



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

vom 7. September 2021

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz vom 24. Juni 2021 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen der Verwaltungskreis Berner Jura), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Land, Schaffhausen, Appenzell-Ausser-rhoden, Appenzell-Innerrhoden, St. Gallen, Graubünden (ausgenommen alle italienisch sprachigen Gebiete), Aargau und Thurgau.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), welche Unterhalts- und/oder Spezialreinigungsarbeiten an, in und/oder um Gebäuden und Fahrnisbauten oder an und in öffentlichen oder gewerblichen Transportmitteln ausführen und mindestens 6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen (inklusive die nicht der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

Ausgenommen sind Betriebe oder Betriebsteile in der Reinigung im Bereich Zivil-luftfahrt (insbesondere Kabinenreinigung).

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis und mit Stufe

¹ SR 221.215.311

VorarbeiterIn /ObjektleiterIn, die selber Reinigungsarbeiten ausführen. Ausgenommen sind KadermitarbeiterInnen ab Stufe GebietsleiterIn und ähnliche KaderFunktionen wie Branch Manager und SektorleiterIn, administratives Personal, technisches Personal (Kalkulation), Verkaufspersonal sowie jugendliche Ferienaushilfen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

4 Für Lernende gilt der vorliegende GAV, mit Ausnahme der Artikel 3, 4, 7, 17 sowie der Anhänge 5 und 6 (Minimallohntabellen).

⁵ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzugs und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

7. September 2021

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

abgeschlossen am 30. Juni 2021

zwischen

der Allpura

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna und dem vpod

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Allgemeine Bestimmungen

2.3 Ergänzende Vereinbarungen

Zur Ergänzung und Präzisierung des vorliegenden GAV vereinbaren die Vertragsparteien Zusätze in Form von Anhängen, welche als integrierende Bestandteile dieses GAV gelten.

Art. 3 Einzelarbeitsvertrag

- 3.1 Bei der Anstellung unterschreiben der Arbeitgebende und der/die ArbeitnehmerIn einen Einzelarbeitsvertrag, der mindestens folgende Angaben enthält: die Berufskategorie, die normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit (auf Monatsbasis) und den Lohn.

Art. 4 Kategorien

4.1 Kategorie Unterhaltsreinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten. Dazu zählen insbesondere das regelmässige Entfernen des anfallenden Schmutzes und der Abfälle, sowie die Pflege von Bodenbelägen und sonstigen Oberflächen. Zur Pflege von Bodenbelägen und sonstigen Oberflächen gehört u.a. auch das Spraypolieren, Extrahieren, Shamponieren und Nachölen.

Es werden folgende ArbeitnehmerInnen-Kategorien unterschieden:

UnterhaltsreinigerIn I: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung, welche die Anforderungen für UnterhaltsreinigerIn II nicht erfüllen.

UnterhaltsreinigerIn II: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Artikel 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn: ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.2 Kategorie Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten, welche in der Regel in Form eines Einzelauftrages ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es vielfach zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen und Sicherheitsausbildungen. Als Spezialreinigung gelten insbesondere Baureinigungen, Umzugsreinigungen, Storen- und Fassadenreinigungen, Erst- und Schutzbehandlungen, Sanierungen von Bodenbelägen, Reinigungen nach Brand- oder Wasserschäden sowie Fensterreinigungen, die nicht innerhalb eines Unterhaltsreinigungsauftrags ohne technische Hilfsmittel erbracht werden.

Es werden folgende ArbeitnehmerInnen-Kategorien unterschieden:

SpezialreinigungsmitarbeiterIn I: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, welche die Anforderungen für SpezialreinigerIn II nicht erfüllen.

SpezialreinigungsmitarbeiterIn II: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Artikel 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn: ArbeitnehmerInnen, die selbst Spezialreinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.3 Kategorie Spitalreinigung

Zur Kategorie Spitalreinigung gehören alle in der Reinigung von Akutspitalern, Spezialkliniken, Rehabilitationskliniken, psychiatrischen Kliniken, stationären Pflegeeinrichtungen eingesetzten ReinigungsarbeiterInnen; nicht zur Kategorie Spitalreinigung zählt die Reinigung von Arztpraxen und Altersheimen.

