GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS FUER DIE WESTSCHWEIZ

zwischen

FREN

Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage

AVEN

ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE

AGENS

Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et de Service

und

UNIA

Le Syndicat.

syna

Sit syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

2014 - 2017

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*	*6*
Art. 9	*Dreizehnter Monatslohn*	*6*
Art. 10	*Arbeitszeit*	*6*
Art. 11	*Arbeitszeiten*	*6*
Art. 12	*Aenderung der Arbeitszeit / der Arbeitszeiten*	*6*
Art. 13	*Ueberstunden*	*7*
Art. 14	*Nacht- und Sonntagsarbeit*	*7*
Art. 15	*Pikettdienst*	*7*
Art. 16	*Feiertage*	*7*
Art. 17	*Ferien*	*8*
Art. 18	*Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit*	*9*
art. 19	*Entschädigungen bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz in der schweiz*	*9*
Art. 20	*Verschiedene Entschädigungen*	*9*
Art. 21	*Weiterbildung*	*10*
Art. 22	*Unfallverhütung*	*10*
Art. 23	*Deckung bei Unfällen*	*11*
Art. 24	*Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft*	*11*
Art. 25	*Berufliche Vorsorge*	*12*
Art. 26	*Schwarzarbeit*	*12*
Art. 27	*Arbeitsfrieden*	*13*
Art. 28	*Paritaetische Kommissionen*	*13*
Art. 29	*Schiedsgericht*	*13*
Art. 30	*Beitrag an den Vollzugs-, Ausbildungs- und Weiterbildungskosten*	*14*
Art. 31	*Dauer des GAV*	*15*
Art. 32	*Sonstige Bestimmungen*	*15*
Anhang 1	*Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung*	*19*
Anhang 2	*Tabellen der Mindestlöhne*	*20*
Anhang 3	*Feiertage*	*24*
Anhang 4	*Ausbildung*	*25*
Anhang 5	*Reinigungsarbeiten*	*26*
Notizen		*28*

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

2014 – 2017

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 Abwartsarbeiten

[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 Art. 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 verschieden Arbeitsorten beschäftigt sind.

Art. 4 KUENDIGUNGSFRISTEN

[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 KUENDIGUNG 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 ausgeführten Arbeiten oder der beruflichen Abschlüsse bestimmt.

Fach-bereiche	Aufgaben (Beilage 5)	Kate-gorien	Abschlüsse - Qualifikationen
Spezielle Reinigungen und Bau-reinigungen	1-19	TC	Teamchef
		N10	Betriebsangestellter (BA) mit EFZ seit 2 Jahren und mehr in der Branche
		N11	Betriebsangestellter (BA) mit EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche
		N20	Gebäudereiniger (GR) mit EFZ seit 2 Jahren und mehr in der Branche
		N21	Gebäudereiniger (GR) mit EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche
		N30	Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (AP) mit Eidg. Berufsattest (EBA).
		N40	Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (GR) ohne Qualifikation mit 4 Jahren und mehr in der Branche
		N41	Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (GR) ohne Qualifikation mit 2 Jahren und mehr in der Branche
		N42	Betriebsangestellter (AE) und Gebäudereiniger (AP) ohne Qualifikation mit weniger als 2 Jahren in der Branche
Unterhalts-reinigung		E0	Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung dessen wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden übersteigt.
	11-15	E1	Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung, welches Spezial-aufgaben durchführt und dessen vertragliche wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt
	1-10	E2	Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung, das ein Zeugnis der Ecole genevoise de la propreté (EGP) oder der Maison romande de la propreté (MRP) einer erfolgten Berufsbildung für Unterhaltspersonal aufweist und dessen vertragliche wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt.
		E3	Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung dessen wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt.

[2] Unterhaltsreinigungspersonal, das spezielle Reinigungen und Baureinigungen ausführt.

Gelegentlich vom Wartungspersonal (E1, E2 oder E3) für die Ausführung von speziellen Reinigungen und Baureinigungen gemäss Beilage 5 geleistete Arbeitsstunden werden nach Stundensatz der Kategorien N 40 bis N 42 bezahlt.

Ein Mitarbeiter der Kategorie Unterhaltsreinigung (E 1, E2 oder E3), der regelmässig bestimmte spezielle Reinigungen und Baureinigungen gemäss Beilage 5 durchführt, wird für seine gesamten Tätigkeiten nach Stundensatz der entsprechenden Kategorie(N 40 bis N 42) 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.

