gemeinsame Durchführung.....	16
<b>X. PARITÄTISCHE BERUFSSKOMMISSION .....</b>	<b>16</b>
Bestellung.....	16
Organisation.....	17
Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK .....	17
<b>XI. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE SOWIE KONVENTIONALSTRAFEN.....</b>	<b>18</b>
Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.....	18
Konventionalstrafen.....	18
Inkasso und Verwaltung.....	19
<b>XII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>19</b>
Dauer des GAVt.....	19
Vertragsänderung .....	19
Kündigung .....	20
Wohlerworbene Rechte und Arbeitsbedingungen .....	20

## **I. VETRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH**

### **Art. 1**

#### **Vertragszweck**

Die unterzeichneten Vertragsparteien schliessen den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag ab, um eine loyale und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.

### **Art. 2**

#### **Geltungsbereich**

1. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für Betriebe des Kaminfegergewerbes, die hauptsächlich oder nebenbei Kaminfegerarbeiten verrichten lassen oder ausführen.
3. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das gesamte Personal aller unterstellten Unternehmen. Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen (Ehegatte und direkte Verwandte in auf- und absteigender Linie), höhere Kader, Fach- und Verwaltungspersonal, kaufmännisches Personal und Reinigungspersonal sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung sind dem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt.

## **II. ANSTELLUNG, PROBEZEIT UND ENTLASSUNG**

### **Art. 3**

#### **Anstellung und Probezeit**

1. Die Arbeitgeber dürfen nur qualifizierte Kaminfegergesellen einstellen, die über ein Diplom verfügen, das die Beendigung der dreijährigen Lehre und das erfolgreiche Bestehen der Kaminfegerlehrabschlussprüfung belegt. Diese Bestimmungen gelten, wenn es keinen Mangel an Arbeitskräften gibt.

2. Die ersten drei Monate der geleisteten Arbeit gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann der Einzelarbeitsvertrag von beiden Vertragsseiten mit einer Frist von einer Woche auf Ende einer Woche gekündigt werden.

#### **Art. 4**

##### **Kündigungsfrist**

1. Nach Ablauf der Probezeit muss die Auflösung des Arbeitsvertrages schriftlich mit eingeschriebenem Brief erfolgen oder der Kündigende muss sich den Erhalt des Kündigungsschreibens schriftlich quittieren lassen.
2. 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.
3. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

#### **Art. 5**

##### **Kündigung zur Unzeit**

###### **A) Durch den Arbeitgeber**

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während vier Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat;
  - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch 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 und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
  - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2. Die Kündigung, die während einer der im vorhergehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin 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.

## **B) Durch den Arbeitnehmer**

- 1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 5 Buchstabe A angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 2. Artikel 5 Buchstabe A Absatz 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

## **Art. 6**

### **Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht; ausserdem hat er nach Ermessen des Richters Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d OR).

## **Art. 7**

### **Tod des Arbeitgebers**

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

2. Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmer kann jedoch angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

### **Art. 8**

#### **Tod des Arbeitnehmers**

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
2. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn vom Todestag an den überlebenden Ehegatten, an die minderjährigen Kinder oder bei Fehlen dieser Erben an andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, zu entrichten. Der Lohn ist vom Todestag an gerechnet für einen weiteren Monat und bei mehr als fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate zu zahlen.

## **III. ARBEITSZEIT**

### **Art. 9**

#### **Arbeitszeitbestimmungen**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, d. h. 8,4 Stunden pro Tag. Die Zeit zwischen dem Verlassen der Werkstatt und der Rückkehr zur Werkstatt (inklusive Zeit für das Duschen und das Erstellen des Arbeitsrapports) gilt als effektive Arbeitszeit. Die Pausen und die Essenspause am Mittag sind nicht in der Arbeitszeit inbegriffen.
2. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vorgenommen. Änderungen der Arbeitszeit können nur in ganz genau festgelegten Fällen (Notfälle usw.) und im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgenommen werden.
3. Arbeitnehmer müssen die festgesetzten Arbeitszeiten einhalten. Im Falle eines ungerechtfertigten Fernbleibens vom Arbeitsplatz kann der Arbeitgeber den Lohn entsprechend der gefehlten Zeit kürzen.
4. Sollte ein Arbeitnehmer zur Verrichtung seiner Arbeit verhindert sein, so muss er dies unverzüglich dem Arbeitgeber melden.