SpitalreinigerIn I: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung, welche die Anforderungen für SpitalreinigerIn II nicht erfüllen.

SpitalreinigerIn II: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Artikel 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn: ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.4 Kategorie Fahrzeugreinigung

Zur Kategorie Fahrzeugreinigung gehören alle in der Reinigung an und in öffentlichen oder gewerblichen Transportmitteln (exkl. Flugzeuge) eingesetzten ReinigungsarbeiterInnen, welche Unterhalts- und Spezialreinigungen durchführen.

FahrzeugreinigerIn I: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Fahrzeugreinigung, welche die Anforderungen für FahrzeugreinigerIn II nicht erfüllen.

FahrzeugreinigerIn II: ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Fahrzeugreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Artikel 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn: ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.5 Kategorie EBA

ArbeitnehmerInnen in allen Reinigungskategorien, welche über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest Gebäudereiniger/in (EBA) verfügen.

4.6 Kategorie EFZ

ArbeitnehmerInnen in allen Reinigungskategorien, welche über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis Gebäudereiniger/in (EFZ) verfügen.

4.7 Garantie der bisherigen Lohneinreihung

Die in Artikel 4.1 bis 4.6 genannten Kategorien und Lohnstufen gelten für alle ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Artikel 5.1 i.V.m. Anhang 5 des Bundesratsbeschlusses vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (BBl 2015 8677) bzw. des Bundesratsbeschlusses vom 15. Januar 2018 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (BBl 2018 211) zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 30. November 2018 einen Anspruch auf einen höheren Mindestlohn in den Kategorien Spezial- oder Spitalreinigung erworben hatten, bleibt der jeweilige Mindestlohnanspruch ungeachtet der aktuellen Lohnstufenzugehörigkeit erhalten, sofern auch die Kategorie beibehalten wird. Die relevanten Mindestlöhne gemäss

den Bundesratsbeschlüssen vom 17. November 2015 bzw. vom 15. Januar 2018 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz sind in Anhang 6 niedergelegt.

4.8 Ausbildung Paritätische Kommission

Die Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz bietet für ungelernete ArbeitnehmerInnen ein brancheninternes Ausbildungsprogramm an, dessen erfolgreiches Bestehen Anspruch auf einen höheren Mindestlohn gibt. In Zusammenhang mit dem Ausbildungsprogramm verfügt die Paritätische Kommission über folgende Aufgaben und Kompetenzen:

1. (...)
2. Akkreditierung von Schulungspartnern
3. Akkreditierung von Betrieben der Reinigungsbranche zur Durchführung von Firmenkursen
4. Überprüfung von Ausbildungsnachweisen
5. Finanzierung der Teilnahmeentschädigung und der genehmigten Ausbildungskurse.

Art. 5 Löhne

- 5.1 Die Mindestlöhne sind im Anhang 5 festgehalten. Der Lohn wird monatlich bargeldlos entrichtet.
- 5.2 ArbeitnehmerInnen aller Kategorien haben für die gesamte Anstellungsdauer Anrecht auf einen 13. Monatslohn im Umfang von 100%, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als 3 Monate dauert. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata-Anspruch.
- 5.3 Auf der Pikettzulage wird kein 13. Monatslohn ausgerichtet. Der 13. Monatslohn kann monatlich, halbjährlich oder jährlich ausbezahlt werden, wobei dies auf der Lohnabrechnung geldwertig auszuweisen ist. (...)

Art. 6 Arbeitszeit

- 6.1 Die Wochenarbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.
- 6.2 Die Arbeitszeit für ein 100%-Pensum beträgt höchstens 42 Stunden pro Woche.
- 6.3 Der Arbeitgebende ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle aller ArbeitnehmerInnen zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekannt zu geben. Die ArbeitnehmerInnen können jederzeit Einsicht in die Arbeitszeitkontrolle nehmen. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch den Arbeitgebenden während 5 Jahren aufzubewahren und haben pro Tag und ArbeitnehmerIn folgende Angaben zu enthalten:

- Einsatzort/Objekt;
- Total der Arbeitszeit mit Beginn und Ende (von/bis Uhrzeit), einschliesslich anzurechnender Reisezeiten, sofern geleistet;
- nicht bezahlte Zeiten wie Pausen (von/bis Uhrzeit), sofern anwendbar.

