

GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS FUER DIE WESTSCHWEIZ

zwischen



Und



2018 – 2021

INHALTSVERZEICHNIS

Artikel	Seite
Art. 1	Zwecke 2
Art. 2	Geltungsbereich 2
Art. 3	Einzelarbeitsvertrag 3
Art. 4	Kündigungsfristen 3
Art. 5	Schutz vor Kündigung zur Unzeit 3
Art. 6	Berufskategorien 4
Art. 7	Löhne 4
Art. 8	Beaufsichtigung 5
Art. 9	Dreizehnter Monatslohn 5
Art. 10	Arbeitszeit 5
Art. 11	Arbeitszeiten 5
Art. 12	Änderung der Arbeitszeit / der Arbeitszeiten 6
Art. 13	Überstunden 6
Art. 14	Nacht- und Sonntagsarbeit 6
Art. 15	Pikettdienst 6
Art. 16	Feiertage 7
Art. 17	Ferien 7
Art. 18	Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit 8
Art. 19	Entschädigungen bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz in der Schweiz 8
Art. 20	Verschiedene Entschädigungen 8
Art. 21	Weiterbildung 9
Art. 22	Unfallverhütung 9
Art. 23	Deckung bei Unfällen 10
Art. 24	Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft 11
Art. 25	Berufliche Vorsorge 11
Art. 26	Sorgfalts- und Treuepflicht 12
Art. 27	Arbeitsfrieden 12
Art. 28	Paritätische Kommissionen 12
Art. 29	Schiedsgericht 13
Art. 30	Beitrag an den Vollzugs-, Ausbildungs- und Weiterbildungskosten 13
Art. 31	Dauer des GAV 14
Art. 32	Sonstige Bestimmungen 14
Anhang 1	Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung 18
Anhang 2	Tabellen der Mindestlöhne 19
Anhang 3	Feiertage 23
Anhang 4	Ausbildung 21
Anhang 5	Aufgabenliste - Reinigungsarbeiten 22
Notizen 24

GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS

für die Westschweiz

zwischen

fren, Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

AVEN, Association valaisanne des entrepreneurs en nettoyage

AGENS, Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service

und

UNIA, Die Gewerkschaft

SYNA, interprofessionale Gewerkschaft

SIT, Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

2018 – 2021

Um die Lektüre zu erleichtern, werden die nachstehend benutzten Begriffe sowohl in weiblicher als auch in männlicher Bedeutung verwendet.

Art. 1 ZWECKE

¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend: GAV) hat den Zweck, die Arbeitsbedingungen im Sektor der Reinigung, der Sauberkeit und der Hygiene in den Dienstleistungs- und Reinigungsunternehmen zu regeln, welche in den westschweizer Kantonen ansässig und auf diesen Gebieten tätig sind.

² Der Gesamtarbeitsvertrag soll auch die Zusammenarbeit entwickeln und die wirtschaftlichen und die sozialen Verhältnisse zwischen den unterzeichnenden Parteien regeln und die Berufsausbildung sowie die Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen fördern.

Art. 2 GELTUNGSBEREICH

¹ Der GAV gilt für Unternehmen, die in den Kantonen Genf, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Wallis, Jura und Berner Jura tätig sind - unabhängig von ihrem Geschäftssitz - und die haupt- oder nebenberuflich in den Bereichen der Reinigung, der Sauberkeit der Hygiene und der Desinfektion sowie Nebendienste im Zusammenhang mit der Benutzung und der Wartung von allen Raumtypen, Gebäuden, Einrichtungen und Ausstattungen oder Verkehrsmitteln regelmässig oder gelegentlich anbieten.

Zu diesen Leistungen gehören:

- a) Die Reinigung oder die Säuberung nach einer Katastrophe oder einem Brand.
- b) Der Gebäudeunterhalt und die Wohnungsreinigung in Regie.
- c) Durch Reinigungsunternehmen ausgeführte Abwärtsarbeiten.

² Der GAV gilt auch für:

- a) Arbeitgeber, die sich mit der Unterzeichnung ihrer Einzelarbeitsverträge im Sinne von Artikel 356b OR dem GAV unterstellen.
- b) Arbeitgeber und Unternehmen, die sich ausserhalb der oben aufgeführten Kantone befinden, auch ausländische Unternehmen, wenn sie regelmässig oder gelegentlich in diesen Kantonen tätig sind.

³ Der GAV gilt für alle Arbeitnehmerkategorien inklusive die Lehrlinge, die in unterstellten Unternehmen beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf die Art ihrer Entlohnung. Ausgenommen sind das administrative Personal und das Kaderfachpersonal.

⁴ Der Arbeitgeber ist gehalten, den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag auf alle zu seinem Geltungsbereich gehörenden Arbeitnehmer anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages unterstellt sich jeder Arbeitnehmer dem GAV im Sinne von Artikel 356b OR. Die unterstellten Arbeitgeber setzen diesen Gesamtarbeitsvertrag ohne Einschränkung ein unter Androhung von Sanktionen durch die Paritätische Kommission, welche die Kontrolle seiner Anwendung organisiert.

⁵ Die Vertragsparteien verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung des Geltungsbereiches (bindende Wirkung) binnen kürzester Frist erfolgt. Unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden GAV wird bei den Behörden ein entsprechendes Gesuch eingereicht werden.

Art. 3 EINZELARBEITSVERTRAG

¹ Bei der Anstellung unterzeichnen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, in dem mindestens folgende Punkte aufgeführt sind: das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Berufskategorie, die durchschnittliche normale wöchentliche Arbeitszeit (auf den Monat umgerechnet), die Arbeitszeiten und der Lohn. Ein Mustervertrag wird den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

² Der Einzelarbeitsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der vorliegende GAV, von dem der Arbeitnehmer ein Exemplar erhält, als integrierender Bestandteil dazu gehört.

³ Es wird nur ein einziger Arbeitsvertrag erstellt, auch für Arbeitnehmer, die an verschiedenen Arbeitsorten beschäftigt sind.

Art. 4 KÜNDIGUNGSFRISTEN

¹ Die Probezeit beträgt 3 Monate. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 7 Kalendertage netto.

² Nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist einen Monat auf das Ende eines Monats; ab dem zweiten Dienstjahr zwei Monate auf das Ende eines Monats; ab dem neunten Dienstjahr drei Monate auf das Ende eines Monats. Es darf auf keinen Fall von diesem Artikel abgewichen werden.

³ Der befristete Arbeitsvertrag endet am vereinbarten Termin, ohne dass gekündigt werden muss.

⁴ Tritt der Arbeitnehmer seinen Dienst nicht an oder gibt er die Stelle ohne wichtigen Grund unvermittelt auf, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohnes entspricht; ferner hat er Anspruch auf Abgeltung des weiteren Schadens.

Art. 5 SCHUTZ VOR KÜNDIGUNG ZUR UNZEIT

¹ Nach der Probezeit kann der Arbeitnehmer während 90 Tagen nicht entlassen werden, wenn er ein Taggeld der Kranken- oder Unfallversicherung bezieht.

² Nach drei Jahren Arbeit im Unternehmen kann der Arbeitnehmer nicht entlassen werden, solange er Taggelder der Krankenversicherung (maximal 360 Tage) oder der Unfallversicherung (maximal 720 Tage) bezieht.

³ Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag während der Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

Art. 6 BERUFSKATEGORIEN

¹ Die Berufskategorien werden aufgrund der von den Arbeitnehmern in der Branche ausgeführten Arbeiten oder der beruflichen Abschlüsse bestimmt.

Fachbereiche	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien	Abschlüsse - Qualifikationen
Spezielle Reinigungen und Baureinigungen	1-19	TC	Teamchef
		N20	EFZ seit mehr als 2 Jahren in der Branche
		N21	EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche
		N30	Gebäudereiniger EBA
		N4	Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit mehr als 4 Jahren in der Branche
		N3	Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit mehr als 3 Jahren in der Branche
		N2	Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit mehr als 2 Jahren in der Branche
		N1	Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit mehr als 1 Jahr in der Branche
		N0	Gebäudereiniger ohne Qualifikation bei der Einstellung
Unterhaltsreinigung	1-15	E2	Unterhaltsreiniger mit Diplom der Ecole genevoise de la propreté (EPG) oder der Maison romande de la propreté (MRP)
		E3	Unterhaltsreiniger ohne Diplom der Ecole genevoise de la propreté (EPG) oder der Maison romande de la propreté (MRP)

² Unterhaltsreinigungspersonal, das spezielle Reinigungen und Baureinigungen ausführt:

Gelegentlich vom Unterhaltsreinigungspersonal (E2, E3) für die Ausführung von speziellen Reinigungen und Baureinigungen gemäss Anhang 5 geleistete Arbeitsstunden werden nach Stundensatz der entsprechenden Kategorien bezahlt (N0 bis N4).

Ein Mitarbeiter der Kategorie Unterhaltsreinigung (E2, E3), der regelmässig bestimmte spezielle Reinigungen und Baureinigungen gemäss Anhang 5 durchführt, wird für seine gesamten Tätigkeiten nach Stundensatz der entsprechenden Kategorie (N0 bis N4) bezahlt. Eine den speziellen Reinigungen und Baureinigungen gewidmete Tätigkeit von mehr als 30 % der vertraglichen Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Monaten berechnet, gilt als regelmässig.

³ Die Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt (Hauswart), die in einem dieser GAV unterstellten Unternehmen arbeiten, werden in den Lohnkategorien N entsprechend ihren Qualifikationen eingeordnet.

Art. 7 LÖHNE

¹ Die Mindestlöhne werden gemäss einer dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beigelegten Tabelle (Anhang 2) festgesetzt.

² Eine "Branchenerfahrung" ist die Zeit, in der eine Person in einem Unternehmen beschäftigt war, das potenziell einem GAV der Branche unterliegt.

³ Die Ausbildung in der Branche gilt nicht als Berufserfahrung sondern als Weiterbildungszeit.

⁴ Die Ernennung zum Teamleiter wird erteilt, wenn die Person mindestens eine Person der Kategorie N betreut, ihrem Arbeitgeber gegenüber für die Organisation und die Weiterverfolgung des Einsatzes verantwortlich ist und die Spezifikationen gemäss Anhang 5 erfüllt. Diese Regel gilt nicht für die Aufsicht im Sinne des Artikels 8 GAV.

⁵ Wenn der Landesindex für Konsumentenpreise (Verlag BFS) zwischen dem Monat März des Vorjahres und dem Monat März des laufenden Jahres eine Variation von 2,00 % oder mehr aufweist, muss die eventuelle Lohnanpassung verhandelt werden. Es gibt keinen automatischen Ausgleich der Preisteuerung. Allfällige Änderungen sollten spätestens bis 31. August beschlossen werden, um am 1. Januar des darauffolgenden Jahres in Kraft treten zu können.

⁶ Die Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten ihren Lohn spätestens am 10. des darauffolgenden Monats.

⁷ Der Akkordlohn ist verboten.

⁸ Eine detaillierte Lohnabrechnung muss jedem Arbeitnehmer monatlich überreicht werden.

Art. 8 BEAUF SICHTIGUNG

¹ Mit Beaufsichtigung ist das Betreuen und die Organisation eines Teams für Unterhaltsreinigungen gemeint (Kategorie E).

² Mitarbeiter, die eine Aufsichtstätigkeit ausüben, werden für den tatsächlichen Zeitaufwand in Anwesenheit des Personals (einschliesslich Organisationsaufgaben) mit einem Lohnzuschlag entschädigt. Das Beaufsichtigen muss Gegenstand einer separaten Rubrik im Arbeitsvertrag sein.

³ Die Höhe des Zuschlags hängt vom zu betreuenden Personalbestand ab (Anhang 2).

Art. 9 DREIZEHNTER MONATSLOHN

¹ Ein 13. Monatslohn wird jedem Arbeitnehmer pro rata temporis entrichtet, sofern der Arbeitnehmer seit mindestens drei Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Nach drei Monaten ist er mit rückwirkender Kraft für die gesamte Arbeitsperiode zu entrichten.

² Der auf der Basis des AHV-Bruttolohns, zu 8,33% ohne Überstunden, berechnete 13. Monatslohn wird spätestens mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet. Er wird auf der entsprechenden Lohnabrechnung separat aufgeführt.

Art. 10 ARBEITSZEIT

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 43 Stunden.

² Die wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers wird in seinem Einzelarbeitsvertrag festgesetzt.

³ Die wöchentliche Arbeitszeit erstreckt sich über fünf Tage. Sie kann auf fünfeneinhalb Tage verteilt werden. In diesem Fall erhalten Mitarbeiter, die spezielle Reinigungen und Baureinigungen durchführen, zwei volle darauffolgende freie Tage, mindestens einmal pro Monat am Wochenende.

⁴ Absatz 3 gilt nicht für den Kanton Genf, die Dauer der Arbeitswoche erstreckt sich über fünfeneinhalb Tage.

Art. 11 ARBEITSZEITEN

¹ Die Arbeitszeiten werden im Einzelarbeitsvertrag festgesetzt. Wenn diese Arbeitszeiten von den Kunden nicht strikt vorgegeben sind, kann der Arbeitnehmer von der vertraglichen Festlegung eines Zeitraums von plus oder minus einer Stunde profitieren, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Der Arbeitgeber kann den Zeitplan den Ansprüchen der Kundschaft entsprechend und nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der verfügbaren Stunden der Arbeitnehmer verändern. Im Übrigen sind die gesetzlichen Bestimmungen (Artikel 47 Absatz 1 ArG und 69 ArGV1) anwendbar.

² Der Arbeitsstundenplan muss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit entsprechen, insbesondere was die Nachtarbeit, die Sonntagsarbeit, die wöchentlichen freien Halbtage und die Arbeit junger Arbeitnehmer betrifft.

Art. 12 ÄNDERUNG DER ARBEITSZEIT / DER ARBEITSZEITEN

¹ Wenn der Arbeitgeber eine Änderung der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit vorsieht, tritt diese nach Ablauf einer Frist in Kraft, die nach Artikel 4 der Kündigungsfrist, gerechnet ab der Bekanntgabe des Vorschlags entspricht.

² Der Wortlaut des Arbeitsvertrags muss so schnell wie möglich angepasst werden.

