

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der D-CH

zwischen

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



INHALTSVERZEICHNIS

1. Ziel und Zweck	3
2. Allgemeine Bestimmungen	3
3. Einzelarbeitsvertrag	4
4. Kategorien	5
5. Löhne	6
6. Arbeitszeit	7
7. Überstunden	8
8. Feiertage	8
9. Bezahlter Urlaub	9
10. Lohn bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst in der Schweiz	9
11. Unfallverhütung	10
12. Deckung bei Unfall	10
13. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft	11
14. Verschiedene Entschädigungen	12
15. Ferien	13
16. Berufliche Vorsorge	13
17. Probezeit und Kündigungsfrist	14
18. Schutz der eigenen Persönlichkeit	14
19. Paritätische Kommission	15
20. Vollzugskostenbeitrag	15
21. Koalitionsfreiheit	15
22. Sozialplan	15
23. Besitzstandsgarantie	15
24. Anwendung und Durchsetzung des GAV	16
25. Friedenspflicht	17
26. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	17
27. Dauer des GAV	19
28. Anhänge	20
Anhang 1	21
Anhang 2	22
Anhang 5	24
Anhang 6	25
Adresslisten der Gewerkschaftssekretariate	26
Formulare für die Rückerstattung	28

1. Ziel und Zweck Der vorliegende GAV hat im Interesse der Mitglieder der Allpura, in der Folge Arbeitgeber genannt, und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Folge auch Angestellte genannt, zum Ziel:

- fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen anzubieten; Voraussetzungen zu schaffen, damit Angestellte und Vorgesetzte ihre beruflichen Eignungen und Fähigkeiten entwickeln können;
- sicherzustellen, dass Angestellte und deren Verbände die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten;
- die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Branche zu sichern;
- die Angestellten bei der Vorbereitung unternehmerischer Entscheide in die Verantwortung mit einzubeziehen;
- die gegenseitigen Rechte und Pflichten in verbindlicher Form darzustellen;
- Meinungsverschiedenheiten und beidseitige Interessen in einer Kultur der Partnerschaft zu regeln und zu würdigen;
- die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Angestellten zu gewährleisten;
- die Ausbildung des Personals zu fördern;
- Frauen und Männern den Zugang zu allen Facility-Services-Aktivitäten und -Hierarchiestufen zu ermöglichen und Entwicklungen zu unterstützen, damit Erwerbs-, Betreuungs- und Hausarbeit vereinbar sind;
- diskriminierendes Verhalten nicht zu dulden und namentlich die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen zu ergreifen;
- die Arbeitssicherheit der Angestellten zu respektieren und zu fördern;
- sich dem Grundsatz von Treu und Glauben zu verpflichten;
- den Arbeitsfrieden zu wahren.

2. Allgemeine Bestimmungen

2.1 Geltungsbereich *2.1.1*

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) gilt für alle inländischen und ausländischen in den Kantonen Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Land, Schaffhausen, Appenzell-Ausserrhoden, Appenzell-Innerrhoden, St. Gallen, Graubünden, Aargau und Thurgau tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile, welche Unterhalts- und Spezialreinigungsarbeiten an und in Gebäuden aller Art ausführen.

*2.1.2*¹

*2.1.3*²

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt bis und mit Stufe VorarbeiterIn/ObjektleiterIn, die selber Reinigungsaufgaben ausführen. Ausgenommen sind KadermitarbeiterInnen ab Stufe Gebietsleiter und ähnliche Kaderfunktionen wie Branch Manager und Sektorleiter, administratives Personal, technisches Personal (Kalkulation) und Verkaufspersonal. Ausgenommen sind jugendliche Ferienaushilfen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

¹ Artikel aufgehoben per 1. April 2007.

² Artikel geändert per 1. April 2007.

2.1.4³

Für Lehrlinge gilt der vorliegende GAV mit Ausnahme der Art. 3, 4, 7, 17 sowie Anhänge 5 und 6 (Lohnvereinbarungen).

2.1.5

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vorliegenden GAV auf alle ArbeitnehmerInnen, welche in dessen Geltungsbereich fallen, anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines/ihrer Einzelarbeitsvertrages schliesst sich jede/r ArbeitnehmerIn im Sinne von Art. 356b OR dem GAV an.

2.2 Anwendbares Recht

Soweit im vorliegenden GAV nichts anderes vereinbart ist, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Art. 356ff. OR). Im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Angestellten gilt der vorliegende GAV. Findet sich in diesem keine Regelung, gelten die gesetzlichen Bestimmungen im Obligationenrecht, Gleichstellungsgesetz, Mitwirkungsgesetz und Arbeitsgesetz. Anwendbar sind ferner die sozialversicherungsrechtlichen Erlasse zu AHV, IV, ALV, UV, BV sowie die Bundesgesetze zum Datenschutz, Urheberrecht usw. samt den dazugehörigen Verordnungen.

2.3 Ergänzende Vereinbarungen

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

2.4 Verhältnis zu bestehenden Verträgen

Bestehen im Zeitpunkt des Abschlusses des vorliegenden Vertrages in dessen Geltungsbereich andere GAV, so kommt das Günstigkeitsprinzip zur Anwendung: Es gelten die für den/die ArbeitnehmerIn günstigeren Bestimmungen.

2.5 Abschlussverbot von ungünstigeren GAV

Die unterzeichnenden Gewerkschaften verpflichten sich, nach Abschluss des vorliegenden GAV keine neuen GAV in der Reinigungsbranche und auch keine Einzelverträge mit Firmen abzuschliessen, welche für die ArbeitnehmerInnen nicht mindestens gleichwertige Bestimmungen enthalten.

3. Einzelarbeitsvertrag

3.1

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

3.2

Der Einzelarbeitsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der vorliegende GAV, von welchem dem/der ArbeitnehmerIn bei Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrages ein Exemplar ausgehändigt wird, als integrierender Bestandteil davon gilt.

