

# GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS FÜR DIE WESTSCHWEIZ

zwischen



und



2025 – 2028

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Artikel</b>	<b>Seite</b>
1. Zwecke	3
2. Geltungsbereich	3
3. Einzelarbeitsvertrag	4
4. Kündigungsfristen	4
5. Schutz vor Kündigung zur Unzeit	4
6. Berufskategorien	5
7. Löhne	5
8. Aufsicht	6
9. Dreizehnter Monatslohn	6
10. Wöchentliche Arbeitszeit	6
11. Arbeitszeiten	7
12. Änderung der Arbeitszeit/der Arbeitszeiten	7
13. Überstunden	7
14. Nacht- und Sonntagsarbeit	8
15. Pikettdienst	8
16. Feiertage	8
17. Ferien	8
18. Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit	9
19. Entschädigungen bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz in der Schweiz	10
20. Verschiedene Entschädigungen	10
21. Weiterbildung	11
22. Unfallverhütung	11
23. Deckung bei Unfällen	12
24. Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft	12
25. Berufliche Vorsorge	13
26. Sorgfalts- und Treuepflicht	13
27. Arbeitsfrieden	13
28. Paritätische Kommissionen	14
29. Beitrag an Vollzugs-, Ausbildungs- und Weiterbildungskosten	14
30. Dauer des GAV	15
31. Sonstige Bestimmungen	15
Anhang 1 Vereinbarung über den Schutz gegen jegliche Form von Belästigung	18
Anhang 2 Mindestlohntabellen	19
Anhang 3 Feiertage	21
Anhang 4 Ausbildung	22
Anhang 5 Aufgabenliste	23
Notizen	26

**Website: <http://www.cppren.ch/cct/convention-collective-de-travail>**

**GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS**

**für die Westschweiz**

zwischen

*FREN, Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage*

*AVEN, Association Valaisanne des Entreprises de Nettoyage*

*AGENS, Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et de Service*

und

*UNIA, die Gewerkschaft*

*SYNA – die Gewerkschaft*

*SIT, Syndicat interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs*

2025 – 2028

**Im Interesse der Lesbarkeit werden im Dokument nur männliche Formen verwendet. Die weibliche Form ist je mitgemeint.**

## **Art. 1 ZWECKE**

<sup>1</sup> Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) hat den Zweck, die Arbeitsbedingungen im Sektor Reinigung, Sauberkeit und Hygiene in den Dienstleistungs- und Reinigungsunternehmen zu regeln, die in den Westschweizer Kantonen ansässig oder tätig sind.

<sup>2</sup> Der GAV soll auch die Zusammenarbeit entwickeln und die wirtschaftlichen sowie sozialen Verhältnisse zwischen den unterzeichnenden Parteien regeln und die Berufsausbildung sowie die Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen fördern.

## **Art. 2 GELTUNGSBEREICH**

<sup>1</sup> Der GAV gilt für Unternehmen, die in den Kantonen Genf, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Wallis, Jura und Berner Jura tätig sind – unabhängig von ihrem Geschäftssitz –, und die haupt- oder nebenberuflich Dienstleistungen in den Bereichen Reinigung, Sauberkeit, Hygiene und Desinfektion sowie weitere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Nutzung und Wartung aller Arten von Räumen, Gebäuden, Einrichtungen und Ausstattungen oder Verkehrsmitteln regelmässig oder gelegentlich anbieten.

Zu diesen Leistungen gehören:

- a) Die Reinigung oder die Säuberung nach einer Katastrophe oder einem Brand.
- b) Die Instandhaltung von Gebäuden und Reinigung von Wohnungen.

Wenn das Reinigungsunternehmen die folgenden Leistungen anbietet, fallen diese unter den Geltungsbereich des GAV für das Reinigungsgewerbe:

- Abwartsarbeiten;
- Reinigung von Glasflächen, pulverbeschichteten Flächen, Aluminiumflächen, Hochdruckreinigung von Fassaden, Dächern, Moos- und Flechtenbehandlungen;
- Waschen von Fassaden (Tags, Graffiti);
- Mechanische Strassenreinigung;
- Reinigung von Sonnenkollektoren;
- Reinigung von Strassentunneln.

<sup>2</sup> Der GAV gilt auch für:

- a) Arbeitgeber, die sich mit der Unterzeichnung ihrer Einzelarbeitsverträge im Sinne von Artikel 356b des Obligationenrechts (OR) dem GAV unterstellen.

b) Arbeitgeber und Unternehmen, die ihren Sitz ausserhalb der oben aufgeführten Kantone haben, einschliesslich ausländischer Arbeitgeber und Unternehmen, wenn sie regelmässig oder gelegentlich in diesen Kantonen tätig sind.

<sup>3</sup> Der GAV gilt für Arbeitnehmer aller Arbeitnehmerkategorien, einschliesslich Lehrlinge, unabhängig von der Art der Entlohnung, die in unterstellten Unternehmen beschäftigt sind. Ausgenommen sind das Verwaltungs- und das technische Führungspersonal.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vorliegenden GAV auf alle zu seinem Geltungsbereich gehörenden Arbeitnehmer anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrags unterstellt sich jeder Arbeitnehmer dem GAV im Sinne von Artikel 356b OR. Die unterstellten Arbeitgeber wenden diesen GAV ohne Einschränkung an, unter Androhung von Sanktionen durch die paritätische Kommission, welche die Kontrolle seiner Anwendung organisiert.

<sup>5</sup> Die Vertragsparteien verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung des Geltungsbereichs (bindende Wirkung) binnen kürzester Frist erfolgt. Unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden GAV wird bei den Behörden ein entsprechendes Gesuch eingereicht werden.

### **Art. 3 EINZELARBEITSVERTRAG**

<sup>1</sup> Bei der Einstellung unterzeichnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, der mindestens die folgenden Angaben enthält: das Einstellungsdatum, die Berufskategorie, die reguläre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (berechnet auf den Monat), die Arbeitszeiten, den Lohn und die Aufsichtsaufgaben (vgl. Art. 8 GAV). Ein Mustervertrag wird den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

<sup>2</sup> Der Einzelarbeitsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der vorliegende GAV ein integraler Bestandteil ist und dem Arbeitnehmer in Form eines Exemplars ausgehändigt werden muss.

<sup>3</sup> Es wird nur ein einziger Arbeitsvertrag erstellt, auch für Arbeitnehmer, die an verschiedenen Arbeitsorten beschäftigt sind.

### **Art. 4 KÜNDIGUNGSFRISTEN**

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt drei Monate. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Kalendertage netto.

<sup>2</sup> Nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist einen Monat auf das Ende eines Monats; ab dem zweiten Dienstjahr zwei Monate auf das Ende eines Monats; ab dem neunten Dienstjahr drei Monate auf das Ende eines Monats. Es darf in keinem Fall von diesem Artikel abgewichen werden.

<sup>3</sup> Der befristete Arbeitsvertrag endet am vereinbarten Termin, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

<sup>4</sup> 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 Monatslohns entspricht; ferner hat er Anspruch auf Abgeltung des weiteren Schadens.

### **Art. 5 SCHUTZ VOR KÜNDIGUNG ZUR UNZEIT**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden, wenn er während 90 Tagen ein Taggeld der Kranken- oder Unfallversicherung bezieht.

<sup>2</sup> Nach drei Jahren im Unternehmen darf dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden, solange er Taggelder der Krankenversicherung (maximal 360 Tage) oder der Unfallversicherung (maximal 720 Tage) bezieht.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag während der Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Entbindung nicht kündigen.