6.4 (...)

ArbeitnehmerInnen der Spital- und Fahrzeugreinigung, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen gesetzlichen Zeitzuschlag von 10% und einen Lohnzuschlag von 15% auf dem Minimallohn der jeweiligen Berufskategorie, ebenso, wenn der Zeitraum der Nachtarbeit verschoben wurde.

Der Lohnzuschlag verringert sich prozentual, sofern bereits ein höherer Lohn als der für den Mitarbeiter massgebende Minimallohn bezahlt wird, und ist gleich null, wenn der Lohn bereits dem Minimallohn + 15% entspricht.

6.5.1 (...)

- 6.5.2 ArbeitnehmerInnen der Spital- und Fahrzeugreinigung, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Sonntags- oder Feiertagsarbeit leisten, haben im Zeitraum von Samstag/Feiertagsvorabend 23.00 Uhr bis Sonntag/Feiertag 06.00 Uhr sowie bei Verschiebung des Zeitraumes der Sonntagsarbeit Anspruch auf den gesetzlichen Zeitzuschlag von 10% und einen Lohnzuschlag von 15% auf dem Minimallohn der jeweiligen Lohnstufe.

Für den Zeitraum von Sonntag/Feiertag 06.00 Uhr bis Sonntag/Feiertag 23.00 Uhr besteht ein Anspruch auf 25% Lohnzuschlag auf dem Minimallohn der jeweiligen Berufskategorie. Der Lohnzuschlag verringert sich prozentual, sofern bereits ein höherer Lohn bezahlt wird, und ist gleich null, wenn der Lohn bereits dem Minimallohn + 15% bzw. + 25% für die Tagesarbeit entspricht.

- 6.5.3 Nacht- und Sonntagszuschläge sind nicht kumulierbar.

Art. 7 Überstunden

- 7.2 Überstunden, welche im Rahmen der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Artikel 6.2 anfallen, werden ohne Zuschlag ausbezahlt, sofern sie nicht bis am 30. April des Folgejahres kompensiert werden.

Überstunden welche die maximale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 6.2 übersteigen und nicht bis zum 30. April des Folgejahres kompensiert werden, müssen nach Ablauf dieser Periode mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

Art. 8 Feiertage

- 8.1 ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung bewahren ihren Lohnanspruch für einen arbeitsfreien Feiertag,

sofern sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen. Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August bezahlt.

- 8.2 Bei ArbeitnehmerInnen der Kategorien Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung im Stundenlohn können die kantonalen Feiertage sowie der Bundesfeiertag mit einer Entschädigung zum Stundenlohn von 3.6% monatlich abgegolten werden.

ArbeitnehmerInnen der Kategorie Unterhaltsreinigung im Stundenlohn werden die kantonalen Feiertage sowie der Bundesfeiertag pauschal mit einem Stundenlohn-Zuschlag von 1.5% entschädigt.

Art. 9 Bezahlter Urlaub

beim Tod von Ehegatte, Vater, Mutter, Kind	3 Tage
beim Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern	1 Tag
bei der eigenen Heirat	3 Tage
Militärische Aushebung	gem. Diensttagen
für eigene militärische Inspektion	1 Tag
bei Umzug	1 Tag/Jahr
für gewählte FunktionsträgerInnen zur Teilnahme an Sitzungen statutarischer Organe der vertrags-schliessenden Arbeitnehmerorganisationen	1 Tag/Jahr

Art. 10 Lohn bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst in der Schweiz

- 10.1 Für die Tage, während denen der/die ArbeitnehmerIn wegen Leistung des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder eines gleichgesetzten Dienstes (Zivilschutz oder Zivildienst) an der Arbeit verhindert ist, hat er/sie Anspruch auf folgende prozentuale Entschädigungen:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht
Rekrutenschule und Kaderkurse	50%	75%
weitere militärische Dienste:		
– bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100%	100%
– über 4 Wochen (max. 21 Wochen pro Kalenderjahr)*	100%	100%

* sofern das Arbeitsverhältnis nach Abschluss für mindestens 12 Monate weitergeführt wird.

