

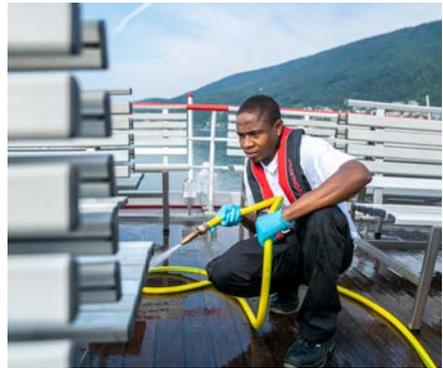
ZPK Reinigung

A woman with grey hair, wearing a light green short-sleeved uniform with a name tag and a green badge, is operating a grey floor cleaning machine in a modern office hallway. The machine has a black steering wheel and a flexible black hose. In the background, there is a blue glass door with a green exit sign above it, a potted plant with pink flowers, and a colorful abstract painting on the wall.

GAV

**Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche
in der Deutschschweiz 2022 bis 2025**

zwischen Allpura und Unia, Syna, VPOD



Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zwischen

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

und

UNIA

Die Gewerkschaft,
la Syndicat,
il Sindacato.

syna

vpod ssp

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel und Zweck	5
2. Allgemeine Bestimmungen	6
3. Einzelarbeitsvertrag	7
4. Kategorien	8
5. Löhne	11
6. Arbeitszeit	12
7. Überstunden	13
8. Feiertage	14
9. Bezahlter Urlaub	14
10. Lohn bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst in der Schweiz	15
11. Unfallverhütung	15
12. Deckung bei Unfall	16
13. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft	16
14. Verschiedene Entschädigungen	18
15. Ferien	19
16. Berufliche Vorsorge	20
17. Probezeit und Kündigungsfrist	20
18. Schutz der eigenen Persönlichkeit	21
19. Paritätische Kommission	21
20. Vollzugskostenbeitrag	21
21. Koalitionsfreiheit	21
22. Sozialplan	22
23. Besitzstandsgarantie	22
24. Anwendung und Durchsetzung des GAV	22
25. Friedenspflicht	25
26. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	25
27. Dauer des GAV	27
28. Anhänge	28
Anhang 1	31
Anhang 5	32
Anhang 6	34
Adressliste Allpura	35
Adresslisten der Gewerkschaftssekretariate	36
Formulare für die Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrages	39
Erläuterung Allgemeinverbindlichkeit / erleichterte Allgemeinverbindlichkeit	45

1. Ziel und Zweck

Der vorliegende GAV hat im Interesse der Mitglieder der Allpura, in der Folge Arbeitgebende genannt, und deren ArbeitnehmerInnen, zum Ziel:

- fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen anzubieten;
- Voraussetzungen zu schaffen, damit ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte ihre beruflichen Eignungen und Fähigkeiten entwickeln können;
- sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen und deren Verbände die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten;
- die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Branche zu sichern;
- die ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten;
- die Ausbildung der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 der Verwaltungskreis Berner Jura), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Land, Schaffhausen, Appenzell-Ausserrhodon, Appenzell-Innerrhodon, St. Gallen, Graubünden, Aargau und Thurgau tätigen Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), welche Unterhalts- und/oder Spezialreinigungsarbeiten an, in und/oder um Gebäuden und Fahrnisbauten oder an und in öffentlichen oder gewerblichen Transportmitteln ausführen.

2.1.2

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

2.1.3

Für Lernende gilt der vorliegende GAV mit Ausnahme der Art. 3, 4, 7, 17 sowie Anhang 5 und 6 (Minimallohntabellen).

2.1.4

Der Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden und den einzelnen ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitgebende und der/die ArbeitnehmerIn einen Einzelarbeitsvertrag, der mindestens folgende Angaben enthält: 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.

4. Kategorien

4.1 Kategorie Unterhaltsreinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten. Dazu zählen insbesondere das regelmässige Entfernen des anfallenden Schmutzes und der Abfälle, sowie die Pflege von Bodenbelägen und sonstigen Oberflächen. Zur Pflege von Bodenbelägen und sonstigen Oberflächen gehört u.a. auch das Spraypolieren, Extrahieren, Shamponieren und Nachölen.

