

Gesamtarbeitsvertrag

für das Kaminfegergewerbe
des Kantons Bern

Gesamtarbeitsvertrag

für das Kaminfegergewerbe des Kantons Bern

Zwischen dem Bernischen Kaminfegermeister-Verband und dem Kantonal-bernischen Kaminfegergesellenverband als Untergruppe der UNIA wird nachstehender Vertrag abgeschlossen.

Einleitung

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

Art. 1

Zweck- und Geltungsbe- reich

1. Der Vertrag bezweckt durch die Regelung der Arbeitsverhältnisse die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den vertragschliessenden Parteien zur Wahrung der gemeinsamen Berufsinteressen

2. Der GAV gilt für sämtliche Mitglieder des BKV und die von diesen beschäftigten Arbeitnehmenden, die Mitglied des Kantonal-bernischen Kaminfegergesellenverbandes sind. Generell ausgenommen von der Anwendung des GAV sind das kaufmännische Personal und die Lernenden.

Im Übrigen gelten die orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen gemäss vorliegendem GAV für sämtliche im Kanton Bern konzessionierten Kaminfegerinnen und Kaminfeger. Denn die Konzessionsinhaber verpflichten sich gestützt auf Art. 20 der Feuerschutz- und Feuerwehrverordnung FFV im Rahmen der Konzessionserteilung, die orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten (Selbstdeklaration). Ebenfalls verpflichten sich die Konzessionäre bei der jährlichen Selbstdeklaration gegenüber der GVB (Art. 3.1) die orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen gemäss GAV für das Kaminfegergewerbe einzuhalten.

Art. 2

1. Die Bestimmungen dieses Vertrages sind rechtsverbindlich vereinbart für das ganze Gebiet des Kantons Bern
2. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz).

Art. 3

Pflichten der Vertrags- parteien und ihrer Mitglieder

Die Parteien verpflichten sich, die gemeinsamen Berufsinteressen zu wahren. Sie und jedes einzelne ihrer Mitglieder verpflichten sich, sämtliche Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und allfälliger Verbandsvereinbarungen genau einzuhalten. Während der Dauer dieses Vertrages gilt die absolute Friedenspflicht.

Art. 4

Anstellung/ Kündigung

1. Die Arbeitgeber (Konzessionsinhaber) dürfen gemäss Art. 20 der Feuerschutz- und Feuerwehrverordnung des Kantons Bern nur Mitarbeitende beschäftigen, welche die Kaminfegerabschlussprüfung erfolgreich bestanden haben oder über eine gleichwertige Ausbildung verfügen. Die Gleichwertigkeit richtet sich nach den vom SBFI anerkannten Berufen.
2. Der 1. Monat eines Dienstverhältnisses gilt als Probezeit, während welcher dieses jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden kann.

3. Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit und bis zum Ablauf des ersten Dienstjahres: ein Monat;
vom 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr: 2 Monate;
ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate;
Es darf nur schriftlich auf Ende eines Monats gekündigt werden. Wird die Lehrzeit und die daran anschliessende Arbeitszeit im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

Art. 5

Kündigungs- beschränk- ungen

1. Der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a). während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivildienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
 - b). während einer völligen oder teilweisen Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall eintritt und dies während:
 - 30 Tagen (Kalendertage) im ersten Dienstjahr;
 - 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr;
 - 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr;
 - c). während der gesamten Schwangerschaft sowie in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d). in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmer für eine Hilfsaktion im Ausland;
 - e). für weitere Kündigungsbeschränkungen wird auf Art. 334-337d OR verwiesen;
2. Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen 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 bis zum nächstfolgenden Endtermin fortgesetzt.
3. 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 Absatz 1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Absatz 2 ist entsprechend anwendbar.
4. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 6

Arbeitszeit

1. Die jährliche Jahresstundenzahl beträgt 2184 Stunden Soll-Arbeitszeit, inkl. Ferien und Feiertagen.
2. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Std.
Die minimale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Std.
3. Die Einteilung der Tagesarbeit und der Arbeitszeit ist Sache jedes einzelnen Arbeitgebers.
4. Müssen in der Zeit des grössten Arbeitsanfalles Überstunden geleistet werden, können diese gemäss Art. 12 kompensiert werden.
5. Die Arbeit beginnt am Morgen mit der Abfahrt zum ersten Objekt und endet mit der Ankunft am Firmensitz resp. dem Duschen.