³ Wird die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit abgelehnt, so kann der Arbeitgeber den Vertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist gemäss Artikel 4 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags kündigen. Die Kündigungsfrist läuft ab Bekanntgabe der Kündigung.

⁴ Im Fall wo ein Teilzeitarbeitnehmer regelmässig während mehr als 4 Monate eine höhere Anzahl Stunden als ursprünglich in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen arbeitet, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag so schnell wie möglich ändern.

Art. 13 ÜBERSTUNDEN

¹ Als Überstunde gilt jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Stunde, die über die 43 Wochenstunden hinaus durchgeführt wird.

² Überstunden werden monatlich gutgeschrieben und auf der Lohnabrechnung oder auf einer separaten Abrechnung angezeigt. Ein zusammenfassendes Dokument wird bis 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ausgearbeitet.

³ Überstunden sind im Laufe des Jahres mit freier Zeit der gleichen Dauer, aber spätestens am 31. März des folgenden Kalenderjahres oder am Ende der Zusammenarbeit zu kompensieren.

⁴ Überstunden, die nicht mit freier Zeit von gleicher Dauer innerhalb der Fristen in Absatz 3 kompensiert wurden, werden spätestens nach Fristablauf, mit einer Erhöhung von 25 % bezahlt.

⁵ Für jede Überstunde über die wöchentliche Höchstgrenze von 50 Stunden hinaus, kommen darüber hinaus die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Anwendung.

Art. 14 NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

¹ Der Begriff der Nacht- und Sonntagsarbeit entspricht demjenigen des Bundesgesetzes über die Arbeit.

² Die nachts geleisteten Arbeitsstunden sind gemäss Bundesgesetz über die Arbeit mit einem Zuschlag von je 25 % für temporäre Nachtarbeit und von 15 % für regelmässige Nachtarbeit zu entrichten.

³ Für sonntags geleistete Arbeitsstunden ist gemäss dem Bundesgesetz über die Arbeit ein Zuschlag von 50 % zu entrichten.

⁴ *Darüber hinaus ist die vom Bundesgesetz über die Arbeit vorgesehene zusätzliche Kompensation von 10 % der Zeit für dauernde Nachtarbeit anwendbar.*

⁵ Bei Nachtarbeit am Sonntag sind die in Absatz 2 vorgesehenen Zuschläge nicht kumulierbar. In diesem Falle gilt der Zuschlag von 50%.

⁶ *Vorbehalten bleiben die vom Gesetz vorgesehenen Bewilligungen und Bestimmungen über den zeitlichen Ausgleich.*

Art. 15 PIKETTDIENST

¹ Pikettdienst ist nicht erlaubt.

² Pikettdienst ist ausnahmsweise für besondere Anlässe zulässig. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer für die Bereitschaftszeit neben der normalen Arbeit mit CHF 3.- pro Stunde entschädigt. Die gesamte Einsatzzeit, inklusive die Wegzeit zu und von der Arbeit, gilt als Arbeitszeit und ist mit einem Zuschlag von 50 %, bzw. 100 % für den Sonntag, zu bezahlen. Für jeden Einsatz wird ein Minimum von zwei Stunden gezählt.

Art. 16 FEIERTAGE

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Entschädigung (in der Höhe des tatsächlich ausgefallenen Lohnes) von 9 arbeitsfreien Feiertagen, sofern sie einem Tag entsprechen, an dem normalerweise gearbeitet wird.

² Die gesetzlichen Bestimmungen über die Entschädigung des 1. August sind vorbehalten.

³ Arbeitnehmern, die das ganze Kalenderjahr beschäftigt sind, kann der Arbeitgeber die Feiertage mit 3,75 % des AHV-Lohnes entschädigen.

⁴ Bei nicht gerechtfertigter Abwesenheit am Arbeitstag davor oder danach, existiert dieser Anspruch auf den Feiertag nicht. Als nicht gerechtfertigte Abwesenheit gelten: nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber bewilligte oder durch ein Arztzeugnis belegte Abwesenheiten.

⁵ Die Liste der Feiertage wird kantonale festgesetzt und ist in Anhang 3 aufgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.

⁶ Vorbehaltlich der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit kann der Arbeitnehmer gehalten sein, an einem Feiertag zu arbeiten, wenn das Kundenunternehmen nicht verpflichtet ist, diesen Feiertag einzuhalten, und die an diesem Tag geleistete Arbeit der normalen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers entspricht.

⁷ Die Arbeit an einem Feiertag gilt als Arbeit an einem Sonntag. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen. An Feiertagen durchgeführte Arbeiten sind mit einer Lohnerhöhung von 50 % zu bezahlen. Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Art. 17 FERIEN

¹ Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen im Jahr.

² Für die Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura, Berner Jura, Wallis und Waadt beträgt er vom sechsten Dienstjahr an vier Wochen und einen Tag. Für Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr vollendet haben und seit mindestens 5 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, beträgt er vier Wochen und zwei Tage.

³ Für den Kanton Genf haben vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die seit mehr als 5 Jahren bei demselben Arbeitgeber sind, Anspruch auf vier Wochen und einen Tag Ferien. Ab dem 11. Dienstjahr bei demselben Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

⁴ Für junge Leute unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen im Jahr.

⁵ Für den Kanton Genf haben Lehrlinge unter 20 Jahren Anspruch auf:

Im 1. Lehrjahr : 8 Wochen

Im 2. Lehrjahr : 7 Wochen

Im 3. Lehrjahr : 6 Wochen

Lehrlinge, die das 20. Lebensjahr vollendet haben:

Im 1. Lehrjahr : 7 Wochen

Im 2. Lehrjahr : 6 Wochen

Im 3. Lehrjahr : 5 Wochen

⁶ Der Zeitpunkt der Ferien muss bis spätestens 30. April, unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bestimmt werden. Die Ferien der nach diesem Termin im Laufe des Jahres eingestellten Arbeitnehmer werden im Monat nach der Einstellung festgesetzt. Wenn immer möglich sind die Ferien während der Schliessung des Kundenunternehmens zu beziehen.

⁷ Die Vergütung der Ferien erfolgt am Ende der Zahlungsperiode, in der sie bezogen wurden.

⁸ Das Feriengeld beträgt 8,33 % des Grundgehaltes der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (Ferien ausgenommen). Es beträgt 8,79 % für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vier Wochen und einen Tag haben, 9,25 % für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vier Wochen und zwei Tage haben. Für Arbeitnehmer, die Anspruch auf fünf Wochen Ferien haben, beträgt es 10,64 %.

⁹ Bei Stellenantritt oder Kündigung im Laufe eines Jahres wird der Ferienanspruch zeitanteilig gewährt.

Art. 18 ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEGRÜNDETER ABWESENHEIT

¹ Die untenstehenden begründeten Abwesenheiten werden ohne Lohnabzug gewährt:

Tod von Ehegatte, Vater, Mutter, Kind	:	3 Tage
Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern	:	1 Tag
Eigene Heirat	:	2 Tage
Geburt oder Adoption eines Kindes	:	1 Tag (2 Tage ab dem 2. Dienstjahr im Unternehmen)
Militärinspektion	:	1 Tag
Umzug, maximal ein Mal im Jahr	:	1 Tag
Krankheit eines Kindes bis zum Alter von 15 Jahren und bei Vorlage eines Arztzeugnisses das die Anwesenheit eines Elternteils anordnet	:	bis maximal 3 Tage pro Fall und pro Arbeitnehmer

² Diese Tage können nicht unabhängig vom Anlass, der sie begründet, bezogen werden.

