

GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS

Für die Westschweiz
zwischen

FREN (Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage)
AVEN (Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage)

und

GBI, Gewerkschaft Bau & Industrie
Syna, syndicat interprofessionnel

2005 – 2008

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

1. Zweck

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend : GAV) hat den Zweck, die Zusammenarbeit zwischen den unterzeichnenden Parteien zu fördern und die wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien zu regeln.

2. Geltungsbereich

- 1. Der GAV gilt für Unternehmen, die in den Kantonen Waadt, Freiburg, Neuenburg, Wallis, Jura und Bern (in den Bezirken Courtelary, La Neuveville und Moutier) tätig sind - unabhängig von ihrem Geschäftssitz - und die Leistungen im Bereich der Sauberkeit und Hygiene und der Desinfektion sowie den damit verbundenen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Benutzung und dem Unterhalt von Räumlichkeiten aller Art erbringen.*
- 2. Der GAV gilt für alle Arbeitnehmer der Branche, die in den in Absatz 1 erwähnten Unternehmen im Bereich der Sauberkeit und Hygiene und der Desinfektion sowie den damit verbundenen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Benutzung und dem Unterhalt von Räumlichkeiten aller Art beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf die Art ihrer Entlohnung.*
- 3. Der Arbeitgeber ist gehalten, den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag auf alle zu seinem Geltungsbereich gehörenden Arbeitnehmer anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages unterstellt sich jeder Arbeitnehmer dem GAV im Sinne von Art. 356b OR.*
- 4. Die Vertragsparteien verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Geltungsbereiches (bindende Wirkung) binnen kürzester Frist erfolgt. Unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden GAV wird bei den Behörden ein entsprechendes Gesuch eingereicht werden.*

3. Einzelarbeitsvertrag

1. Bei der Anstellung unterzeichnen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, in dem namentlich aufgeführt sind: die Berufskategorie, die durchschnittliche normale wöchentliche Arbeitszeit (auf den Monat umgerechnet), die Arbeitszeiten und der Lohn. Die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages stellen den Unternehmen ein Musterformular zur Verfügung.
2. *Der Einzelarbeitsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der vorliegende GAV, von dem der Arbeitnehmer ein Exemplar erhält, als integrierender Bestandteil dazu gehört.*
3. Für Arbeitnehmer, die an verschiedenen Arbeitsorten beschäftigt sind, kann es nur einen einzigen Einzelarbeitsvertrag geben.

4. Berufskategorien

Kaderfachpersonal

I Teamchef

Betriebspersonal

- II Qualifizierte Personen im Besitz eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Branche oder eines Patents der Branche oder die als gleichwertig erachtete Kurse erfolgreich besucht haben.
- III Unqualifiziertes Personal, das 4 Jahre Berufserfahrung mitbringt.
- IV Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung.

Personal, das leichte Unterhaltsarbeiten ausführt

V Personal, das aufgrund eines unbefristeten Vertrages eingestellt wurde und dessen Arbeitszeit nicht mehr als 22 Wochenstunden beträgt.

Aushilfspersonal

VI Personal der Klassen III, IV und V, das aufgrund eines befristeten Vertrages eingestellt wurde.

Definition : Als Aushilfskraft wird betrachtet :

- Jede Person, die aufgrund eines befristeten Vertrages (maximal 2 Monate) eingestellt wird, um einen Arbeitnehmer während der Ferienzeit zu vertreten (als Ferienzeit gilt die Zeit vom 15. Juni bis 15. September und vom 15. Dezember bis 15. Januar).
 - Jede als Aushilfskraft eingestellte Person wird in nachstehenden Fällen automatisch den Kategorien III, IV oder V zugeordnet :
1. auf jeden Fall nach zweimonatiger Tätigkeit beim Arbeitgeber; der Arbeitsvertrag ist binnen kürzester Frist an eine der Kategorien III, IV oder V anzupassen.
 2. wenn ein neuer Vertrag einer der Kategorien III, IV oder V abgeschlossen wird.