5. Für die Arbeitszeiterfassung gelten die Bestimmungen von Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG).

#### IV. LOHN, DREIZEHNTER MONATSLOHN UND LOHNZUSCHLÄGE

##### Art. 10

##### Lohn

1. Die nachstehenden Ansätze dürfen nicht unterschritten werden. Im Falle markant ungenügender Fähigkeiten oder Leistungen eines Arbeitnehmers dürfen die Ansätze ausnahmsweise unterschritten werden. Die entsprechende Lohnvereinbarung ist schriftlich festzuhalten und sie muss der paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

	pro Monat	pro Stunde
<b>Lohnklasse A</b> Qualifizierter Arbeiter (im 1. Jahr der Berufspraxis)	Fr. 4 800.00	Fr. 26.30
<b>Lohnklasse B</b> Qualifizierter Arbeiter (ab dem 2. Jahr der Berufspraxis)	Fr. 5 200.00	Fr. 28.45
<b>Lohnklasse C</b> Qualifizierter Arbeiter nach 5 Jahren Berufspraxis	Fr. 5 700.00	Fr. 31.20
<b>Lohnklasse D</b> Qualifizierter Arbeiter mit 10 Jahren Berufspraxis	Fr. 5 900.00	Fr. 32.30
<b>Lohnklasse E</b> Arbeiter mit eidg. Meisterdiplom	Fr. 6 100.00	Fr. 33.40
<b>Lohnklasse F</b> Arbeiter ohne Führerausweis, Umweltzertifikat der ARPEA oder eines Zertifikats G 205.	Die Löhne der Klassen A, B, C, D und E können um 10 % gekürzt werden.	



2. Der Lohn muss spätestens am letzten Tag des Monats ausbezahlt werden.
3. Die unter Art. 1 erwähnten Löhne sind zum Stand von 107,0 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise indexiert (Basis Dezember 2020 = 100).
4. Die Mindestlöhne werden gemäss der Erhöhung in der Verordnung 540.101, Anhang 2 indexiert. Die Gewerkschaften behalten sich das Recht vor, eine Lohnverhandlung zu fordern. Die Reallöhne unterstehen keiner Erhöhungspflicht, selbst bei einer Indexierung der Mindestlöhne oder einer Tarifierung.
5. Die für den Arbeitnehmer besseren Entlohnungstarife als die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag bleiben vorbehalten.
6. Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf der Basis des Monatsgehalts geteilt durch 182,7 Stunden pro Monat. Zur Berechnung des Tageslohnes wird der Monatslohn durch 21,75 Arbeitstage geteilt.
7. Die Indexierung der Mindestlöhne wird nur bis zum Höchstlohn der Kategorie E angewendet. Oberhalb der Deckelung für die Kategorie E ist keine automatische Anhebung erforderlich.

## **Art. 11**

### **Dreizehnter Monatslohn**

1. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf den 13. Monatslohn am Ende des Jahres. Dieser entspricht 8,33 % des jährlichen Bruttogehalts.
2. Arbeitnehmer, die nicht während des ganzen Jahres beschäftigt sind, erhalten bei einer Mindestanstellung von zwei Monaten pro rata temporis 8,33 % des Bruttogehalts. Wenn ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jeweils regelmässig vor Ende des Jahres beendet, so erhält er seinen Anteil des dreizehnten Gehalts mit dem letzten ausbezahlten Lohn.