³ Die gestützt auf das Familienrecht gewährten Entschädigungen sind analog für die eingetragene Partnerschaft und das Konkubinat anwendbar.

Art. 19 ENTSCHÄDIGUNGEN BEI MILITÄRDIENTST, ZIVILDIENTST UND ZIVILSCHUTZ IN DER SCHWEIZ

¹ Für die Tage, an denen der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil er den obligatorischen Militärdienst in der Schweiz oder einen entsprechenden Dienst (Zivilschutz, Zivildienst) leistet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf nachstehende, als Prozentanteile berechnete Entschädigungen:

	Unverheiratete ohne Unterhaltspflichten	Verheiratete oder Unverheiratete mit Unterhaltspflichten
Rekruten- und Kaderschule	50 %	80 %
Weitere Leistungen bei Militärdienst		
- Bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100 %	100 %
- Mehr als 4 Wochen und bis zu 21 Wochen pro Kalenderjahr	80 %	80 %

² Die Leistungen der EO werden bis zu den obenerwähnten Beträgen dem Arbeitgeber zugerechnet.

Art. 20 VERSCHIEDENE ENTSCHÄDIGUNGEN

A. Transportentschädigung

¹ Die Unternehmen zahlen eine Entschädigung, welche die effektiven Transportkosten deckt, höchstens jedoch den Preis eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr.

² Die Entschädigung wird zu folgenden Bedingungen bezahlt:

- a) Der Arbeitnehmer wird nicht vom Unternehmen gefahren

b) Der Arbeitnehmer ist vertraglich in einem Tag auf mindestens drei aufeinander folgenden Arbeitsorten tätig oder wenn er ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes arbeitet.

³ Die paritätische Berufskommission bestimmt die Transportentschädigung für Lehrlinge in einem hierfür passenden Regelwerk.

B. Entschädigung für die Benützung des privaten Fahrzeugs

Vereinbaren die Parteien die Benützung des privaten Fahrzeugs des Mitarbeiters, wird dies mit Fr. 0.70 pro Kilometer entschädigt.

C. Entschädigung für die Mittagsmahlzeit

¹ Wenn der Arbeitsort häufig wechselt oder der Arbeitnehmer ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes eingesetzt wird und das Mittagessen nicht zu Hause einnehmen kann, richtet das Unternehmen einen Verpflegungsbeitrag von Fr. 18.50 aus.

² Den in Genfer Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern wird die obenerwähnte Entschädigung nur bei Arbeit ausserhalb des Kantons vergütet.

D. Entschädigung für die Fahrzeit

¹ Die Fahrzeit zwischen zwei sich aufeinander folgenden Arbeitsorten zählt als Arbeitszeit.

² Die Fahrzeit zwischen dem Wohnort und dem üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit.

Art. 21 WEITERBILDUNG

¹ Jeder Arbeitnehmer, der Beiträge gemäss Artikel 30 des GAV leistet, kann pro Kalenderjahr fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen. *Dies kann namentlich in einer von der Westschweizer Paritätischen Berufskommission genehmigten Lehrinstitut oder Ausbildungszentrum erfolgen (EGP-MRP).*

² Für jeden Tag gewährt die Paritätische Kommission eine Pauschalentschädigung von Fr. 100.--.

³ Die Kurskosten, die Reisekosten (SBB-Billett 2. Klasse) sowie die Pauschalentschädigung werden den Arbeitnehmern nach Vorlegen der Kursbestätigung und den entsprechenden Quittungen innert drei Monaten durch den Bildungsfonds des GAV Westschweiz ausbezahlt.

⁴ Wiederholte Verweigerungen des Ausbildungsrechts können Gegenstand einer begründeten Berufung an die kantonale Paritätische Berufskommission sein.

⁵ Die Ausbildung des Personals der Kategorie E2 ist im Anhang 4 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages geregelt.

Art. 22 UNFALLVERHÜTUNG

¹ Um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die erfahrungsgemäss notwendig sind, die vom Stand der Technik her möglich sind und der bestehenden Sachlage entsprechen.

² Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Durchführung der getroffenen Massnahmen. Sie beachten die Anweisungen und verwenden die Sicherheits- und Gesundheitsvorrichtungen regelkonform.

³ *Rechtsgrundlagen:*

Die Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) erfordert von den Arbeitgebern, dass sie Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit, gemäss der Verordnung über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (VUV) beiziehen, wo der

Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Sicherheit dies verlangen (Artikel 11a VUV). Die getroffenen Massnahmen werden durch Dokumente nachgewiesen.

⁴ *ASA-Branchenlösung:*

Die Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage (fren), die Association valaisanne des entreprises de nettoyage (AVEN), die Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service (AGENS) und die Gewerkschaften Unia, Syna und SIT bieten den Unternehmen eine von der EKAS genehmigte Branchenlösung.

Diese ASA-Lösungen ersetzen die Rechtsvorschriften über die Verpflichtung zum Beizug von Spezialisten in Arbeitssicherheit im Sinne der VUV (Artikel 11 b) Absatz 1) und Punkt 2 der Richtlinie 6508. Die ASA-Lösungen zwingen die Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer, die Arbeitsplätze so sicher wie möglich zu gestalten. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist eine Aufgabe der Geschäftsführung und ein persönliches Anliegen für jeden Arbeitnehmer.

⁵ *Pflichten des Arbeitgebers:*

- a) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Unternehmen die Richtlinie 6508 der EKAS oder eine Branchenlösung anzuwenden und regelmässige Sicherheitskontrollen durchzuführen. Es handelt sich um die Branchenlösung der Reinigungsunternehmen für die Westschweiz. Jeder Arbeitgeber muss eine systematische Analyse seiner firmenspezifischen Gefahren durchführen.*
- b) *Er informiert und berät rechtzeitig die Arbeitnehmer oder deren Vertreter über Fragen in Bezug auf die Anwendung der Richtlinie.*
- c) *Bei Zweifel über die Sicherheit einer Anlage oder einer Baustelle wird der Inspektor aufgerufen und die Arbeit wird bis zur Kontrolle gestoppt. Die Arbeitnehmer bleiben zur Verfügung des Arbeitgebers und werden entlohnt.*

⁶ *Pflichten des Arbeitnehmers :*

- a) *Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Richtlinien und Weisungen des Arbeitgebers in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu folgen. Der Arbeitnehmer hat diese Massnahmen einzuhalten, arbeitet daran mit und meldet dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter jede defekte Anlage, die Unfallrisiken darstellen könnte.*
- b) *Wenn der Arbeitnehmer diesen Massnahmen nicht nachkommt, riskiert er eine Entlassung.*

Art. 23 DECKUNG BEI UNFÄLLEN

¹ *Die Arbeitnehmer sind gegen berufliche und nichtberufliche Unfallrisiken gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.*

² *Jeder Unfall ist unverzüglich der Direktion des Unternehmens oder seinen Vertretern, spätestens am folgenden Tag zu melden. Bei Verletzung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber nicht haftbar für Verspätungen bei der Vergütung der Entschädigung.*

³ *Der Ausgleich des Lohnausfalls entspricht den vom UVG vorgesehenen Leistungen.*

⁴ *Der Arbeitgeber übernimmt die Zahlung der Karenztage gemäss Artikel 324b OR, sofern der Arbeitnehmer die notwendigen Belege beigebracht hat und die Unfallversicherung ihre Einwilligung zum Fall gegeben hat.*

⁵ *Die Prämie, die Nichtberufsunfälle deckt, geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Nur Arbeitnehmer, die mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, sind gegen Nichtberufsunfälle versichert.*

Art. 24 DECKUNG BEI KRANKHEIT, SCHWANGERSCHAFT UND NIEDERKUNFT

A. Entschädigung im Krankheitsfall:

¹ Der Arbeitgeber garantiert den Arbeitnehmern während der Dauer des Arbeitsvertrages eine Entschädigung für den krankheitsbedingten Erwerbsausfall. Zu diesem Zweck schliesst der Arbeitgeber eine Krankheitserwerbsausfallversicherung ab.