³ Artikel geändert per 1. April 2007.

4. Kategorien

4.1 Kategorie Unterhalts- reinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten gemäss Anhang 1, welche in Form eines Dauerauftrages in der Regel von der gleichen Person in einem Objekt ausgeführt werden. Es werden folgende MitarbeiterInnen-Kategorien unterschieden:

UnterhaltsreinigerIn I:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung bis und mit vollendetem 3. Dienstjahr.

UnterhaltsreinigerIn II:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung ab vollendetem 3. Dienstjahr.

UnterhaltsreinigerIn III:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung ab vollendetem 6. Dienstjahr.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

Angestellte, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

4.2 ⁴ Kategorie Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten gemäss Anhang 1, welche in Form eines Einzelauftrages, in der Regel von verschiedenen Teams, ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es Spezialkenntnisse in Anwendungstechniken und im Umgang mit chemischen Produkten. Es werden folgende MitarbeiterInnen-Kategorien unterschieden:

SpezialreinigungsmitarbeiterIn I:

Ungelernte Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung bis und mit vollendetem 4. Dienstjahr.

SpezialreinigungsmitarbeiterIn II:

Angestellte mit 4 Jahren Berufserfahrung oder eidg. Fähigkeitsausweis (Gebäudereiniger), mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung.

SpezialreinigungsmitarbeiterIn III:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, die das 24. Altersjahr vollendet haben und über den eidg. Fachausweis oder 2 Jahre Berufserfahrung nach Abschluss des eidg. Fähigkeitszeugnisses verfügen.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

Angestellte, die selbst Spezialreinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

⁴ Artikel geändert per 1. Januar 2011.

4.3⁵ Kategorie
Spitalreinigung

Zur Kategorie Spitalreinigung gehören alle in der Reinigung von Akutspitälern, Spezialkliniken, Rehabilitationskliniken, psychiatrischen Kliniken, stationären Pflegeeinrichtungen eingesetzten Reinigungsmitarbeitenden; nicht zur Kategorie Spitalreinigung zählt die Reinigung von Arztpraxen, Alters- und Pflegeheimen.

SpitalreinigerIn I:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung bis und mit vollendetem 3. Dienstjahr.

SpitalreinigerIn II:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 3. Dienstjahr.

SpitalreinigerIn III:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 6. Dienstjahr.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

Angestellte, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

4.4⁶ Beibehaltung
der Lohnstufe

Bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses in derselben Kategorie ist den Angestellten durch den neuen Arbeitgeber mindestens der Minimallohn derjenigen Lohnstufe zu entrichten, in der sich der Arbeitnehmer nachgewiesenermassen bei seinem vorhergehenden Arbeitgeber aufgrund seiner Dienstjahre befand, sofern der Unterbruch der Tätigkeit in der entsprechenden Kategorie nicht mehr als 5 Jahre beträgt.

5. Löhne

5.1⁷

Die Mindestlöhne sind in den Anhängen 5 und 6 festgehalten.

5.2⁸

Die Bezahlung eines 13. Monatslohns wird in der Unterhaltsreinigung, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als drei Monate dauert, ab dem Jahr 2007 gemäss Anhang 5 stufenweise eingeführt.

⁵ Artikel eingefügt per 1. April 2007.

⁶ Artikel eingefügt per 1. Januar 2011.

⁷ Artikel geändert per 1. April 2007.

⁸ Artikel geändert per 1. April 2007.

5.3⁹

ArbeitnehmerInnen der Kategorie Spezialreinigung und Spitalreinigung haben Anrecht auf einen 13. Monatslohn, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als drei Monate dauert. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein pro rata - Anspruch. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferien- und Feiertagsentschädigung ausgerichtet. Auf der Pikettzulage wird kein 13. Monatslohn ausgerichtet. Der 13. Monatslohn kann monatlich oder halbjährlich ausbezahlt werden, sofern dies auf der Lohnabrechnung klar ausgewiesen ist.

5.4¹⁰

Sofern auf Grund der Entwicklung des schweizerischen Landesindex der Konsumentenpreise (Stand 31. März) die jährliche Teuerung mehr als 2 % beträgt, verhandeln die Vertragsparteien über einen allfälligen Teuerungsausgleich auf den Mindestlohn per 1. Januar des folgenden Jahres. Es besteht kein automatischer Teuerungsausgleich.

5.5¹¹

6. Arbeitszeit

6.1

Die Wochenarbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

6.2¹²

Die Arbeitszeit für ein 100% Pensum beträgt höchstens 42 Stunden pro Woche.

6.3¹³

6.4

Die Arbeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Die Arbeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist Nachtarbeit. Vorübergehende Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% vergütet.

6.5

Die Arbeit in der Zeit von Samstag 23.00 Uhr bis Sonntag 23.00 Uhr gilt als Sonntagsarbeit. ArbeitnehmerInnen, welche normalerweise nicht zu Sonntags- oder Feiertagsarbeit herangezogen werden, erhalten bei einem ausserordentlichen Einsatz einen Lohnzuschlag von 50%.

⁹ Artikel geändert per 1. April 2007.

¹⁰ Artikel geändert per 1. Januar 2011.

¹¹ Artikel aufgehoben per 1. April 2007.

¹² Artikel geändert per 1. April 2007.

¹³ Artikel aufgehoben per 1. April 2007.

7. Überstunden

7.1

Für dringende Arbeiten, bei Häufung der Arbeiten oder bei vorübergehendem, zeitlich befristetem Mangel an Arbeitskräften, kann der/die MitarbeiterIn auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. In diesen Fällen (vorbehältlich ArG) sind die MitarbeiterInnen zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

7.2¹⁴

Überstunden welche im Rahmen der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Art. 6.2 anfallen, werden ohne Zuschlag ausbezahlt.

Überstunden welche die maximale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 6.2 übersteigen, müssen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden, sofern die Überstunden nicht bis am 31. März des Folgejahres kompensiert werden.