5. Löhne

1. Die Löhne werden gemäss einer dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beigelegten Tabelle der Lohntarifgruppen (Anhang 2) festgesetzt.
2. *Die Löhne und Verpflegungsbeiträge werden jedes Jahr von den Vertragsparteien überprüft, namentlich aufgrund der Entwicklung des schweizerischen Lebenskostenindex im Monat Oktober für den 1. Januar des folgenden Jahres. Eine automatische Anpassung an den Index ist allerdings nicht vorgesehen.*
3. *Jede Veränderung ist bis spätestens 30. November für den 1. Januar des folgenden Jahres bekannt zu geben.*
4. Jeder Arbeitnehmer erhält jeden Monat seine Lohnabrechnung.

6. Dreizehnter Monatslohn

1. Ein 13. Monatslohn wird jedem Arbeitnehmer der Kategorien I, II, III, IV und V pro rata temporis überwiesen, sofern der Arbeitnehmer seit mindestens drei Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Nach drei Monaten ist er für die gesamte Arbeitsperiode zu entrichten.
2. Der auf der Basis des jährlichen Bruttolohns, ohne Überstunden, berechnete 13. Monatslohn wird stufenweise wie folgt eingeführt :
 - 8.33 % x 25% für das Jahr 2005
 - 8.33 % x 50 % für das Jahr 2006
 - 8.33 % x 75 % für das Jahr 2007
 - 8.33 % für das Jahr 2008.
3. Er wird spätestens mit dem Lohn für Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

7. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bis am 31. Dezember 2007 maximal 44 Stunden und ab 1. Januar 2008 maximal 43 Stunden.
2. Diese Reduktion der Arbeitszeit darf für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit von 44 auf 43 Stunden zurückgeht, keine Lohnminderung zur Folge haben. Die Monatslöhne bleiben unverändert, und die Stundenlöhne werden um 2.33% erhöht.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers wird in seinem Einzelarbeitsvertrag festgesetzt.
4. Wenn der Arbeitgeber eine Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorschlägt, tritt diese nach Ablauf einer Frist, die der Kündigungsfrist gemäss Artikel 21 weiter unten entspricht, ab Bekanntgabe des Vorschlags in Kraft. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages ist binnen nützlicher Frist anzupassen. Bei Ablehnung der Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber den Vertrag auflösen, unter Einhaltung der in Art. 21 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Kündigungsfrist. Diese Kündigungsfrist beginnt bei Bekanntgabe der Kündigung.
5. Falls ein Teilzeitarbeitnehmer während mehr als 4 Monaten regelmässig eine höhere Stundenzahl leistet, als in seinem Vertrag ursprünglich vorgesehen, hat der Arbeitgeber den erwähnten Vertrag binnen kürzester Frist abzuändern. Wenn die

wöchentliche Arbeitszeit mehr als 22 Stunden ausmacht, zieht die Vertragsänderung auch die Änderung der Kategorie des Arbeitnehmers nach sich.

8. Arbeitszeiten

1. Die Arbeitszeiten werden im Einzelarbeitsvertrag festgesetzt. Der Arbeitgeber kann den Zeitplan den Ansprüchen der Kundschaft entsprechend und nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der verfügbaren Stunden der Arbeitnehmer verändern.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf fünf Tage. Sie kann auch auf fünfeinhalb Tage verteilt werden. In diesem Fall müssen die Arbeitgeber, die mehr als 22 Stunden pro Woche arbeiten, zwei volle Ruhetage bekommen und mindestens einmal im Monat zwei Tage nacheinander während des Wochenendes.
3. *Der Arbeitsstundenplan muss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit entsprechen, insbesondere was die Nachtarbeit, die Sonntagsarbeit, die Frauenarbeit und die Arbeit junger Arbeitnehmer betrifft.*