Es werden folgende ArbeitnehmerInnen-Kategorien unterschieden:

UnterhaltsreinigerIn I:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung, welche die Anforderungen für UnterhaltsreinigerIn II nicht erfüllen.

UnterhaltsreinigerIn II:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Art. 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.2 Kategorie Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten, welche in der Regel in Form eines Einzelauftrages ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es vielfach zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen und Sicherheitsausbildungen. Als Spezialreinigung gelten insbesondere Baureinigungen, Umzugsreinigungen, Storen- und Fassadenreinigungen, Erst- und Schutzbehandlungen, Sanierungen von Bodenbelägen, Reinigungen nach Brand- oder Wasserschäden sowie Fensterreinigungen, die nicht innerhalb eines Unterhaltsreinigungsauftrags ohne technische Hilfsmittel erbracht werden. Es werden folgende MitarbeiterInnen-Kategorien unterschieden:

SpezialreinigungsmitarbeiterIn I:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, welche die Anforderungen für SpezialreinigerIn II nicht erfüllen.

SpezialreinigungsmitarbeiterIn II:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Art. 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

ArbeitnehmerInnen, die selbst Spezialreinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.3 Kategorie
Spitalreinigung

Zur Kategorie Spitalreinigung gehören alle in der Reinigung von Akutspitalern, Spezialkliniken, Rehabilitationskliniken, psychiatrischen Kliniken, stationären Pflegeeinrichtungen eingesetzten ReinigungsarbeitnehmerInnen; nicht zur Kategorie Spitalreinigung zählt die Reinigung von Arztpraxen und Altersheimen.

SpitalreinigerIn I:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung, welche die Anforderungen für SpitalreinigerIn II nicht erfüllen.

SpitalreinigerIn II:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Art. 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.4 Kategorie
Fahrzeugreinigung

Zur Kategorie Fahrzeugreinigung gehören alle in der Reinigung an und in öffentlichen oder gewerblichen Transportmitteln (exkl. Flugzeuge) eingesetzten ReinigungsarbeitnehmerInnen, welche Unterhalts- und Spezialreinigungen durchführen.

FahrzeugreinigerIn I:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Fahrzeugreinigung, welche die Anforderungen für FahrzeugreinigerIn II nicht erfüllen.

FahrzeugreinigerIn II:

ArbeitnehmerInnen mit Reinigungsaufgaben in der Fahrzeugreinigung, welche die anerkannte Weiterbildung der Paritätischen Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz gemäss Art. 4.8 erfolgreich abgeschlossen haben.

ObjektleiterIn/VorarbeiterIn:

ArbeitnehmerInnen, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt. Verhandlungsbasis ist Lohnstufe II. Diese darf nicht unterschritten werden.

4.5 Kategorie EBA

ArbeitnehmerInnen in allen Reinigungskategorien, welche über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest Gebäudereiniger/in (EBA) verfügen.

4.6 Kategorie EFZ

ArbeitnehmerInnen in allen Reinigungskategorien, welche über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis Gebäudereiniger/in (EFZ) verfügen.

4.7 Garantie der
bisherigen
Lohneinreihung

Die in Artikel 4.1 bis 4.6 genannten Kategorien und Lohnstufen gelten für alle ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Artikel 5.1 i.V.m. Anhang 5 des Bundesratsbeschlusses vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (BBI 2015 8677) bzw. des Bundesratsbeschlusses vom 15. Januar 2018 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (BBI 2018 211) zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 30. November 2018 einen Anspruch auf einen höheren Mindestlohn in den Kategorien Spezial- oder Spitalreinigung erworben hatten, bleibt der jeweilige Mindestlohnanspruch ungeachtet der aktuellen Lohnstufenzugehörigkeit erhalten, sofern auch die Kategorie beibehalten wird. Die relevanten Mindestlöhne gemäss den Bundesratsbeschlüssen vom 17. November 2015 bzw. vom 15. Januar 2018 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz sind in Anhang 6 niedergelegt.