7.3

Überstunden, die nicht innerhalb der Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden, werden nach Ablauf dieser Periode mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

7.4

Für Überzeit, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden überschreitet, gelten zudem die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

8. Feiertage

8.1¹⁵

ArbeitnehmerInnen in der Spezial- und Spitalreinigung bewahren ihren Lohnanspruch für einen arbeitsfreien Feiertag, sofern sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen.

Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August bezahlt (siehe Anhang 2). Bei ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn können die kantonalen Feiertage mit einer Entschädigung zum Stundenlohn von 3.3 % monatlich abgegolten werden.

8.2

Für ArbeitnehmerInnen in der Unterhaltsreinigung gelten die Bestimmungen der Lohnvereinbarung.

¹⁴ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

¹⁵ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

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

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

10.1

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

	<i>Ledige ohne Unterstützungs- pflicht</i>	<i>Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht</i>
<i>Rekrutenschule und Kaderkurse</i>	50%	75%
<i>Weitere militärische Dienste:</i>		
– bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100%	100%
– über 4 Wochen (max. 21 Wochen pro Kalenderjahr)*	100%	100%

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

¹⁶
10.2

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

¹⁶ Artikel geändert per 1. April 2007.

11. Unfall- verhütung

11.1

Die Unternehmungen treffen die notwendigen Massnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen. Die von den zuständigen Behörden angeordneten Präventivmassnahmen werden getroffen. Die ArbeitnehmerInnen machen ihren Arbeitgeber und dessen Vertreter auf Fehler beim Material oder bei Einrichtungen, die sie erkennen können, aufmerksam. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Mittel in genügender Menge zur sofortigen Verfügbarkeit bereitzuhalten und bei Arbeiten mit Unfallrisiko die notwendige Erste-Hilfe-Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

11.2

Alle Arbeiten sind unter Einhaltung der kantonalen und eidgenössischen Sicherheitsnormen auszuführen.

12. Deckung bei Unfall

12.1

Die ArbeitnehmerInnen sind gegen die Risiken Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.

12.2

Jeder Unfall muss unverzüglich, spätestens jedoch am folgenden Tag der Geschäftsleitung(Personaldienste) oder ihren Vertretern angezeigt werden. Bei Nichtbeachtung ist der Arbeitgeber für Verspätungen bei der Rückzahlung von Entschädigungen nicht haftbar.

12.3

Die Lohnausfallentschädigung entspricht den im UVG vorgesehenen Leistungen.

12.4

Der Arbeitgeber übernimmt die Bezahlung der Karenztage für eine beschränkte Zeit gemäss Art. 324b OR zu seinen Lasten, vorausgesetzt, dass der/die ArbeitnehmerIn die Beweisstücke beigebracht und die Unfallversicherung den Fall gutgeheissen hat.

12.5

Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten des/der Arbeitnehmers/in. Gegen Nichtberufsunfälle sind nur jene ArbeitnehmerInnen versichert, die mindestens 8 Stunden in der Woche arbeiten.

13. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

13.1 Lohn bei Krankheit

13.1.1

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

13.1.2¹⁷

Die effektiven Prämien werden je hälftig zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen aufgeteilt.

13.1.3¹⁸

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

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

13.1.4

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

13.2 Mutterschaftsurlaub

13.2.1¹⁹

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

13.2.2²⁰

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

¹⁷ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

¹⁸ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

¹⁹ Artikel geändert per 1. April 2007.

²⁰ Artikel geändert per 1. April 2007.

13.3 Information des Arbeitgebers, Arbeitsunfähigkeitszeugnis	13.3.1 Der/die ArbeitnehmerIn muss seinen/ihren Arbeitgeber über Absenzen unverzüglich informieren. Er/sie muss ihm spätestens am 3. Absenztage ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis im Original vorlegen.
---	---

14. Verschiedene Entschädigungen

14.1 ²¹ Transport	Angestellten, die nicht von der Unternehmung transportiert werden und nicht den ganzen Tag am gleichen Ort arbeiten, zahlt die Unternehmung zur Deckung der Reisekosten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln eine Entschädigung. Die Reisezeit von einem Kunden zum anderen gilt als Arbeitszeit; davon ausgenommen sind die Mittagspause und die üblichen, von der Unternehmung gewährten Pausen. Die Reisezeit vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit. Dem Personal, das ausnahmsweise ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes arbeiten muss und nicht von der Unternehmung transportiert wird, zahlt diese eine Entschädigung entsprechend der effektiven Mehrkosten, jedoch mindestens den Preis eines SBB-Billettes der 2. Klasse ab dem seinem/ihrer üblichen Arbeitsort nächstgelegenen Bahnhof. Bei auswärtigen Arbeiten sind die Reisezeit und die Reisekosten vom üblichen Besammlungsort oder bei dessen Fehlen vom Geschäftsdomizil zum Einsatzort und zurück zu entschädigen.
14.2 ²² Mittagessen	Angestellte, die an keinem ständigen vertraglich vereinbarten Arbeitsort eingeteilt sind (mobile Equipen) sowie jene MitarbeiterInnen, welche ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes ihr Mittagessen einnehmen müssen und mindesten 6 Stunden pro Tag arbeiten, erhalten eine tägliche Entschädigung von CHF 16.--, sofern der Arbeitgeber das Mittagessen nicht effektiv bezahlt.
14.3 Berufskleider	Die Berufskleider werden durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Das Reinigen und Flickern derselben ist Sache der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, während der Arbeit die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Berufskleidung zu tragen.
14.4 Anerkennung der Betriebstreue	Alle MitarbeiterInnen erhalten nach 10 Dienstjahren und anschliessend nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Rahmen eines Viertels des Monatslohns.

²¹ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

²² Artikel geändert per 1. Januar 2010.

