

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Industrielle Reinigung von Textilien in der Romandie

vom 22. Oktober 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 29. April 2011 für die industrielle Reinigung von Textilien in der Romandie werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Freiburg, Genf², Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen im Bereich der industriellen Instandhaltung und Reinigung von Textilien anbieten und die mindestens 5 Arbeitnehmende beschäftigen.

³ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmenden und Lernenden, welche in den in Ziff. 2 erwähnten Betrieben arbeiten, unabhängig von der Lohnhöhe. Ausgenommen sind die Direktionsmitglieder.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 23 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann

¹ SR 221.215.311

² Die aktuelle kantonale Allgemeinverbindlicherklärung für den Kanton Genf (in Kraft bis am 31. Dezember 2013) wird mit der Inkraftsetzung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Westschweiz aufgehoben.

weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

22. Oktober 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für die Industrielle Reinigung von Textilien in der Romandie

abgeschlossen am 29. April 2011

zwischen

der Vereinigung der industriellen Textilreinigungsunternehmen in der Romandie
(ARENIT)

einerseits

und der Gewerkschaft Unia

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 Einzelarbeitsverträge

Bei der Anstellung unterzeichnen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, welcher insbesondere beinhaltet: die Berufsgruppe, den Lohn, das Eintrittsdatum, das Arbeitspensum sowie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit. (...)

Art. 4 Berufsgruppen

4.1 Lohnklassen und Berufsgruppen sind wie folgt definiert:

- Lohnklasse 1/Ungelernte Mitarbeiter
Mitarbeiter, die einfache Aufgaben ausführen. Mitarbeiter der Lohnklasse 1 werden nach 2 Jahren Erfahrung in der Branche automatisch in die Lohnklasse 2 eingereiht.
- Lohnklasse 2/Angelernte Mitarbeiter
Mitarbeiter, welche eine Grundausbildung erhalten haben oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als angelernt anerkannt werden.
- Lohnklasse 3/Teamleiter
Person, die die Vorbereitung und Verteilung der Arbeit innerhalb eines Betriebsteils vornimmt.
- Lohnklasse 4/Fachkräfte
Mitarbeiter, welche ihre Lehre als Textilreiniger abgeschlossen haben bzw. über einen gleichwertigen Fähigkeitsausweis auf ihrem Gebiet verfügen oder über eine offiziell anerkannte gleichwertige Ausbildung in einem EU-Land verfügen oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als Fachkräfte anerkannt werden.

- Lohnklasse 5/Fahrer leichter Motorwagen
Mitarbeiter, welche über einen Führerausweis für leichte Motorwagen verfügen (Kat. B oder B/E).
 - Lohnklasse 6/Lkw-Fahrer
Mitarbeiter, welche über einen Führerausweis für schwere Motorwagen verfügen (Kat. C oder C/E).
- (...)

Art. 5 Löhne

5.1 Die Mindestlöhne (...), richten sich nach der Skala im Anhang zum GAV (Anhang 1).

(...)

Art. 6 13. Monatslohn

6.1 Der 13. Monatslohn entspricht 8,33 % des AHV-pflichtigen Jahres-Bruttolohnes. Er wird mit dem Dezemberlohn ausgezahlt.

6.2 Beim Eintritt oder Austritt während des Jahres ist der 13. Monatslohn pro rata temporis geschuldet.

6.3 Bei Arbeitgebern in den Kantonen Freiburg, Jura, Neuenburg und Wallis, die noch keinen 13. Monatslohn zahlen, wird die schrittweise Einführung des 13. Monatslohnes mit folgenden Modalitäten ermöglicht:

(...)

(...)

- (...) Es werden 75 % des 13. Monatslohnes ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung und 100 % des 13. Monatslohnes ab dem 1. Januar 2014 ausgerichtet.

Art. 7 Anstellung und Kündigungsfrist

7.1 Die Probezeit beträgt drei Monate. (...)

(...)

Art. 8 Arbeitszeit und Pausen

8.1 Die jährliche Arbeitszeit beträgt 2220 Stunden (durchschnittlich 42,5 Stunden pro Woche).

8.2 Dem Personal der Lohnklassen 1–4 (Art. 4.1) wird eine bezahlte Pause von 15 Minuten pro Tag an die Arbeitszeit angerechnet.

(...)

8.4 Die Arbeit auf Abruf ist untersagt.

Art. 9 Überstunden

- 9.1 Für Vollzeitbeschäftigte gilt jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Arbeitsstunde als Überstunde, welche die 2220 Arbeitsstunden pro Jahr übersteigt.
- 9.2 Für Teilzeitbeschäftigte gilt Ziffer 9.1 proportional zum vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad.
- 9.3 Überstunden werden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Sollte dieser Ausgleich nach Massgabe der Jahresabrechnung ohne Beeinträchtigung des reibungslosen Funktionierens des Unternehmens bis Ende April des Folgejahres nicht möglich sein, werden die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt.

(...)

Art. 10 Nacht- und Sonntagsarbeit

- 10.1 Die Nachtarbeit ist auf den Zeitraum zwischen 22.00 und 05.00 Uhr festgelegt, sofern der Mitarbeiter dem zustimmt.

