2016 / 2017

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

gültig ab 1. Januar 2016

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zwischen

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

INHALTSVERZEICHNIS

1. Ziel und Zweck	5
2. Allgemeine Bestimmungen	5
3. Einzelarbeitsvertrag	6
4. Kategorien	7
5. Löhne	8
6. Arbeitszeit	9
7. Überstunden	10
8. Feiertage	10
9. Bezahlter Urlaub	11
10. Lohn bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst in der Schweiz	11
11. Unfallverhütung	11
12. Deckung bei Unfall	12
13. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft	12
14. Verschiedene Entschädigungen	13
15. Ferien	14
16. Berufliche Vorsorge	15
17. Probezeit und Kündigungsfrist	15
18. Schutz der eigenen Persönlichkeit	15
19. Paritätische Kommission	16
20. Vollzugskostenbeitrag	16
21. Koalitionsfreiheit	16
22. Sozialplan	16
23. Besitzstandsgarantie	16
24. Anwendung und Durchsetzung des GAV	16
25. Friedenspflicht	18
26. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	18
27. Dauer des GAV	20
28. Anhänge	21
Anhang 1	22
Anhang 2	23
Anhang 5	25
Anhang 6	25
Adressliste Allpura	26
Adresslisten der Gewerkschaftssekretariate	27
Formular für die Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrags	29

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 Ka-

[1] Artikel aufgehoben per 1. April 2007.

[2] Artikel geändert per 1. April 2007.

derfunktionen wie Branch Manager und Sektorleiter, administratives Personal, technisches Personal (Kalkulation) und Verkaufspersonal. Ausgenommen sind jugendliche Ferienaushilfen bis zum vollendeten 18. Altersjahr

2.1.4[3]
Für Lehrlinge gilt der vorliegende GAV mit Ausnahme der Art. 3, 4, 7, 17 sowie Anhang 5 (Lohnvereinbarungen).

2.1.5
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vorliegenden GAV auf alle ArbeitnehmerInnen, welche in dessen Geltungsbereich fallen, anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines/ihres 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, BVG 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] Artikel geändert per 1. Januar 2016.

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.

4. Kategorien

4.1 Kategorie Unterhaltsreinigung

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

[4] Artikel geändert per 1. Januar 2011.

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.

4.3[5] 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.

4.4[6] 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

5.1[7]
Die Mindestlöhne sind im Anhang 5 festgehalten.

5.2[8]
ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhaltsreinigung, Spezialreinigung und Spitalreinigung haben für die gesamte Anstellungsdauer

---

5 Artikel eingefügt per 1. April 2007.
6 Artikel eingefügt per 1. Januar 2011.
7 Artikel geändert per 1. Januar 2016.
8 Artikel geändert per 1. Januar 2016.

Anrecht auf einen 13. Monatslohn im Umfang von 100%, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als 3 Monate dauert. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata-Anspruch.

5.3[9]
Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferien- und Feiertagsentschädigung ausgerichtet. Auf der Pikettzulage wird kein 13. Monatslohn ausgerichtet. Der 13. Monatslohn kann monatlich, halbjährlich oder jährlich ausbezahlt werden, wobei dies auf der Lohnabrechnung klar auszuweisen ist.

5.4[10]
Sofern auf Grund der Entwicklung des schweizerischen Landesindexes 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.

5.5[11]

6. Arbeitszeit

6.1
Die Wochenarbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

6.2[12]
Die Arbeitszeit für ein 100%-Pensum beträgt höchstens 42 Stunden pro Woche.

6.3[13]
Das Unternehmen ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle aller ArbeitnehmerInnen zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekannt zu geben. Die ArbeitnehmerInnen können jederzeit Einsicht in die Arbeitszeitkontrolle nehmen. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch das Unternehmen während 5 Jahren aufzubewahren und haben pro Tag und ArbeitnehmerIn folgende Angaben zu enthalten:

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

6.4
Die Arbeit von 06.00 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

---

[9] Artikel geändert per 1. Januar 2016.
[10] Artikel geändert per 1. Januar 2011.
[11] Artikel aufgehoben per 1. April 2007.
[12] Artikel geändert per 1. April 2007.
[13] Artikel eingefügt per 1. Januar 2016.

bis 06.00 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%.