## **Art. 12**

### **Lohnzuschläge**

1. Die vom Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber geleisteten Überstunden werden im Einvernehmen mit den Beteiligten wie folgt abgegolten:

- a) entweder durch die Bezahlung eines Zuschlags von 25 % auf den Stundenlohn;
  - b) oder durch Ausgleichen der Überstunden durch Freizeit.
- 2. Samstagsarbeit muss mit einem Zuschlag von 25 % entlöhnt werden.
- 3. Nachtarbeit (20:00 bis 6:00 Uhr) muss mit einem Zuschlag von 50 % entschädigt werden.
- 4. Für Sonntags- oder Feiertagsarbeit muss ein Zuschlag von 100 % bezahlt werden.

## **V. SPESEN UND MITTAGESSENSCHÄDIGUNG**

### **Art. 13**

#### **Spesen**

Arbeitgeber, die weder Arbeitskleider noch Schuhe zur Verfügung stellen, entrichten mit dem Lohn pro Arbeitstag einen Beitrag von Fr. 3.00. Somit wird der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer immer einwandfreie Arbeitskleidung tragen.

### **Art. 14**

#### **Mittagessensentschädigung**

Ist der Arbeitsort weiter als 8 km von der Werkstatt entfernt, bezahlt der Arbeitgeber pro ganzen Arbeitstag eine pauschale Mittagessensentschädigung von Fr. 19.00 im Jahr 2022, Fr. 20.00 im Jahr 2023, Fr. 21.00 im Jahr 2024 und Fr. 22.00 im Jahr 2025. Anstelle der Bezahlung einer Mittagessenspauschale kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch mit einer warmen Mahlzeit versorgen. Wenn der Arbeitnehmer auf die ihm vorgeschlagene warme Mahlzeit ohne berechtigte Gründe verzichtet, ist ihm keine Entschädigung geschuldet.

## **VI. FERIEN, FEIERTAGE UND BEZAHLTE ABSENZEN**

### **Art. 15**

#### **Ferien**

1. Jeder Arbeiter hat Anrecht auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Nach dem vollendeten 58. Altersjahr haben Arbeiter Anrecht auf 6 Wochen Ferien pro Jahr.
2. Ist der Arbeitnehmer weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt, so wird der Ferienanspruch entsprechend der geleisteten Arbeitszeit angerechnet. Vorbehalten bleibt Art. 329b des Obligationenrechts (OR) betreffend Kürzung des Ferienanspruchs.
3. Die Ferien werden nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber festgelegt.

### **Art. 16**

#### **Bezahlte Feiertage**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Feiertage:  
Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis und Weihnachten.
2. Tages- oder Stundenlohnempfänger haben Anrecht auf Bezahlung, sofern diese Feiertage auf einen Arbeitstag fallen.
3. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Bezahlung der Feiertagsentschädigung, wenn er am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag der Arbeit unerlaubterweise ferngeblieben ist.

### **Art. 17**

#### **Absenzenentschädigungen**

Ein Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage:

- a) drei Tage bei einem Todesfall in der Familie (Ehegatte, Elternteil, Kind des Arbeitnehmers und Geschwister)

- b) einen Tag bei weiteren Todesfällen (Schwägerin, Schwager, Grosselternteil)
- c) zwei Tage bei Heirat des Arbeitnehmers
- d) zehn Tage Vaterschaftsurlaub nach dem gesetzlichen Grundsatz
- e) einen Tag bei einem Umzug des Arbeitnehmers (einmal alle 3 Jahre) nach einem Arbeitsjahr
- f) zwei Tage pro Jahr für Weiterbildung
- g) einen Tag pro Jahr für den Gesamtarbeitsvertrag