4.8 Ausbildung
Paritätische
Kommission

Die Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz bietet für ungelernete ArbeitnehmerInnen ein brancheninternes Ausbildungsprogramm an, dessen erfolgreiches Bestehen Anspruch auf einen höheren Mindestlohn gibt. In Zusammenhang mit dem Ausbildungsprogramm verfügt die Paritätische Kommission über folgende Aufgaben und Kompetenzen:

1. Erstellung eines Weiterbildungsreglements
2. Akkreditierung von Schulungspartnern
3. Akkreditierung von Betrieben der Reinigungsbranche zur Durchführung von Firmenkursen
4. Überprüfung von Ausbildungsnachweisen
5. Finanzierung der Teilnahmeentschädigung und der genehmigten Ausbildungskurse.

5. Löhne

5.1

Die Mindestlöhne sind im Anhang 5 festgehalten. Der Lohn wird monatlich bargeldlos entrichtet. Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung.

5.2

ArbeitnehmerInnen aller Kategorien haben für die gesamte Anstellungsdauer 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

Auf der Pikettzulage wird kein 13. Monatslohn ausgerichtet. Der 13. Monatslohn kann monatlich, halbjährlich oder jährlich ausbezahlt werden, wobei dies auf der Lohnabrechnung geldwertig auszuweisen ist. Berechnungsbeispiele für die monatliche Auszahlung im Stundenlohn befinden sich in Anhang 1.

5.4

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.

6. Arbeitszeit

6.1

Die Wochenarbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

6.2

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

6.3

Der Arbeitgebende 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 den Arbeitgebenden 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 bis 06.00 Uhr ist Nachtarbeit. Vorübergehende Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% vergütet.

ArbeitnehmerInnen der Spital- und Fahrzeugreinigung, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen gesetzlichen Zeitzuschlag von 10% und einen Lohnzuschlag von 15% auf dem Minimallohn der jeweiligen Berufskategorie, ebenso, wenn der Zeitraum der Nachtarbeit verschoben wurde.

Der Lohnzuschlag verringert sich prozentual, sofern bereits ein höherer Lohn als der für den Mitarbeiter massgebende Minimallohn bezahlt wird, und ist gleich null, wenn der Lohn bereits dem Minimallohn + 15% entspricht.

6.5

6.5.1

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%.

6.5.2

ArbeitnehmerInnen der Spital- und Fahrzeugreinigung, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Sonntags- oder Feiertagsarbeit leisten, haben im Zeitraum von Samstag/Feiertagsvorabend 23.00 Uhr bis Sonntag/Feiertag 06.00 Uhr sowie bei Verschiebung des Zeitraumes der Sonntagsarbeit Anspruch auf den gesetzlichen Zeitzuschlag von 10% und einen Lohnzuschlag von 15% auf dem Minimallohn der jeweiligen Lohnstufe.

Für den Zeitraum von Sonntag/Feiertag 06.00 Uhr bis Sonntag/Feiertag 23.00 Uhr besteht ein Anspruch auf 25% Lohnzuschlag auf dem Minimallohn der jeweiligen Berufskategorie. Der Lohnzuschlag verringert sich prozentual, sofern bereits ein höherer Lohn bezahlt wird, und ist gleich null, wenn der Lohn bereits dem Minimallohn + 15% bzw. + 25% für die Tagesarbeit entspricht.

6.5.3

Nacht- und Sonntagszuschläge sind nicht kumulierbar.

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

Überstunden, welche im Rahmen der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Art. 6.2 anfallen, werden ohne Zuschlag ausbezahlt, sofern sie nicht bis am 30. April des Folgejahres kompensiert werden.

Überstunden, welche die maximale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 6.2 übersteigen und nicht bis zum 30. April des Folgejahres kompensiert werden, müssen nach Ablauf dieser Periode mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

7.3

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

8. Feiertage

8.1

ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung 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.