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.

7.2[14]
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 30. April 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 Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschreitet, gelten zudem die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

8. Feiertage

8.1[15]
ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhalts-, 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).

8.2[16]
Bei ArbeitnehmerInnen der Kategorien Spezial- und Spitalreinigung im Stundenlohn können die kantonalen Feiertage mit einer Entschädigung zum Stundenlohn von 3,3% monatlich abgegolten werden. Bei

[14] Artikel geändert per 1. Januar 2016.
[15] Artikel geändert per 1. Januar 2016.
[16] Artikel geändert per 1. Januar 2016.

ArbeitnehmerInnen der Kategorie Unterhaltsreinigung im Stundenlohn werden die Feiertage pauschal mit einem Stundenlohn-Zuschlag von 1,2% entschädigt. Der Bundesfeiertag ist bezahlt, soweit an diesem Tag gearbeitet werden müsste.

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 vertragsschliessenden 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:

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

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

10.2[17]
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.

11. Unfallverhütung

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.

[17] Artikel geändert per 1. April 2007.

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.

13.1.2[18]
Die effektiven Prämien werden je hälftig zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen aufgeteilt.

13.1.3[19]
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 oder 12 Monate, abhängig von den jeweiligen Versicherungsbedingungen) während 730 Tagen pro Krankheitsfall.

[18] Artikel geändert per 1. Januar 2010.

[19] Artikel geändert per 1. Januar 2016.

Schliesst der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub (maximal erlaubte Dauer des Leistungsaufschubs: 60 Tage) ab, so hat er während der Aufschubzeit 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

13.2.1[20]
Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die Entschädigung beträgt mindestens 80% des zuletzt ausbezahlten Gehalts (Durchschnitt während der letzten 6 Monate).

13.2.2[21]
Arbeitnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Leistungen gemäss EOG haben, erhalten während mindestens 8 Wochen eine Lohnfortzahlung von 80%. Weitergehende Ansprüche nach Artikel 324a OR sind vorbehalten.

13.3 Information des Arbeitgebers, Arbeitsunfähigkeitszeugnis

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

14. Verschiedene Entschädigungen

14.1[22] 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/ihrem 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.

---

[20] Artikel geändert per 1. April 2007.

[21] Artikel geändert per 1. April 2007.

[22] Artikel geändert per 1. Januar 2010.

14.2[23] 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 Flicken 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 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Rahmen eines Viertels des Monatslohns.

14.5[24] Pikettdienst

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

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

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 Interessen des/der Arbeitnehmers/in festzulegen. Die Ferien von ArbeitnehmerInnen, die im Verlauf des Jahres nach diesem Datum eintreten, werden im Monat nach der Anstellung festgelegt. Der Arbeitgeber kann die ArbeitnehmerInnen verpflichten, die Ferien dann zu beziehen, wenn die Kundenfirma geschlossen ist.

15.3[25]

Für ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn wird ein Zuschlag von 8,33% (bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien) respektive 10,64% (bei einem Anspruch auf 5 Wochen Ferien) berechnet. Der Ferienlohn wird

[23] Artikel geändert per 1. Januar 2010.

[24] Artikel eingefügt per 1. Januar 2016.

[25] Artikel eingefügt per 1. Januar 2016.

erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezuges ausbezahlt. Die regelmässige Auszahlung des Ferienlohnes ist nur bei unregelmässiger Teilzeitarbeit oder kurzen Einsätzen zulässig.

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 endigt 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 Deutschschweiz sowie für die regionalen Paritätischen Kommissionen kommen Art. 24 GAV und die Anhänge 2 und 3 zur Anwendung.