## Art. 6 BERUFSKATEGORIEN

<sup>1</sup> Die Berufskategorien werden auf der Grundlage der von den Arbeitnehmern in einem bestimmten Sektor ausgeführten Aufgaben sowie ihrer Erfahrung oder ihrer Berufsabschlüsse festgelegt.

Fachbereiche	Aufgaben (Anhang 5)	Kategorien	Abschlüsse – Qualifikationen
Sonder- und Baustellenreinigung	1–25	TC	Teamchef
		N20	EFZ, seit mehr als 2 Jahren in der Branche
		N21	EFZ, seit weniger als 2 Jahren in der Branche
		N30	Praktiker Reinigungstechnik mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA)
	N40	Reinigungskraft ohne berufliche Qualifikation in der Branche	
Unterhaltsreinigung	1–15	E2	Unterhaltsreinigern mit Diplom der EPG oder der MRP
		E3	Unterhaltsreiniger ohne Diplom der EPG oder der MRP

<sup>2</sup> Unterhaltsreinigungspersonal, das Sonder- und Baustellenreinigungsarbeiten ausführt:

Gelegentlich von Unterhaltsreinigungspersonal (E2, E3) geleistete Stunden zur Durchführung von Sonder- und Baustellenreinigungen gemäss Anhang 5 werden mit dem entsprechenden Stundensatz der Kategorie N40 vergütet.

Führt Unterhaltsreinigungspersonal (E2, E3) regelmässig Sonder- und Baustellenreinigungen gemäss Anhang 5 durch, wird dessen gesamte Tätigkeit mit dem Stundensatz der entsprechenden Kategorie N40 entlohnt. Als regelmässig gelten Sonder- und Baustellenreinigungsarbeiten dann, wenn sie innert zwei aufeinanderfolgenden Monaten mehr als 30 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit des Mitarbeiter ausmachen.

<sup>3</sup> Eine Fachperson Betriebsunterhalt (Hauswart), die in einem diesem GAV unterstellten Unternehmen arbeitet, wird in den Lohnkategorien N entsprechend ihrer Qualifikationen eingeordnet.

<sup>4</sup> Die Bezeichnung Teamleiter wird vergeben, wenn die Person mindestens eine Person der Kategorie N betreut und sich durch eine objektive Beschreibung ihrer Aufgaben, einer Auswertung ihres Pflichtenhefts, ihrer Rolle gegenüber ihren Angestellten oder ihrem Vorgesetzten, ihrer Sorgfaltspflicht und ihrer Pflicht zur «Rechenschaft» in Bezug auf die Organisation und in Bezug auf die Überwachung des Auftrags bestimmt.

## Art. 7 LÖHNE

<sup>1</sup> Die Mindestlöhne werden gemäss einer dem vorliegenden GAV beigelegten Tabelle (Anhang 2) festgesetzt.

<sup>2</sup> «Branchenerfahrung» ist die Zeit, in der eine Person in einem Unternehmen beschäftigt war, das in der Reinigungsbranche in der Schweiz tätig ist.

<sup>3</sup> Die Ausbildung in der Branche gilt nicht als Berufserfahrung.

<sup>4</sup> Die Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) zwischen dem Monat August des vergangenen Jahres und dem Monat August des laufenden Jahres legt die automatische Anpassung der Mindestlohntabelle auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest.

<sup>5</sup> Zusätzlich zu Abs. 4 dieses Artikels werden die Mindestlöhne um +0,5% pro Jahr angepasst. Dieser Absatz gilt für die Kategorie N40 ab dem 1. Januar 2026.

<sup>6</sup> Die paritätische Kommission veröffentlicht jedes Jahr Anfang September für alle Unternehmen die Lohntabelle, die den Bestimmungen der Absätze 4 und 5 dieses Artikels angepasst ist.

<sup>7</sup> Die Löhne werden spätestens am 10. des folgenden Monats ausgezahlt.

<sup>8</sup> Der Akkordlohn ist verboten.

<sup>9</sup> Eine detaillierte Lohnabrechnung muss jedem Arbeitnehmer monatlich überreicht werden.

## **Art. 8 BEAUF SICHTIGUNG**

<sup>1</sup> Als Aufsichtsaufgaben gelten die Anleitung und die Organisation eines Teams für Unterhaltsreinigungen (Kategorie E).

<sup>2</sup> Mitarbeiter, die Aufsichtsaufgaben ausüben, werden für den tatsächlichen Zeitaufwand in Anwesenheit des Personals (einschliesslich Organisationsaufgaben) mit einem Lohnzuschlag entschädigt. Das Beaufsichtigen muss Gegenstand einer separaten Rubrik im Arbeitsvertrag sein.

<sup>3</sup> Die Höhe des Zuschlags hängt vom zu betreuenden Personalbestand ab (Anhang 2).

<sup>4</sup> Der in Abs. 3 festgelegte Lohnzuschlag für Aufsicht gilt nicht für die Kategorie Teamleiter (Kategorie TC) oder für Angestellte der Kategorie N, die Personal der Kategorie E betreuen, sofern diese Betreuungsaktivitäten integraler Bestandteil des Pflichtenhefts sind.

## **Art. 9 DREIZEHNTER MONATSLOHN**

<sup>1</sup> Ein 13. Monatslohn wird jedem Arbeitnehmer pro rata temporis entrichtet, sofern der Arbeitnehmer seit mindestens drei Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Nach drei Monaten ist er mit rückwirkender Kraft für die gesamte Arbeitsperiode zu entrichten.

<sup>2</sup> Der 13. Monatslohn ist auch dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer innert 18 Monaten seit dem ersten Einstellungsdatum im selben Unternehmen mehrere nicht aufeinanderfolgende Einsätze mit einer Mindestdauer von drei Monaten absolviert.

<sup>3</sup> Der auf der Grundlage des Basislohns sowie des Lohns für Feiertage und Ferien, zu 8,33 % ohne Überstunden, berechnete 13. Monatslohn wird spätestens mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet. Er wird auf der entsprechenden Lohnabrechnung separat ausgewiesen.

## **Art. 10 WOCHENTLICHE ARBEITSZEIT**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 43 Stunden.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers wird in seinem Einzelarbeitsvertrag festgesetzt.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit erstreckt sich über fünf Tage. Sie kann auf fünfeneinhalb Tage verteilt werden, wobei in diesem Fall dem Personal, das Sonder- und Baustellenreinigungsarbeiten ausführt, zwei volle und zusammenhängende freie Tage gewährt werden müssen, und zwar mindestens einmal im Monat am Wochenende.

<sup>4</sup> Absatz 3 gilt nicht für den Kanton Genf, wo sich die Dauer der Arbeitswoche über fünfeneinhalb Tage erstreckt.

## **Art. 11 ARBEITSZEITEN**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeiten werden im Einzelarbeitsvertrag festgelegt. Wenn diese Arbeitszeiten von den Kunden nicht strikt vorgegeben sind, kann der Arbeitnehmer von der vertraglichen Festlegung eines Zeitraums von plus/minus einer Stunde profitieren, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Der Arbeitgeber kann den Zeitplan den Ansprüchen der Kundschaft entsprechend und nach Möglichkeit unter Berücksichtigung der verfügbaren Stunden der Arbeitnehmer verändern. Im Übrigen sind die gesetzlichen Bestimmungen (Art. 47 Abs. 1 ArG und Art. 69 ArGV1) anwendbar.

<sup>2</sup> *Der Arbeitsstundenplan muss den Bestimmungen des ArG entsprechen, insbesondere in Bezug auf Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, halbe freie Tage pro Woche und die Arbeit von Frauen sowie junger Arbeitnehmer.*

<sup>3</sup> Eine Jahresarbeitszeit ist im Rahmen des GAV nicht erlaubt.