Art. 7 LOEHNE

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

[2] 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.

[3]*Die Verhandlungen über die Mindestlöhne beziehen sich auf die folgenden Kategorien:*

a) Für spezielle Reinigungen und Baureinigungen: N10, N20 und N40

b) Für Unterhaltsreinigung: E0, E1, E2 und E3

Die übrigen Kategorien werden gemäss den untenstehenden Lohnklassen bestimmt:

Spezielle Reinigungen und Baureinigungen		
Kategorien	***Abschlüsse - Qualifikationen***	***Lohnklassen***
CE	*Teamchef*	*Lohn der Kategorie **N10 + 4%***
N10	*Betriebsangestellter (BA) mit EFZ seit 2 Jahren und mehr in der Branche*	*Lohn **N10** von den Partnern ausgehandelt*
N11	*Betriebsangestellter (BA) mit EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche*	*Lohn der Kategorie **N10 – 5%***
N20	*Gebäudereiniger (GR) mit EFZ seit 2 Jahren und mehr in der Branche*	*Lohn **N20** von den Partnern ausgehandelt*
N21	*Gebäudereiniger (GR) mit EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche*	*Lohn der Kategorie **N20 – 5%***
N30	*Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (GR) mit Eidg. Berufsattest (EBA).*	*Lohn der Kategorie **N10 – 12%***
N40	*Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (GR) ohne Qualifikation mit 4 Jahren und mehr in der Branche*	*Lohn **N40** von den Partnern ausgehandelt*
N41	*Betriebsangestellter (BA) und Gebäudereiniger (GR) ohne Qualifikation mit 2 Jahren und mehr in der Branche*	*Lohn der Kategorie **N40 – 10%***
N42	*Betriebsangestellter (AE) und Gebäudereiniger (AP) ohne Qualifikation mit weniger als 2 Jahren in der Branche*	*Salaire de la catégorie **N40 – 12%***

Unterhaltsreinigung		
Kategorien	***Abschlüsse – Qualifikationen***	***Lohnklassen***
E0	*Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung dessen wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden übersteigt.*	*Lohn **E0** von den Partnern ausgehandelt*
E1	*Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung, welches Spezialaufgaben durchführt und dessen vertraglichen wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt*	*Lohn **E1** von den Partnern ausgehandelt*
E2	*Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung, das ein Zeugnis der Ecole genevoise de la propreté (EGP) oder der Maison romande de la propreté (MRP) aufweist und dessen vertragliche wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt.*	*Lohn **E2** von den Partnern ausgehandelt*
E3	*Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung dessen wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden nicht übersteigt.*	*Lohn **E3** von den Partnern ausgehandelt*

[4] Die Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten ihren Lohn spätestens am 10. des darauffolgenden Monats.

[5] Der Akkordlohn ist verboten.

[6] Eine detaillierte Lohnabrechnung muss jedem Arbeitnehmer monatlich überreicht werden.

Art. 8 BEAUFSICHTIGUNG

[1] Mit Beaufsichtigung ist das Betreuen und die Organisation eines Teams für Unterhaltsreinigungen gemeint.

[2] Mitarbeiter, die eine Aufsichtstätigkeit ausüben, werden für den tatsächlichen Zeitaufwand in Anwesenheit des Personals (einschliesslich Organisationsaufgaben) mit einem Lohnzuschlag entschädigt

[3] Die Höhe des Zuschlags hängt vom zu betreuenden Personalbestand ab (Beilage 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 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 fünfeinhalb 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 fünfeinhalb 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.

[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 AENDERUNG 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 Art. 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 UEBERSTUNDEN

[1] Für Arbeitnehmer der Kategorien N & E0 gilt als Überstunde jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Stunde, die über die 43 Wochenstunden hinaus durchgeführt wird.

[2] Für Arbeitnehmer der Kategorien E1 bis E3, gilt als Überstunde jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Stunde, die über die 18 Wochenstunden hinaus durchgeführt wird.

[3] 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.

[4] 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.

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

[6] Für jede Überstunde über die wöchentliche Höchstgrenze von 50 Stunden hinaus, kommen darüber hinaus die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit 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 Arbeitsgesetz 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 kantonal 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 an einem Feiertag geleistete Arbeit gibt nicht Anspruch auf einen Zuschlag, sondern auf bezahlte Freizeit von gleicher Dauer, die innerhalb von vier Wochen zu gewähren ist. Nach Ablauf dieser Frist werden die geleisteten Arbeitsstunden zu 200% bezahlt.