20. Vollzugskostenbeitrag[26]

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.

24. Anwendung und Durchsetzung des GAV

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

24.2[27]
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.

---

[26] Artikel geändert per 1. Januar 2011.

[27] Artikel geändert per 1. April 2007.

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.

24.5 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 5000.– für den/die ArbeitnehmerIn ausgesprochen werden.

d)[28] Die PK Reinigung verlangt im Falle von vorenthaltenen geldwerten Leistungen prioritär Nachzahlung an die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Kann die Nachzahlung an die einzelnen ArbeitnehmerInnen aus irgendwelchen Gründen nicht getätigt werden, fällt die PK Reinigung stattdessen nachträglich eine Konventionalstrafe in der Höhe der jeweiligen Nachzahlung aus. Die in diesem Zusammenhang erhobenen Konventionalstrafen werden auf einem Sperrkonto verwaltet. Nach Ablauf der Verjährungsfrist werden die Gelder für Zwecke des GAV-Vollzuges, insbesondere der Weiterbildung eingesetzt. Wird der Arbeitgeber innert der jeweiligen Verjährungsfrist von den fraglichen ArbeitnehmerInnen vorenthaltenen geldwerten Leistungen ins Recht gefasst, zahlt die PK Reinigung die eingezogene Konventionalstrafe in Höhe der Forderung inkl. Zinsenlauf zurück. Übersteigt die Forderung die Höhe der ursprünglichen Konventionalstrafe, so ist die Rückzahlung auf die Höhe derselben beschränkt.

24.6 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,

[28] Artikel eingefügt per 1. Januar 2016.

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. Er/sie 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

27.1[29]
Der vorliegende Vertrag tritt gleichzeitig mit der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

27.2
Nach Ablauf dieser Zeit verlängert er sich jeweils stillschweigend um ein weiteres Jahr, sofern er nicht von einer der Parteien gekündigt wird.

27.3[30]
Der vorliegende Vertrag kann erstmals per 31. Dezember 2017 gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate auf das Ende eines Kalenderjahres. Die Kündigung muss per Einschreiben erfolgen.

27.4[31]
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.

[29] Artikel geändert per 1. Januar 2016.
[30] Artikel geändert per 1. Januar 2016.
[31] Artikel eingefügt per 1. Januar 2011.

28. Anhänge

Folgende Anhänge sind integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags:

Anhang 1:
Arbeitsbeschrieb Unterhalts-/Spezialreinigung

Anhang 2[32]:
Bezahlte Feiertage in den Kantonen für ArbeitnehmerInnen in der Unterhalts-, Spezial- und Spitalreinigung

Anhang 3[33]:
Statuten des Vereins Paritätische Kommission in der Deutschschweiz (können bei der Geschäftsstelle eingesehen werden)

Anhang 4[34]:
Reglement betreffend Vollzugskostenbeiträge und Finanzierung gemäss Art. 20 und 24 GAV (kann bei der Geschäftsstelle eingesehen werden)

Anhang 5[35]:
Lohnvereinbarungen Unterhalts-, Spezial- und Spitalreinigung

Anhang 6[36]:

Bern und Zürich, 30. Juni 2015

Allpura
Jasmine Jost-Stebler, Präsidentin
Jürg Brechbühl Eugster, Vizepräsident

Unia
Vania Alleva, Präsidentin
Nico Lutz, Geschäftsleitung

syna
Irene Darwich, Zentralsekretärin
Carlo Mathieu, Geschäftsleitung

vpod
Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin
Stefan Giger, Generalsekretär

[32] Anhang geändert per 1. Januar 2016.
[33] Anhang geändert per 1. Januar 2016.
[34] Anhang geändert per 1. Januar 2016.
[35] Anhang geändert per 1. Januar 2016.
[36] Anhang aufgehoben per 1. Januar 2016.