<sup>4</sup> Bei einer Einschränkung der Tätigkeit aufgrund der periodischen Schliessung von Standorten, insbesondere von Schulen während der Schulferien, muss der Arbeitgeber den Lohn bezahlen oder dem Arbeitnehmer eine gleichwertige Arbeit anbieten, es sei denn, der Zeitraum falle mit den Ferien des Arbeitnehmers zusammen.

## **Art. 12 ÄNDERUNG DER ARBEITSZEIT/DER ARBEITSZEITEN**

<sup>1</sup> Wenn der Arbeitgeber eine Änderung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit vorsieht, tritt diese nach Ablauf einer Frist in Kraft, die der Kündigungsfrist gemäss Artikel 4 entspricht, gerechnet ab der Bekanntgabe des Vorschlags.

<sup>2</sup> Der Wortlaut des Arbeitsvertrags muss so schnell wie möglich angepasst werden.

<sup>3</sup> Wird die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit abgelehnt, so kann der Arbeitgeber den Vertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist gemäss Artikel 4 des vorliegenden GAV kündigen. Die Kündigungsfrist läuft ab Bekanntgabe der Kündigung.

<sup>4</sup> Leistet ein Teilzeitarbeitnehmer regelmässig während mehr als vier Monaten innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten eines Kalenderjahres eine höhere Anzahl Stunden als ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbart, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag so schnell wie möglich ändern.

## **Art. 13 ÜBERSTUNDEN**

<sup>1</sup> Als Überstunde gilt jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Stunde, die über die 43 Wochenstunden hinaus geleistet wird.

<sup>2</sup> Überstunden werden monatlich gutgeschrieben und auf der Lohnabrechnung oder auf einer separaten Abrechnung angezeigt. Ein zusammenfassendes Dokument wird bis 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres erstellt.

<sup>3</sup> Überstunden sind im Laufe des Jahres durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen, spätestens jedoch bis am 31. März des folgenden Kalenderjahres oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup> Überstunden, die nicht mit Freizeit von gleicher Dauer innerhalb der in Absatz 3 genannten Fristen ausgeglichen wurden, werden spätestens nach Ablauf dieser Fristen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.

<sup>5</sup> Für jede Überstunde, die über die wöchentliche Höchstgrenze von 50 Stunden hinaus geleistet wird, kommen darüber hinaus die Bestimmungen des ArG zur Anwendung.

## **Art. 14 NACHT- UND SONNTAGSARBEIT**

<sup>1</sup> Der Begriff der Nacht- und Sonntagsarbeit entspricht demjenigen des ArG.

<sup>2</sup> Nachtarbeit wird gemäss ArG mit einem Zuschlag *von je 25 % für temporäre Nachtarbeit und von 15 % für regelmässige Nachtarbeit* ausbezahlt.

<sup>3</sup> An Sonntagen geleistete Arbeitsstunden werden (gemäss ArG) mit einem Zuschlag von 50 % vergütet.

<sup>4</sup> *Darüber hinaus ist die vom ArG vorgesehene zusätzliche Kompensation von 10 % für regelmässig geleistete Nachtarbeit anwendbar.*

<sup>5</sup> Bei Nachtarbeit am Sonntag sind die in Absatz 2 vorgesehenen Zuschläge nicht kumulierbar. In diesem Falle gilt der Zuschlag von 50 %.

<sup>6</sup> Vorbehalten bleiben die vom Gesetz vorgesehenen Bewilligungen und Bestimmungen über den zeitlichen Ausgleich.

#### **Art. 15      PIKETTDIENST**

Wenn die Umstände die Einrichtung eines Pikettdienstes erfordern, wird die Zeit, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zusätzlich zur regulären Arbeit zur Verfügung steht, mit CHF 3.– pro Stunde entschädigt. Die gesamte Einsatzzeit, inklusive die Wegzeit zu und von der Arbeit, gilt als Arbeitszeit und ist mit einem Zuschlag von 50 %, bzw. 100 % für den Sonntag, zu bezahlen. Für jeden Einsatz wird ein Minimum von zwei Stunden gezählt.

#### **Art. 16      FEIERTAGE**

<sup>1</sup> Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entschädigung (in der Höhe des tatsächlich entgangenen Lohns) für neun arbeitsfreie Feiertage, sofern diese auf einen Tag fallen, an dem üblicherweise gearbeitet wird.

<sup>2</sup> Arbeitnehmern, die das ganze Kalenderjahr über beschäftigt sind, kann der Arbeitgeber die Feiertage mit 3,75 % des Basislohns entschädigen.

<sup>3</sup> Bei unentschuldigter Abwesenheit am Arbeitstag davor oder danach entfällt dieser Anspruch auf den Feiertag. Als nicht gerechtfertigte Abwesenheit gelten: nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber bewilligte oder durch ein Arztzeugnis belegte Abwesenheiten.

<sup>4</sup> Die Liste der Feiertage wird kantonal festgesetzt und ist in Anhang 3 aufgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Die Arbeit an einem Feiertag gilt als Arbeit an einem Sonntag. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen. An Feiertagen durchgeführte Arbeiten sind mit einer Lohnerhöhung von 50% zu bezahlen. Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

#### **Art. 17      FERIEN**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen im Jahr.

<sup>2</sup> Für die Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura, Berner Jura, Wallis und Waadt beträgt er vom sechsten Dienstjahr an vier Wochen und einen Tag. Für Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr vollendet haben

und seit mindestens fünf Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, beträgt er vier Wochen und zwei Tage.

<sup>3</sup> Für den Kanton Genf haben vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die seit mehr als fünf Jahren bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, Anspruch auf vier Wochen und einen Tag Ferien. Ab dem 11. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber haben Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

<sup>4</sup> Für Jugendliche unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen im Jahr.

<sup>5</sup> Für den Kanton Genf haben Lehrlinge unter 20 Jahren Anspruch auf:

Im 1. Lehrjahr: 8 Wochen

Im 2. Lehrjahr: 7 Wochen

Im 3. Lehrjahr: 6 Wochen

Lehrlinge, die das 20. Lebensjahr vollendet haben:

Im 1. Lehrjahr: 7 Wochen

Im 2. Lehrjahr: 6 Wochen

Im 3. Lehrjahr: 5 Wochen

<sup>6</sup> Der Zeitpunkt der Ferien muss bis spätestens am 30. April unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bestimmt werden. Die Ferien der nach diesem Termin im Laufe des Jahres eingestellten Arbeitnehmer werden im Monat nach der Einstellung festgesetzt. Wenn immer möglich sind die Ferien während der Schliessung des Kundenunternehmens zu beziehen.

<sup>7</sup> Die Vergütung der Ferien erfolgt am Ende der Zahlungsperiode, in der sie bezogen wurden.

<sup>8</sup> Das Feriengeld beträgt 8,33 % (berechnet aus dem Basislohn und dem Lohn für Feiertage). Es beträgt 8,79 % für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vier Wochen und einen Tag haben, bzw. 9,25 % für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vier Wochen und zwei Tage haben. Für Arbeitnehmer, die Anspruch auf fünf Wochen Ferien haben, beträgt das Feriengeld 10,64 %.

<sup>9</sup> Bei Stellenantritt oder Kündigung im Laufe eines Jahres wird der Ferienanspruch zeitanteilig gewährt.