- 10.2 Die Vergütung des Lohnausgleichs (EO) fällt an den Arbeitgebenden, soweit diese das Gehalt nicht übersteigt. Die Lohnfortzahlung nach Artikel 324a und 324b OR ist jedoch in jedem Fall geschuldet.

Art. 13 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

13.1 Lohn bei Krankheit

- 13.1.1 Der Arbeitgebende versichert alle ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung mit einem Beschäftigungsgrad von regelmässig mindestens 12,5 Stunden pro Woche gegen Lohnausfall im Falle von Krankheit.

- 13.1.2 Die effektiven Prämien werden je hälftig zwischen Arbeitgebendem und ArbeitnehmerInnen aufgeteilt.

- 13.1.3 Nach Ablauf der Probezeit haben die ArbeitnehmerInnen mit einem Beschäftigungsgrad von regelmässig mindestens 12,5 Stunden pro Woche im Krankheitsfall ab und inklusive 3. Tag Anspruch auf 80% des zuletzt ausbezahlten Gehaltes (Durchschnitt während der letzten 6 Monate oder 12 Monate, abhängig von den jeweiligen Versicherungsbedingungen) während 730 Tagen pro Krankheitsfall.

Schliesst der Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub (maximal erlaubte Dauer des Leistungsaufschubs: 60 Tage) ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohns selbst zu entrichten.

- 13.1.4 Ist der Fall nicht versichert (regelmässiger Beschäftigungsgrad von weniger als 12,5 Stunden pro Woche, AHV-Alter, Probezeit, Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten usw.), schuldet der Arbeitgebende die Leistungen gemäss Gesetz.

13.2 Mutterschaftsurlaub

- 13.2.1 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die Entschädigung beträgt mindestens 80% des zuletzt ausbezahlten Gehalts (Durchschnitt während der letzten 6 Monate).

- 13.2.2 Arbeitnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Leistungen gemäss EOG haben, erhalten während mindestens 8 Wochen eine Lohnfortzahlung von 80%. Weitergehende Ansprüche nach Artikel 324a OR sind vorbehalten.

13.3 Information des Arbeitgebenden, Arbeitsunfähigkeitszeugnis

- 13.3.1 Der/die ArbeitnehmerIn muss seinen/ihren Arbeitgebenden über Absenzen unverzüglich informieren. Er/sie muss ihm spätestens am 3. Absenztage ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis im Original vorlegen.

Art. 14 Verschiedene Entschädigungen

14.1 Transport

ArbeitnehmerInnen, die nicht vom Arbeitgebenden transportiert werden und nicht den ganzen Tag am gleichen Ort arbeiten, zahlt der Arbeitgebende zur Deckung der Reisekosten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln eine Entschädigung. Die Reisezeit von einem Kunden zum anderen gilt als Arbeitszeit; davon ausgenommen sind die Mittagspause und die üblichen, vom Arbeitgebenden gewährten Pausen. Die Reisezeit vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit.

Den ArbeitnehmerInnen, die ausnahmsweise ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes arbeiten müssen und nicht vom Arbeitgebenden transportiert werden, zahlt dieser eine Entschädigung entsprechend der effektiven Mehrkosten, jedoch mindestens den Preis eines SBB-Billettes der 2. Klasse ab dem seinem/ihrer üblichen Arbeitsort nächstgelegenen Bahnhof.

Bei auswärtigen Arbeiten sind die Reisezeit und die Reisekosten vom üblichen Besammlungsort oder bei dessen Fehlen vom Geschäftsdomizil zum Einsatzort und zurück zu entschädigen.

14.2 Mittagessen

ArbeitnehmerInnen, die an keinem ständigen vertraglich vereinbarten Arbeitsort eingeteilt sind (mobile Equipen), sowie jene MitarbeiterInnen, welche ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes ihr Mittagessen einnehmen müssen und mindestens 6 Stunden pro Tag arbeiten, erhalten eine tägliche Entschädigung von 16 Franken, sofern der Arbeitgebende das Mittagessen nicht effektiv bezahlt.