6. Nebst der geleisteten Arbeitszeit gilt als Arbeitszeit:

- a) die Fahrt zum ersten Objekt
- b) der Wechsel von einer zur anderen Arbeitsstelle
- c) von der Fahrzeit am Mittag max. 20 Min. (Hin- und Rückfahrt zusammen)
- d) das Anmelden der Arbeit für kommende Arbeitstage
- e) Rückfahrt vom letzten Objekt zum Firmensitz
- f) das Rapportwesen und
- g) das Abrechnen
- h) für das Duschen werden 15 Minuten als Arbeitszeit angerechnet

7. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die angeordnete Arbeitszeit voll einzuhalten. Wird die Arbeitszeit nicht eingehalten, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.

8. Die Mittagspause ist einzuhalten. Ausnahmen ordnet der Arbeitgeber an.

Art. 7

Lohn

1. Die Arbeitnehmer werden im Monatslohn entlohnt.
2. Die Lohnansätze werden im im Anhang 1 Lohn- und Entschädigungsregulativ zum Gesamtarbeitsvertrag geregelt.
3. Arbeitnehmer, die nicht die normale Arbeitsleistung erbringen, können im beidseitigen Einverständnis und unter schriftlicher Kenntnissgabe an die Vertragsparteien ausserhalb der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnnormen entlohnt werden.

Art. 8

13. Monatslohn

1. Dem Arbeitnehmer wird auf Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn ausgerichtet. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis.
2. Bei Streitfällen über die Berechnung des durchschnittlichen Monatseinkommens entscheidet die Berufskommission endgültig.

Art. 9

1. Der diesem GAV zu Grunde liegende Indexstand der Konsumentenpreise wird im Anhang 1 Lohn- und Entschädigungsregulativ zum GAV festgehalten.

Art. 10

Festtags- und Absenzenentschädigung

Die folgenden Tage gelten als bezahlte Fest- und Absenztage:

- | | |
|---------------|-----------------|
| - Neujahr | - Auffahrtstag |
| - 2. Januar | - Pfingstmontag |
| - Karfreitag | - Weihnachtstag |
| - Ostermontag | - 26. Dezember |
| - 1. August | |

Folgende bezahlte Absenztage werden gewährt:

- | | |
|--|--------|
| - bei Verheiratung des Arbeitnehmer | 2 Tage |
| - bei Todesfall in der Familie (LebenspartnerIn
Kinder, Eltern, Geschwister, Schwiegereltern) bis | 3 Tage |
| - bei Umzug (1 x innerhalb eines Jahres) | 1 Tag |

Art. 11

Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlungen finden alle Monate statt und werden bis spätestens am 25. des laufenden Monats ausbezahlt.
2. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine detaillierte und datierte Lohnabrechnung auszuhändigen.

Art. 12

Ueberzeitarbeit

1. Für Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 50 Prozent und für Sonntagsarbeit ein solcher von 100 Prozent bezahlt. Als Nachtarbeit gilt Arbeit, die in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr geleistet werden muss. Sie ist vom Arbeitgeber nur in dringenden Fällen anzusetzen und ist bewilligungspflichtig.
2. Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist eine Kompensation durch Freizeit nicht möglich, wird die Überzeit mit 25% Zuschlag ausbezahlt. Gegenseitig vereinbarte Arbeitszeitverlegung gilt nicht als Überzeit.
3. Müssen am Samstagnachmittag Arbeiten ausgeführt werden, so ist der Samstagnachmittag mit einem Überzeitzuschlag von 50 Prozent auf den Lohn zu bezahlen. Bei normaler, nicht vom Kunden bestellter Überzeitarbeit an Samstagnachmittagen sind die vorstehenden Bestimmungen des Art. 12 massgebend.
4. Für die Berechnung der Nacht-, Sonntags- und Überzeitzuschläge gilt der Monatslohn als Grundlage. Müssen diese Entschädigungen nach Stunden berechnet werden, so wird der Monatslohn durch 182 Stunden geteilt.
5. Nacht- und Sonntagsarbeit werden nur dann entschädigt, wenn der Arbeitgeber oder ein von ihm ausdrücklich bevollmächtigter Arbeitnehmer diese als notwendig angeordnet hat oder der Nachweis erbracht ist, dass durch besondere Verhältnisse bei der Arbeit verzögernde Schwierigkeiten aufgetreten sind und nicht Selbstverschulden vorliegt.