## **VII. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND ARBEITNEHMERS**

### **Art. 18**

#### **Pflichten des Arbeitgebers**

1. Im Sinne von Art. 328 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten. Er gibt ihm alle nötigen Hinweise, um die übertragenen Aufgaben zu erledigen, die ihm aufgrund seiner Fähigkeiten und seiner Persönlichkeit aufgetragen wurden.
2. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zur gegebenen Zeit das benötigte Werkzeug und Material sowie die erforderlichen Unterlagen zur optimalen Erledigung der ihm übertragenen Aufgaben zur Verfügung.
3. Die zur Instandsetzung und Rückgabe des Materials benötigte Zeit wird dem Arbeitnehmer als Arbeitszeit abgegolten. Ausserdem werden vom Arbeitnehmer gemeldete Defekte an Werkzeug und technischen Geräten vom Arbeitgeber schnellstmöglich behoben.
4. Der Arbeitgeber wird die Einhaltung der Massnahmen zur Unfallverhütung strengstens beaufsichtigen und in der Werkstatt eine kleine Apotheke mit Erste-Hilfe-Material zur Verfügung stellen.
5. Wenn ein Tätigkeitsbereich oder Aktivitäten von einem neuen Arbeitgeber übernommen werden, wird nach Art. 333 OR gehandelt.

## **Art. 19**

### **Pflichten des Arbeitnehmers**

1. Der Arbeitnehmer muss die Interessen des Arbeitgebers wahren und insbesondere gegenüber den Kunden freundlich auftreten.
2. Der Arbeitnehmer erledigt die ihm durch seinen Arbeitgeber oder dessen Vertreter übertragenen Aufgaben sorgfältig und effizient. Nach Art. 321e OR ist er für dem Arbeitgeber zugefügte Schäden infolge der Nichteinhaltung von empfangenen Weisungen verantwortlich.
3. Mit dem ihm anvertrauten Werkzeug und Fahrzeug ist fachmännisch umzugehen und dieselben sind jeweils für den folgenden Arbeitstag in gebrauchsfähigem Zustand zu halten.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Berufskenntnisse in den Dienst des Betriebes und des vorbeugenden Brandschutzes zu stellen. Insbesondere sind festgestellte Mängel an Feuerungsanlagen oder sonstige feuergefährlichen Zustände dem Arbeitgeber ungesäumt schriftlich zu melden. Wo spezielle kantonale Vorschriften bestehen, sind diese einzuhalten.
5. Dem Arbeitgeber ist von Missgeschicken und ihren Folgen unverzüglich Kenntnis zu geben.
6. Der Arbeitnehmer trägt gemäss den SUVA-Normen geeignete Berufskleidung und Schuhe sowie die persönliche Schutzausrüstung (PSA). Der Arbeitnehmer erhält diese in gutem Zustand. Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
7. Der Arbeitnehmer befolgt bei der Berufsausübung die gesetzlichen Bestimmungen, er behandelt alle Berufs- und Geschäftsinteressen vertraulich und er hält sich strikt an das Berufsgeheimnis.
8. Haus- und Betriebsordnung des Arbeitgebers sind einzuhalten, sofern sie in schriftlicher Form, gut sichtbar angeschlagen sind. Die Haus- und Betriebsordnung darf nicht im Widerspruch zum Arbeitsvertrag stehen.

## **Art. 20**

### **Verbot unerlaubter Arbeit**

1. Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder

unentgeltlich leisten, ganz gleich, ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.

2. Verstösst ein Arbeitnehmer auf schwerwiegende Weise und/oder zum wiederholten Male gegen das unter Abs. 1 definierte Verbot, liefert er damit seinem Arbeitgeber, der ihn vorgängig schriftlich verwarnt hat, einen wichtigen Grund, ihn fristlos zu entlassen.
3. Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das Verbot unerlaubter Arbeit, wird er in Anwendung von Art. 32 mit einer Konventionalstrafe belegt.
4. Ein Arbeitgeber, der gegen Entgelt oder unentgeltlich unerlaubte Arbeit ausführen lässt oder sie begünstigt, wird im Sinne von Art. 32 mit einer Konventionalstrafe belegt.
5. Regelmässige Kontrollen zur Aufdeckung von unerlaubten Arbeiten fallen in den Kompetenzbereich der paritätischen Berufskommission. Bei Verdacht auf Schwarzarbeit ist der zuständigen Behörde Meldung zu erstatten.