² Die Versicherungsentschädigung beläuft sich auf 80% des AHV-Lohnes.

³ Sie wird vom 3. Tag an während der Dauer des Arbeitsvertrages, maximal aber während 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versicherungsleistung unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen maximal auf den 31. Tag zu verschieben.

⁴ *Wenn der Fall nicht versichert ist (Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten, Verletzung der Anzeigepflicht, usw.), hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Berner Skala zu erbringen.*

B. Mutterschaftsurlaub:

Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) sowie allfällige kantonale Gesetzgebung sind anwendbar.

C. Benachrichtigung des Arbeitgebers, Bescheinigung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, Entschädigung:

¹ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber den Krankheitsfall unverzüglich zu melden. Spätestens am 3. Abwesenheitstag muss er eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Original vorlegen. Der Arbeitgeber kann eine solche Bescheinigung vom ersten Tag der Abwesenheit an verlangen. Um die Entschädigung zu erleichtern, gibt der Arbeitnehmer bei andauernder Krankheit mindestens alle dreissig Tage ein Arzzeugnis.

² *Der Mitarbeiter kann einer ärztlichen Untersuchung durch den von der Versicherung des Unternehmens ernannten Vertrauensarzt unterzogen werden.*

³ Der Arbeitgeber erstellt die Meldung des Krankheitsfalls und sendet sie nach Erhalt des Arzzeugnisses an die Versicherung. Wenn die Versicherungsleistungen nicht direkt an den Arbeitnehmer überwiesen werden, zahlt der Arbeitgeber die von der Versicherung erhaltenen Entschädigungen für Lohnausfall spätestens auf den nächsten geplanten Zahltag. Wenn die Zahlung der Lohnausfallentschädigung durch die Versicherung verzögert ist, schießt der Arbeitgeber das Geld vor, vorausgesetzt, dass die ärztliche Bescheinigung innerhalb der in Absatz 1 festgesetzten Frist eingereicht wurde.

D. Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Prämienzahlung ist mindestens paritätisch (50 % zu Lasten des Arbeitgebers und 50 % zu Lasten des Arbeitnehmers). *Durch die Zahlung von 50 % der Prämie ist der Arbeitgeber gemäss Artikel 324a OR von weiteren Verpflichtungen befreit.*

² Ein Exemplar der allgemeinen Bedingungen der Versicherung erhält der Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin.

Art. 25 BERUFLICHE VORSORGE

¹ *Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, werden die Arbeitnehmer gemäss BVG in eine anerkannte Einrichtung für berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge aufgenommen. Die Bedingungen für den Beitritt und die Ausrichtung der Leistungen werden ausschliesslich durch die Reglemente der Einrichtung geregelt.*

² Die Prämienbeiträge werden paritätisch entrichtet (50 % zu Lasten des Arbeitgebers, 50 % zu Lasten des Arbeitnehmers, ungeachtet des Alters). Ihre Erhebung ist Sache des Arbeitgebers.

³ Jeder angeschlossene Arbeitnehmer erhält nach Ablauf der Probezeit ein Exemplar der Statuten und des Reglements der Einrichtung, sowie später jeweils die revidierten Fassungen dieser Texte.

⁴ Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seine Arbeitnehmer jedes Jahr von der Vorsorgekasse eine individuelle BVG-Abrechnung erhalten.

⁵ Die Sozialpartner prüfen bis Ende 2021 die Einrichtung einer beruflichen Vorsorge der Reinigungsbranche.

Art. 26 SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT

¹ Über die in Artikel 10 Absatz 1 des GAV festgelegte Arbeitszeit hinaus ist es den Arbeitnehmern insoweit untersagt, Arbeiten für Rechnung von Dritten, entgeltlich oder unentgeltlich, während der Freizeit und den Ferien auszuüben, als sie die legitimen Interessen des Arbeitgebers verletzen.

² Der Arbeitnehmer der schwerwiegend oder wiederholt gegen Ziffer 1 verstösst, gibt dem Arbeitgeber nach vorhergehender schriftlicher Verwarnung des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund, diesen fristlos zu entlassen.

³ Der Arbeitnehmer, der gegen das Schwarzarbeitsverbot nach Artikel 26 Absatz 1. verstösst, wird mit einer Busse im Sinn von Artikel 28 Absatz 6 bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen.

⁴ Dem Arbeitgeber, der bewusst Schwarzarbeit ausführen lässt oder der Schwarzarbeit fördert, entgeltlich oder unentgeltlich, wird eine Busse nach Artikel 28 Absatz 6 des vorliegenden GAV auferlegt.

Art. 27 ARBEITSFRIEDEN

¹ Die Signatarparteien verpflichten sich, alles zu unternehmen, um bei etwaigen Divergenzen gemeinsam zu einer Lösung zu gelangen. Jede von ihnen verzichtet auf Vorgehensweisen, die der anderen schaden könnten.

² Während der Dauer des vorliegenden GAV verpflichten sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Artikel 357a Absatz 2, OR stören könnte.

Art. 28 PARITAETISCHE KOMMISSIONEN

¹ Die Signatarparteien können sich treffen, so oft es notwendig ist. Es wird vereinbart, ständig im Gespräch zu bleiben, um gegenseitiges Verständnis zu ermöglichen und etwaige Probleme zu lösen.

² Eine Westschweizerische paritätische Kommission wird gebildet. Diese Kommission hat die Befugnis, Fragen im Zusammenhang mit der Interpretation des Gesamtarbeitsvertrages zu prüfen und darüber zu entscheiden. Sie ist die Beschwerdeinstanz gegen Entscheide der kantonalen paritätischen Kommissionen.

³ Sie setzt sich aus elf Mitgliedern jeder Signatarpartei – Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter zusammen, die von diesen ernannt wurden.

⁴ Im Weiteren wird in jedem zum Geltungsbereich des vorliegenden GAV gehörenden Kanton eine paritätische Kommission eingesetzt. Die kantonalen paritätischen Kommissionen bestehen aus je vier Mitgliedern der beiden Parteien und werden von diesen ernannt. Die kantonalen paritätischen Kommissionen haben den Auftrag, den vorliegenden GAV anzuwenden und die notwendigen Kontrollen vorzunehmen. Für die Kontrolle können die kantonalen paritätischen Kommissionen eine Treuhandgesellschaft beauftragen.