(...)

Art. 11 Feiertage

- 11.1 Die gesetzlichen Feiertage in den verschiedenen Kantonen der Romandie verstehen sich als bezahlte Feiertage, einschliesslich dem 1. August.
- 11.2 In denjenigen Kantonen der Romandie, in welchen der 1. Mai nicht als Feiertag anerkannt wird, ist bei Abwesenheit des Personals an diesem Tag kein Lohn geschuldet. Damit der Arbeitsablauf nicht gestört wird, teilen Mitarbeiter, welche am 1. Mai frei nehmen, dies der Direktion im Voraus mit.

(...)

Art. 12 Ferien

(...)

- 12.2 Der Ferienanspruch beträgt für Jugendliche unter 20 Jahren und Personen ab vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen.
- 12.3 Der Ferienzeitpunkt wird durch den Arbeitgeber schriftlich festgelegt und bestätigt, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Unternehmens sowie den Wünschen und Interessen der Arbeitnehmer. Während den Schulferien haben Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern Priorität.

Art. 13 Entschädigung bei anerkannten Absenzen

13.1 Folgende anerkannte Absenzen werden gewährt und bezahlt:

- | | |
|--|--------|
| – Heirat | 2 Tage |
| – Geburt eines Kindes | 1 Tag |
| – Tod des Partners, eines Kindes | 3 Tage |
| – Tod des Vaters, der Mutter | 2 Tage |
| – Tod des Bruders, der Schwester,
der Schwiegereltern | 1 Tag |
| – Umzug, maximal einmal pro Jahr | 1 Tag |

13.2 Die obigen Absenzen gelten nur für das individuell-konkrete Ereignis kann nicht verschoben oder zu einem anderen Zeitpunkt bezogen werden. Falls solche Absenztage mit arbeitsfreien Tagen oder Ferien zusammenfallen, ist keine Entschädigung für diese Tage geschuldet.

Art. 14 Absenzen und Frei Tage

(...)

14.2 Ist der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert, ist er gehalten, den Arbeitgeber zu benachrichtigen, sobald er von der Verhinderung Kenntnis hat oder es die Umstände erlauben.

Art. 15 Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

Nach Ablauf der Probezeit ergänzt der Arbeitgeber die Entschädigung nach EOG auf folgende Prozentsätze des vereinbarten Lohnes:

- | | |
|--|-------------------|
| Rekrutenschule und Beförderungskurse | % des Basissalärs |
| – Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten | 75 % |
| – Ledige ohne Unterstützungspflichten | 50 % |

Dies unter der Voraussetzung, dass sich der Mitarbeiter verpflichtet, den Arbeitsvertrag nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach Erhalt der letzten Ergänzungszahlung aufzulösen. Artikel 324b OR bleibt vorbehalten.

Weitere:

- | | |
|---|-------|
| – Wiederholungskurse und andere Dienstleistungen von kurzer Dauer | 100 % |
| – Inspektionen und militärische Angelegenheiten gegen Vorlage des Marschbefehls | 100 % |

Art. 16 Unfallverhütung

16.1 Die Unternehmen treffen die nötigen Vorkehrungen, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. (...) Die Mitarbeiter weisen den Arbeitgeber und seine Stellvertreter auf fehlerhaftes Material oder fehlerhafte Installa-

tionen hin, wo diese erkennbar sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, frei zugängliches Sanitätsmaterial in genügender Menge sowie die notwendige Sicherheitsausrüstung für unfallträchtige Arbeiten zur Verfügung zu stellen.

(...)

16.3 Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle im Unternehmen geltenden Sicherheitsvorschriften einzuhalten und die zur Verfügung gestellte Ausrüstung zur Unfall- und Krankheitsverhütung zu benutzen.

(...)

Art. 18 Taggeld bei Krankheit und Mutterschaft

18.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihr Personal ab dem dritten Tag bei einem externen Versicherer gegen das Risiko des Lohnausfalles infolge von Krankheit zu versichern. Es gelten die folgenden Bedingungen:

- a. die Versicherung deckt 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes während 730 Tagen ab;
- b. die Versicherungsprämien werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig geteilt; die Prämienhöhe ist den Arbeitnehmern mitzuteilen;
- c. bei Vorbehalten durch die Versicherung ist Artikel 324a OR anwendbar;
- d. wenn ein Unternehmen eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abschliesst, welche im Fall von Krankheit erst nach maximal 30 Tagen Leistungen erbringt, muss es während dieser Zeitspanne den Lohn in Höhe von 80 % selber bezahlen. Es handelt sich um einen Netto-Betrag ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen.
- e. der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, innerhalb von 30 Tagen nach Austritt aus der Kollektivversicherung diese als Einzelversicherung weiterzuführen und die Karenzfrist frei zu wählen.
- f. der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein Exemplar der allgemeinen Versicherungsbedingungen zum Kollektivvertrag der Krankentaggeldversicherung zur Verfügung.

18.2 Mutterschaftsurlaub

(...)