15. Ferien

15.1

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

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

15.2

Die Ferien sind bis spätestens am 31. März durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der berechtigten Interessendes/der Arbeitnehmers/in festzulegen. Die Ferien von ArbeitnehmerInnen, die im Verlauf des Jahres, nach diesem Datum eintreten, werden im Monat nach der Anstellung festgelegt. Der Arbeitgeber kann die ArbeitnehmerInnen verpflichten, die Ferien dann zu beziehen, wenn die Kundenfirma geschlossen ist.

16. Berufliche Vorsorge

16.1

Wenn die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt sind, werden die ArbeitnehmerInnen in eine anerkannte Einrichtung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge gemäss BVG aufgenommen. Die Voraussetzungen für die Aufnahme und die Gewährung von Leistungen sind ausschliesslich in den Reglementen der Einrichtungen festgehalten.

16.2

Die Prämienzahlung erfolgt paritätisch (50% zu Lasten des Arbeitgebers – 50% zu Lasten des/der Arbeitnehmers/in, unabhängig von dessen/deren Alter). Die Erhebung erfolgt durch den Arbeitgeber.

16.3

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass seine ArbeitnehmerInnen von der Vorsorgekasse jedes Jahr eine individuelle BVG-Abrechnung bekommen.

17. Probezeit und Kündigungsfrist

17.1

Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden.

17.2

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich unter Einhaltung folgender Fristen und Termine zu erfolgen:

a) während der Probezeit

7 Tage

b) im 1. Anstellungsjahr

1 Monat auf das Ende eines Kalendermonats

c) im 2. bis 9. Anstellungsjahr

2 Monate auf das Ende eines Kalendermonats

d) ab dem 10. Anstellungsjahr

3 Monate auf das Ende eines Kalendermonats

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

18. Schutz der eigenen Persönlichkeit

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

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

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

19. Paritätische Kommission	Für die Paritätische Kommission der D-CH sowie für die regionalen Paritätischen Kommissionen kommen Art. 24 GAV und die Anhänge 2 und 3 zur Anwendung.
20. Vollzugskostenbeitrag ²³	Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV sowie für die Weiterbildung der diesem GAV unterstellten MitarbeiterInnen erhebt die Firma zu Gunsten der Paritätischen Kommission monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von 0,6% auf dem AHV-Lohn der ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich dieses GAV. Dieser Vollzugsbeitrag wird durch die Arbeitgeber zu 0,2% (0,1% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung) und durch die ArbeitnehmerInnen zu 0,4% (0,3% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung) getragen. Lehrlinge haben einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 1.-- pro Monat zu entrichten. Die Art der Mittelverwendung ist in Artikel 9 Anhang 4 geregelt.
21. Koalitionsfreiheit	Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband darf den Angestellten von Seiten des Arbeitgebers kein Nachteil erwachsen.
22. Sozialplan	Erwägt ein Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen einschneidende Massnahmen, wie Entlassungen (im Sinne von Art. 335d OR), vorzeitige Pensionierungen, so nimmt dieser rechtzeitig mit der Paritätischen Kommission Kontakt auf, um Verhandlungen über zweckmässige Massnahmen zu führen und falls nötig Regelungen für Härtefälle zu treffen.
23. Besitzstandsgarantie	Die Angestellten dürfen durch die Inkraftsetzung dieses Vertrags finanziell keine Bruttolohn-Einbussen erleiden.

²³ Artikel geändert per 1. Januar 2011.

**24. Anwendung
und
Durchsetzung des
GAV**

24.1

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

24.2²⁴

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

24.3

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

24.4

Kompetenzen der Paritätischen Kommission:

Die PK Reinigung beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder des/der Arbeitnehmers/in alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmenden andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die zentrale und die regionalen PKs haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen:

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

Gegen Entscheide der PK Reinigung kann ein beteiligter Arbeitgeber oder ArbeitnehmerIn innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die PK Reinigung gelangen und schriftliche Anträge stellen.

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

²⁴ Artikel geändert per 1. April 2007.

- 24.5 Konventionalstrafen Die PK Reinigung kann Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.
- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
 - b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von den Arbeitgebern ihren ArbeitnehmerInnen vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten GAV-Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder ArbeitnehmerInnen seine /ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllt;
 4. einmalige oder mehrmalige gesamtarbeitsvertragliche Verletzungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob ArbeitnehmerInnen ihre individuellen Ansprüche von sich aus geltend machen bzw. damit zu rechnen ist, dass diese in absehbarer Zeit geltend gemacht werden.
 - c) Bei Verletzung der normativen Bestimmungen des GAV kann eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.– für den Arbeitgeber resp. CHF 5'000.– für den/die ArbeitnehmerIn ausgesprochen werden.
- 24.6 Kontrollkosten Die PK Reinigung kann Arbeitgebern oder ArbeitnehmerInnen, bei denen Kontrollen ergeben haben, dass sie GAV-Verpflichtungen verletzen, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten auferlegen.
- 24.7 Verfahrenskosten Die PK Reinigung kann Arbeitgebern oder ArbeitnehmerInnen, welche die Bestimmungen des GAV verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b OR auferlegen.

25. Friedenspflicht Die GAV-Parteien sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden soweit zu wahren, als es sich um Gegenstände handelt, die in diesem Vertragswerk (GAV und dazugehörige Anhänge) geregelt sind. Die GAV-Parteien garantieren, dass von ihnen in diesem Rahmen kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden.

26. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

26.1 Schlichtung Jede GAV-Partei kann beantragen, dass zur Schlichtung von Differenzen zwischen der Allpura und den vertragschliessenden Gewerkschaften ein Mediator oder eine Mediatorin beigezogen wird. Können sich die an der Schlichtung beteiligten GAV-Parteien nicht innert 30 Tagen seit Eingang des Antrags auf die Person des/der Mediators/in einigen, haben Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite innert weiteren 15 Tagen je einen verbindlichen Vorschlag zu machen; hierauf entscheidet das Los.