8.2

Bei ArbeitnehmerInnen der Kategorien Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung im Stundenlohn können die kantonalen Feiertage sowie der Bundesfeiertag mit einer Entschädigung zum Stundenlohn von 3.6% monatlich abgegolten werden.

ArbeitnehmerInnen der Kategorie Unterhaltsreinigung im Stundenlohn werden die kantonalen Feiertage sowie der Bundesfeiertag pauschal mit einem Stundenlohn-Zuschlag von 1,5% entschädigt.

9. Bezahlter Urlaub

- beim Tod von Ehegatte, Vater, Mutter, Kind 3 Tage
- beim Tod von Geschwistern 1 Tag
oder Schwiegereltern
- 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	50%	75%
Weitere militärische Dienste:		
• 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

Die Vergütung des Lohnausgleichs (EO) fällt an den Arbeitgebenden, 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 Arbeitgebenden treffen die notwendigen Massnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen. Die von den zuständigen Behörden angeordneten Präventivmassnahmen werden getroffen. Die ArbeitnehmerInnen machen ihren Arbeitgebenden und dessen Vertreter auf Fehler beim Material oder bei Einrichtungen, die sie erkennen können, aufmerksam. Der Arbeitgebende 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 Arbeitgebende für Verspätungen bei der Rückzahlung von Entschädigungen nicht haftbar.

12.3

Die Lohnausfallentschädigung entspricht den im UVG vorgesehenen Leistungen.

12.4

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

13.1.2

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

13.1.3

Nach Ablauf der Probezeit haben die ArbeitnehmerInnen 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 oder 12 Monate, abhängig von den jeweiligen Versicherungsbedingungen) während 730 Tagen pro Krankheitsfall.

Schliesst der Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub (maximal erlaubte Dauer des Leistungsaufschubs: 60 Tage) ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes 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 Arbeitgebende die Leistungen gemäss Gesetz.

13.2 Mutterschaftsurlaub

13.2.1

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

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 Arbeitgebenden, Arbeitsunfähigkeitszeugnis

13.3.1

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

14. Verschiedene Entschädigungen

- 14.1 Transport
- ArbeitnehmerInnen, die nicht vom Arbeitgebenden transportiert werden und nicht den ganzen Tag am gleichen Ort arbeiten, zahlt der Arbeitgebende 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, vom Arbeitgebenden gewährten Pausen. Die Reisezeit vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit.
- Den ArbeitnehmerInnen, die ausnahmsweise ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes arbeiten müssen und nicht vom Arbeitgebenden transportiert werden, zahlt dieser 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.
- 14.2 Mittagessen
- ArbeitnehmerInnen, die an keinem ständigen vertraglich vereinbarten Arbeitsort eingeteilt sind (mobile Equipen), sowie jene MitarbeiterInnen, welche ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes ihr Mittagessen einnehmen müssen und mindestens 6 Stunden pro Tag arbeiten, erhalten eine tägliche Entschädigung von Fr. 16.–, sofern der Arbeitgebende das Mittagessen nicht effektiv bezahlt.
- 14.3 Berufskleider
- Die Berufskleider werden durch den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt. Das Reinigen und Flickern derselben ist Sache des/der Arbeitnehmers/in. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, während der Arbeit die vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellte Berufskleidung zu tragen.
- 14.4 Anerkennung der
Betriebstreue
- Alle ArbeitnehmerInnen erhalten nach 10 Dienstjahren und anschliessend nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Rahmen eines Viertels des Monatslohns.

14.5 Pikettdienst	Für Pikettdienst wird in der Kategorie Spitalreinigung eine Pikett-dienstzulage wie folgt gewährt:
Bis 4 Std. Pikettdienst	Fr. 10.–
Bis 8 Std. Pikettdienst	Fr. 20.–
Bis 12 Std. Pikettdienst	Fr. 30.–
Mehr als 12 Std. Pikettdienst	Fr. 50.–

15. Ferien

15.1

Der Ferienanspruch der ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitgebende kann die ArbeitnehmerInnen verpflichten, die Ferien dann zu beziehen, wenn die Kundenfirma geschlossen ist.