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 AHV-Lohnes. Es ist 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, ist es 10,64 %.

[9] Bei Stellenantritt oder Kündigung im Laufe des Jahres wird der Ferienanspruch zeitanteilig gewährt.

Art. 18 ENTSCHAEDIGUNGEN BEI BEGRUENDETER 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 ENTSCHAEDIGUNGEN BEI MILITAERDIENST, ZIVILDIENST 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 Unterhalts-pflichten
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 ENTSCHAEDIGUNGEN

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

[1] 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 in nachstehender Höhe aus:

Im Jahr 2014 : Fr. 17.50

Im Jahr 2015 : Fr. 18.00

Ab Jahr 2016 : Fr. 18.50

[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 einen Tag bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen. *Dies kann namentlich in einem von der Commission Paritaire Romande genehmigten Lehrinstitut oder Ausbildungszentrum erfolgen*

[2] Für diesen 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 der entsprechenden Quittungen innert drei Monaten durch den Bildungsfonds des GAV Westschweiz ausbezahlt.

[4] Die Weiterbildung des Personals der Kategorie E2 ist in Beilage 4 zum vorliegenden GAV definiert.

Art. 22 UNFALLVERHUETUNG

[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 (Art. 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, 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, Art. 11 b) Abs. 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 UNFAELLEN

[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 usw.), hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Berner Skala zu erbringen.

B. Mutterschaftsurlaub:

[1] Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz 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 Arztzeugnis.

[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 Arztzeugnisses 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 Art. 324a OR von weiteren Verpflichtungen befreit.*

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

[3] Die Sozialpartner prüfen bis Ende 2014 die Einrichtung einer Lohnausfallversicherung für die Reinigungsbranche.

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 2014 die Einrichtung einer beruflichen Vorsorge der Reinigungsbranche.

Art. 26 SCHWARZARBEIT

[1] Über die in Art. 10 Abs. 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 Art. 26 Abs. 1. verstösst, wird mit einer Busse im Sinn von Art. 28 Abs. 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 Art. 28 Abs. 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. 5000.- 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. 20000.- 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 Westschweizerische 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 seinem Entscheid 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 westschweizerischen 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 westschweizerischen paritätischen Berufskommission. Für den Kanton Genf sind Einsprachen gegen Entscheide der westschweizerischen paritätischen Kommission direkt an die CRCT 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 CHF 20. - pro Monat und Arbeitnehmer entrichten.

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

[4] Die paritätische Kommission entscheidet über die Verwendung der paritätischen Geldmittel, *insbesondere* für
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;
g) die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz;
h) 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 2014** in Kraft und gilt für eine Dauer von 4 Jahren, d.h. bis am **31. Dezember 2017**.*

[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 8. Oktober 2012

<u>Für den Arbeitgeberteil</u>:

FREN – Fédération romande des entrepreneurs de nettoyage

Philippe Blanc	*Christine Domenig*
Präsident	*Vorstandsmitglied*

AVEN – Association valaisanne des entreprises de nettoyage

Roger Bonvin	*Pierre Berthod*
Präsident	*Vorstandsmitglied*

AGENS – Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service

Pascal Raemy	*Marco Jan*
Präsident	*Vorstandsmitglied*
Gilles Lacraz	*Alban Mérendol*
Vorstandsmitglied	*Vorstandsmitglied*

<u>Für den gewerkschaftlichen Teil :</u>

UNIA – Die Gewerkschaft

Aldo Ferrari

Mitglied der Geschäftsleitung

Rita Schiavi

Mitglied der Geschäftsleitung

Region Waadt

Jean Kunz

Regionalsekretär

Pietro Carobbio

Gewerkschaftssekretär

Region Wallis

Jeanny Morard

Regionalsekretär

Serge Aymon

Gewerkschaftssekretär

Genf

Alessandro Pelizzari

Regionalsekretär

Manuel Fazendeiro

Gewerkschaftssekretär

Region Freiburg

Armand Jaquier

Regionalsekretär

Region Neuenburg

Catherine Laubscher

Regionalsekretärin

Region Jura

Pierluigi Fedele

Regionalsekretär

François-Xavier Migy

Gewerkschaftssekretär

Syna – Interprofessionnelle Gewerkschaft

Arno Kerst

Zentralvizepräsident

Chantal Hayoz

Zentralsekretärin

Thierry Lambelet

Regionalsekretär
Region Waadt

Giorgio Bragoni

Regionalsekretär
Region Freiburg-Neuenburg

Pierre-Alain Grosjean

Regionalsekretär
Region Jura

Bernard Tissières

Regionalsekretär
SCIV Wallis

Joël Mugny

Regionalsekretär
Region Genf

SIT – Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Jésus Gomez

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 Art. 2, Abs. 2* anstreben.