Die Einzelheiten, insbesondere zum Ablauf und zur maximalen Dauer der Schlichtung, werden in einer schriftlichen Mediationsvereinbarung festgehalten. Die beteiligten GAV-Parteien können sich vor Beginn oder im Lauf der Schlichtung darauf verständigen, dass dem/der Mediator/in hinsichtlich der streitig gebliebenen Fragen Schiedskompetenz übertragen wird. Eine solche Schiedsvereinbarung bedarf der Schriftform. In diesem Fall fällt der/die Mediator/in als Einzelschiedsrichter/in einen für alle Seiten verbindlichen endgültigen Schiedsspruch, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Artikel 9 und 36 des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit. Eine Schlichtung im Fall von Differenzen in den jährlichen Lohnverhandlungen Art. 5 GAV ist spätestens bis Mitte Januar des Folgejahrs abzuschliessen.

Der/die Mediator/in lädt beide Seiten zu einem Gespräch ein und hört sie an. Sie/Er kann, sofern dies von beiden Seiten ausdrücklich gewünscht wird, einen Erledigungsvorschlag machen. Nehmen nicht alle am Verfahren beteiligten Parteien den Erledigungsvorschlag innerhalb von 15 Tagen nach dessen Eröffnung ausdrücklich an, gilt er als abgelehnt.

Jede Partei trägt ihre eigenen Kosten. Die Entschädigung des/der Mediators/-in sowie die weiteren Kosten der Schlichtung werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite je hälftig getragen. Während der Dauer der Schlichtung ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

26.2 Schiedsgericht

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV und der dazugehörigen Anhänge, die nicht in einer Schlichtung gemäss Ziffer 26.1 beigelegt werden können, ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht zuständig.

Das Schiedsgericht besteht aus drei Personen. Allpura einerseits und die vertragschliessenden Gewerkschaften andererseits bezeichnen je eine Schiedsrichterin/einen Schiedsrichter.

Will eine GAV-Partei das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der/den Beklagten mit eingeschriebenem Brief, unter gleichzeitiger Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters, mit. Die Beklagte/n bezeichnet/bezeichnen innert 30 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter. Innert weiteren 30 Tagen haben hierauf die Prozessparteien gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu bezeichnen. Kommt/kommen die Beklagte/n mit der Bezeichnung ihrer Schiedsrichterin oder ihres Schiedsrichters in Verzug oder können sich die Parteien nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen, so wird die Präsidentin oder der Präsident des Bundesgerichts ersucht, diese/diesen zu bezeichnen.

Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Prozessverfahren selbst fest. Soweit nicht abweichende Regelungen vereinbart sind, gelten diejenigen des Konkordats vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit sowie subsidiär die Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

Das Verfahren soll möglichst einfach sein, doch haben die Prozessparteien in jedem Fall Anspruch auf ein schriftlich begründetes Urteil.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Artikel 9 und 36 des Konkordats. Die Kosten und Entschädigungen werden durch das Schiedsgericht

festgesetzt.

Während des Schiedsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

26.3 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf eine wichtige Frage bezüglich des Vertragsverhältnisses ausnahmsweise während der Vertragsdauer des GAV einer Änderung oder Ergänzung des GAV, der dazugehörigen Anhänge oder sonstigen Vereinbarungen, so werden die GAV-Parteien über solche Fragen verhandeln.

27. Dauer des GAV

²⁵
27.1

Der vorliegende Vertrag tritt gleichzeitig mit der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

27.2

Nach Ablauf dieser Zeit verlängert er sich jeweils stillschweigend um ein weiteres Jahr, sofern er nicht von einer der Parteien gekündigt wird.

²⁶
27.3

Der vorliegende Vertrag kann erstmals per 31. Dezember 2015 gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate auf das Ende eines Kalenderjahres. Die Kündigung muss per Einschreiben erfolgen.

27.4²⁷

Der vorliegende Vertrag kann nur vorzeitig auf Ende jedes Jahres gekündigt werden, falls die gemäss Art. 5.4 GAV möglichen Verhandlungen über den Teuerungsausgleich zu keiner Einigung führen.

²⁵ Artikel geändert per 1. Januar 2010.

²⁶ Artikel geändert per 1. Januar 2011.

²⁷ Artikel eingefügt per 1. Januar 2011.

28. Anhänge

Folgende Anhänge sind integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags:

Anhang 1:
Arbeitsbeschrieb Unterhalts-/Spezialreinigung

*Anhang 2*²⁸ :
Bezahlte Feiertage in den Kantonen für ArbeitnehmerInnen in der Spezial- und Spitalreinigung

Anhang 3:
Statuten des Vereins Paritätische Kommission in der D-CH
(können bei der Geschäftsstelle eingesehen werden)

*Anhang 4*²⁹ :
Reglement betreffend Vollzugskostenbeiträge und Finanzierung gemäss Art. 20 und 24 GAV (kann bei der Geschäftsstelle eingesehen werden)

*Anhang 5*³⁰ :
Lohnvereinbarung Unterhalts- und Spezialreinigung

*Anhang 6*³¹ :
Lohnvereinbarung Spitalreinigung

Bern und Zürich, 30. Juni 2010

Allpura

Jasmine Jost-Stebler Präsidentin	Willi Stähli Vizepräsident
-------------------------------------	-------------------------------

Unia

Rita Schiavi Geschäftsleitung	Hans Ueli Scheidegger Geschäftsleitung
----------------------------------	---

Syna

Guido Bechtiger Zentralsekretär	Magdalena Bertone Geschäftsleitung
------------------------------------	---------------------------------------

vpod

Katharina Prelicz-Huber Präsidentin	Stefan Giger Generalsekretär
--	---------------------------------

²⁸ Anhang geändert per 1. April 2007.

²⁹ Anhang geändert per 1. Januar 2011.

³⁰ Anhang geändert per 1. April 2007.