⁵ Die kantonalen paritätischen Kommissionen können auf Verlangen einer der Signatarparteien jederzeit eine Kontrolle über die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Der Arbeitgeber ist gehalten, der paritätischen Kommission alle zweckmässigen Dokumente und

Informationen zu liefern. Er muss auch der paritätischen Kommission jederzeit Zugang zu den Arbeitsplätzen und den Verwaltungsstellen gewähren.

⁶ Jeder Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages kann mit einer Geldstrafe von bis zu Fr. 5'000.- pro Zuwiderhandelnden geahndet werden, unbeschadet des Schadenersatzes für etwaige Schäden. Dieser Betrag kann im Wiederholungsfalle oder bei schwerem Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages auf Fr. 20'000.- erhöht werden. Die paritätische Kommission kann von diesem Betrag abweichen, wenn der erlittene Schaden höher ist. Die Geldbeträge sind auf das Konto des paritätischen Fonds zu überweisen.

⁷ Kontrollspesen werden von Unternehmen oder Arbeitnehmern, die gegen die Vertragsbestimmungen verstossen haben, erhoben.

Art. 29 SCHIEDSGERICHT

¹ Errichtung:

Die Westschweizer Paritätische Berufskommission errichtet ein Schiedsgericht.

² Verfahren:

Das Schiedsgericht wendet die Verfahrensregeln des Kantons Waadt an.

³ Zusammensetzung:

Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, der in der Person eines Magistraten mit einer vollständigen juristischen Ausbildung gewählt wird, und zwei Mitgliedern, von denen einer vom Arbeitgeberverband und der andere von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden.

Bei Uneinigkeit hinsichtlich der Wahl des Präsidenten wird dieser vom Vorsitzenden des Zivilgerichtshofes des Kantons Waadt bezeichnet. Bei seiner Entscheidung kann das Kantonsgericht etwaige von den Vertragsparteien eingebrachte Vorschläge in Erwägung ziehen.

Die Mitglieder des Schiedsgerichts werden für eine Zeit von drei Jahren ernannt.

Der Gerichtsschreiber des Schiedsgerichts wird vom Präsidenten des genannten Gerichts eingesetzt.

⁴ Begrenzte Zusammensetzung:

Die Parteien des vor das Schiedsgericht gebrachten Streits können bis zu Beginn der ersten Verhandlung vereinbaren, sich auf das Urteil eines einzigen Präsidenten dieser Behörde zu verlassen.

⁵ Vergütung:

Der Präsident, die Mitglieder und der Gerichtsschreiber des Schiedsgerichts werden von der paritätischen Kommission bezahlt.

⁶ Behandlung der Streitfälle:

Der Präsident versammelt das Schiedsgericht binnen 30 Tagen nach Erstattung der Anzeige. Der Präsident hat den Auftrag, der Westschweizer Paritätischen Berufskommission die gesamten in Kraft getretenen Urteile und Entscheide des Schiedsgerichts unverzüglich zuzustellen.

⁷ Befugnisse und Aufgaben:

Das Schiedsgericht hat nachstehende Befugnisse und Aufgaben: Es urteilt über Einsprachen gegen die Beschlüsse der Westschweizer Paritätischen Berufskommission. Für den Kanton Genf sind Einsprachen gegen Entscheide der Westschweizer Paritätischen Berufskommission direkt an die CRCT (Chambre des relations collectives de travail) zu richten

Art. 30 BEITRAG AN DEN VOLLZUGS-, AUSBILDUNGS- UND WEITERBILDUNGSKOSTEN

¹ Arbeitnehmer sind verpflichtet, die folgenden Beiträge an den Vollzugskosten, bzw. an der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu leisten:

0,7 % des Bruttogehalts gemäss AHV-Abrechnung, jeweils vom Arbeitgeber auf dem Lohn erhoben;

² Arbeitgeber, die bis zu 90 Tagen pro Jahr in der Schweiz in der Reinigungsbranche tätig sind, müssen einen Beitrag von 0,4 % der AHV-Lohnmasse der Arbeitnehmer, einschliesslich der dem GAV unterstellten Lehrlinge (0,35 % Arbeitnehmerbeitrag; 0,05 % Arbeitgeberbeitrag), aber mindestens Fr. 20. - pro Monat und Arbeitnehmer entrichten.

³ Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 0,1 % der eingereichten AHV-Abrechnung.

⁴ Die Verwendung der paritätischen Geldmittel liegt im Kompetenzbereich der paritätischen Kommission und dient für folgende Zwecke:

- a) die Kontrolle der Anwendung des GAV;
- b) die Kontrolle der Umsetzung der flankierenden Massnahmen bei der Personenfreizügigkeit;
- c) diverse Leistungen und Sozialhilfe;
- d) die Berufsaus- und Weiterbildung;
- e) Übersetzungs-, *Erstellungs-* und Druckkosten des GAV;
- f) die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz;
- g) die Schlichtungskosten gemäss Anhang 1.

⁵ Die Parteien erstellen ein Reglement über die Verwendung des Berufsbeitrages.

Art. 31 DAUER DES GAV

¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am **1. Januar 2018** in Kraft und gilt für eine Dauer von 4 Jahren, d.h. bis am **31. Dezember 2021**.

² Nach Ablauf dieser Zeit wird er, sofern er nicht von einer Partei gekündigt wurde, von Jahr zu Jahr jeweils stillschweigend um ein Jahr verlängert.

³ Er kann durch einen eingeschriebenen Brief auf sein Ablaufdatum mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Jahres gekündigt werden.

⁴ Bei Kündigung durch die eine oder andere Partei oder beide Parteien bleibt er in Kraft, solange die Verhandlungen dauern.

Art. 32 SONSTIGE BESTIMMUNGEN

A. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sind ergänzend anwendbar.

B. SOZIALE ERRUNGENSCHAFTEN

Das Inkrafttreten des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags stellt günstigere Einzelsituationen gemäss Einzelarbeitsvertrag nicht in Frage.

Anhänge, die integrale Bestandteile des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind:

- Anhang 1 : Vereinbarung über den Schutz gegen die sexuelle Belästigung
- Anhang 2 : Tabellen der Mindestlöhne
- Anhang 3 : Übersicht der Feiertage für jeden Kanton
- Anhang 4 : Ausbildung
- Anhang 5 : Reinigungsarbeiten (Aufgabenbeschreibung)

Ausgestellt in Lausanne, den 30. November 2017

Für den Arbeitgeberteil:

FREN – Fédération romande des entrepreneurs de nettoyage

<i>M. Loris Schnarrenberger</i>	<i>Mme Christine Domenig</i>
<i>Präsident</i>	<i>Vorstandsmitglied</i>

AVEN – Association valaisanne des entreprises de nettoyage

<i>M. Roger Bonvin</i>	<i>M. Pierre Berthod</i>
<i>Präsident</i>	<i>Vorstandsmitglied</i>

AGENS – Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service

<i>M. Pascal Raemy</i>	<i>M. Gilles Lacraz</i>
<i>Präsident</i>	<i>Vorstandsmitglied</i>

Für den gewerkschaftlichen Teil :