9. Überzeit

1. Für den vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer gilt als Überzeit jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die 44. Wochenstunde hinaus geleistet wurde. Ab 1. Januar 2008 gilt für den vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer als Überzeit jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die 43. Wochenstunde hinaus geleistet wurde.
2. Für den Teilzeitarbeitnehmer gilt als Überzeit jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die vertraglich vorgesehene Arbeitszeit hinaus geleistet wurde.
3. Für den Arbeitnehmer der Kategorie V gilt als Überzeit jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die 22. Wochenstunde hinaus geleistet wurde.
4. Die Überstunden werden monatlich abgerechnet und in der Lohnabrechnung aufgeführt.
5. Die Überstunden werden innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.
6. Überstunden, die während der Zeit von drei Monaten nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert wurden, werden nach Ablauf dieser Frist mit einem Zuschlag von 25% ausgezahlt.
7. *Für jede Überstunde, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinaus geleistet wurde, gelten zusätzlich die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit.*

10. Nacht- und Sonntagsarbeit

1. *Der Begriff der Nachtarbeit entspricht derjenigen des Bundesgesetzes über die Arbeit.*
2. Auf nachts oder am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden ist gemäss Bundesgesetz über die Arbeit ein Zuschlag von 25% für Nachtarbeit und von 50% für Sonntagsarbeit zu entrichten.
3. Darüber hinaus ist die vom Arbeitsgesetz vorgesehene zusätzliche Kompensation von 10% der Zeit für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit anwendbar.
4. Bei Nachtarbeit am Sonntag sind die in Absatz 2 vorgesehenen Zuschläge nicht kumulierbar. In diesem Falle gilt der Zuschlag von 50%.
5. Vorbehalten bleiben die vom Gesetz vorgesehenen Bewilligungen und Bestimmungen über den zeitlichen Ausgleich.

11. Pikettdienst

Die Arbeitnehmer können von ihrem Vorgesetzten aufgefordert werden, einen Pikettdienst zu versehen, um den Bedürfnissen des Unternehmens nachzukommen. Der Begriff des Pikettdienstes entspricht demjenigen des Bundesgesetzes über die Arbeit (ArGV 1 Art 14). Die Arbeitnehmer werden mit Fr. 5 pro Stunde Verfügbarkeit oder mit zeitlicher Kompensation in der Höhe von 15% entschädigt. Die im Einsatz verbrachte Zeit zählt als Arbeitszeit und wird als solche bezahlt, gegebenenfalls mit den vertraglichen Zuschlägen und Erhöhungen.

12. Feiertage

1. Arbeitnehmer der Kategorien I bis V haben Anspruch auf die Entschädigung (in der Höhe des tatsächlich ausgefallenen Lohnes) von 9 arbeitsfreien Feiertagen, sofern sie einem Tag entsprechen, an dem normalerweise gearbeitet wird. Bei nicht gerechtfertigter Abwesenheit am Arbeitstag davor oder danach, verschwindet dieser Anspruch auf den Feiertag. Als nicht gerechtfertigte Abwesenheit gelten: nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber bewilligte oder durch ein Arztzeugnis belegte Abwesenheiten.
2. Die Liste der Feiertage wird kantonale festgesetzt und ist in Anhang 3 aufgeführt, der integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.
3. Vorbehaltlich der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit kann der Arbeitnehmer gehalten sein, an einem Feiertag zu arbeiten, wenn das Kundenunternehmen nicht verpflichtet ist, diesen Feiertag einzuhalten, und die an diesem Tag geleistete Arbeit der normalen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers entspricht.
4. Die an einem Feiertag geleistete Arbeit gibt nicht Anspruch auf einen Zuschlag, sondern auf bezahlte Freizeit von gleicher Dauer, die innerhalb von vier Wochen zu gewähren ist. Nach Ablauf dieser Frist kommen die Bestimmungen von Artikel 10 über die Nacht- oder Sonntagsarbeit zur Anwendung. Die an einem Feiertag geleisteten Überstunden geben nicht Anspruch auf einen Lohnzuschlag, da sie durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten werden.

13. Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit

Tod von Ehegatte, Vater, Mutter, Kind:	3 Tage
Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern:	1 Tag
Eigene Heirat:	2 Tage
Geburt oder Adoption eines Kindes:	1 Tag
Geburt oder Adoption, nach einem Dienstjahr ein zusätzlicher Tag, also insgesamt:	2 Tage
Militärinspektion:	1 Tag
Umzug, maximal ein Mal im Jahr	1 Tag
Krankheit eines Kindes und bei Vorlage eines Arzteugnisses, maximal:	3 Tage

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

14. Entschädigung für den Militärdienst, Zivildienst und den Zivilschutz in der Schweiz

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

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

15. *Unfallverhütung*

1. *Die Unternehmen treffen alle notwendigen Massnahmen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es gelten die von den zuständigen Behörden angeordneten Präventionsmassnahmen. Die Arbeitnehmer melden dem Arbeitgeber und seinen Vertretern Materialmängel oder Installationsfehler, die sie bemerken sollten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wundversorgungsmaterial in unmittelbarer Nähe und in ausreichender Menge zur Verfügung zu halten und bei Arbeiten, die ein Unfallrisiko beinhalten, das notwendige Sicherheitsmaterial bereitzustellen.*
2. *Jede Arbeit ist unter Einhaltung der kantonalen und eidgenössischen Sicherheitsvorschriften auszuführen.*

16. *Deckung bei Unfällen*

1. *Die Arbeitnehmer sind gegen berufliche und nicht berufliche Unfallrisiken gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.*
2. *Jeder Unfall ist unverzüglich der Direktion des Unternehmens oder seinen Vertretern zu melden, spätestens am folgenden Tag. Bei Verletzung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber nicht haftbar für Verspätungen bei der Vergütung der Entschädigung.*
3. *Der Ausgleich des Lohnausfalls entspricht den vom UVG vorgesehenen Leistungen.*
4. *Der Arbeitgeber übernimmt die Zahlung der Karenztage gemäss Artikel 324b OR, sofern der Arbeitnehmer die notwendigen Belege beigebracht hat und die Unfallversicherung ihre Einwilligung zum Fall gegeben hat.*
5. *Die Prämie, die Nichtberufsunfälle deckt, geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Nur Arbeitnehmer, die mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, sind gegen Nichtberufsunfälle versichert.*

17. *Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft*

A) *Entschädigung im Krankheitsfall :*

1. *Der Arbeitgeber garantiert den Arbeitnehmern der Kategorien I bis V während der Dauer des Arbeitsvertrages eine Entschädigung für den krankheitsbedingten Erwerbsausfall. Zu diesem Zweck schliesst der Arbeitgeber eine Krankheitserwerbsausfallversicherung ab.*
2. *Die Versicherungsentschädigung beläuft sich auf 80% des tatsächlichen Bruttolohnes.*
3. *Sie wird vom 3. Tag an während der Dauer des Arbeitsvertrages, maximal aber während 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versicherungsleistung maximal auf den 31. Tag zu verschieben.*
4. *Wenn der Fall nicht versichert ist (Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten u.s.w.), hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Skala von Bern zu erbringen.*

B) Mutterschaftsurlaub :

1. Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Die ausgerichtete Entschädigung oder der Lohn beläuft sich auf 80% des tatsächlichen Bruttolohnes.
2. Wenn die Deckung durch eine Erwerbsausfallentschädigung eine Mindestversicherungsfrist vorsieht (max. 270 Tage) und diese Bedingung nicht erfüllt ist, hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Skala von Bern zu erbringen.