³¹ Anhang eingefügt per 1. April 2007.

Anhang 1

Arbeitsbeschrieb
Unterhalts-/
Spezialreinigung

1. Unterhalts-
reinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten, welche in Form eines Dauerauftrages in der Regel von der gleichen Person in einem Objekt ausgeführt werden. Folgende Arbeiten gehören insbesondere zur Unterhaltsreinigung:

Entleeren, Reinigen

Aschenbecher, Papierkörbe, Abfallbehälter.

Entstauben/feucht abreiben

Pulte, Tische, Stühle, Sitzbänke, Stuhl-, Tischbeine, Telefone, Bilder, Heizungskörper, Fussleisten, Feuerlöscher, Polstermöbel, Besuchermöbiliar, Treppengeländer, Handlauf, Simse, Kopier-/Faxgeräte, PC-Bildschirme, Hellraumprojektoren, Schirm-/Garderobenständer, Spinnewebe entfernen.

Griffspuren entfernen

Möbel, Türen, Glasfronten/-türen, Ablageflächen/Kastenfronten, Lichtschalter/Schaltelemente.

Reinigen

Lavabo, Spiegel, Spülbecken, Handtuchautomat, WC, Pissoir, Urinstein entfernen, Wand, Platten, Armaturen, Seifenspender, Entkalken, Küchenkombination aussen, Bade-/Duschwannen, Türen Glasfronten/-türen.

Kontrolle, bei Bedarf auffüllen

Seifenspender, Handtücher, WC-Papier, Hygienebehälter.

Bodenreinigung: Hartbeläge

Feuchtwischen, vollflächig aufwaschen, örtlich aufwaschen, sprayblochen, maschinell fegen, saugen oder wischen.

Bodenreinigung: Textile Beläge

Teppichvorlagen saugen, vollflächig saugen entflecken, Schmutzschleuse saugen.

2. Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten, welche in Form eines Einzelauftrages, in der Regel von verschiedenen Teams, ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es Spezialkenntnisse in Anwendungstechniken und im Umgang mit chemischen Produkten. Folgende Arbeiten gehören insbesondere zur Spezialreinigung:

Reinigung von Aussenteilen von Gebäuden

Fenster, Fassaden.

Reinigung neu errichteter Gebäude

Neubaureinigung.

Umzugsreinigung

Bezahlte Feiertage in den Kantonen für ArbeitnehmerInnen in der Spezial- und Spitalreinigung

<i>Aargau</i>	<i>Basel-Landschaft</i>	<i>Luzern</i>
Neujahrstag	Neujahrstag	Neujahrstag
Berchtoldstag	Karfreitag	Karfreitag
Karfreitag	Ostermontag	Ostermontag
Ostermontag	1. Mai	Auffahrt
Auffahrt	Auffahrt	Pfingstmontag
Pfingstmontag	Pfingstmontag	Fronleichnam
Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag
Weihnachten	Weihnachten	Maria Himmelfahrt
Stephanstag	Stephanstag	Weihnachten
<i>Appenzell AR</i>	<i>Bern</i>	<i>Nidwalden</i>
Neujahrstag	Neujahrstag	Neujahrstag
Karfreitag	Berchtoldstag	Karfreitag
Ostermontag	Karfreitag	Ostermontag
Auffahrt	Ostermontag	Auffahrt
Pfingstmontag	Auffahrt	Pfingstmontag
Bundesfeiertag	Fronleichnam **	Fronleichnam
24. Dezember *	Pfingstmontag	Bundesfeiertag
Weihnachten	Bundesfeiertag	Maria Himmelfahrt
Stephanstag	Weihnachten	Allerheiligen
31. Dezember *	Stephanstag ***	Weihnachten
	– ** <i>Laufen</i>	
	– *** <i>übriger Kanton</i>	
<i>Appenzell AI</i>	<i>Glarus</i>	<i>Obwalden</i>
Neujahrstag	Neujahrstag	Neujahrstag
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag
Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag
Fronleichnam	Bundesfeiertag	Fronleichnam
Bundesfeiertag	Näfelserfahrt	Bundesfeiertag
Allerheiligen	Weihnachten	Maria Himmelfahrt
Weihnachten	Stephanstag	Allerheiligen
		Weihnachten
<i>Basel-Stadt</i>	<i>Graubünden</i>	<i>Schaffhausen</i>
Neujahrstag	Neujahrstag	Neujahrstag
Karfreitag	Berchtoldstag	Berchtoldstag
Ostermontag	Karfreitag	Karfreitag
1. Mai	Ostermontag	Ostermontag
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag
Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
Stephanstag	Stephanstag	Stephanstag

³² Anhang geändert per 1. April 2007.

* nur Nachmittag

<i>Schwyz</i>	Bundesfeiertag
Neujahrstag	Weihnachten
Karfreitag	Stephanstag
Ostermontag	
Auffahrt	<i>Zug</i>
Fronleichnam	Neujahrstag
Pfingstmontag	Karfreitag
Bundesfeiertag	Ostermontag
Maria Himmelfahrt	Auffahrt
Weihnachten	Fronleichnam
	Pfingstmontag
	Bundesfeiertag
	Maria Himmelfahrt
	Weihnachten
<i>Solothurn</i>	
Neujahrstag	
Karfreitag	
Ostermontag	
Auffahrt	<i>Zürich</i>
Fronleichnam	Neujahrstag
Pfingstmontag	Karfreitag
Bundesfeiertag	Ostermontag
Maria Himmelfahrt	1. Mai
Weihnachten	Auffahrt
	Pfingstmontag
	Bundesfeiertag
	Weihnachten
	Stephanstag
<i>St. Gallen</i>	
Neujahrstag	
Karfreitag	
Ostermontag	
Auffahrt	
Pfingstmontag	
Bundesfeiertag	
Allerheiligen	
Weihnachten	
Stephanstag	
<i>Uri</i>	
Neujahrstag	
Karfreitag	
Ostermontag	
Auffahrt	
Fronleichnam	
Pfingstmontag	
Bundesfeiertag	
Maria Himmelfahrt	
Weihnachten	
<i>Thurgau</i>	
Neujahrstag	
Berchtoldstag	
Karfreitag	
Ostermontag	
Auffahrt	
Pfingstmontag	

