Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2023
www.fedlex.admin.ch
Massgebend ist die signierte
elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigung von Textilien in der Romandie

Verlängerung und Änderung vom 9. August 2023

Der Schweizerische Bundesrat,

beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 22. Oktober 2013, vom 13. Januar 2015, vom 7. Dezember 2016, vom 23. März 2018, vom 5. Dezember 2019 und vom 12. September 2022[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Reinigung von Textilien in der Romandie wird bis zum 31. Dezember 2027 verlängert.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 22. Oktober 2013, vom 7. Dezember 2016 und vom 23. März 2018[2] werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 3

3 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmenden, welche in den in Ziffer 2 erwähnten Betrieben arbeiten und deren Berufsgruppen in Artikel 4 GAV definiert sind, unabhängig von der Zahlungsweise des Lohnes. Die Lernenden unterstehen den Artikeln 1 und 2 sowie 11 bis 28 GAV. Die Direktionsmitglieder sind ausgenommen.

1 BBl **2013** 8659; **2015** 1015; **2016** 8969; **2018** 1955; **2019** 8399; **2022** 2212
2 BBl **2013** 8659; **2016** 8969; **2018** 1955

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Reinigung von Textilien in der Romandie werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 4 Berufsgruppen

4.1 Lohnklassen und Berufsgruppen sind wie folgt definiert:

– Lohnklasse 1 / Ungelernte Mitarbeiter

  Mitarbeiter, die einfache Aufgaben im Betrieb oder in der Reinigung ausführen. Mitarbeiter der Lohnklasse 1 werden nach 15 Monaten Erfahrung in der Branche automatisch in die Lohnklasse 2 eingereiht.

– Lohnklasse 2 / Angelernte Mitarbeiter

  Mitarbeiter, die einfache Aufgaben im Betrieb oder in der Reinigung ausführen, welche eine Grundausbildung erhalten haben oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als angelernt anerkannt werden.

– Lohnklasse 3 / Teamleiter, Geschäftsführer einer Reinigung

  Mitarbeiter, welche die Vorbereitung und Verteilung der Arbeit innerhalb des Betriebs oder in der Reinigung vornehmen.

– Lohnklasse 4 / Fachkräfte

  Mitarbeiter, welche auf dem Gebiet in dem sie im Betrieb oder in der Reinigung tätig sind, ein EFZ abgeschlossen haben, oder über eine offiziell anerkannte gleichwertige Ausbildung in einem EU-Land verfügen oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als Fachkräfte anerkannt werden.

– Lohnklasse 5 / Fahrer leichter Motorwagen

  Mitarbeiter, welche über einen Führerausweis für leichte Motorwagen verfügen (Kat. B oder B/E).

– Lohnklasse 6 / Lkw-Fahrer

  Mitarbeiter, welche über einen Führerausweis für schwere Motorwagen verfügen (Kat. C oder C/E).

– Lohnklasse 7 / Angestellte im technischen Dienst

  Qualifizierte Mitarbeiter im technischen Dienst für die Installationen, die Programmierung und die Reparatur von Maschinen und Einrichtungen.

– Lohnklasse 8 / In der Verwaltung tätige Angestellte ohne besondere Verantwortung

  Mitarbeiter in der Verwaltung ohne hierarchische oder berufliche Verantwortung.

4.2 Automatischer Lohnklassenwechsel

Nach 15 Monaten Dienstzeit wird das Personal der Lohnklasse 1 automatisch in die Lohnklasse 2 eingereiht.

Unter Dienstzeit versteht man die kumulierte Dienstzeit in einem oder mehreren Unternehmen, welche dem vorliegenden GAV für Reinigung von Tex-

tilien in den Kantonen Genf, Waadt, Wallis, Freiburg, Neuenburg und Jura unterstehen.

Art. 5 Löhne

5.1 Mindestlöhne

5.1.1 Modalitäten der Anwendung

Die Mindestlöhne (…) richten sich nach der Skala im Anhang zum GAV (Anhang 1).

5.1.2 Sonderverträge für Studenten

a) Stellt das Unternehmen einen Studenten oder eine Person in Ausbildung (ungelernte Mitarbeiter, Lohnklasse 1) mit einem befristeten Vertrag von höchstens 3 Monaten ein, kann im Arbeitsvertrag schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der 15 % unter dem Mindestlohn liegt, der in Anhang 1 dieses GAV festgehalten ist.

b) Diese Verträge müssen zwingend der paritätischen Kommission zur Genehmigung vorgelegt werden, sofern es sich nicht um Studenten oder Personen handelt, die hauptberuflich in einer Bildungseinrichtung eingetragen sind.

c) Im Falle einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über 3 Monate hinaus, muss dem Mitarbeiter die Differenz zwischen dem bezahlten Lohn gemäss Artikel 5.1.2 Buchstabe a und dem Mindestlohn gemäss Artikel 5.1.1 für den betroffenen Zeitraum bezahlt werden.