[5] Falls es zum Schlichtungsverfahren kommt, erstellt die paritätische Kommission eine Liste der kompetenten Personen *gemäss Art. 2, Abs. 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 Art. 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 per 1.1.2014

Fachgebiete	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien (s. Art. 6 GAV)	Freiburg, Jura, Berner Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt	Genf	Berechnungs-schlüssel
Spezielle Reinigung und Bau-reinigung	1-19	CE	Fr. 27,85	Fr. 28,00	N10 + 4%
		N10	Fr. 26,75	Fr. 26,90	N10
		N11	Fr. 25,40	Fr. 25,40	N10 - 5%
		N20	Fr. 26,15	Fr. 26,90	N20
		N21	Fr. 24,85	Fr. 24,85	N20 - 5%
		N30	Fr. 23,55	Fr. 23,55	N10 - 12%
		N40	Fr. 22,70	Fr. 22,70	N40
		N41	Fr. 20,45	Fr. 21,70	N40 - 5%
		N42	Fr. 20,00	Fr. 21,70	N40 - 12%
Unterhalts-reinigung		E0	Fr. 19,85	Fr. 19,50	E0
	11-15	E1	Fr. 18,20	Fr. 18,60	E1
	1-10	E2	Fr. 18,20	Fr. 19,80	E2
		E3	Fr. 17,70	Fr. 18,40	E3

Betreuung von Mitarbeitern (Art. 8 GAV)	Anzahl Mitarbeiter	Bruttozuschlag pro Stunde
	Von 3 bis 5 Angestellten	Fr. 1.-
	Von 6 bis 9 Angestellten	Fr. 2.-
	Ab 10 Angestellten und mehr	Fr. 3.-

Lehrlinge		Gebäudereiniger	Hauswart
Freiburg, Genf und Waadt	1. Jahr	Fr. 830,00	Fr. 930,00
	2. Jahr	Fr. 1'200,00	Fr. 1'300,00
	3. Jahr	Fr. 1'850,00	Fr. 1'950,00
Jura, Berner Jura, Neuenburg und Wallis	1. Jahr	Fr. 730,00	Fr. 830,00
	2. Jahr	Fr. 1'050,00	Fr. 1'150,00
	3. Jahr	Fr. 1'700,00	Fr. 1'800,00

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

Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

Tabelle der Mindestlöhne per 1.1.2015

Fachgebiete	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien (s. Art. 6 GAV)	Freiburg, Jura, Berner Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt	Genf	Berechnungs schlüssel
Spezielle Reinigung und Bau-reinigung	1-19	CE	Fr. 28,20	Fr. 28,20	N10 + 4%
		N10	Fr. 27,10	Fr. 27,10	N10
		N11	Fr. 25,75	Fr. 25,75	N10 - 5%
		N20	Fr. 26,50	Fr. 26,90	N20
		N21	Fr. 25,20	Fr. 25,20	N20 - 5%
		N30	Fr. 23,85	Fr. 23,85	N10 - 12%
		N40	Fr. 23,00	Fr. 23,00	N40
		N41	Fr. 20,70	Fr. 21,70	N40 - 5%
		N42	Fr. 20,25	Fr. 21,70	N40 - 12%
Unterhalts-reinigung		E0	Fr. 19,85	Fr. 19,60	E0
	11-15	E1	Fr. 18,60	Fr. 19,00	E1
	1-10	E2	Fr. 18,60	Fr. 19,80	E2
		E3	Fr. 18,05	Fr. 18,60	E3

Betreuung von Mitarbeitern (Art. 8 GAV)	Anzahl Mitarbeiter	Bruttozuschlag pro Stunde
	Von 3 bis 5 Angestellten	Frs 1.-
	Von 6 bis 9 Angestellten	Frs 2.-
	Ab 10 Angestellten und mehr	Frs 3.-