15.3

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 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 Arbeitgebenden – 50% zu Lasten des/der Arbeitnehmers/in, unabhängig von dessen/deren Alter). Die Erhebung erfolgt durch den Arbeitgebenden.

16.3

Der Arbeitgebende 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 ArbeitnehmerInnen 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 werden 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

Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV sowie für die Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der diesem GAV unterstellten MitarbeiterInnen erhebt die Firma zu Gunsten der Paritätischen Kommission monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von 0,65% auf dem AHV-Lohn der ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich dieses GAV. Dieser Vollzugsbeitrag wird durch die Arbeitgebenden zu 0,2% (0,1% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) und durch die ArbeitnehmerInnen zu 0,45% (0,35% Vollzugskosten und 0,1% Beitrag an Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) getragen. Lernende haben einen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 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 ArbeitnehmerInnen von Seiten des Arbeitgebenden 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. Besitzstands- garantie

Die ArbeitnehmerInnen 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

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 Arbeitgebenden oder des/der Arbeitnehmers/in alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden einerseits und ihren Arbeitnehmenden andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die zentrale und die regionalen Paritätischen Kommissionen 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 regionalen Paritätischen Kommission kann ein beteiligter Arbeitgebender oder ein/eine beteiligte/r ArbeitnehmerIn innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einer schriftlich begründeten Beschwerde an die zentrale Paritätische Kommission gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Gegen erstmalige Entscheide der zentralen Paritätischen Kommission kann innert 20 Tagen Einsprache erhoben werden. Beschwerde- sowie Einspracheentscheide der zentralen Paritätischen Kommission sind endgültig. Vorbehalten bleiben begründete Wiedererwägungsgesuche.

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

24.5 Mitwirkungspflicht Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten Dokumente, welche für die Durchführung einer Betriebskontrolle notwendig sind, auf erste Aufforderung hin und andere Dokumente innert 30 Tage vorzulegen bzw. herauszugeben sowie dem Kontrollorgan die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Verletzung der Mitwirkungspflicht kann mit Konventionalstrafe sanktioniert werden.

24.6

Stellt die regionale oder zentrale Paritätische Kommission bei einer Kontrolle einen ausstehenden geldwerten Anspruch eines Mitarbeiters fest und weist der Arbeitgebende nicht in schriftlicher Form nach, dass er innert 30 Tagen den betroffenen ArbeitnehmerInnen die im Kontrollbericht festgestellten Guthaben in Höhe der festgestellten geldwerten Abweichungen nachbezahlt hat, ist die Paritätische Kommission berechtigt, den/die ArbeitnehmerIn über sein/ihr persönliches Lohnguthaben zu informieren. Fristerstreckungen sind durch die Paritätische Kommission zu genehmigen.

Sie kann die ausbleibende Wiedergutmachung gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn sodann mit Ausfällung einer Konventionalstrafe maximal bis zum doppelten Betrag der nach Fristablauf noch offenen Lohnguthaben sanktionieren.

Die Maximalansätze der Konventionalstrafe gemäss Art. 24.7 GAV sind auch in diesem Fall einzuhalten.

24.7 Konventionalstrafen

Die PK Reinigung kann Arbeitgebende 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 Arbeitgebende und ArbeitnehmerInnen von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von den Arbeitgebenden ihren ArbeitnehmerInnen vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten GAV-Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein fehlbarer Arbeitgebender oder ein/eine fehlbare/r ArbeitnehmerIn seine/ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits vor dem Entscheid der paritätischen Kommission erfüllt hat;
 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 Fr. 50'000.– für den Arbeitgebenden resp. Fr. 5'000.– für den Arbeitnehmenden ausgesprochen werden.
- d) 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 Arbeitgebende innert der jeweiligen Verjährungsfrist von den fraglichen ArbeitnehmerInnen bezüglich der 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.

24.8 Kontrollkosten Die PK Reinigung kann Arbeitgebenden oder ArbeitnehmerInnen, bei denen Kontrollen ergeben haben, dass sie GAV-Verpflichtungen verletzen, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten auferlegen.