## **Art. 18      ENTSCHÄDIGUNG BEI BEGRÜNDETER ABWESENHEIT**

<sup>1</sup> Die untenstehenden begründeten Abwesenheiten werden bezahlt:

Tod von Ehegatte, Vater, Mutter, Kind	:	3 Tage
Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern	:	1 Tag
Eigene Heirat	:	2 Tage
Geburt oder Adoption eines Kindes	:	*1 Tag (2 Tage ab dem 2. Dienstjahr im Unternehmen)
Militärinspektion	:	1 Tag
Umzug, maximal ein Mal im Jahr	:	1 Tag
Krankheit eines Kindes bis zum Alter von 15 Jahren und bei Vorlage eines ärztlichen Attests, das die Anwesenheit eines Elternteils anordnet	:	bis maximal 3 Tage pro Fall und pro Arbeitnehmer

---

\*Diese Ferien gelten zusätzlich zu den gesetzlich und in Artikel 24B vorgesehenen.

<sup>2</sup> Gemäss Art. 329 h OR haben pflegende Angehörige Anspruch auf bezahlte Ferien, die zu 100 % des Lohns vom Arbeitgeber übernommen wird. Die Ferien sind auf die Zeit beschränkt, die für die Betreuung

benötigt wird. Der Anspruch ist jedoch auf maximal drei Tage pro Fall und maximal zehn Tage pro Jahr beschränkt.

<sup>3</sup> Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren müssen, um ein minderjähriges Kind zu betreuen, das durch Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer geschädigt ist, haben die Möglichkeit, 14 Wochen Ferien zu beziehen, die von der Erwerbsersatzordnung (EO) zu 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens entschädigt wird.

<sup>4</sup> Diese Tage können nicht unabhängig vom Anlass, der sie begründet, bezogen werden.

<sup>5</sup> Die gestützt auf das Familienrecht gewährten Entschädigungen sind analog für die eingetragene Partnerschaft und das Konkubinat anwendbar.

## **Art. 19 ENTSCHÄDIGUNG BEI MILITÄRDIENTST, ZIVILDIENTST UND ZIVILSCHUTZ IN DER SCHWEIZ**

<sup>1</sup> 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 die nachstehenden, in Prozenten des vertraglich vereinbarten Lohns berechneten Entschädigungen:

	Unverheiratete ohne Unterhaltspflichten	Verheiratete oder Unverheiratete mit Unterhaltspflichten
Rekruten- und Kaderschule	50 %	80 %
Weitere Leistungen bei Militärdienst		
- Bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr	100 %	100 %
- Mehr als vier Wochen und bis zu 21 Wochen pro Kalenderjahr	80 %	80 %

<sup>2</sup> Die Leistungen der EO werden bis zu den obenerwähnten Beträgen dem Arbeitgeber angerechnet.

## **Art. 20 VERSCHIEDENE ENTSCHÄDIGUNGEN**

### **A. Fahrtkostenentschädigung:**

<sup>1</sup> Die Unternehmen zahlen eine Entschädigung, welche die effektiven Fahrtkosten deckt, höchstens jedoch den Preis eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird unter folgenden Bedingungen geleistet:

- a) Der Arbeitnehmer wird nicht vom Unternehmen gefahren
- b) Der Arbeitnehmer ist vertraglich an mindestens drei aufeinanderfolgenden Arbeitsorten an einem Tag tätig oder arbeitet ausserhalb seines üblichen Arbeitsorts.

<sup>3</sup> Die paritätische Berufskommission bestimmt die Fahrtkostenentschädigung für Lehrlinge in einem hierfür passenden Regelwerk.

### **B. Entschädigung für die Benützung des Privatfahrzeugs:**

Vereinbaren die Parteien die Benützung des Privatfahrzeugs des Mitarbeiters, wird dieser mit CHF 0.70 pro Kilometer entschädigt.

### **C. Entschädigung für die Mittagsmahlzeit:**

<sup>1</sup> Wechselt der Arbeitsort häufig oder wird der Arbeitnehmer ausserhalb seines üblichen Arbeitsorts eingesetzt und kann das Mittagessen nicht zu Hause einnehmen, richtet das Unternehmen einen Verpflegungsbeitrag in Höhe von CHF 18.50.

<sup>2</sup> Den in Genfer Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern wird die oben erwähnte Entschädigung nur bei Arbeit ausserhalb des Kantons vergütet.

#### **D. Entschädigung für die Fahrzeit:**

<sup>1</sup> Die Fahrzeit zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitsorten zählt als Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Die Fahrzeit zwischen dem Wohnort und dem üblichen Arbeitsort zählt nicht als Arbeitszeit.

#### **Art. 21 WEITERBILDUNG**

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer, der Beiträge gemäss Artikel 29 des GAV leistet, kann pro Kalenderjahr fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen. *Dies kann namentlich in einem von der Westschweizer paritätischen Berufskommission genehmigten Lehrinstitut oder einem entsprechenden Ausbildungszentrum erfolgen (EGP-MRP).*

<sup>2</sup> Jeder Tag wird von der paritätischen Kommission pauschal mit CHF 200.– für die Kategorien N und CHF 170.– für die Kategorien E entschädigt.

<sup>3</sup> Kurskosten, Reisekosten (SBB-Billett 2. Klasse) sowie eine Pauschalentschädigung werden dem Arbeitnehmer aus dem Bildungsfonds des GAV Westschweiz innert drei Monaten nach Vorlage der Kursbestätigung und der entsprechenden Quittungen zurückerstattet.

<sup>4</sup> Wiederholte Verweigerungen des Ausbildungsanspruchs durch den Arbeitgeber können Gegenstand einer begründeten Berufung an die kantonale paritätische Berufskommission sein.

<sup>5</sup> Die Ausbildung des Personals der Kategorie E2 ist im Anhang 4 des vorliegenden GAV geregelt.

#### **Art. 22 UNFALLVERHÜTUNG**

<sup>1</sup> Zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die erfahrungsgemäss notwendig und vom Stand der Technik her möglich sind sowie der bestehenden Sachlage entsprechen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Durchführung der getroffenen Massnahmen. Sie befolgen die Anweisungen und verwenden die Sicherheits- und Gesundheitsvorrichtungen regelkonform.

<sup>3</sup> *Rechtsgrundlagen:*

*Die Richtlinie Nr. 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) erfordert von den Arbeitgebern, dass sie Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit, gemäss der Verordnung über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (VUV) beiziehen, wo der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Sicherheit dies verlangt (Artikel 11a VUV). Die getroffenen Massnahmen werden durch Dokumente nachgewiesen.*

<sup>4</sup> ASA-Branchenlösung und Kurse zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage (fren), die Association Valaisanne des Entreprises de Nettoyage (AVEN), die Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et de Service (AGENS) sowie die Gewerkschaften Unia, Syna und SIT bieten den Unternehmen eine von der EKAS genehmigte Branchenlösung.

Arbeitgeber und Sicherheitsbeauftragte haben das Recht, an Kursen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz teilzunehmen, *die von anerkannten Ausbildungszentren organisiert werden.* Diese Kurse werden durch die paritätischen Fonds finanziert. Die paritätischen Fonds finanzieren auch die Branchenlösung.

*Diese ASA-Lösungen ersetzen die Rechtsvorschriften über die Verpflichtung zum Beizug von Spezialisten in Arbeitssicherheit im Sinne der VUV (Artikel 11 b) Absatz 1) und Punkt 2 der Richtlinie 6508. Die ASA-Lösungen zwingen die Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer, die Arbeitsplätze so sicher wie möglich zu gestalten. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist eine Aufgabe der Geschäftsführung und ein persönliches Anliegen für jeden Arbeitnehmer.*

<sup>5</sup> Pflichten des Arbeitgebers:

- a) Finden im Unternehmen weder eine Musterlösung noch eine Branchenlösung oder die «Branchenlösung der Reinigungsunternehmen für die Westschweiz (SREN)» Anwendung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die EKAS-Richtlinie Nr. 6508 umzusetzen und periodische Sicherheitskontrollen durchzuführen. Jeder Arbeitgeber muss eine systematische Analyse seiner firmenspezifischen Gefahren durchführen.
- b) *Er informiert und berät rechtzeitig die Arbeitnehmer oder deren Vertreter über Fragen in Bezug auf die Anwendung der Richtlinie.*
- c) Bestehen Zweifel an der Sicherheit einer Anlage oder einer Baustelle *wird der Inspektor hinzugezogen* und die Arbeit bis zur Kontrolle eingestellt. Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden entlohnt.