Anhang 5³³

Lohnvereinbarung
Unterhalts- und
Spezialreinigung

Minimallohn-Tabelle

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

	Ab 2011	Ab 2012	Ab 2013	Ab 2014	Ab 2015
<i>UnterhaltsreinigerIn I</i> 13. Monatslohn	17.05 75%	17.15 100%	17.60 100%	18.05 100%	18.50 100%
<i>UnterhaltsreinigerIn II</i> 13. Monatslohn	17.25 75%	17.35 100%	17.80 100%	18.25 100%	18.70 100%
<i>UnterhaltsreinigerIn III</i> 13. Monatslohn	17.55 75%	17.65 100%	18.10 100%	18.55 100%	19.00 100%
<i>ObjektleiterIn/VorarbeiterIn</i> (<i>Verhandlungsbasis Lohnstufe III</i>) 13. Monatslohn	Individuell 75 % (2011) bzw. 100 % (ab 2012)				

Für Angestellte im Stundenlohn wird ein Zuschlag von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) berechnet. Der Ferienlohn wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezuges ausbezahlt. Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig. Feiertage werden pauschal mit einem Stundenlohn-Zuschlag von 1,2% entschädigt. Der Bundesfeiertag ist bezahlt, soweit an diesem Tag gearbeitet werden müsste.

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

	Ab 2011	Ab 2012	Ab 2013	Ab 2014	Ab 2015
<i>SpezialreinigerIn I</i> 13. Monatslohn	19.50 100%	19.85 100%	20.05 100%	20.20 100%	20.40 100%
<i>SpezialreinigerIn II</i> 13. Monatslohn	22.05 100%	22.30 100%	22.55 100%	22.80 100%	23.05 100%
<i>SpezialreinigerIn III</i> 13. Monatslohn	26.50 100%	26.50 100%	26.50 100%	26.50 100%	26.50 100%
<i>ObjektleiterIn/VorarbeiterIn</i> (<i>Verhandlungsbasis Lohnstufe III</i>) 13. Monatslohn	Individuell 100%				

³³ Anhang geändert per 1. Januar 2011.

Für Angestellte im Stundenlohn wird ein Zuschlag von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) berechnet. Der Ferienlohn wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezuges ausbezahlt. Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig. Die Entschädigung der Feiertage ist in Art. 8.1 GAV geregelt. Der Bundesfeiertag ist bezahlt, soweit an diesem Tag gearbeitet werden müsste.

Anhang 6³⁴

Lohnvereinbarung
Spitalreinigung

Minimallohn-Tabelle

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

	Ab 2011	Ab 2012	Ab 2013	Ab 2014	Ab 2015
<i>SpitalreinigerIn I</i> 13. Monatslohn	17.45 100%	17.90 100%	18.35 100%	18.80 100%	19.25 100%
<i>SpitalreinigerIn II</i> 13. Monatslohn	17.85 100%	18.30 100%	18.75 100%	19.20 100%	19.65 100%
<i>SpitalreinigerIn III</i> 13. Monatslohn	18.25 100%	18.70 100%	19.15 100%	19.60 100%	20.05 100%
<i>ObjektleiterIn/VorarbeiterIn</i> (Verhandlungsbasis Lohnstufe III) 13. Monatslohn	Individuell 100%				

Für Angestellte im Stundenlohn wird ein Zuschlag von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) berechnet. Der Ferienlohn wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezuges ausbezahlt. Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig. Die Entschädigung der Feiertage ist in Art. 8.1 GAV geregelt. Der Bundesfeiertag ist bezahlt, soweit an diesem Tag gearbeitet werden müsste.

Pikettdienstzulage

Für Pikettendienst wird eine Pikettendienstzulage wie folgt gewährt:

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

³⁴ Anhang geändert per 1. Januar 2011.

Unia Regionalsekretariate

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	062 834 94 60
Arbon	Rathausgasse 11	9320 Arbon	071 446 19 44
Baden	Dynamostrasse 3	5400 Baden	056 222 55 88
Basel	Rebgasse 1	4005 Basel	061 686 73 00
Bern	Monbijoustrasse 61	3007 Bern	031 385 22 22
Biel	Murtenstrasse 33	2501 Biel	032 329 33 33
Brig	Sebastiansplatz 2	3900 Brig	027 922 47 40
Burgdorf	Bahnhofstrasse 88	3400 Burgdorf	034 447 78 41
Döttingen	Hauptstrasse 20	5312 Döttingen	056 245 49 12
Frauenfeld	Gaswerkstrasse 9	8500 Frauenfeld	052 720 80 82
Fricktal	Zürcherstrasse 4	4332 Stein	062 873 13 87
Gerlafingen	Mühlegasse 8	4563 Gerlafingen	032 675 44 25
Graubünden	Engadinstrasse 2	7002 Chur	081 258 46 16
Grenchen	Schützengasse 31	2540 Grenchen	032 652 11 46
Horgen	Seestrasse 219	8810 Horgen	044 725 40 40
Huttwil	Walkestrasse 10	4950 Huttwil	062 721 78 41
Interlaken	Unionsgasse 7	3800 Interlaken	033 226 02 43
Langenthal	Bahnhofstrasse 30	4900 Langenthal	062 787 78 41
Langnau	Mühlegässli 1	3350 Langnau	034 402 78 41
Lengnau	Solothurnstrasse 11	2543 Lengnau	032 652 31 37
Lenzburg	Niederlenzerstrasse 21	5600 Lenzburg	056 885 37 40
Liestal	Rathausgasse 28	4410 Liestal	061 926 70 50
Luzern, OW, NW	St. Karlstrasse 21	6002 Luzern	041 249 93 00
Lyss	Rosenmattstrasse 11	3250 Lyss	032 384 78 52
Olten	Aaraustrasse 25	4600 Olten	062 287 41 50
Pfäffikon SZ	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	055 415 74 24
Reinach	Konsumweg 2	5744 Reinach	062 771 12 38
Rüti	Falkenstrasse 6	8630 Rüti	055 240 11 27
Schaffhausen	Bachstrasse 45	8200 Schaffhausen	052 625 49 88
Schlieren	Schulstrasse 2	8952 Schlieren	043 444 80 90
Solothurn	Dornacherhof 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlibrunnenstrasse 41	9001 St. Gallen	071 227 25 70
Thun	Aarestrasse 40	3600 Thun	033 225 30 20
Thurgau	Bahnhofstrasse 39	8280 Kreuzlingen	071 677 11 77
Uster	Bahnhofstrasse 23	8610 Uster	044 905 80 30
Visp	Bahnhofstrasse 4	3930 Visp	027 948 12 80
Winterthur	Lagerhausstrasse 6	8400 Winterthur	052 260 04 44
Zofingen	Aarburgerstrasse 13	4800 Zofingen	062 746 88 62
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8004 Zürich	044 296 18 18