UNIA – Die Gewerkschaft

<i>M. Nico Lutz</i> <i>Mitglied der Geschäftsleitung</i>	<i>Mme Corinne Schärer</i> <i>Mitglied der Geschäftsleitung</i>
---	--

<i>UNIA Waadt</i> <i>M. Yves Defferrard</i> <i>M. Pietro Carobbio</i> <i>Regionalsekretär</i> <i>Regionalsekretär</i>	<i>UNIA Wallis</i> <i>M. Jeanny Morard</i> <i>Regionalsekretärin</i>
---	--

<i>UNIA Genf</i> <i>M. Alessandro Pelizzari</i> <i>Regionalsekretär</i>	<i>UNIA Freiburg</i> <i>M. Armand Jaquier</i> <i>Regionalsekretär</i>
---	---

<i>UNIA Neuenburg</i> <i>Mme Catherine Laubscher</i> <i>Regionalsekretärin</i>	<i>UNIA Jura</i> <i>M. Pierluigi Fedele</i> <i>Regionalsekretär</i>
--	---

Syna – Interprofessionnelle Gewerkschaft

<i>M. Arno Kerst</i> <i>Zentralpräsident</i>	<i>M. Juan Barahona</i> <i>Zentralsekretär</i>
---	---

<i>M. Thierry Lambelet</i> <i>Regionalsekretär</i> <i>Region Waadt</i>	<i>Mme Véronique Rebetz</i> <i>Regionalsekretärin</i> <i>Region Freiburg-Neuenburg</i>	<i>M. Loïc Dobler</i> <i>Regionalsekretär</i> <i>Region Jura</i>
--	--	--

<i>M. Fatmir Musa</i> <i>Gewerkschaftssekretär</i> <i>SCIV Wallis</i>	<i>M. Joël Mugny</i> <i>Regionalsekretär</i> <i>Region Genf</i>
---	---

SIT – Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

M. Sylvain Tarrit

Gewerkschaftssekretär

Anhang 1 Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung

1. Sexuelle Belästigung

¹ Die sexuelle Belästigung ist ein diskriminierendes Verhalten aufgrund des Geschlechts.

² Unter diskriminierendem Verhalten versteht man jedes belästigende Verhalten sexueller Art oder jedes andere Verhalten, das auf der Geschlechtszugehörigkeit beruht, welches die Würde der Person an ihrem Arbeitsplatz verletzt, insbesondere die Tatsache, dass man Drohungen ausspricht, Vorteile verspricht, eine Person zu etwas zwingt oder allgemein Druck auf sie ausübt, um von ihr Gunsterweisungen sexueller Art zu erlangen.

³ Der Arbeitgeber ist gehalten, Massnahmen zu treffen, die der Erfahrung und den Umständen entsprechen und die man vernünftigerweise von ihm erwarten kann, um solchen Handlungen zuvorzukommen oder ihnen ein Ende zu setzen.

2. Vorgehen bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

¹ Das Unternehmen bemüht sich, sexuellem Belästigungsverhalten vorzubeugen oder intern ihm ein Ende zu setzen.

² Wenn dies nicht gelingt, prüfen die Sekretäre der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften auf mündliches oder schriftliches Ersuchen und Darlegung der Sachlage und der Umstände des Problems hin einzelne Klagen. Sie können eine Person beiziehen, welche im Bereich Mediation bei sexueller Belästigung kompetent ist, um eine Einigung herbeizuführen.

³ Wenn sie den Streit mit den Beteiligten nicht zu schlichten vermögen, können sie das Dossier an die berufliche paritätische Kommission für Reinigung weiterleiten.

⁴ Die paritätische Kommission kann ebenfalls eine Schlichtung gemäss den Bestimmungen von Artikel 2, Absatz 2 anstreben.

⁵ Falls es zum Schlichtungsverfahren kommt, erstellt die paritätische Kommission eine Liste der kompetenten Personen gemäss Artikel 2, Absatz 2 weiter oben; wird es einer der auf der Liste aufgeführten Personen aufgetragen.

⁶ Die Schlichtungskosten gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.

3. Beschwerden

¹ Verfahren gemäss Artikel 2, Absatz 2 und 3, schliessen für die betreffenden Arbeitnehmergewerkschaften und Personen die Anrufung einer öffentlichen Schiedsstelle aus.

² Falls das Schlichtungsverfahren fehlschlägt oder nicht zustande kommt, bleiben gerichtliche Beschwerden vorbehalten.

Anhang 2 Tabellen der Mindestlöhne

Mindestlöhne von dem 01.01.2024

	Fachbereiche	Kategorien	Romandie	Genf ¹
TC	Spezielle Reinigungen und Bau- reinigungen	Teamchef	Fr. 29.45	
N20		EFZ seit mehr als 2 Jahren	Fr. 28.15	
N21		EFZ seit weniger als 2 Jahren	Fr. 26.75	
N30		EBA	Fr. 25.00	
N4		Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit mehr als 4 Jahren in der Branche	Fr. 24.15	
N0		Gebäudereiniger ohne Qualifikation mit weniger als 4 Jahren in der Branche	Fr. 22.65	
E2	Unterhalts- reinigungen	Unterhaltsreiniger mit Diplom EGP oder MRP	Fr. 21.25	Fr. 22.45 ¹
E3		Unterhaltsreiniger ohne Diplom EGP oder MRP	Fr. 20.25	Fr. 22.45 ¹

¹ Genf : gilt in jedem Fall der gesetzliche Mindestlohn

Beaufsichtigung von Mitarbeitern	Anzahl Mitarbeiter	Bruttzuschlag pro Stunde
	Von 3 bis 5 Angestellten	Fr. 1.--
	Von 6 bis 9 Angestellten	Fr. 2.--
	Ab 10 Angestellten und mehr	Fr. 3.--

Lehrlinge	
1. Lehrjahr	Fr. 940.--
2. Lehrjahr	Fr. 1'330.--
3. Lehrjahr	Fr. 1'970.--

Dies sind Bruttolöhne. Der 13. Monatslohn und die Ferien sind zusätzlich geschuldet.

Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

Ausgestellt in Lausanne, den am 5. Oktober 2023

Anhang 3 Feiertage

Die Signatarparteien des westschweizer Gesamtarbeitsvertrages für Reinigung (nachstehend GAV) setzen für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2021 und in Anwendung von Artikel 16 des GAV nachstehende 9 bezahlte Tage fest :

Freiburg kathol. Teil	Freiburg reform. Teil	Genf	Jura	Berner Jura	Neuenburg	Wallis	Waadt
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März	19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai	1. Mai		
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag		Pfingst- montag
1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August
Mariä Himmelfahrt						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Bettag					Bettags- montag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Unbefleckte Empfängnis						Unbefleckte Empfängnis	
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
	26. Dezember	31. Dezember					
Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9

Anhang 4 Ausbildung

¹ Die Kategorie E2 umfasst die Mitarbeiter der Kategorie E3, die eine der nachfolgend beschriebene Ausbildung absolviert haben und die diesbezügliche Prüfung bestanden haben.