C) Information des Arbeitgebers, Arztzeugnis, Zahlung :

1. Bei Krankheit ist der Arbeitnehmer gehalten, seinen Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Spätestens am 3. Abwesenheitstag hat er ihm ein Zeugnis abzugeben, das seine Arbeitsunfähigkeit belegt. Der Arbeitgeber kann ein solches Zeugnis auch schon vom 1. Abwesenheitstag an verlangen.
2. Der Arbeitgeber erstellt die Krankheitserklärung und schickt sie bei Eingang des Arztzeugnisses an die Versicherung. Wenn die Versicherungsleistungen nicht direkt an den Arbeitnehmer geschickt werden, schießt der Arbeitgeber die Erwerbsausfallentschädigungen der Versicherung vor. Beim Abschluss des Falles wird eine Abrechnung erstellt. Der Arbeitnehmer hat mindestens alle dreissig Tage ein Arztzeugnis abzugeben.

D) Allgemeine Bestimmungen :

1. Die Prämienzahlung ist zumindest paritätisch (50% Arbeitgeber – 50% Arbeitnehmer). *Durch Zahlung von 50% der Prämie entledigt sich der Arbeitgeber jeder weiteren Verpflichtung gemäss Artikel 324, Absatz 4 OR.*
2. Ein Exemplar der allgemeinen Versicherungsbedingungen wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin ausgehändigt.

18. Verschiedene Entschädigungen

A) Transport

Das Unternehmen zahlt Arbeitnehmern, die nicht vom Unternehmen gefahren werden und nicht den ganzen Tag an einem Ort arbeiten, eine Entschädigung, welche die Fahrkosten mit den öffentlichen Mitteln deckt. Zudem zählt die Fahrzeit zwischen zwei Kunden, mit Ausnahme der Mittagspause und der vom Unternehmen üblicherweise gewährten Pausen als Arbeitszeit. Die Fahrzeit vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit.

Arbeitnehmer, die ausnahmsweise ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes arbeiten müssen und nicht vom Unternehmen gefahren werden, erhalten vom Unternehmen eine Entschädigung, die den effektiven Beförderungskosten entspricht, mindestens aber dem Preis der SBB-Fahrkarte 2. Klasse vom Bahnhof aus, der ihrem üblichen Arbeitsort am nächsten liegt.

B) Mittagsmahlzeit

Wenn der Arbeitsort häufig wechselt oder der Arbeitnehmer ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes eingesetzt wird und das Mittagessen nicht zu Hause einnehmen kann, richtet das Unternehmen einen Verpflegungsbeitrag in nachstehender Höhe aus :

- Fr. 15 in den Jahren 2005 und 2006
- Fr. 16 im Jahr 2007

19. Ferien

1. *Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen im Jahr.. Vom sechsten Dienstjahr an beträgt er vier Wochen und einen Tag. Für Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr vollendet haben und seit mindestens fünf Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, beträgt er 4 Wochen und 2 Tage.*
2. *Für junge Leute unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen im Jahr.*
3. *Der Ferienzeitpunkt ist vom Arbeitgeber spätestens am 31. März festzusetzen, unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers. Für Arbeitnehmer, die nach diesem Termin im Laufe des Jahres angestellt werden, wird der Ferienzeitpunkt im ersten Anstellungsmonat festgesetzt*
4. *Die Ferienentschädigung erfolgt am Ende der Zahlungsperiode, während der sie bezogen wurden.*
5. *Der Lohnanteil, der sich auf die Ferien bezieht, beträgt 8,33% des AHV-Lohnes. Vom sechsten Dienstjahr an entspricht er 8,79 %, beziehungsweise 9,25% für Arbeitnehmer, die Anspruch auf 4 Wochen und 2 Tage haben. Bei Arbeitnehmern, die Anspruch auf 5 Wochen haben, entspricht er 10,64 %.*