## **VIII. VERSICHERUNGEN**

### **Art. 21**

#### **Unfallversicherung**

1. Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) versichert.
2. Das Taggeld wegen Unfall wird gemäss den Weisungen der SUVA ausbezahlt.
3. Die Arbeitnehmer sind im Sinne von Art. 91 UVG auf ihre Kosten gegen Nichtberufsunfälle versichert.
4. Die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung endet grundsätzlich mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. Der Arbeitnehmer hat eine Weiterversicherungsmöglichkeit gemäss Weisungen der SUVA.

## **Art. 22**

### **Krankentaggeldversicherung**

1. Der Arbeitgeber muss für seine Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 80 % des Lohns ab dem dritten Krankheitstag. Jeder Arbeitnehmer ist der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung angeschlossen. Die Leistungen gelten für 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.
2. Die Kosten für die Versicherungsprämie werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer je zur Hälfte geteilt.
3. Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) sowie die etwaige kantonale Gesetzgebung.

## **Art. 23**

### **Haftpflichtversicherung**

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich, ihre Arbeitnehmer und Lehrlinge für Schäden gegenüber Drittpersonen zu versichern.

## **Art. 24**

### **Personalvorsorge**

Sämtliche Arbeiter müssen einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der Vorpensionierungskasse der Kaminfeger in Aarau, welcher der WKMV angeschlossen ist.

## **Art. 25**

### **Berufliche Vorpensionierung**

Sämtliche Arbeitnehmer müssen einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der beruflichen Vorpensionierungskasse (RETAVAL) und die Gegenstand eines separaten Abkommens sind.

## **IX. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINESAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG**

### **Art. 26**

#### **Arbeitsfrieden**

1. Jede einzelne Vertragspartei verpflichtet sich, sämtliche Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und allfällige Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien genau einzuhalten.
2. Für die Vertragsparteien, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gilt die absolute Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahmen wie Streiks und Aussperrungen
3. Ferner verpflichten sich die vertragschliessenden Verbände, während der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages und während drei Monaten nach dessen Ablauf jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

### **Art. 27**

#### **Gemeinsame Durchführung**

Gemäss Art. 357b OR können die Vertragsparteien von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Einhaltung des vorliegenden Vertrages verlangen. Sie beauftragen die Paritätische Berufskommission, diesem Recht Geltung zu verschaffen. Letztere kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, vor Ort die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages zu kontrollieren.

## **X. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION**

### **Art. 28**

#### **Bestellung**

1. Es wird eine paritätische Berufskommission (nachstehend PBK genannt) bestellt, die sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzt.



2. Die PBK wählt alle fünf Jahre einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgebervertreter, so ist der Vizepräsident ein Arbeitnehmervertreter und umgekehrt.
3. Die PBK bestimmt ihren Sekretär.
4. Die PBK wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.

## **Art. 29**

### **Organisation**

Die PBK organisiert sich auf der Grundlage von Statuten und eines Reglements eigenständig.

## **Art. 30**

### **Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK**

1. Der PBK obliegen folgende Aufgaben:
  - a) sie überwacht die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
  - b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
  - c) sie überwacht die Verwaltung der Kasse der PBK;
  - d) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 31) ein und verwaltet sie;
  - e) sie verhängt Konventionalstrafen (Art. 32), zieht diese ein – notfalls auch auf gerichtlichem Weg – und ist zuständig für deren Verwaltung;
  - f) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert die Kurse der beruflichen Weiterbildung;
  - g) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
  - h) sie ist die zuständige Stelle im Kampf gegen unerlaubte Arbeit.
2. Der Arbeitgeber unterstützt die Mandatsausübung der PBK-Mitglieder und gewährt die dafür notwendigen freien Tage. Den Arbeitnehmern, die

Mitglied der PBK sind, darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit im Rahmen ihres Amtes als Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen deswegen andere Nachteile erwachsen.