14.3 Berufskleider

Die Berufskleider werden durch den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt. Das Reinigen und Flickern derselben ist Sache des/der Arbeitnehmers/in. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, während der Arbeit die vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellte Berufskleidung zu tragen.

14.4 Anerkennung der Betriebstreue

Alle ArbeitnehmerInnen erhalten nach 10 Dienstjahren und anschliessend nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Rahmen eines Viertels des Monatslohns.

14.5 Pikettdienst

Für Pikettdienst wird in der Kategorie Spitalreinigung eine Pikettdienstzulage wie folgt gewährt:

Bis 4 Std. Pikettdienst	CHF 10.–
Bis 8 Std. Pikettdienst	CHF 20.–
Bis 12 Std. Pikettdienst	CHF 30.–
Mehr als 12 Std. Pikettdienst	CHF 50.–

Art. 15 Ferien

- 15.1 Der Ferienanspruch der ArbeitnehmerInnen beträgt im Kalenderjahr:
- 5 Wochen (25 Arbeitstage) bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr;
 - 4 Wochen (20 Arbeitstage) ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird;
 - 5 Wochen (25 Arbeitstage) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird und mindestens 5 Dienstjahre zurückgelegt worden sind.

Bei Eintritt oder Austritt wird der Ferienanspruch pro rata temporis gewährt.

- 15.2 Die Ferien sind bis spätestens am 31. März durch den Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des/der Arbeitnehmers/in festzulegen. Die Ferien von ArbeitnehmerInnen, die im Verlauf des Jahres nach diesem Datum eintreten, werden im Monat nach der Anstellung festgelegt. Der Arbeitgebende kann die ArbeitnehmerInnen verpflichten, die Ferien dann zu beziehen, wenn die Kundenfirma geschlossen ist.
- 15.3 Für ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn wird ein Zuschlag von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) berechnet. Der Ferienlohn wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezuges ausbezahlt. Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig.

Art. 17 Probezeit und Kündigungsfrist

- 17.1 Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich unter Einhaltung folgender Fristen und Termine zu erfolgen:
- | | |
|----------------------------------|--|
| a. während der Probezeit: | 7 Tage |
| b. im 1. Anstellungsjahr: | 1 Monat auf das Ende eines Kalendermonats |
| c. im 2. bis 9. Anstellungsjahr: | 2 Monate auf das Ende eines Kalendermonats |
| d. ab dem 10. Anstellungsjahr: | 3 Monate auf das Ende eines Kalendermonats |

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Art. 18 Schutz der eigenen Persönlichkeit

Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf einen umfassenden Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz. Bei ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder andere Arbeitnehmende haben die Betroffenen das Recht auf Beschwerde.

Insbesondere werden jegliche Form sexueller Belästigung (körperliche, verbale, visuelle) sowie Mobbing oder rassistisches Verhalten am Arbeitsplatz strengstens untersagt. Sexuelle Belästigung, Mobbing und rassistisches Verhalten werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet und können zu einer fristlosen Entlassung führen.

Ansprechpartner sind die Vertragsparteien, die Personalkommission, die Paritätische Kommission und/oder eine speziell beauftragte Ombudsstelle.

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag

Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV sowie für die Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der diesem GAV unterstellten ArbeitnehmerInnen erhebt der Arbeitgebende zu Gunsten der Paritätischen Kommission monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von 0,65% auf dem AHV-Lohn der ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich dieses GAV. Dieser Vollzugsbeitrag wird durch die Arbeitgebenden zu 0,2% (0,1% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) und durch die ArbeitnehmerInnen zu 0,45% (0,35% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) getragen. Lernende haben einen Vollzugskostenbeitrag von Franken 1 pro Monat zu entrichten.

Art. 21 Koalitionsfreiheit

Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband darf den ArbeitnehmerInnen von Seiten des Arbeitgebenden kein Nachteil erwachsen.

Art. 22 Sozialplan

Erwägt ein Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen einschneidende Massnahmen, wie Entlassungen (im Sinne von Art. 335d OR), vorzeitige Pensionierungen, so nimmt dieser rechtzeitig mit der Paritätischen Kommission Kontakt auf, um Verhandlungen über zweckmässige Massnahmen zu führen und falls nötig Regelungen für Härtefälle zu treffen.