Art. 13

Militärdienst- entschädigung

1. Den Arbeitnehmern werden die Lohnausfälle, die ihnen während des normalen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes (inkl. RS und Kaderschulen) erwachsen, wie folgt vergütet:
 - a) während der Rekrutierung, der Rekrutenschule, der Zivildienst Grundausbildung und Ersatzdienst Rekrutenschule 80%
 - b) während allen anderen Dienstleistungen 100%
- c) Berechnungsgrundlage stellt der vordienstlich massgebende Lohn dar.
2. Die EO/MEK-Entschädigungen sind beitragspflichtig bei AHV, IV, EO und ALV, die MEK-Entschädigung allein bei der SUVA (BU und NBU).
3. Die Entschädigung wird unter Anrechnung der gesetzlichen Erwerbsausfall-Entschädigung (EO) ausbezahlt. Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist und kein seitens des Arbeitnehmers gekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.
4. Insoweit es das militärische Schultableau zulässt, sind RS und Beförderungsdienste in Absprache mit dem Arbeitgeber zu absolvieren.

5. Bleibt der Dienstpflichtige nach der Lehre auf dem Kaminfegerberuf, gilt die Lehrzeit als Arbeitsverhältnis.

Art. 14

Dampf-, Strahlungs- und Überdruckkessel

Wird an oder in einem Dampf-, Strahlungs- und Überdruckkessel gearbeitet, erhalten die Arbeitnehmer eine Zwischenverpflegung und einen Lohnzuschlag von 25%.

Art. 15

Ferien

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- bis vollendetes 49. Altersjahr 5 Wochen
- ab 50. Altersjahr 6 Wochen

1. Über den Antritt der Ferien hat sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber rechtzeitig zu verständigen.

Art. 16

Auswärtige Arbeiten

Gemäss Anhang 1 Lohn- und Entschädigungsregulativ zum GAV.

Art. 17

Aushilfsarbeiten

Wird ein Arbeitnehmer zur Aushilfe von einem Arbeitgeber weiter plaziert, so soll er grundsätzlich nicht schlechter gestellt sein, als wenn er am Domizil des Arbeitgebers beschäftigt wird.

Art. 18

Fahrzeug- und Kleiderentschädigung

Gemäss Anhang 1 Lohn- und Entschädigungsregulativ zum GAV.

Art. 19

Personalvorsorgekasse

1. Die Arbeitnehmer sind gem. BVG Art. 11 + 48 und OR 331 an eine Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.
2. Die Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer beginnt am Tag, an dem er, aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen; frühestens aber am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres.
3. Die Pflicht zur Versicherung liegt beim Arbeitgeber.
4. Die Prämien werden je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer bezahlt. Sie werden durch die individuelle Anschlussvereinbarung geregelt.

Art. 20

Unfallversicherung

1. Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Unfallversicherung versichert.
2. Das Unfallgeld wird gemäss Weisungen der SUVA, sofern keine Beanstandung vorliegt, Ende Monat mit dem Lohn ausbezahlt.

3. Die Arbeitnehmer sind im Sinne des Art. 91 des UVG auf ihre Kosten gegen Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
4. Die obligatorische Versicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.
Der Arbeitnehmer hat eine Weiterversicherungsmöglichkeit gemäss Weisungen der SUVA.