## **XI. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE SOWIE KONVENTIONALSTRAFEN**

### **Art. 31**

#### **Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge**

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die Vollzugs- und Weiterbildungskosten erhoben:
  - a) Arbeitgeber: 0,2 % der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens 30. Juni eines jeden Jahres zu entrichten;
  - b) Arbeitnehmer: von jedem AHV-pflichtigen Lohn wird 0,8 % zurückbehalten.
2. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
  - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs des Gesamtarbeitsvertrages;
  - b) zur beruflichen Weiterbildung.
3. Die Kasse der PBK wird von ihrem Sekretariat geführt. Es ist von einer Treuhandfirma zu überprüfen, ob die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtig eingezogen worden sind.

### **Art. 32**

#### **Konventionalstrafen**

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 10'000.00 für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.
2. Bei einer Verletzung des Verbots unerlaubter Arbeit kann der Arbeitnehmer mit einer Busse bis zu Fr. 500.00 pro Verstoss belegt werden; der Arbeitgeber kann mit einer Busse bis zu Fr. 1'000.00 pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Verstoss belegt werden.

3. Im Wiederholungsfall oder bei einer schweren Verletzung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages können diese Beträge verdoppelt werden.
4. Die Bussen und Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern deckt einen Teil der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages.

### **Art. 33**

#### **Inkasso und Verwaltung**

1. Das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Konventionalstrafen obliegt der PBK.
2. Die PBK muss über die Einnahmen an Beiträgen und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie erstellt für die Unterzeichnerorganisationen jährlich eine Präsentation der Jahresrechnung.

## **XII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Art. 34**

#### **Dauer des GAV**

1. Das vorliegende Abkommen tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2029 gültig.
2. Wird der Vertrag nicht fristgerecht (Artikel 36) gekündigt, so verlängert sich der Vertrag jeweils um ein weiteres Jahr und danach wieder um ein weiteres Jahr usw.

### **Art. 35**

#### **Vertragsänderung**

1. Die Vertragsparteien behalten sich vor, während der Gültigkeitsdauer des vorliegenden Vertrages über Änderungen der Vertragsbestimmungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

2. Die Vertragsänderungen sind zwingend anwendbar. Sie treten mit ihrer Bekanntgabe in Kraft.

### **Art. 36**

#### **Kündigung**

1. Jede Unterzeichnerpartei des GAV kann mit Wirkung für die andere Unterzeichnerpartei den GAV per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten auf den 31. Dezember hin kündigen. Die Kündigung kann zum ersten Mal per 31. Dezember 2029 erfolgen.
2. Die Partei, die den Gesamtarbeitsvertrag kündigt, muss im Hinblick auf dessen Erneuerung bis spätestens einen Monat nach Kündigung allfällige Änderungsvorschläge präsentieren.

### **Art. 37**

#### **Wohlerworbene Rechte und Arbeitsbedingungen**

Die wohlerworbenen Rechte und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sind nach Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrags gewährleistet.

Die französische Fassung ist massgebend.

So unterzeichnet in Sitten in zwei Exemplaren am 28. November 2025.

## **VERTRAGSPARTEIEN**

### **Für den Walliser Kaminfegermeisterverband**

Der Präsident:

Florent Mariaux

Die Sekretärin:

Nadine La Sala

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Die Nationale Präsidentin:

Vania Alleva

Der Nationale Sektorleiter:

Bruna Campanello

Der Regionalsekretär:

Blaise Carron

Der Sektorleiter:

Serge Aymon