Syna Regionalsekretariate

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4011 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 2	5201 Brugg	056 448 99 00
Chur	Steinbockstrasse 12	7001 Chur	081 257 11 22
Frauenfeld	Freiestrasse 28	8501 Frauenfeld	052 721 25 95
Luzern	Obergrundstrasse 109	6005 Luzern	041 318 00 88
Olten	Aaraustrasse 55	4601 Olten	062 296 54 50
Rapperswil	Alte Jonastrasse 10	8640 Rapperswil	055 221 80 90

Syna Regionalsekretariate

Schwyz	Bahnhofstrasse 25	6431 Schwyz	041 811 51 52
Solothurn	Lagerhausstrasse 1	4502 Solothurn	032 622 24 54
Stans	Bahnhofstrasse 3	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Kornhausstrasse 3	9001 St. Gallen	071 227 68 48
Tafers	Schwarzseestrasse 7	1712 Tafers	026 494 50 40
Visp	Kantonsstrasse 11	3930 Visp	027 948 09 30
Zürich	Schaffhauserstrasse 409	8050 Zürich	044 307 10 70

vpod Sekretariate

vpod Zentralsekretariat	Postfach 8279	8036 Zürich	044 266 52 52
vpod aargau	Postfach 4209	5001 Aarau	062 834 94 35
vpod basel	Postfach	4005 Basel	061 685 98 98
vpod baselland	Postfach	4410 Liestal	061 922 02 29
vpod Bern Städte, Gemeinden, Energie	Holenackerstrasse 65/K03	3027 Bern	031 992 18 88
vpod bern (Bund und Kanton)	Monbijoustrasse 61	3007 Bern	031 371 67 45
vpod biel	B. Rechbergerstrasse 3	2502 Biel	032 322 18 06
vpod freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
vpod grischun	Gürtelstrasse 24, Postfach	7001 Chur	081 284 49 06
vpod luftverkehr	Postfach 165a	8152 Glattbrugg	044 810 69 87
vpod luzern	Theaterstrasse 7	6003 Luzern	041 240 66 16
vpod ngo	Neuengasse 8	3011 Bern	031 312 83 28
vpod ostschweiz	Hint. Poststrasse 18	9000 St. Gallen	071 223 80 43
vpod schaffhausen	Postfach 1633	8201 Schaffhausen	079 211 22 11
vpod solothurn	Postfach 4209	5001 Aarau	062 834 94 35
vpod winterthur	Postfach 323	8401 Winterthur	052 312 16 91
vpod Zürich	Postfach	8036 Zürich	044 295 30 00

Formular für die Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrags

(beim Gewerkschaftssekretariat einzureichen)

Name, Vorname:

Adresse: PLZ, Ort:

AHV-Nummer:

Firma: PLZ, Ort:

Vollzugskostenbeitrag: Abzugsperiode:200 CHF:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4% vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden. Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4%. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4% del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato. Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontam-se 0,4% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical. Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštini radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4% od svoje plate. Sredstva prikupljena na

ovaj nač in, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.
Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4%. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Lutem të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.
Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterligine şeri göndermeni rica ederiz.
Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1^{er} juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4% de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.
La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Formular für die Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrags

(beim Gewerkschaftssekretariat einzureichen)

Name, Vorname:

Adresse: PLZ, Ort:

AHV-Nummer:

Firma: PLZ, Ort:

Vollzugskostenbeitrag: Abzugsperiode:200 CHF:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4% vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden. Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4%. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4% del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato. Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontam-se 0,4% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical. Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštini radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4% od svoje plate. Sredstva prikupljena na

ovaj nač in, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.
Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4%. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Lutem të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.
Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterligine ğeri göndermeni rica ederiz.
Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1^{er} juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4% de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.

La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Formular für die Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrags

(beim Gewerkschaftssekretariat einzureichen)

Name, Vorname:

Adresse: PLZ, Ort:

AHV-Nummer:

Firma: PLZ, Ort:

Vollzugskostenbeitrag: Abzugsperiode:200 CHF:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4% vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden. Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4%. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4% del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato. Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontamse 0,4% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical. Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštini radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4% od svoje plate. Sredstva prikupljena na

ovaj naç in, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškoloavanje. Çlanovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.
Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4%. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Lutem të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.
Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterligine ğeri göndermeni rica ederiz.
Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1^{er} juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4% de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.

La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Persönliche Notizen:

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



PK Reinigung
Konradstrasse 9
Postfach
8021 Zürich
Tel. 043 366 66 96
Fax 043 366 66 97
www.pk-reinigung.ch
info@pk-reinigung.ch