Art. 24 Anwendung und Durchsetzung des GAV

24.1 Die Vertragsparteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des GAV im Sinne von Art. 357b OR.

24.2 Die Vertragsparteien des GAV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des GAV für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Paritätische Kommission der Deutschschweiz (PK Reinigung).

24.3 Die zentrale Paritätische Kommission kann Aufgaben an regionale Paritätische Kommissionen delegieren.

24.4 Kompetenzen der Paritätischen Kommission

Die PK Reinigung beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebenden oder des/der Arbeitnehmers/in alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden einerseits und ihren Arbeitnehmenden andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die zentrale und die regionalen Paritätischen Kommissionen haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung.
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des GAV (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Schwarzarbeit).
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der regionalen Paritätischen Kommission kann ein beteiligter Arbeitgebender oder ein/eine beteiligte/r ArbeitnehmerIn innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einer schriftlich begründeten Beschwerde an die zentrale Paritätische Kommission gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Gegen erstmalige Entscheide der zentralen Paritätischen Kommission kann innert 20 Tagen Einsprache erhoben werden. Beschwerde- sowie Einspracheentscheide der zentralen Paritätischen Kommission sind endgültig. Vorbehalten bleiben begründete Wiedererwägungsgesuche.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der PK Reinigung.

24.5 Mitwirkungspflicht

Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten Dokumente, welche für die Durchführung einer Betriebskontrolle notwendig sind, auf erste Aufforderung hin und andere Dokumente innert 30 Tage vorzulegen bzw. herauszugeben sowie dem Kontrollorgan die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Verletzung der Mitwirkungspflicht kann mit Konventionalstrafe sanktioniert werden.

24.6 Stellt die regionale oder zentrale Paritätische Kommission bei einer Kontrolle einen ausstehenden geldwerten Anspruch eines Mitarbeiters fest und weist der Arbeitgebende nicht in schriftlicher Form nach, dass er innert 30 Tagen den betroffenen ArbeitnehmerInnen die im Kontrollbericht festgestellten Guthaben in Höhe der festgestellten geldwerten Abweichungen nachbezahlt hat, ist die Paritätische Kommission berechtigt, den ArbeitnehmerInnen über sein

persönliches Lohnguthaben zu informieren. Fristerstreckungen sind durch die Paritätische Kommission zu genehmigen.

Sie kann die ausbleibende Wiedergutmachung gegenüber dem ArbeitnehmerInnen sodann mit Ausfällung einer Konventionalstrafe maximal bis zum doppelten Betrag der nach Fristablauf noch offenen Lohnguthaben sanktionieren.

Die Maximalansätze der Konventionalstrafe gemäss Artikel 24.7 GAV sind auch in diesem Fall einzuhalten.

24.7 Konventionalstrafen

Die PK Reinigung kann Arbeitgebende und ArbeitnehmerInnen, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und ArbeitnehmerInnen von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
- b. Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von den Arbeitgebenden ihren ArbeitnehmerInnen vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten GAV-Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein fehlbarer Arbeitgebender oder ein/eine fehlbare/r ArbeitnehmerIn seine/ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits vor dem Entscheid der paritätischen Kommission erfüllt hat;
 4. einmalige oder mehrmalige gesamtarbeitsvertragliche Verletzungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob ArbeitnehmerInnen ihre individuellen Ansprüche von sich aus geltend machen bzw. damit zu rechnen ist, dass diese in absehbarer Zeit geltend gemacht werden.
- c. Bei Verletzung der normativen Bestimmungen des GAV kann eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken für den Arbeitgebenden resp. 5000 Franken für den Arbeitnehmenden ausgesprochen werden.
- d. Die PK Reinigung verlangt im Falle von vorenthaltenen geldwerten Leistungen prioritär Nachzahlung an die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Kann die Nachzahlung an die einzelnen ArbeitnehmerInnen aus irgendwelchen Gründen nicht getätigt werden, fällt die PK Reinigung stattdessen nachträglich eine Konventionalstrafe in der Höhe der jeweiligen Nachzahlung aus. Die in diesem Zusammenhang erhobenen Konventionalstrafen werden auf einem Sperrkonto verwaltet. Nach Ablauf der Verjährungsfrist werden die Gelder für Zwecke des GAV-Vollzuges, insbesondere der Weiterbildung, eingesetzt. Wird der Arbeitgebende innert der jeweiligen Verjährungsfrist von den fraglichen ArbeitnehmerInnen bezüglich der vorenthaltenen geldwerten Leistungen ins Recht gefasst, zahlt die PK Reinigung die eingezogene Konventionalstrafe in Höhe der Forderung inkl. Zinsenlauf zurück. Übersteigt die Forderung die Höhe