24.9 Verfahrenskosten Die PK Reinigung kann Arbeitgebenden oder ArbeitnehmerInnen, welche die Bestimmungen des GAV verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b OR auferlegen.

25. Friedenspflicht Die GAV-Parteien sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden so weit 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 Folgejahres 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 Art. 26.1 GAV 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/einen Schiedsrichter/in.

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

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

Der vorliegende Vertrag tritt gleichzeitig mit der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

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

Der vorliegende Vertrag kann erstmals per 31. Dezember 2025 gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate auf das Ende eines Kalenderjahres. Die Kündigung muss per Einschreiben erfolgen.

27.4

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.

28. Anhänge

Folgende Anhänge sind integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags:

- | | |
|----------|---|
| Anhang 1 | Berechnungsbeispiel 13. Monatslohn im Stundenlohn |
| Anhang 2 | aufgehoben |
| Anhang 3 | Statuten des Vereins Paritätische Kommission in der Deutschschweiz (können bei der Geschäftsstelle eingesehen werden) |
| Anhang 4 | Reglement betreffend Vollzugskostenbeiträge und Finanzierung gemäss Art. 20 und 24 GAV (kann bei der Geschäftsstelle eingesehen werden) |
| Anhang 5 | Minimallohn-Tabellen Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung |
| Anhang 6 | Ausschnitt aus der Lohnvereinbarung gemäss Anhang 5 Bundesratsbeschluss vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (s. Art. 4.7) |

Bern und Zürich, 30. Juni 2021

Allpura

Jürg Brechbühl Eugster
Präsident

Moritz Hartmann
Vizepräsident

Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Nico Lutz
Geschäftsleitung

Syna

Migmar Dhakyel
Branchenleiterin Reinigung

Mathias Regotz
Leiter Interessens- &
Vertragspolitik / GL

VPOD

Katharina Prelicz-Huber
Präsidentin

Stefan Giger
Generalsekretär



Anhang 1

Berechnungsbeispiel für monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes gem. Art. 5.3 GAV (13. Monatslohn):

Basisstundenlohn

+ Ferienentschädigung

+ Feiertagsentschädigung

= Zwischentotal

+ Anteil 13. Monatslohn (8,33% auf das Zwischentotal)

= Gesamter Lohn inkl. Zuschläge vor den Abzügen

Beispiel 1:

Fr. 19.60 (Basisstundenlohn Unterhaltsreinigung I)

+ Fr. 1.63 (= 8,33% Ferienentschädigung)

+ Fr. 0.29 (= 1,5% Feiertagsentschädigung)

= Fr. 21.52 (Zwischentotal)

+ Fr. 1.79 (Anteil 13. Monatslohn, 8,33% auf Zwischentotal)

= Fr. 23.31 (Gesamter Lohn inkl. Zuschläge vor den Abzügen)

Beispiel 2:

Fr. 20.00 (Basisstundenlohn Unterhaltsreinigung I ab 2024)

+ Fr. 1.67 (= 8,33% Ferienentschädigung)

+ Fr. 0.30 (= 1,5% Feiertagsentschädigung)

= Fr. 21.97 (Zwischentotal)

+ Fr. 1.83 (Anteil 13. Monatslohn, 8,33% auf Zwischentotal)

= Fr. 23.80 (Gesamter Lohn inkl. Zuschläge vor den Abzügen)

Anhang 5

Minimallohn-Tabellen Unterhalts-, Spezial-, Spital- und Fahrzeugreinigung

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

		Ab 2024
	Fr.	Fr.
UnterhaltsreinigerIn I	19.60	20.00
UnterhaltsreinigerIn II	20.60	21.00
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	Individuell	Individuell

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

		Ab 2024
	Fr.	Fr.
SpezialreinigerIn I	21.70	21.90
SpezialreinigerIn II	22.70	22.90
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	Individuell	Individuell

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

		Ab 2024
	Fr.	Fr.
SpitalreinigerIn I	20.20	20.40
SpitalreinigerIn II	21.20	21.40
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	Individuell	Individuell