(…)

5.3 *Aufgehoben*

5.4 *Aufgehoben*

Art. 7 Anstellung und Kündigungsfrist

7.1 Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Kalendertage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während des ersten Dienstjahres einen Monat auf Ende eines Monats, vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate.

7.3 Um gültig und wirksam zu sein, muss die Kündigung zwingend in schriftlicher Form erfolgen.

Art. 8.6 und 8.7

8.6 Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (Art. 69 und 70 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1) müssen die Arbeitszeiten mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden.

8.7 Personen, die im Betrieb Schutzkleidung tragen müssen, erhalten eine pauschale Umkleidezeit von 6 Minuten pro Arbeitstag vergütet.

Art. 9.3

9.3 Überstunden werden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Sollte dieser Ausgleich nach Massgabe des Jahresauszugs ohne Beeinträchtigung des reibungslosen Funktionierens des Unternehmens bis Ende September des Folgejahres nicht möglich sein, werden die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt.

Art. 12 Ferien

12.1 Ab dem 1. Januar 2026 beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen pro Kalenderjahr. Die Einführung der zusätzlichen Tage erfolgt progressiv gemäss dem folgenden Schema:

- 2023 4 Wochen + 2 Tage[1]
- 2024 4 Wochen + 3 Tage
- 2025 4 Wochen + 4 Tage
- 2026 5 Wochen

[1] 2023 wird die Gewährung von Urlaubstagen entsprechend dem Inkrafttreten des neuen Ferienanspruchs berechnet

Für Jugendliche unter 20 Jahren und Personen ab dem vollendeten 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch (…) 5 Wochen.

12.2 Für Arbeitnehmer ab vollendetem 55. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch ab dem 1. Januar 2026 6 Wochen. Die Einführung der zusätzlichen Tage erfolgt progressiv gemäss dem folgenden Schema:

- 2023 5 Wochen + 2 Tage[1]
- 2024 5 Wochen + 3 Tage
- 2025 5 Wochen + 4 Tage
- 2026 6 Wochen

[1] 2023 wird die Gewährung von Urlaubstagen entsprechend dem Inkrafttreten des neuen Ferienanspruchs berechnet.

12.3 Frühere Urlaubsregelungen, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind, bleiben nach dem Grundsatz der erworbenen Rechte anwendbar.

12.4 Das Datum der Ferien wird vom Arbeitgeber angesetzt und schriftlich bestätigt, unter Berücksichtigung des Betriebsgangs und der Wünsche und Interessen der Arbeitnehmer. Während der Schulferien hat das Personal mit schulpflichtigen Kindern Priorität.

Art. 13.3

13.3 Sonderurlaub gemäss Artikel 13.1 wird einzig für das individuell konkrete Ereignis zugestanden; er kann auf keinen Fall verschoben oder zu einem anderen Zeitpunkt bezogen werden.

Art. 14.1

14.1 Urlaubsgesuche bedürfen der schriftlichen Zustimmung seitens des Arbeitgebers. Ein entsprechendes Gesuchsformular wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Mit Ausnahme von Notfällen müssen Gesuche mindestens 3 Arbeitstage vor Absenzbeginn gestellt werden.

Art. 15 Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

Nach Ablauf der Probezeit ergänzt der Arbeitgeber die Entschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) auf folgende Prozentsätze des vereinbarten Lohnes:

Rekrutenschule und Beförderungskurse	% des Basislohnes
– Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten	75 %
– Ledige ohne Unterstützungspflichten	50 %

Dies unter der Voraussetzung, dass sich der Mitarbeiter verpflichtet, den Arbeitsvertrag nicht vor Ablauf von 6 Monaten nach Erhalt der letzten Ergänzungszahlung aufzulösen. Art. 324*b* OR bleibt vorbehalten.