Anhang 1

Arbeitsbeschrieb Unterhalts-/ Spezialreinigung

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:

1. Unterhaltsreinigung

Entleeren, Reinigen
Aschenbecher, Papierkörbe, Abfallbehälter.

Entstauben/feucht abreiben
Pulte, Tische, Stühle, Sitzbänke, Stuhl-, Tischbeine, Telefone, Bilder, Heizungskörper, Fussleisten, Feuerlöscher, Polstermöbel, Besuchermobiliar, Treppengeländer, Handlauf, Simse, Kopier-/Faxgeräte, PC-Bildschirme, Hellraumprojektoren, Schirm-/Garderobenständer, Spinngewebe entfernen.

Griffspuren entfernen
Möbel, Türen, Glasfronten/-türen, Ablageflächen/Kastenfronten, Lichtschalter/Schalterelemente.

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

Anhang 2[37] Bezahlte Feiertage in den Kantonen für ArbeitnehmerInnen in der Spezial-, Spital- und Unterhaltsreinigung

Aargau
Neujahrstag
Berchtoldstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Appenzell AR
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
24. Dezember*
Weihnachten
Stephanstag
31. Dezember*

Appenzell AI
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
Bundesfeiertag
Allerheiligen
Weihnachten

Basel-Stadt
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
1. Mai
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Basel-Landschaft
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
1. Mai
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Bern
Neujahrstag
Berchtoldstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Fronleichnam**
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag***

Glarus
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Näfelserfahrt
Weihnachten
Stephanstag

Graubünden
Neujahrstag
Berchtoldstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Luzern
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Weihnachten

Nidwalden
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Allerheiligen
Weihnachten

Obwalden
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Fronleichnam
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Allerheiligen
Weihnachten

Schaffhausen
Neujahrstag
Berchtoldstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

[37] Anhang geändert per 1. Januar 2016.

* nur Nachmittag | ** Laufen | *** übriger Kanton

Schwyz
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Fronleichnam
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Weihnachten

Solothurn
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Fronleichnam
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Weihnachten

St. Gallen
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Allerheiligen
Weihnachten
Stephanstag

Uri
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Fronleichnam
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Weihnachten

Thurgau
Neujahrstag
Berchtoldstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Zug
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Fronleichnam
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Maria Himmelfahrt
Weihnachten

Zürich
Neujahrstag
Karfreitag
Ostermontag
1. Mai
Auffahrt
Pfingstmontag
Bundesfeiertag
Weihnachten
Stephanstag

Anhang 5[38] Lohnvereinbarung

Minimallohn-Tabellen

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

	Ab 2016	*Ab 2017*
UnterhaltsreinigerIn I	18.50	18.80
UnterhaltsreinigerIn II	18.70	18.90
UnterhaltsreinigerIn III	19.00	19.20
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	Individuell	

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

	Ab 2016	*Ab 2017*
SpezialreinigerIn I	20.40	20.90
SpezialreinigerIn II	23.05	23.30
SpezialreinigerIn III	26.50	26.80
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	Individuell	

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

	Ab 2016	*Ab 2017*
SpitalreinigerIn I	19.25	19.50
SpitalreinigerIn II	19.65	19.90
SpitalreinigerIn III	20.05	20.30
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III	Individuell	

Anhang 6[39]

[38] Anhang geändert per 1. Januar 2016.

[39] Anhang aufgehoben per 1. Januar 2016.