20. Berufliche Vorsorge

1. *Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, werden die Arbeitnehmer gemäss BVG in eine anerkannte Einrichtung für berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge aufgenommen. Die Bedingungen für den Beitritt und die Ausrichtung der Leistungen werden ausschliesslich durch die Reglemente der Einrichtung geregelt.*
2. *Die Prämienbeiträge werden je zur Hälfte entrichtet (50% zu Lasten des Arbeitgebers, 50% zu Lasten des Arbeitnehmers, ungeachtet des Alters). Ihre Erhebung ist Sache des Arbeitgebers.*
3. *Jeder angeschlossene Arbeitnehmer erhält nach Ablauf der Probezeit ein Exemplar der Statuten und des Reglements der Einrichtung, sowie später jeweils die revidierten Fassungen dieser Texte.*
4. *Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seine Arbeitnehmer jedes Jahr von der Vorsorgekasse eine individuelle BVG-Abrechnung erhalten.*

21. Probezeit und Kündigungsfrist

1. Die Probezeit beträgt zwei Monate.
2. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit vier Tage netto; nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr jeweils einen Monat auf das Ende eines Monats; vom neunten Dienstjahr an drei Monate auf das Ende eines Monats.
3. Für Arbeitnehmer der Kategorie V beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit zwei Tage netto; nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr jeweils fünf Tage netto; vom zweiten Dienstjahr an jeweils einen Monat auf das Ende eines Monats; vom fünften Dienstjahr an zwei Monate auf das Ende eines Monats.
4. *Tritt der Arbeitnehmer seinen Dienst nicht an oder gibt er die Stelle ohne wichtigen Grund unvermittelt auf, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohnes entspricht; ferner hat er Anspruch auf Abgeltung des weiteren Schadens.*
5. Für Aushilfskräfte beträgt die Kündigungsfrist in jedem Fall zwei Arbeitstage auf das Ende eines Tages.

22. Schutz vor Kündigung zur Unzeit

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

Nach zwei Jahren Arbeit im Unternehmen, kann der Arbeitnehmer nicht entlassen werden, solange er Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung erhält (maximal 720 Tage).

23. Arbeitsfrieden

1. *Die Signatarparteien verpflichten sich, alles zu unternehmen, um bei etwaigen Divergenzen gemeinsam zu einer Lösung zu gelangen. Jede von ihnen verzichtet auf Vorgehensweisen, die der anderen schaden könnten.*
2. Während der Dauer des vorliegenden GAV verpflichten sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Artikel 357a Absatz 2, OR stören könnte.

24. Paritätische Kommissionen

1. *Die Signatarparteien können sich treffen, so oft es notwendig ist. Es wird vereinbart, ständig im Gespräch zu bleiben, um gegenseitiges Verständnis zu ermöglichen und etwaige Probleme zu lösen.*
2. Eine westschweizerische paritätische Kommission wird gebildet. Diese Kommission hat die Befugnis, Fragen im Zusammenhang mit der Interpretation des Gesamtarbeitsvertrages zu prüfen und darüber zu entscheiden. Sie ist die Instanz für Beschwerden gegen Entscheide der kantonalen paritätischen Kommissionen.
3. *Sie setzt sich zusammen aus acht Mitgliedern jeder Signatarpartei – Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter, die von diesen ernannt wurden.*

4. *Die Parteien haben überdies in jedem der 6 zum Geltungsbereich des vorliegenden GAV gehörenden Kantone eine paritätische Kommission einzusetzen. Die kantonalen paritätischen Kommissionen bestehen aus je vier Mitgliedern der beiden Parteien und werden von diesen ernannt. Sie haben den Auftrag, den vorliegenden GAV anzuwenden und die notwendigen Kontrollen vorzunehmen, die von den Verbandssekretären durchgeführt werden, und in besonderen Fällen kann die kantonale paritätische Kommission eine Treuhandgesellschaft beauftragen.*
5. Die kantonalen paritätischen Kommissionen können *auf Verlangen einer der Signatarparteien* jederzeit eine Kontrolle über die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Der Arbeitgeber ist gehalten, der paritätischen Kommission alle zweckmässigen Dokumente und Informationen zu liefern.
6. Jeder Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages kann mit einer Geldstrafe von bis zu Fr. 5000.- pro Zuwiderhandelnden geahndet werden, unbeschadet des Schadenersatzes für etwaige Schäden. Dieser Betrag kann im Wiederholungsfalle oder bei schwerem Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages auf Fr. 20000.- erhöht werden. Die paritätische Kommission kann von diesem Betrag abweichen, wenn der erlittene Schaden höher ist. *Die Geldbeträge sind auf das Konto des paritätischen Fonds zu überweisen.*
7. Kontrollspesen werden von Unternehmen oder Arbeitnehmern, die gegen die Vertragsbestimmungen verstossen haben, erhoben.