Lehrlinge		Gebäudereiniger	Hauswart
Freiburg, Genf und Waadt	1. Jahr	Fr. 850,00	Fr. 950,00
	2. Jahr	Fr. 1'220,00	Fr. 1'320,00
	3. Jahr	Fr. 1'870,00	Fr. 1'970,00
Jura, Berner Jura, Neuenburg und Wallis	1. Jahr	Fr. 780,00	Fr. 880,00
	2. Jahr	Fr. 1'120,00	Fr. 1'220,00
	3. Jahr	Fr. 1'770,00	Fr. 1'870,00

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

Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

Tabelle der Mindestlöhne per 1.1.2016

Fachgebiete	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien (s. Art. 6 GAV)	Freiburg, Jura, Berner Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt	Genf	Berechnungs schlüssel
Spezielle Reinigung und Bau-reinigung	1-19	CE	Fr. 28,55	Fr. 28,55	N10 + 4%
		N10	Fr. 27,45	Fr. 27,45	N10
		N11	Fr. 26,10	Fr. 26,10	N10 - 5%
		N20	Fr. 26,85	Fr. 26,90	N20
		N21	Fr. 25,50	Fr. 25,50	N20 - 5%
		N30	Fr. 24,15	Fr. 24,15	N10 - 12%
		N40	Fr. 23,30	Fr. 23,30	N40
		N41	Fr. 20,95	Fr. 21,70	N40 - 5%
		N42	Fr. 20,50	Fr. 21,70	N40 - 12%
Unterhalts-reinigung		E0	Fr. 19,85	Fr. 19,70	E0
	11-15	E1	Fr. 19,00	Fr. 19,40	E1
	1-10	E2	Fr. 19,00	Fr. 19,80	E2
		E3	Fr. 18,40	Fr. 18,80	E3

Betreuung von Mitarbeitern (Art. 8 GAV)	Anzahl Mitarbeiter	Bruttozuschlag pro Stunde
	Von 3 bis 5 Angestellten	Frs 1.-
	Von 6 bis 9 Angestellten	Frs 2.-
	Ab 10 Angestellten und mehr	Frs 3.-

Lehrlinge		Gebäudereiniger	Hauswart
Freiburg, Genf und Waadt	1. Jahr	Fr. 870,00	Fr. 970,00
	2. Jahr	Fr. 1'240,00	Fr. 1'340,00
	3. Jahr	Fr. 1'890,00	Fr. 1'990,00
Jura, Berner Jura, Neuenburg und Wallis	1. Jahr	Fr. 830,00	Fr. 930,00
	2. Jahr	Fr. 1'190,00	Fr. 1'290,00
	3. Jahr	Fr. 1'840,00	Fr. 1'940,00

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

Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

Tabelle der Mindestlöhne per 1.1.2017

Fachgebiete	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien (s. Art. 6 GAV)	Freiburg, Jura, Berner Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt	Genf	Berechnungs schlüssel
Spezielle Reinigung und Bau-reinigung	1-19	CE	Fr. 28,90	Fr. 28,90	N10 + 4%
		N10	Fr. 27,80	Fr. 27,80	N10
		N11	Fr. 26,40	Fr. 26,40	N10 - 5%
		N20	Fr. 27,20	Fr. 27,20	N20
		N21	Fr. 25,85	Fr. 25,85	N20 - 5%
		N30	Fr. 24,45	Fr. 24,45	N10 - 12%
		N40	Fr. 23,60	Fr. 23,60	N40
		N41	Fr. 21,25	Fr. 21,70	N40 - 5%
		N42	Fr. 20,75	Fr. 21,70	N40 - 12%
Unterhalts-reinigung		E0	Fr. 19,85	Fr. 19,85	E0
	11-15	E1	Fr. 19,40	Fr. 19,85	E1
	1-10	E2	Fr. 19,40	Fr. 19,80	E2
		E3	Fr. 18,80	Fr. 19,00	E3

Betreuung von Mitarbeitern (Art. 8 GAV)	Anzahl Mitarbeiter	Bruttozuschlag pro Stunde
	Von 3 bis 5 Angestellten	Fr. 1.-
	Von 6 bis 9 Angestellten	Fr. 2.-
	Ab 10 Angestellten und mehr	Fr. 3.-