Art. 21

Kranken- Taggeld- versicherung

1. Der Arbeitgeber hat, die Pflicht zur Lohnfortzahlung von 80% bei Krankheit ab dem 1. Tag. Die Prämien der Taggeldversicherung bei Krankheit sind vom Arbeitgeber geschuldet.
2. Jeder Arbeitnehmer ist einer Kollektivversicherung für Taggeld anzuschliessen. Die Leistungen gelten für 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.
3. Zusätzliche Leistungen bei Krankheit und Unfall, bis zu 100% des SUVA-Lohnes können versichert werden. Die zusätzlichen Prämien gehen jedoch zu Lasten des Angestellten.

Art. 22

Haftpflcht- versicherung

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

Art. 23

Arbeitnehmer- schutz und Arbeitshygiene

1. Können Unfall- und Gesundheitsgefahren durch technische oder organisatorische Maßnahmen nicht oder nicht vollständig ausgeschlossen werden, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zumutbare persönliche Schutzausrüstungen (PSA), wie Schutzhelme, Haarnetze, Schutzbrillen, Gehörschutzmittel, Atemschutzgeräte, Schutzschuhe, Schutzhandschuhe, Schutzkleidung, Schutzgeräte gegen Absturz, Hautschutzmittel sowie nötigenfalls auch besondere Wäschestücke zur Verfügung stellen. Er muss dafür sorgen, dass diese jederzeit bestimmungsgemäß verwendet werden können. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, diesen Anordnungen nachzukommen.
2. Dem Arbeitnehmer sind weiter zur Verfügung zu stellen:
 - ein heizbarer Raum zum Umkleiden, Waschen und Duschen
 - ein verschließbarer Schrank für die Zivilkleider
 - eine Toilette

Art. 24

Ungerech- fertigter Nicht- antritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

1. 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 vereinbarten Lohnes für einen Monat entspricht, ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art.25

Tod eines Arbeitnehmers

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 den/die Ehegatten/in oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 26

Pflichten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:
 - Die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und zu fördern, sowie sich, insbesondere den Kunden gegenüber, anständig zu benehmen.
 - Die übertragenen Arbeiten nach Anweisung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters fachgemäss, gewissenhaft und mit grösster Sorgfalt auszuführen. Für Schäden, welche aus Nichtbeachtung dieser Vorschrift entstehen, haftet der Arbeitnehmer gemäss Art. 321e OR.
 - Mit dem ihm anvertrauten Werkzeug und Fahrzeug fachmännisch umzugehen und dieselben jeweils für den folgenden Arbeitstag in gebrauchsfähigem Zustand zu halten.
 - Allfällige nötige Reparaturen oder Ersatzteile beim Arbeitgeber rechtzeitig zu verlangen (Notiz auf dem Arbeitsrapport).
 - Seine Berufskennnisse in den Dienst des Betriebes und vorbeugenden Brandschutzes zu stellen. Insbesondere sind festgestellte Mängel betreffend „Schwarze Feuerschau“ dem Arbeitgeber ungesäumt schriftlich zu melden.
 - Dem Arbeitgeber von allfälligen Missgeschicken unverzüglich Kenntnis zu gehen.
 - Geeignete Berufskleidung und Schuhe zu tragen und diese in gutem Zustand zu erhalten.
 - Bei der Berufsausübung die gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen, alle Berufs- und Geschäftsinteressen vertraulich zu behandeln und striktes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren.
 - Haus- und Betriebsordnung des Arbeitgebers sind einzuhalten, sofern sie in schriftlicher Form, gut sichtbar angeschlagen sind. Die Haus- und Betriebsordnung darf nicht im Widerspruch zum Gesamtarbeitsvertrag stehen.
 - Arbeitsrapporte über ausgeführte Arbeiten ordnungsgemäss und nach Weisung des Arbeitgebers auszufüllen.
 - Die Bestimmungen der Feuerschutz- und Feuerwehrverordnung zu befolgen, soweit sie die Ausführung der ihnen überwiesenen Arbeiten betreffen.
2. Der Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit ist verboten. Das Rauchen während der Arbeit ist untersagt.