² Diese Weiterbildung hat eine Dauer von 80 nicht aufeinander folgenden Zeitabschnitten. Sie umfasst einen theoretischen und einen praktischen Teil. Die Westschweizer Paritätische Berufskommission ist für die Anerkennung des Weiterbildungsprogramms zuständig, das den Anspruch auf die Kategorie E2 begründet.

³ Die Weiterbildung endet mit einer schriftlichen Prüfung. Die Rechtschreibung ist nicht ausschlaggebend. Das Mindestniveau der französischen Sprache ist A1 schriftlich und A2 mündlich.

⁴ Nach bestandener Prüfung erhält die Person ein Diplom, welches für die gesamte Branche gültig ist.

⁵ Das Recht auf Weiterbildung beginnt nach sechs Monaten im Unternehmen. Mitarbeiter können sich direkt bei den Schulen anmelden. Die Schulen informieren die Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann das Recht auf diese Weiterbildung auf 15 % seines Personals jährlich beschränken.

⁵ Das Ausbildungsrecht beginnt nach sechsmonatiger Anwesenheit im Unternehmen und richtet sich nach den Regeln der Sorgfaltspflicht. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Recht auf diese Ausbildung jedes Jahr auf 15% seiner Mitarbeiter zu beschränken.

⁶ Die Ausbildungskosten werden von den paritätischen Fonds (Ausbildungskosten und Verdienstausschlag) übernommen.

⁷ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt der Arbeitnehmer während der Ausbildung vorzuschüssen. Dem Arbeitgeber wird der Vorschuss vom Paritätischen Fonds zurückerstattet.

⁸ Der neu eingestellte Mitarbeiter ist gehalten, sein Diplom und/oder Bescheinigung über das Bestehen der Prüfung vor dem Abschluss des Anstellungsvertrags vorzulegen. Andernfalls kann er erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten ab Nachweis der bestandenen Prüfung seinem Arbeitgeber gegenüber die Einstufung unter Kategorie E2 verlangen.

⁹ In allen Fällen muss ein Mitarbeiter, der das Diplom oder eine Bescheinigung des gelungenen Abschlusses erhalten hat, alle seine Arbeitgeber schriftlich unverzüglich informieren. . Andernfalls kann er erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten ab Nachweis der bestandenen Prüfung seinem Arbeitgeber gegenüber die Einstufung unter Kategorie E2 verlangen.

¹⁰ Eine Verweigerung des Ausbildungsanspruchs kann Gegenstand einer begründeten Berufung an die kantonale Paritätische Berufskommission sein.

Anhang 5 Aufgabenliste - Reinigungsarbeiten

BAU- UND SPEZIALREINIGUNGEN

		REINIGUNG
1	Alle (auch einfache oder elementare) Vorgänge, die im Rahmen einer Boden- bzw. Ausrüstungsrenovierung, nach einem Bau oder einem Brand / Schadenfall zur Anwendung kommen.	Kat. N
2	Mechanisches Strassenkehren mit Motorbetrieb (thermisch, elektrisch oder mit Batterie)	Kat. N
3	Scheuern des Bodens mit Einscheibenmaschine	Kat. N
4	Benützung von Hängegerüsten oder Hochstaplern, die einen Führerschein oder eine Erlaubnis benötigen	Kat. N
5	Reinigen oder Entfetten mit Hochdruckreiniger	Kat. N
6	Teppichreinigung mit Sprühextraktionsgerät	Kat. N
7	Beizen und Auftragen von Emulsion, ausser Schleifen	Kat. N
8	Bodenbehandlung, Imprägnierung	Kat. N
9	Kristallisation	Kat. N
10	Reinigung von Fassadenfenstern	Kat. N
11	Reinigung von Fenstern, das eine Vorgehensweise im Zusammenhang mit den Zugangsschwierigkeiten erfordert (Leiter oder anderes Erhebungsmittel anstatt 3-Schritt-Trittbrett)	Kat. N
12	Waschen und/oder Behandlung von Fassaden oder Aussenwänden (Glas, Stein oder Metall), Graffitientfernung	Kat. N
13	Reinigung von Decken, Wänden	Kat. N
14	Schlussdesinfektion durch Versprühen oder Vernebeln	Kat. N
15	Reinraumreinigung oder Staubkontrolle im Labor (Klassen 1000, ISO 7, BPF C und höher)	Kat. N
16	Spezialreinigung von Schwimmbädern, Lüftungskanälen, Werkmaschinen	Kat. N
17	Schädlingsbekämpfung	Kat. N
18	Hauswartsarbeiten mit technischen und administrativen Aufgaben und direkter Kommunikation mit Kunden und Bewohnern mit Leistungen wie: <ul style="list-style-type: none"> - Besichtigung von Wohnungen - Zähler lesen - Kontrolle oder Überwachung der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung) - Kontakt und Empfang von Anbietern und Dienstleistern - Laufende Reparaturen - Rasenmähen 	Kat. N
19	Reinigung von öffentlichen Toiletten	Kat. N

UNTERHALTSREINIGUNG

		Unterhalt
1	Leeren und/ oder Abwischen der Kästen, Aschenbecher, Abfallbehälter (auch bei Abfalltrennung).	Kat. E
2	Feuchtabstauben, Staubsaugen, Wischen oder Fleckentfernung von Tischen, Arbeitsflächen, Stühlen, Sesseln, Schränken, Regalen und anderen Möbeln	Kat. E
3	Abwischen, Staubsaugen, Feuchtabstauben oder Fleckentfernung von Oberflächen, Wänden, Sockelleisten, Kanten, Heizkörpern, Konvektoren, Feuerlöschern, Rampen, Handläufen, Griffen, Schaltern, Schalttafeln von Aufzügen	Kat. E
4	Abstauben, Feuchtwischen von Geräten der Büroausstattung (Telefone, Computerbildschirme und-tastaturen, Kopierer, Fax, etc.) ohne Demontage	Kat. E
5	Haushaltsarbeiten wie Geschirrwaschen und Aufräumen	Kat. E
6	Feuchtwischen, Fleckenentfernen, Absaugen oder Waschen von Böden aller Art	Kat. E
7	Beseitigung von Spuren, Feuchtentstauben oder Fleckentfernung von Glaswänden, Fenstern, Glastüren	Kat. E
8	Regelmässige Reinigung und wenn nötig Entkalkung der Sanitäreanlagen (Spiegel, Armaturen, Waschbecken, Spülbecken, Automaten und Spender, Schalen, Urinale, Wände, Fliesen), Duschen, Badezimmer oder Küche mit Ausnahme von Grossküchen	Kat. E
9	Kontrolle, Versorgung von Maschinen und Automaten	Kat. E
10	Waschen von Fenstern oder Glasflächen mit Spachtel, ebenerdig oder mit einem Trittbrett	Kat. E
11	Glanzbehandlung durch Besprühen oder Einscheibenmaschine.	Kat. E
12	Bodenreinigung mit einer Scheuersaugmaschine	Kat. E
13	Waschen oder Entfetten mit Schaumpistole	Kat. E
14	Laufender Unterhalt in Reinräumen und Behandlungsräumen	Kat. E
15	Reinigung von Grossküchen	Kat. E

Als rechtlich gültige, ursprüngliche Grundfassung des GAV gilt die französischsprachige Version. Die deutsche Fassung wurde auf Basis der französischsprachigen Version übersetzt.

Notizen