Lehrlinge		Gebäudereiniger	Hauswart
Freiburg, Genf und Waadt	1. Jahr	Fr. 890,00	Fr. 990,00
	2. Jahr	Fr. 1'260,00	Fr. 1'360,00
	3. Jahr	Fr. 1'910,00	Fr. 2'010,00
Jura, Berner Jura, Neuenburg und Wallis	1. Jahr	Fr. 890,00	Fr. 990,00
	2. Jahr	Fr. 1'260,00	Fr. 1'360,00
	3. Jahr	Fr. 1'910,00	Fr. 2'010,00

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

Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

Anhang 3 Feiertage

Die Signatarparteien des Westschweizer Gesamtarbeitsvertrages für Reinigung (nachstehend GAV) setzen für die Zeit vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2017 und in Anwendung von Art. 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
						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
Fron-leichnahm						Fron-leichnahm	
	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		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 mit der schriftlichen Genehmigung ihrer Arbeitgeber die nachfolgend beschriebene Ausbildung absolviert haben und die diesbezügliche Prüfung bestanden haben.

[2] Dieser Kurs hat eine Dauer von 80 Perioden, die nicht aufeinanderfolgend über einen Mindestzeitraum von 12 Monaten absolviert werden müssen. Die Westschweizer Paritätische Kommission ist für die Anerkennung des Ausbildungsprogramms zuständig, das Recht auf die Kategorie E2 gibt.

[3] Die Ausbildung schliesst mit einer schriftlichen Prüfung ab. Die Rechtschreibungsnote ist nicht entscheidend für einen Ausschluss.

[4] Nach bestandener Prüfung erhalt die Person ein Diplom, das für die gesamte Branche gültig ist.

[5] Das Recht auf Ausbildung beginnt nach zwei Dienstjahren in der Firma. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, jährlich das Recht auf Ausbildung auf 15 % des Personals zu beschränken.

[6] Die Ausbildungskosten werden von den paritätischen Fonds (Ausbildungskosten und Verdienstausfall) übernommen.

[7] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt der Arbeitnehmer während der Ausbildung vorzuschiessen. 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.

Anhang 5 Reinigungsarbeiten

ANHANG 5 – 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: - 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

ANHANG 5 – REINIGUNGSARBEITEN: UNTERHALTSREINIGUNG

		Unterhalt
1	Leeren und/ oder Abwischen der Kästen, Aschenbecher, Abfallbehälter (auch bei Abfalltrennung).	E2 - E3
2	Feuchtabstauben, Staubsaugen, Wischen oder Fleckentfernung von Tischen, Arbeitsflächen, Stühlen, Sesseln, Schränken, Regalen und anderen Möbeln	E2 - E3
3	Abwischen, Staubsaugen, Feuchtabstauben oder Fleckentfernung von Oberflächen, Wänden, Sockelleisten, Kanten, Heizkörpern, Konvektoren, Feuerlöschern, Rampen, Handläufen, Griffen, Schaltern, Schalttafeln von Aufzügen	E2 - E3
4	Abstauben, Feuchtwischen von Geräten der Büroausstattung (Telefone, Computerbildschirme und-tastaturen, Kopierer, Fax, etc.) ohne Demontage	E2 - E3
5	Haushaltsarbeiten wie Geschirrwaschen und Aufräumen	E2 - E3
6	Feuchtwischen, Fleckenentfernen, Absaugen oder Waschen von Böden aller Art	E2 - E3
7	Beseitigung von Spuren, Feuchtentstauben oder Fleckentfernung von Glaswänden, Fenstern, Glastüren	E2 - E3
8	Regelmässige Reinigung und wenn nötig Entkalkung der Sanitäranlagen (Spiegel, Armaturen, Waschbecken, Spülbecken, Automaten und Spender, Schalen, Urinale, Wände, Fliesen), Duschen, Badezimmer oder Küche mit Ausnahme von Grossküchen	E2 - E3
9	Kontrolle, Versorgung von Maschinen und Automaten	E2 - E3
10	Waschen von Fenstern oder Glasflächen mit Spachtel, ebenerdig oder mit einem Trittbrett	E2 - E3
11	Glanzbehandlung durch Besprühen oder Einscheibenmaschine.	E1
12	Bodenreinigung mit einer Scheuersaugmaschine	E1
13	Waschen oder Entfetten mit Schaumpistole	E1
14	Laufender Unterhalt in Reinräumen und Behandlungsräumen	E1
15	Reinigung von Grossküchen	E1

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

Notizen