Art. 27

Schwarzarbeit

1. Die Übernahme von Berufsarbeiten, die seinen Arbeitgeber konkurrenziert, auf eigene Rechnung oder auf Rechnung von Dritten, ist dem Arbeitnehmer untersagt, solange er in einem Arbeitsverhältnis zu einem Kaminfegermeister steht. Diese Vorschrift hat insbesondere auch während den Ferien, Unfall oder Krankheit Gültigkeit.
2. Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung hat nach einer schriftlichen Verwarnung die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 OR zur Folge.
3. Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Busse ausgesprochen werden.

Art. 28

Arbeitsgericht

Differenzen im persönlichen Anstellungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht durch die Berufskommission erledigt werden können, werden durch das zuständige Arbeitsgericht beurteilt.

Art. 29

Paritätischer Fonds

1. Zur Deckung der Kosten des Vollzuges dieses Gesamtarbeitsvertrages, zur Förderung des Berufsnachwuchses und der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird von allen an diesem Vertrag partizipierenden Parteien zur Äufnung eines paritätischen Fonds ein Beitrag von je 0.5% auf der SUVA-Lohnsumme erhoben. Dieser Betrag ist jährlich der paritätischen Kasse zu überweisen.
2. Die paritätische Kasse steht unter der Aufsicht der Berufskommission, welche die Jahresrechnung alljährlich zu genehmigen hat. Den Vertragsparteien ist vom Jahresabschluss Kenntnis zu geben.
3. In einem Reglement werden der Vollzug und die Zweckbestimmung näher geregelt.

Art. 30

Berufs- kommission

1. Um den Kontakt zwischen den Parteien aufrechtzuerhalten und zur Überwachung der Durchführung und Anwendung der Vertragsbestimmungen besteht eine Berufskommission, in die jede Vertragspartei fünf Vertreter wählt. Die Berufskommission konstituiert sich selbst.
2. Die Berufskommission hat die Kompetenz, die Vertragsbestimmungen zu interpretieren und deren zweckmässige und für alle Teile gerechte Durchführung zu erstreben. Sie unterstützt Massnahmen zur Förderung der Berufs- und Standesinteressen.
3. Kann sich die Berufskommission in einer Sache nicht einigen, so entscheidet mit Ausnahme der in Art. 8 und 28 vorgesehenen Fälle das Schiedsgericht gemäss Art. 31.

Art. 31

Schieds- gericht

1. Entstehen zwischen den Parteien über die Auslegung dieses Vertrages Differenzen und können diese durch Verhandlungen in der Berufskommission nicht erledigt werden oder liegen Verletzungen dieses Vertrages vor, so urteilt ein Schiedsgericht endgültig.
2. In das Schiedsgericht wählt jede Partei drei Vertreter, die einen neutralen Obmann bezeichnen. Können sich die Vertreter auf einen Obmann nicht einigen, so wird derselbe von dem/der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektor/in bestimmt.
3. Vor dem Schiedsgericht wird mündlich verhandelt. Das Urteil des Schiedsgerichtes ist für alle Parteien endgültig.
4. Das Schiedsgericht entscheidet von Fall zu Fall über die Kostenfrage und über eventuelle Schadenersatzansprüche.
5. Im übrigen bestimmt das Schiedsgericht das Verfahren selbst, subsidiär gelten die Vorschriften über das Schiedsgericht der schweizerischen Zivilprozessordnung.

Art. 32

Vertrags- dauer

Der Vertrag wurde am 02.12.2020 abgeschlossen. Er tritt am 01.01.2021 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2023.
Wird von keiner Seite drei Monate vor Ablauf gekündigt, so gilt er für ein weiteres Jahr. Dieser Vertrag ersetzt denjenigen vom 1. Januar 2012.

Münsingen, 02. Dezember 2020

**Bernischer
Kaminfegermeister-Verband**

**Association
Bernoise des Maîtres-Ramoneurs**

der Präsident
Roland Morgenthaler

der Sekretär
Rolf Flückiger

**Kantonal-bernischer
Kaminfegergesellenverband**

**Association Bernoise
des Ouvriers Ramoneurs**

**als Gruppe der Gewerkschaft
UNIA, Einheit Bern-OAE**

der Präsident
Pascal Steiner

der Sekretär
Niels Pianzola