25. Schiedsgericht

1. Errichtung

Die westschweizerische paritätische Berufskommission errichtet ein Schiedsgericht.

2. Verfahren

Das Schiedsgericht wendet die Verfahrensvorschriften des Kantons Waadt an.

3. Zusammensetzung

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

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

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

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

4. Begrenzte Zusammensetzung

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

5. Vergütung

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

6. Behandlung der Streitfälle

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

7. Befugnisse und Aufgaben

Das Schiedsgericht hat nachstehende Befugnisse und Aufgaben: Es urteilt über Einsprachen gegen die Beschlüsse der westschweizerischen paritätischen Berufskommission.

26. Berufsbeitrag

1. Zur Deckung der durch die *Ausarbeitung* und Anwendung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages verursachten Kosten, zur *Finanzierung verschiedener Vorhaben von allgemeinem Interesse* sowie der Fortbildung und Kontrolle der Unternehmen, werden ein Westschweizer Durchführungsfonds und ein Westschweizer Berufsbildungsfonds errichtet.
2. Der Durchführungsfonds hat den Zweck, die Kosten der Anwendung des GAV zu decken, das heisst, die Kontrolle der Unternehmen und die Massnahmen in Bezug auf sexuelle Belästigung (Anhang 1), ferner Unfall- und Krankheitsverhütungsmassnahmen *sowie andere Aufgaben vornehmlich sozialer Art* zu unterstützen. Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag, der 0,45% des SUVA-pflichtigen Lohnes entspricht. Dieser Beitrag wird vom Arbeitgeber auf dem Lohn erhoben und auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen. *Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.* Die Arbeitgeber haben einen Beitrag zu zahlen, der 0,05% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Durchführungsfonds unterstellten Arbeitnehmer entspricht. Diese Beiträge werden auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.
3. Der Berufsbildungsfonds hat den Zweck, die Rekrutierung und den beruflichen Nachwuchs zu gewährleisten sowie die Berufsbildung und –weiterbildung zu fördern. Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag, der 0,25% des SUVA-pflichtigen Lohnes entspricht. Dieser Berufsbeitrag wird vom Arbeitgeber auf dem Lohn erhoben und auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen. *Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.* Die Arbeitgeber haben einen Beitrag zu zahlen, der 0,25% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Berufsbildungsfonds unterstellten Arbeitnehmer entspricht. Diese Beiträge werden auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.
4. *Die Parteien erstellen ein Reglement über die Verwendung des Berufsbeitrages.*

27. *Dauer des GAV*

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2008 in Kraft.

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

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

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

28. *Sonstige Bestimmungen*

Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sind ergänzend anwendbar.

29. *Soziale Errungenschaften*

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag stellt günstigere Einzelsituationen gemäss Einzelarbeitsvertrag nicht in Frage.

30. *Massgebende Sprachversion*

Bei Differenzen in der Abfassung und Auslegung der in Französisch und Deutsch abgefassten Gesamtarbeitsvertrag ist der französische Text massgebend.