der ursprünglichen Konventionalstrafe, so ist die Rückzahlung auf die Höhe derselben beschränkt.

24.8 Kontrollkosten

Die PK Reinigung kann Arbeitgebenden oder ArbeitnehmerInnen, bei denen Kontrollen ergeben haben, dass sie GAV-Verpflichtungen verletzen, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten auferlegen.

24.9 Verfahrenskosten

Die PK Reinigung kann Arbeitgebenden oder ArbeitnehmerInnen, welche die Bestimmungen des GAV verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Artikel 357b OR auferlegen.

Art. 21 Anhänge

Folgende Anhänge sind integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages

Anhang 5 Minimallohn-Tabellen Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung

Anhang 6 Ausschnitt aus der Lohnvereinbarung gemäss Anhang 5 Bundesratsbeschluss vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (s. Art. 4.7)

Minimallohn-Tabellen Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung

1. Kategorie Unterhaltsreinigung (Def. gem. Art. 4.1 GAV)

	Fr.	Ab 2024 Fr.
UnterhaltsreinigerIn I	19.60	20.–
UnterhaltsreinigerIn II	20.60	21.–
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	individuell	individuell

2. Kategorie Spezialreinigung (Def. gem. Art. 4.2 GAV)

	Fr.	Ab 2024 Fr.
SpezialreinigerIn I	21.70	21.90
SpezialreinigerIn II	22.70	22.90
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	individuell	individuell

3. Kategorie Spitalreinigung (Def. gem. Art. 4.3 GAV)

	Fr.	Ab 2024 Fr.
SpitalreinigerIn I	20.20	20.40
SpitalreinigerIn II	21.20	21.40
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	individuell	individuell

4. Kategorie Fahrzeugreinigung (Def. gem. Art. 4.4 GAV)

	Fr.	Ab 2024 Fr.
FahrzeugreinigerIn I	21.50	21.70
FahrzeugreinigerIn II	22.50	22.70
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	individuell	individuell

5. Mindestlohn EBA (Def. gem. Art. 4.5 GAV)

	Fr./Monat	Fr./Stunde
ArbeitnehmerInnen mit EBA	4000.–	22.–

6. Mindestlohn EFZ (Def. gem. Art. 4.6 GAV)

	Fr./Monat	Fr./Stunde
ArbeitnehmerInnen mit EFZ	4500.–	24.75

Anhang 6

Ausschnitt aus der Lohnvereinbarung gemäss Anhang 5 Bundesratsbeschluss vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

Dieser Anhang regelt die Löhne, die unter die Übergangsregelung von Artikel 4.7 GAV fallen.

2. Kategorie Spezialreinigung

	Fr.
SpezialreinigerIn II*	23.30
SpezialreinigerIn III**	26.80
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	individuell
* Gelernte ArbeitnehmerIn oder solche mit 4 Jahren Berufserfahrung oder eidg. Fähigkeitsausweis (Gebäudereiniger), mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung.	
** ArbeitnehmerIn mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, die das 24. Altersjahr vollendet haben und über den eidg. Fachausweis oder 2 Jahre Berufserfahrung nach Abschluss des eidg. Fähigkeitszeugnisses verfügen.	

3. Kategorie Spitalreinigung

	Fr.
SpitalreinigerIn III*	20.30
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	individuell
* ArbeitnehmerIn mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 6. Dienstjahr.	