<sup>6</sup> Pflichten des Arbeitnehmers:

- a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Richtlinien und Weisungen des Arbeitgebers in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Folge zu leisten. Der Arbeitnehmer hat diese Massnahmen einzuhalten, arbeitet daran mit und meldet dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter jede defekte Anlage, die Unfallrisiken darstellen könnte.
- b) *Kommt ein Arbeitnehmer diesen Massnahmen nicht nach, muss er mit einer Entlassung rechnen.*

## **Art. 23 DECKUNG BEI UNFÄLLEN**

<sup>1</sup> *Arbeitnehmer sind gegen berufliche und nichtberufliche Unfallrisiken gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.*

<sup>2</sup> *Jeder Unfall ist unverzüglich, spätestens am nächsten Tag, der Unternehmensleitung oder seinen Vertretern zu melden. Bei einem Verstoss gegen diese Vorgabe ist der Arbeitgeber nicht haftbar für Verzögerungen bei der Erstattung der Entschädigung.*

<sup>3</sup> *Der Ausgleich des Lohnausfalls entspricht den vom UVG vorgesehenen Leistungen.*

<sup>4</sup> *Der Arbeitgeber übernimmt die Zahlung der Karenztage gemäss Artikel 324b OR, sofern der Arbeitnehmer die notwendigen Belege beigebracht und die Unfallversicherung ihre Einwilligung zum Fall gegeben hat.*

<sup>5</sup> *Die Prämie für Nichtberufsunfälle geht zulasten des Arbeitnehmers. Nur Arbeitnehmer, die mindestens acht Stunden pro Woche arbeiten, sind gegen Nichtberufsunfälle versichert.*

## **Art. 24 DECKUNG BEI KRANKHEIT, SCHWANGERSCHAFT UND NIEDERKUNFT**

### **A. Entschädigung im Krankheitsfall**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber garantiert dem Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrags eine Entschädigung für den krankheitsbedingten Erwerbsausfall. Zu diesem Zweck schliesst der Arbeitgeber eine Erwerbsausfallversicherung für Krankheit ab.

<sup>2</sup> Die Versicherungsentschädigung beläuft sich auf 80 % des AHV-Lohns.

<sup>3</sup> Sie wird ab dem 3. Tag während der Dauer des Arbeitsvertrags, maximal aber während 720 Tagen innert 900 Tagen ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versicherungsleistung unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen maximal auf den 31. Tag zu verschieben. Während der ersten 30 Tage wird der Lohn zu 80 % des AHV-Lohns vom Arbeitgeber ausbezahlt.

4 Die Prämienzahlung erfolgt paritätisch (mindestens 50 % der Prämie zulasten des Arbeitgebers). Durch die Zahlung von 50 % der Prämie ist der Arbeitgeber gemäss Artikel 324a OR von weiteren Verpflichtungen befreit.

5 Wenn der Fall nicht versichert ist (Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten, Verletzung der Anzeigepflicht usw.), hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Berner Skala zu erbringen.

#### **B. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) sowie allfällige kantonale Gesetzgebung sind anwendbar.

#### **C. Benachrichtigung des Arbeitgebers, Bescheinigung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, Entschädigung**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber im Krankheitsfall unverzüglich zu informieren. Bereits ab dem 1. Abwesenheitstag muss der Arbeitnehmer eine Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Original vorlegen. Um die Entschädigung zu erleichtern, reicht der Arbeitnehmer bei andauernder Krankheit mindestens alle 30 Tage ein Arztzeugnis ein.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer kann einer ärztlichen Untersuchung durch den von der Versicherung des Unternehmens ernannten Vertrauensarzt unterzogen werden.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber erstellt die Meldung des Krankheitsfalls und sendet sie nach Erhalt des ärztlichen Attests an die Versicherung. Wenn die Versicherungsleistungen nicht direkt an den Arbeitnehmer überwiesen werden, zahlt der Arbeitgeber die von der Versicherung erhaltenen Entschädigungen für Lohnausfall spätestens auf den nächsten geplanten Zahltag. Wenn die Zahlung der Lohnausfallentschädigung durch die Versicherung verzögert wird, schießt der Arbeitgeber das Geld vor, vorausgesetzt, dass das ärztliche Attest innerhalb der in Absatz 1 festgesetzten Frist eingereicht wurde.

#### **D. Allgemeine Bestimmungen**

1 Ein Exemplar der allgemeinen Bedingungen der Versicherung erhält der Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin.

### **Art. 25 BERUFLICHE VORSORGE**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Prämienbeiträge werden paritätisch entrichtet (50 % zulasten des Arbeitgebers, 50 % zulasten des Arbeitnehmers, ungeachtet des Alters). Ihre Erhebung ist Sache des Arbeitgebers.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seine Arbeitnehmer jedes Jahr von der Vorsorgekasse eine individuelle BVG-Abrechnung erhalten.

<sup>5</sup> Die Sozialpartner prüfen bis Ende 2028 die Einrichtung einer beruflichen Vorsorge der Reinigungsbranche.

## **Art. 26 SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT**

<sup>1</sup> Es ist den Arbeitnehmern untersagt, über die in Artikel 10 Absatz 1 GAV festgelegte Arbeitszeit hinaus, während der Freizeit und in den Ferien, entgeltliche oder unentgeltliche Arbeiten für Dritte auszuüben, sofern dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers verletzt werden.

<sup>2</sup> *Verstösst ein Arbeitnehmer schwerwiegend oder wiederholt gegen Ziffer 1, gibt er dem Arbeitgeber, der ihn zuvor schriftlich abgemahnt hat, einen triftigen Grund zur fristlosen Kündigung.*

<sup>3</sup> Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das Schwarzarbeitsverbot im Sinne von Artikel 26 Absatz 1 GAV, wird er mit einer Geldstrafe gemäss Artikel 28 Absatz 6. Die Geldstrafe wird vom Lohn abgezogen.

<sup>4</sup> Eine Geldstrafe gemäss Artikel 28 Absatz 6 GAV wird gegen den Arbeitgeber verhängt, der bezahlte oder unbezahlte Schwarzarbeit wissentlich ausführen lässt oder fördert.

## **Art. 27 ARBEITSFRIEDEN**

<sup>1</sup> *Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, alles zu unternehmen, um bei etwaigen Meinungsverschiedenheiten gemeinsam zu einer Lösung zu finden. Jede Partei verzichtet auf Vorgehensweisen, die der anderen Partei schaden könnten.*

<sup>2</sup> Während der Dauer des vorliegenden GAV verpflichten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Artikel 357a Absatz 2 OR stören könnte.

## **Art. 28 PARITÄTISCHE KOMMISSIONEN**

<sup>1</sup> *Die unterzeichnenden Parteien 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.*

<sup>2</sup> Eine Westschweizer paritätische Kommission wird gebildet. Diese Kommission hat die Befugnis, Fragen im Zusammenhang mit der Auslegung des GAV zu prüfen und darüber zu entscheiden. Sie ist die Beschwerdeinstanz gegen Entscheide der kantonalen paritätischen Kommissionen.