Allpura Generalsekretariat

Geschäftsführung	St. Laurentiusstrasse 5	4614 Rickenbach	062 289 40 40

Allpura Sektionen

Bern	Blauäckerstrasse 1	3098 Köniz	031 950 53 53
Basel und Umgebung	Elisabethenstrasse 23	4010 Basel	061 227 50 67
Mittelland	Dorfstrasse 19	4612 Wangen b/Olten	062 205 10 50
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silbernstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 02

Unia Regionalsekretariate

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 33 30 03
Arbon	Rathausgasse 11	9320 Arbon	0848 75 07 51
Baden	Dynamostrasse 3	5400 Baden	0848 33 30 03
Basel	Rebgasse 1	4005 Basel	0848 11 33 44
Bern	Monbijoustrasse 61	3007 Bern	031 385 22 22
Biel	Murtenstrasse 33	2501 Biel	032 329 33 33
Burgdorf	Bahnhofstrasse 88	3400 Burgdorf	034 447 78 41
Frauenfeld	Gaswerkstrasse 9	8500 Frauenfeld	0848 75 07 51
Gerlafingen	Mühlegasse 8	4563 Gerlafingen	032 675 44 25
Graubünden	Engadinstrasse 2	7002 Chur	0848 75 07 51
Grenchen-Lengnau	Centralstrasse 3	2540 Grenchen	032 653 01 11
Huttwil	Walkestrasse 10	4950 Huttwil	062 721 78 41
Interlaken	Unionsgasse 7	3800 Interlaken	033 826 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
Liestal	Poststrasse 5	4410 Liestal	061 926 70 50
Luzern, OW, NW	St. Karlistrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Lyss	Rosenmattstrasse 11	3250 Lyss	032 384 78 52
Olten	Hauptgasse 23	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon SZ	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 65 16 51
Schaffhausen	Pfarrweg 1	8201 Schaffhausen	0848 11 33 22
Schlieren	Schulstrasse 2	8952 Schlieren	043 444 80 90
Solothurn	Dornacherhof 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlisbrunnenstrasse 41	9001 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3600 Thun	033 225 30 20
Thurgau	Hauptstrasse 23	8280 Kreuzlingen	0848 75 07 51
Uster	Bahnhofstrasse 23	8610 Uster	0848 11 33 22
Visp	Bahnhofstrasse 4	3930 Visp	027 948 12 80
Winterthur	Lagerhausstrasse 6	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

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	Schaffhauserstrasse 6	8500 Frauenfeld	052 721 25 95
Luzern	Obergrundstrasse 109	6005 Luzern	041 318 00 88
Olten	Römerstrasse 7	4601 Olten	062 296 54 50
Rapperswil	Alte Jonastrasse 10	8640 Rapperswil	055 221 80 90
Schwyz	Hauptplatz 11	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	Albulastrasse 55	8050 Zürich	044 307 10 70

VPOD Sekretariate

vpod Zentralsekretariat	Postfach 8279	8036 Zürich	044 266 52 52
vpod aargau/solothurn	Bachstrasse 43	5001 Aarau	062 834 94 35
vpod basel	Rebgasse 1	4058 Basel	061 685 98 98
vpod Bern Städte, Gemeinden, Energie	Eigerplatz 2	3007 Bern	031 992 18 88
vpod bern (Bund und Kanton)	Monbijoustrasse 61	3000 Bern 23	031 371 67 45
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	Lindenstrasse 11	8152 Glattbrugg	044 810 69 87
vpod luzern	Theaterstrasse 7	6003 Luzern	041 240 66 16
vpod ngo	Schwanengasse 9	3011 Bern	031 312 83 28
vpod ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9011 St. Gallen	071 223 80 43
vpod schaffhausen	Pfarrweg 1	8200 Schaffhausen	052 624 75 60
vpod Zürich	Birmensdorferstrasse 67	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: ..... 20..... 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, financiase 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 Opštim 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 način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovavanje. 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. Luten 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 ayni 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 1er 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: ..... 20..... 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, financiase 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 Opštim 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 način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovavanje. 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. Luten 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 ayni 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 1er 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:

Persönliche Notizen:

PK Reinigung
Radgasse 3
Postfach
8021 Zürich
Tel. 043 366 66 96
Fax 043 366 66 97
www.pk-reinigung.ch
info@pk-reinigung.ch

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

PARITÄTISCHE KOMMISSION
DER REINIGUNGSBRANCHE IN DER DEUTSCHSCHWEIZ