4. Kategorie Fahrzeugreinigung (Def. gem. Art. 4.4 GAV)

		Ab 2024
	Fr.	Fr.
FahrzeugreinigerIn I	21.50	21.70
FahrzeugreinigerIn II	22.50	22.70
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe II)	Individuell	Individuell

5. Mindestlohn EBA (Def. gem. Art. 4.5 GAV)

	Fr./Monat	Fr./Stunde
ArbeitnehmerInnen mit EBA	4'000.00	22.00

6. Mindestlohn EFZ (Def. gem. Art. 4.6 GAV)

	Fr./Monat	Fr./Stunde
ArbeitnehmerInnen mit EFZ	4'500.00	24.75

Anhang 6

Ausschnitt aus der Lohnvereinbarung gemäss Anhang 5 Bundesratsbeschluss vom 17. November 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

Dieser Anhang regelt die Löhne, die unter die Übergangsregelung von Artikel 4.7 fallen.

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

	Fr.
SpezialreinigerIn II*	23.30
SpezialreinigerIn III**	26.80
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	Individuell

*Gelernte ArbeitnehmerIn oder solche mit 4 Jahren Berufserfahrung oder eidg. Fähigkeitsausweis (Gebäudereiniger), mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung.

**ArbeitnehmerIn 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.

3. Kategorie Spitalreinigung

	Fr.
SpitalreinigerIn III*	20.30
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohnstufe III)	Individuell

*ArbeitnehmerIn mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 6. Dienstjahr.

Allpura Generalsekretariat

Geschäftsführung	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 40
------------------	-------------------------	-----------------	---------------

Allpura Sektionen

Bern	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 49
Basel und Umgebung	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 48
Mittelland	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 47
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silberstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 02

Unia Regionalsekretariate

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 11 33 44
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	3401 Burgdorf	031 385 22 22
Chur	Engadinstrasse 2	7001 Chur	0848 750 751
Luzern	St. Karlstrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Olten	Hauptgasse 33	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 651 651
Rapperswil	Obere Bahnhofsstr. 32 a	8640 Rapperswil-Jona	0848 750 751
Solothurn	Dornacherhoff 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlibrunnenstr. 41	9004 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3602 Thun	033 225 30 20
Winterthur	Lagerhausstrasse 66	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zug	Metallstrasse 5	6300 Zug	0848 651 651
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

Syna Regionalsekretariate

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4051 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 1	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	Bireggstrasse 2	6003 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	032 432 48 98
Stans	Bahnhofstrasse 1	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Langgasse 11	9008 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	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 52
VPOD Aargau/Solothurn	Bachstrasse 43	5000 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	3007 Bern	031 371 67 45
VPOD Freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
VPOD Grischun/Glarus	Gürtelstrasse 24	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	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 29
VPOD Ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9001 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 Fr.:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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. Prego tutti i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, finansiase 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazad. 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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 Fr.:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiamse 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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 Fr.:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiasi 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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

Erläuterung Allgemeinverbindlichkeit (AVE) / erleichterte Allgemeinverbindlichkeit (eAVE)

Dieser GAV wurde vom Bundesrat für allgemeinverbindlich (AVE) erklärt. Die Allgemeinverbindlichkeit gilt für Betriebe ab sechs ArbeitnehmerInnen (inkl. Kader).

Daneben wurden die wesentlichen Teile dieses GAV (insb. die Lohnregelungen) auch für erleichtert allgemeinverbindlich (eAVE) erklärt. Diese gilt auch für Betriebe mit weniger als sechs ArbeitnehmerInnen.

Persönliche Notizen:

Persönliche Notizen:



© irfswitz.com

ZPK Reinigung

Kontakt:

Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz
Radgasse 3 • Postfach • 8021 Zürich
Tel. 043 366 66 96 • Fax 043 366 66 97 • info@pk-reinigung.ch • pk-reinigung.ch

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zwischen

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

und

unia

Die Gewerkschaft,
in der Schweiz
■ Die Gewerkschaft.

syna

vpod ssp