<sup>3</sup> *Sie setzt sich aus elf Mitgliedern jeder Signatarpartei – Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter – zusammen, die von diesen ernannt wurden.*

<sup>4</sup> Im Weiteren wird in jedem zum Geltungsbereich des vorliegenden GAV gehörenden Kanton eine paritätische Kommission eingesetzt. *Diese kantonalen paritätischen Kommissionen bestehen aus je vier Mitgliedern der beiden Parteien und werden von diesen ernannt.* Die kantonalen paritätischen Kommissionen haben den Auftrag, den vorliegenden GAV anzuwenden und die notwendigen Kontrollen vorzunehmen. Für die Kontrolle können die kantonalen paritätischen Kommissionen eine Treuhandgesellschaft beauftragen.

<sup>5</sup> Die kantonalen paritätischen Kommissionen können *auf Verlangen einer der unterzeichnenden Parteien* jederzeit eine Kontrolle über die Anwendung des GAV durchführen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der paritätischen Kommission alle zweckmässigen Dokumente und Informationen zur Verfügung zu stellen. Er muss der paritätischen Kommission auch jederzeit Zugang zu Arbeitsplätzen und Verwaltungsstellen gewähren.

<sup>6</sup> Jeder Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden GAV kann mit einer Geldstrafe von bis zu CHF 10'000.– pro Zuwiderhandelnden geahndet werden, ungeachtet der Wiedergutmachung etwaiger Schäden. Dieser Betrag kann im Wiederholungsfalle oder bei schwerem Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden GAV auf CHF 50'000.– erhöht werden. Die paritätische Kommission kann auf die Zahlung verzichten, wenn der Schadenersatz den Bussenbetrag übersteigt. Die Geldbeträge sind auf das Konto des paritätischen Fonds zu überweisen.

<sup>7</sup> Von Unternehmen oder Arbeitnehmern, die gegen die Vertragsbestimmungen verstossen haben, werden Kontrollgebühren erhoben.

## **Art. 29 BEITRAG AN DEN VOLLZUGS-, AUSBILDUNGS- UND WEITERBILDUNGSKOSTEN**

<sup>1</sup> Arbeitnehmer sind verpflichtet, folgende Beiträge an die Vollzugskosten bzw. an die Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung zu leisten: 0,7 % des Bruttogehalts gemäss AHV-Abrechnung, die jeweils vom Arbeitgeber vom Lohn abgezogen werden.

<sup>2</sup> Arbeitgeber, die bis zu 90 Tage pro Jahr in der Schweiz in der Reinigungsbranche tätig sind, müssen einen Beitrag von 0,4 % der AHV-Lohnmasse der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer und Lehrlinge (0,35 % Arbeitnehmerbeitrag, 0,05 % Arbeitgeberbeitrag) entrichten, mindestens aber CHF 20.– pro Monat und Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeberbeitrag wird auf 0,1 % der AHV-pflichtigen Bruttolöhne festgelegt.

<sup>4</sup> Die Verwendung der paritätischen Geldmittel liegt im Kompetenzbereich der paritätischen Kommission und dient folgenden Zwecken:

- a) Kontrolle der Anwendung des GAV
- b) *Kontrolle der Umsetzung der begleitenden Massnahmen bei der Personenfreizügigkeit*
- c) diversen Leistungen und Sozialhilfe
- d) Berufsaus- und Weiterbildung
- e) Übersetzungs-, *Erstellungs-* und Druckkosten des GAV
- f) Sicherung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- g) Schlichtungskosten gemäss Anhang 1

<sup>5</sup> *Die Parteien erstellen ein Reglement über die Verwendung des Berufsbeitrags.*

## **Art. 30 DAUER DES GAV**

<sup>1</sup> *Der vorliegende GAV tritt am **1. Januar 2025** in Kraft und hat eine Laufzeit von vier Jahren, d. h. bis zum **31. Dezember 2028**.*

<sup>2</sup> *Nach Ablauf dieser Zeit und wenn er nicht von einer Partei gekündigt wurde, verlängert sich der GAV stillschweigend von Jahr zu Jahr um ein Jahr.*

<sup>3</sup> *Der GAV kann durch Einschreiben auf sein Ablaufdatum hin mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Jahres gekündigt werden.*

<sup>4</sup> *Bei Kündigung durch eine oder beide Parteien bleibt der GAV in Kraft, solange die Verhandlungen andauern.*

## **Art. 31 SONSTIGE BESTIMMUNGEN**

### **A. SONSTIGE BESTIMMUNGEN**

*Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sind ergänzend anwendbar.*

### **B. SOZIALE ERRUNGENSCHAFTEN**

Das Inkrafttreten des vorliegenden GAV stellt günstigere Einzelsituationen gemäss Einzelarbeitsvertrag nicht infrage.

## **Anhänge, die integrale Bestandteile des vorliegenden GAV sind:**

- Anhang 1: Vereinbarung über den Schutz gegen jegliche Form von Belästigung
- Anhang 2: Tabellen der Mindestlöhne
- Anhang 3: Übersicht der Feiertage für jeden Kanton

- Anhang 4: Ausbildung  
Anhang 5: Reinigungsarbeiten (Aufgabenbeschreibung)

*Ausgestellt in Lausanne, 31. Dezember 2024*

***fren – Fédération Romande des Entrepreneurs de Nettoyage***

*Herr Sergio Isidoro*

*Herr Martial Amstutz*

*Präsident*

*Vorstandsmitglied*

***AVEN – Association Valaisanne des Entreprises de Nettoyage***

*Herr Roger Bonvin*

*Herr Pierre Berthod*

*Präsident*

*Vorstandsmitglied*

***AGENS – Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et de Service***

*Herr Pascal Raemy*

*Herr Pascal Masson*

*Präsident*

*Vorstandsmitglied*

**UNIA Die Gewerkschaft**

*Frau Vania Alleva*

*Herr Nico Lutz*

*Herr Pietro Carobbio*

*Präsidentin*

*Mitglied der  
Geschäftsleitung*

*Regionalsekretär*

**Syna – Interprofessionelle Gewerkschaft**

*Herr Johann Tscherrig*

*Herr Laurent Crevoisier*

*Herr Juan Barahona*

*Zentralpräsident*

*Zentralsekretär*

*Regionalsekretär*

**SIT – Syndicat interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs**

*Thierry Horner*

*Gewerkschaftssekretär*

# **Anhang 1 Vereinbarung über den Schutz gegen jegliche Form von Belästigung**

## **Art. 1 Sexuelle Belästigung – Angriffe auf die persönliche Integrität**

<sup>1</sup> Unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 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. Sexuelle Belästigung kann in Form von Worten, Gesten oder Handlungen erfolgen.

<sup>2</sup> Belästigungen können am Arbeitsplatz oder bei Veranstaltungen des Arbeitgebers stattfinden. Sie können von Arbeitskollegen (mit oder ohne hierarchische Funktion), Mitgliedern von Partnerunternehmen oder der Kundschaft des Unternehmens ausgehen. Ihre Urheber können Einzelpersonen oder Gruppen sein.

<sup>3</sup> Mobbing ist eine besondere Form des Konflikts, die sich dadurch auszeichnet, dass sie unmoralisch ist und die Werte der anderen Partei nicht respektiert. Mobbing ist eine Verkettung von feindseligen Äusserungen oder Handlungen in Form von Worten oder Taten, die von einer oder mehreren Personen gegenüber einer oder mehreren Personen über einen längeren Zeitraum hinweg häufig wiederholt werden und darauf abzielen, diese zu isolieren, an den Rand zu drängen oder am Arbeitsplatz auszugrenzen.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen, die der Erfahrung und den Umständen entsprechen und die man vernünftigerweise von ihm erwarten kann, um solchen Handlungen zuvorzukommen oder ihnen ein Ende zu setzen.