Weitere	% des Basislohnes
– Wiederholungskurse und andere Dienstleistungen von kurzer Dauer	100 %
– Inspektionen und militärische Angelegenheiten gegen Vorlage des Marschbefehls	100 %

Art. 18 Taggeld bei Krankheit und Mutterschaft

18.1 Dauert eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit weniger als 15 Tage, werden die ersten beiden Tage nicht bezahlt. (…)

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihr Personal ab dem dritten Tag bei einem externen Versicherer gegen das Risiko des Lohnausfalles infolge von Krankheit zu versichern. Es gelten die folgenden Bedingungen:

a. die Versicherung deckt 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes während 730 Tagen;
b. die Versicherungsprämien werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig geteilt; die Prämienhöhe ist den Arbeitnehmern mitzuteilen;
c. bei Vorbehalten durch die Versicherung ist Artikel 324*a* OR anwendbar;
d. wenn ein Arbeitgeber eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abschliesst, welche im Fall von Krankheit erst nach maximal 30 Tagen Leistungen erbringt, muss er während der Aufschubzeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber entrichten und die Sozialleistungen gehen zu Lasten des Unternehmens;

e. der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, innerhalb von 30 Tagen nach Austritt aus der Kollektivversicherung diese als Einzelversicherung weiterzuführen und die Karenzfrist frei zu wählen;

f. der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein Exemplar der allgemeinen Versicherungsbedingungen zum Kollektivvertrag der Krankentaggeldversicherung zur Verfügung;

g. die ersten Absenztage, welche nicht bezahlt werden, können nicht mit einem Anrecht auf Ferien verrechnet werden.

18.2 *Aufgehoben*

18.3 Im Falle von Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer ab dem 3. Tag seiner Abwesenheit ein Arztzeugnis beibringen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen von Artikel 14.2.

Art. 22.4

22.4 Jede Verletzung der Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung kann mit einer Busse von bis zu 10 000 Franken pro Vertragsverletzung geahndet werden, unabhängig von einem allfälligen Schadenersatz. Bei wiederholten oder schweren Verstössen gegen die Bestimmungen dieses Übereinkommens kann der Betrag bis auf 50 000 Franken erhöht werden. Die paritätische Kommission kann auf die Zahlung verzichten, wenn der Schadenersatz den Bussenbetrag übersteigt.

Der Bussenbetrag ist auf das Konto der paritätischen Kommission einzuzahlen.

Art. 23.2 und 23.3

23.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag in Höhe von 0,3 % des UVG-pflichtigen Lohnes. Diesen Beitrag zieht der Arbeitgeber vom Lohn ab und zahlt ihn auf das Konto des paritätischen Fonds ein.

23.3 Die Arbeitgeber müssen einen Beitrag in Höhe von 0,15 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme für die dem paritätischen Fonds unterstellten Arbeitnehmer bezahlen. Dieser Beitrag wird auf das Konto des paritätischen Fonds einbezahlt.

Art. 25.2 Abs. 1 und 5

1. Das Unternehmen ist bestrebt, innerhalb des Betriebs sexueller Belästigung und Mobbing vorzubeugen oder solche Verhaltensweisen umgehend zu beenden.

5. Die paritätische Kommission erstellt eine Liste der in Mediation spezialisierten Personen für sexuelle Belästigung und Mobbing; wird eine Schlichtung beschlossen, wird sie einer Person dieser Liste anvertraut.

Anhang 1

Tabellen der Mindestlöhne[3, 4]

Lohnklasse	Funktion	Monatlicher Brutto-Mindestlohn	Brutto-Mindestlohn pro Stunde
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter (*)	Fr. 3 520	Fr. 19.03
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	Fr. 3 680	Fr. 19.89
Lohnklasse 3	Teamleiter, Geschäftsführer einer Reinigung	Fr. 3 770	Fr. 20.38
Lohnklasse 4	Fachkräfte	Fr. 3 950	Fr. 21.35
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	Fr. 4 220	Fr. 22.81
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	Fr. 4 820	Fr. 26.05
Lohnklasse 7	Angestellte im technischen Dienst	Fr. 4 820	Fr. 26.05
Lohnklasse 8	In der Verwaltung tätige Angestellte	*Gemäss individuellem Arbeitsvertrag*	

(*) Siehe Ausnahme Artikel 5.1.2. befristete Arbeitsverträge die weniger als 3 Monate dauern.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2027.

15. August 2023

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset
Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

3 Die im Kanton Genf vorgesehenen Mindestlöhne gelten, sofern diese höher sind als der vorgesehene Mindestlohn der «Loi sur l'inspection et les relations du travail» – LIRT.

4 Die im Kanton Neuenburg vorgesehenen Mindestlöhne gelten, sofern diese höher sind als der vorgesehene Mindestlohn der «Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage» (LEmpl).