Anhänge, die integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind:

- Anhang 1 : Vereinbarung über den Schutz gegen die sexuelle Belästigung
- Anhang 2 : Tabelle der Lohntarifgruppen 2005
- Anhang 3 . Übersicht der Feiertage für jeden Kanton

Ausgestellt in Lausanne, den 15. Juni 2004

Anhang 1 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung

Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung

1. Sexuelle Belästigung

- 1. Die sexuelle Belästigung ist ein diskriminierendes Verhalten aufgrund des Geschlechts.*
- 2. Unter diskriminierendem Verhalten versteht man jedes belästigende Verhalten sexueller Art oder jedes andere Verhalten, das auf der Geschlechtszugehörigkeit beruht, welches die Würde der Person an ihrem Arbeitsplatz verletzt, insbesondere die Tatsache, dass man Drohungen ausspricht, Vorteile verspricht, eine Person zu etwas zwingt oder allgemein Druck auf sie ausübt, um von ihr Gunsterweisungen sexueller Art zu erlangen.*
- 3. Der Arbeitgeber ist gehalten, Massnahmen zu treffen, die der Erfahrung und den Umständen entsprechen und die man vernünftigerweise von ihm erwarten kann, um solchen Handlungen vorzuzukommen oder ihnen ein Ende zu setzen.*

2. Vorgehen bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

1. Das Unternehmen bemüht sich, sexuellem Belästigungsverhalten vorzubeugen oder intern ein Ende zu setzen.
2. Wenn dies nicht gelingt, werden die Sekretäre der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften auf mündliches oder schriftliches Ersuchen und Darlegung der Sachlage und der Umstände des Problems hin einzelne Klagen prüfen. Sie können eine Person beiziehen, welche in Sachen Mediation bei sexueller Belästigung kompetent ist, um eine Einigung herbeizuführen.
3. Wenn sie den Streit nicht mit den Beteiligten zu schlichten vermögen, können sie das Dossier an die berufliche paritätische Kommission für Reinigung weiterleiten.
4. Die Kommission kann ebenfalls eine Schlichtung gemäss den Bestimmungen von Art. 2, Abs. 2 anstreben.
5. Die paritätische Kommission erstellt eine Liste der kompetenten Personen gemäss Art. 2, Abs. 2 und 3 weiter oben; falls es zum Schlichtungsverfahren kommt, wird es einer der auf der Liste aufgeführten Personen aufgetragen.
6. Die Schlichtungskosten gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.

3. Beschwerden

- 1. Verfahren gemäss Art. 2, Absatz 2 und 3, schliessen für die betreffenden Arbeitnehmergewerkschaften und Personen die Anrufung einer öffentlichen Schiedsstelle aus.*
2. Falls das Schlichtungsverfahren fehl schlägt oder nicht zustande kommt, bleiben gerichtliche Beschwerden vorbehalten.

Anhang 2 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung

Mindestlohn-Tarifgruppen

Kategorien	Funktionen	Bruttostundenlohn 2005 (Zuschläge f. Ferien u. 13. Monatslohn nicht inbegriffen)
I	Kaderfachpersonal	25.00
II	Qualifiziertes Personal im Besitz eines eidg. Fähigkeitszeugnisses	23.50
III	Personal mit 4 Jahren Berufserfahrung	20.50
IV	Unqualifiziertes Personal	18.60
V	Personal, das leichte Unterhaltsarbeiten ausführt (max. 22 Std.)	16.00
VI	Aushilfspersonal	16.00

Ausgestellt in Lausanne, den 15. Juni 2004

Anhang 3 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung

Feiertage

Die Signatarparteien des Westschweizer Gesamtarbeitsvertrages für Reinigung (nachstehend GAV) setzen für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2008 und in Anwendung von Art. 12 des GAV nachstehende 9 bezahlte Tage fest :

	Freiburg katholischer Teil	Freiburg reformierter Teil	Jura	Berner Jura	Neuenburg	Wallis	Waadt
	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
		2. Januar	2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März		
						19. März	
	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
		Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai			
	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
	Fronleichnam					Fronleichnam	
		Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag		Pfingstmontag
	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>
	Mariä Himmelfahrt					Mariä Himmelfahrt	
					Bettagsmontag		Bettagsmontag
	Allerheiligen					Allerheiligen	
	Unbefleckte Empfängnis					Unbefleckte Empfängnis	
	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
		26.12					
	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9	Total Tage 9