## **Art. 2 Vorgehen bei sexueller Belästigung/Integritätsverletzung**

<sup>1</sup> Das Unternehmen bemüht sich, jeglicher Form von Belästigungsverhalten vorzubeugen oder intern ein Ende zu setzen. Die paritätischen Organe stellen den Mitarbeitern und Unternehmen Kontaktpersonen sowie eine kompetente Stelle für den Umgang mit allen Formen von Belästigung zur Verfügung. Das System umfasst u. a. die Hinzuziehung von Vertrauenspersonen, Mediatoren, präventive Schulungen, eine Hotline und eine Nachbetreuung, die von professionellen und von der paritätischen Kommission unabhängigen Personen durchgeführt wird.

<sup>2</sup> Ein Unternehmen, das nicht über ein System zur Prävention von psychosozialen Risiken verfügt, kann sich an die paritätische Kommission wenden, um präventive Lösungen, Schulungen und Unterstützungsmassnahmen zu erhalten.

<sup>3</sup> Die paritätischen Organe bieten somit zuhanden der Mitarbeiter und der Unternehmen Folgendes:

- Hotline und Nachbetreuung,
- Externe Vertrauenspersonen, die neutral und unabhängig sind, damit sie vertraulich und unparteiisch aussagen können. Diese Personen bieten je nach Schwere der Situation ein offenes Ohr, Beratung und
- sogar Schlichtungsgespräche, eine Koordination mit geeigneten Strukturen, die
- ebenfalls an den von der Einrichtung festgelegten Vorgehensweisen beteiligt sind,
- vertrauenswürdige Mediatoren und präventive Schulungen durch Spezialisten.

## **Art. 3 Vorgehensweise**

<sup>1</sup> Das Unternehmen kommuniziert gegenüber den Mitarbeitern sowie bei der Einstellung neuer Personen regelmässig die Werte des Unternehmens und die zur Verfügung stehenden Mittel.

<sup>2</sup> Das Unternehmen vermittelt die Vorgehensweise, insbesondere die Rufnummer der Vertrauenshotline, die Kontaktdaten der Vertrauensperson oder Erklärungen zu den im Unternehmen eingerichteten Vorkehrungen.

<sup>3</sup> Die paritätische Kommission steht auch weiterhin zur Verfügung, um ihre Lösung gegen jede Form von Belästigung einzubringen, die von den Sozialpartnern gemeinsam entwickelt wurde und auf ihrer Internetseite <https://www.cppren.ch/hotlineconfiance> zu finden ist.

<sup>4</sup> Das Unternehmen begleitet sein Massnahmenpaket auch mit einer regelmässigen Sensibilisierung der Führungskräfte durch Weiterbildungen zur Thematik des Persönlichkeitsschutzes.

## Anhang 2 Tabellen der Mindestlöhne

	Fachbereiche	Kategorien	Westschweiz	Genf <sup>2</sup>
TC	Sonder- und Baustellenreinigung	Teamleiter	29.92	
N20		EFZ seit mehr als 2 Jahren in der Branche	28.60	
N21		EFZ seit weniger als 2 Jahren in der Branche	27.18	
N30		PraktikerReinigungstechnik mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA)	25.40	
N40		Reinigungskraft ohne berufliche Qualifikation in der Branche	24.42	
E2	Unterhaltsreinigung	Unterhaltsreiniger mit Diplom der EPG oder der MRP	21.59	22.71
E3		Unterhaltsreiniger/-in ohne Diplom der EPG oder der MRP	20.58	22.71

Aufsicht	Zu beaufsichtigendes Personal	Bruttoszuschlag pro Stunde
	3 bis 5 Angestellte	CHF 1.–
	6 bis 9 Angestellte	CHF 2.–
	Ab 10 Angestellte	CHF 3.–

Lehrlinge	
1. Jahr	CHF 940.–
2. Jahr	CHF 1330.–
3. Jahr	CHF 1970.–

Hierbei handelt es sich um Bruttolöhne. Der 13. Monatslohn und die Ferien sind zusätzlich geschuldet.

Für Lehrlinge wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.

<sup>1</sup> Für den Kanton Neuenburg gelten die nachstehend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie höher sind als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Gesetz des Kantons Neuenburg über die Beschäftigung und die Arbeitslosenversicherung (LEmpl).

<sup>2</sup>Für den Kanton Genf gelten die nachstehend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie höher sind als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Gesetz über die Arbeitsinspektion und Arbeitsbeziehungen (LIRT).

## **Fortsetzung Anhang 2: Tabellen der Mindestlöhne per 01.01.2025**

### **Artikel 1 – Mindestlöhne**

1. In Ergänzung zu den Bestimmungen in Art. 3 unten wird die Aufwertung der Mindestlöhne auf + 0,5 % pro Jahr festgelegt, für alle Kategorien (unter Vorbehalt von N40 – siehe Art. 2 unten).
2. Die Aufwertung von + 0,5 % gilt auch zusätzlich im Vergleich zum Mindestlohn, der in den Kantonen Genf und Neuenburg definiert ist.

### **Artikel 2 – Kategorie N**

1. Für die Tabellen 2025 ff. wird N0 mit N4 (das zu N40 wird) zusammengelegt, sodass alle Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2025 den Stundenlohn N40 (neue Kategorie) erhalten.
2. Die in Art. 1 vorgesehene Aufwertung um + 0,5 % gilt für die Klasse N40 erst ab dem **1. Januar 2026**.

### **Artikel 3 – Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) – Inflation**

1. Für die Berücksichtigung der Inflation in den Tabellen der Löhne 2025 ff. dient der August als Referenzmonat für die Berechnung des LIK.
2. Der LIK für August 2023 dient als Grundlage für die Festlegung der Indexierung der Tabelle 2025 (LIK August 2023 – August 2024 für LIK am 1. Januar 2025).
3. Ab dem 1. Januar 2025 vereinbaren die Sozialpartner eine automatische Anwendung der jährlichen Inflationsrate, die von August zu August **auf alle Kategorien** berechnet wird.
4. Die Inflation wird automatisch in die Tabellen der Löhne für die Jahre 2025 ff. einbezogen.

### Anhang 3 Feiertage

Die unterzeichnenden Parteien des Westschweizer Gesamtarbeitsvertrages für Reinigung (nachstehend GAV) setzen für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2028 und in Anwendung von Artikel 16 des GAV nachstehende neun bezahlte Tage fest:

Freiburg katholischer Teil	Freiburg reformierter Teil	Genf	Jura	Berner Jura	Neuenburg	Wallis	Waadt
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März	19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai		1. Mai		
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag		Pfingstmontag
1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August	1. August
Mariä Himmelfahrt						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Betttag					Bettagsmontag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Unbefleckte Empfängnis						Unbefleckte Empfängnis	
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
	26. Dezember	31. Dezember		26. Dezember			
<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9	<b>Total Tage</b> 9

## Anhang 4 Ausbildung

<sup>1</sup> Die Kategorie E2 betrifft die Mitarbeiter der Kategorie E3, die eine der nachfolgend beschriebenen Ausbildungen absolviert und die diesbezügliche Prüfung bestanden haben.

<sup>2</sup> Diese Weiterbildung hat eine Dauer von 80 nicht aufeinanderfolgenden Zeiteinheiten. Sie umfasst einen theoretischen und einen praktischen Teil. Die Westschweizer paritätische Berufskommission ist für die Anerkennung des Weiterbildungsprogramms zuständig, das den Anspruch auf die Kategorie E2 begründet.

<sup>3</sup> Die Weiterbildung endet mit einer schriftlichen und praktischen Prüfung. Die Rechtschreibung ist nicht ausschlaggebend. Das Mindestniveau der französischen Sprache ist: A1 schriftlich und A2 mündlich.

<sup>4</sup> Nach bestandener Prüfung erhält die Person ein Diplom, welches für die gesamte Branche gültig ist.

<sup>5</sup> Das Ausbildungsrecht beginnt nach sechs Monaten im Unternehmen und richtet sich nach den Regeln der Sorgfaltspflicht. *Der Arbeitgeber kann das Recht auf diese Weiterbildung auf 15 % seines Personals jährlich beschränken.*

<sup>6</sup> Die Ausbildungskosten werden von den paritätischen Fonds (Ausbildungskosten und Verdienstausschlag) übernommen.

<sup>7</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt der Arbeitnehmer während der Ausbildung vorzuschüssen. Dem Arbeitgeber wird der Vorschuss vom paritätischen Fonds zurückerstattet.

<sup>8</sup> Der neu eingestellte Mitarbeiter ist gehalten, sein Diplom und/oder seine Bescheinigung über das Bestehen der Prüfung vor dem Abschluss des Anstellungsvertrags vorzulegen. Andernfalls kann er erst nach einer Wartezeit von drei Monaten ab Nachweis der bestandenen Prüfung seinem Arbeitgeber gegenüber die Einstufung unter Kategorie E2 verlangen.

<sup>9</sup> In allen Fällen muss ein Mitarbeiter, der das Diplom oder eine Bescheinigung über das Bestehen der Prüfung erhalten hat, alle seine Arbeitgeber unverzüglich schriftlich informieren. Andernfalls kann er erst nach einer Wartezeit von drei Monaten ab Nachweis der bestandenen Prüfung seinem Arbeitgeber gegenüber die Einstufung unter Kategorie E2 verlangen.

<sup>10</sup> Eine Verweigerung des Rechts auf Weiterbildung kann Gegenstand einer begründeten Beschwerde an die kantonale paritätische Berufskommission sein.

## Anhang 5 Aufgabenliste – Reinigungsarbeiten

Die verschiedenen unten aufgeführten Aufgaben präzisieren den Geltungsbereich und definieren die verschiedenen Aufgaben in Bezug auf den Geltungsbereich und die entsprechenden Lohnklassen.

		REINIGUNG
1	Alle (auch einfache oder elementare) Arbeiten, die im Rahmen einer Boden- bzw. Ausrüstungsrenovierung, nach einem Bau oder einem Brand/Schadenfall zur Anwendung kommen.	Kat. N
2	Mechanische Strassenreinigung mit Motorbetrieb (thermisch, elektrisch oder mit Batterie)	Kat. N
3	Scheuern des Bodens mit Einscheibenmaschine	Kat. N
4	Benützung von Arbeitsbühnen oder Gabelstaplern, für die ein Führerschein oder eine Erlaubnis benötigt werden	Kat. N
5	Reinigen oder Entfetten mit Hochdruckreiniger	Kat. N
6	Teppichreinigung (Einscheibenmaschine und/oder Sprühextraktionsgerät)	Kat. N
7	Beizen und Auftragen von Emulsion, ausser Schleifen	Kat. N
8	Bodenbehandlung, Imprägnierung	Kat. N
9	Kristallisation	Kat. N
10	Reinigung von Fassadenfenstern	Kat. N
11	Reinigung von Fenstern, die eine spezielle Vorgehensweise aufgrund von Zugangsschwierigkeiten erfordert (Leiter oder andere Hilfsmittel ausser eines 3-Schritt-Trittbretts)	Kat. N
12	Waschen und/oder Behandeln von Fassaden oder Aussenwänden (Glas, Stein oder Metall), Entfernen von Graffiti	Kat. N
13	Reinigung von Decken, Wänden	Kat. N
14	Schlussdesinfektion durch Versprühen oder Vernebeln	Kat. N
15	Reinigen von Reinräumen oder Laboren mit kontrollierter Staubentwicklung (Klassen 1000, ISO 7, BPF C und höher)	Kat. N
16	Sonderreinigung von Schwimmbädern, Lüftungsschächten, Produktionsmaschinen	Kat. N
17	Schädlingsbekämpfung (Ratten, Ungeziefer, Tauben)	Kat. N
18	Abwartsarbeiten mit technischen und administrativen Aufgaben und direkter Kommunikation mit Kunden und Bewohnern: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wohnungsbesichtigung</li> <li>– Ablesen von Zählerständen</li> <li>– Kontrolle oder Überwachung technischer Anlagen (Heizung, Beleuchtung)</li> <li>– Kontakt und Empfang von Anbietern und Dienstleistern</li> <li>– Laufende Reparaturen</li> </ul>	Kat. N

	– Rasenmähen	
19	Reinigung von öffentlichen Toiletten	Kat. N
20	Reinigung oder Säuberung nach einer Katastrophe oder einem Brand	Kat. N
21	Reinigung von Glasflächen, pulverbeschichteten Flächen, Aluminiumflächen, Hochdruckreinigung von Fassaden, Dächern, Moos- und Flechtenbehandlungen	Kat. N
22	Sandstrahlen, Abbeizen, Entfetten von beweglichen und unbeweglichen Gütern, Waschen von Fassaden (Tags, Graffitis)	Kat. N
23	Mechanische Strassenreinigung	Kat. N
24	Reinigung von Sonnenkollektoren	Kat. N
25	Reinigung von Strassentunneln	Kat. N

## UNTERHALTSREINIGUNGEN

		<b>Unterhalt</b>
1	Leeren und/oder Abwischen von Mülleimern, Aschenbechern, Abfallbehältern (auch bei Abfalltrennung)	Kat. E
2	Feuchtes Abstauben, Staubsaugen, Wischen oder Fleckenentfernung bei Tischen, Arbeitsflächen, Stühlen, Sesseln, Schränken, Regalen und anderen Möbeln	Kat. E
3	Abwischen, Staubsaugen, Feuchtabstauben oder Fleckentfernung von Oberflächen, Wänden, Sockelleisten, Kanten, Heizkörpern, Konvektoren, Feuerlöschern, Rampen, Handläufen, Griffen, Schaltern, Schalttafeln von Aufzügen	Kat. E
4	Abstauben, feuchtes Abwischen von Bürogeräten (Telefone, Computerbildschirme und -tastaturen, Kopierer, Fax etc.) ohne Demontage	Kat. E
5	Haushaltsarbeiten wie Geschirrwaschen und Aufräumen	Kat. E
6	Feuchtes Wischen, Fleckenentfernen, Absaugen oder Waschen von Böden aller Art	Kat. E
7	Beseitigung von Spuren, Feuchtentstauben oder Fleckentfernung von Glaswänden, Fenstern, Glastüren	Kat. E
8	Laufende Reinigung und wenn nötig Entkalkung von Sanitäreinrichtungen (Spiegel, Armaturen, Waschbecken, Spülbecken, Automaten und Spender, Schalen, Urinale, Wände, Fliesen), Duschen, Badezimmer oder Küche mit Ausnahme von Grossküchen	Kat. E
9	Kontrolle, Versorgung von Maschinen und Automaten	Kat. E
10	Reinigen von Fenstern oder Glasflächen mit Abzieher, ebenerdig oder mit einem Trittbrett	Kat. E
11	Polieren oder Spraysen mit Einscheibenmaschine	Kat. E
12	Bodenreinigung mit einer handgeführten Kehrmaschine	Kat. E
13	Waschen oder Entfetten mit Schaumpistole	Kat. E
14	Laufender Unterhalt in Reinräumen und Behandlungsräumen	Kat. E
15	Reinigung von Grossküchen	Kat. E