Der Mutterschaftsurlaub dauert 14 Wochen. Darüber hinaus hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen zusätzlich bezahlten Mutterschaftsurlaub von zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 270 Tage gedauert hat.

18.3 Mitteilung an den Arbeitgeber, Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer ab dem 3. Tag seiner Abwesenheit ein Arztzeugnis beibringen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen von Ziffer 14.2.

(...)

Art. 20 Berufliche Vorsorge

(...)

- 20.3 Jeder BVG-pflichtige Mitarbeiter erhält am Ende der Probezeit ein Exemplar der Statuten und des Pensionskassenreglements ausgehändigt. Anpassungen des Reglements müssen dem Mitarbeiter ebenfalls ausgehändigt werden.
- 20.4 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter jährlich einen individuellen Kontoauszug von der Pensionskasse erhalten.

Art. 21 Arbeitsfrieden

(...)

- 21.2 Während der Laufzeit dieses GAV und seiner Bestimmungen wirken die Arbeitgeber und Arbeitnehmer (...) darauf hin, nichts zu unternehmen, das den Arbeitsfrieden stören könnte.

Art. 22 Paritätische Kommission

(...)

- 22.2 Die Parteien setzen eine paritätische Kommission ein (...). Diese Kommission prüft sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages.
- 22.3 Die paritätische Kommission kann (...) jederzeit eine Kontrolle hinsichtlich der korrekten Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Der Arbeitgeber muss der paritätischen Kommission sämtliche Dokumente und notwendigen Informationen zur Verfügung stellen.
- 22.4 Jede Verletzung der Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages kann mit einer Busse von bis zu Franken 5000.– pro Vertragsverletzung geahndet werden, unabhängig von einem allfälligen Schadenersatz. Bei wiederholten oder schweren Verstössen gegen die Bestimmungen dieses Übereinkommens kann der Betrag bis auf Franken 20 000.– erhöht werden. Die paritätische Kommission kann auf die Zahlung verzichten, wenn der Schadenersatz den Bussenbetrag übersteigt.
- Der Bussenbetrag ist auf das Konto der paritätischen Kommission einzuzahlen.
- 22.5 Die Kontrollkosten können den fehlbaren Unternehmen auferlegt werden, die gegen die Vertragsbestimmungen verstossen haben.

Art. 23 Berufsbeiträge

- 23.1 Es wird ein paritätischer Fonds eingerichtet, der die Ausgaben aus der (...) Durchführung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages deckt. Ferner wird er zur Finanzierung (...) der beruflichen Weiterbildung und Kontrolle der Unternehmen verwendet.

- 23.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag in der Höhe von 0,5 % des SUVA-pflichtigen Lohnes. Dieser Beitrag zieht der Arbeitgeber vom Lohn ab und zahlt ihn auf das Konto des paritätischen Fonds ein.
- 23.3 Die Arbeitgeber müssen einen Beitrag in der Höhe von 0,15 % der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV (...) unterstellten Arbeitnehmer bezahlen. Dieser Beitrag wird auf das Konto des paritätischen Fonds einbezahlt.
- (...)

Art. 25 Schutz vor sexueller Belästigung

(...)

25.2 Vorgehen bei Problemen mit sexueller Belästigung

1. Das Unternehmen ist bestrebt innerhalb des Betriebs, Verhaltensweisen sexueller Belästigung vorzubeugen oder umgehend zu beenden.

(...)

3. Wenn die Streitigkeit zwischen den Betroffenen nicht geschlichtet werden kann, so kann die Angelegenheit an die paritätische Berufskommission überwiesen werden.
4. (...) Einigung können sie bei sexueller Belästigung auch einen fachkundigen Mediator als Schlichter beiziehen.
5. Die paritätische Kommission führt eine Liste fachkundiger Mediatoren; entscheidet man sich für eine Schlichtung, wird einer der aufgelisteten Mediatoren beauftragt.
6. Die Kosten der Schlichtung gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.

25.3 Rekurs

(...)

2. Scheitert das Schlichtungsverfahren oder wird keine Einigung erzielt, bleibt der Weiterzug an die Gerichte vorbehalten.

(...)

Tabelle der Mindestlöhne

Für Unternehmen mit mindestens 10 Mitarbeitenden

Kantone Waadt, Freiburg, Genf, Neuenburg und Wallis

Kategorien	Funktionen (*)	Mindest-Stundenlohn brutto (...)
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter	Fr. 16.90
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	Fr. 17.75
Lohnklasse 3	Teamleiter	Fr. 18.25
Lohnklasse 4	Fachkräfte	Fr. 19.20
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	Fr. 21.05
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	Fr. 24.30
(...)		

Kanton Jura

Obige Löhne reduzieren sich um (...) 5,0 % (...).

(...)

Für Unternehmen, welche zwischen 5 und 9 Personen beschäftigen gilt:

Kantone Waadt, Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis und Jura

Bei der Anstellung

Kategorien	Funktionen (*)	Mindest-Stundenlohn brutto (...)
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter	16.25
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	17.10
Lohnklasse 3	Teamleiter	17.55
Lohnklasse 4	Fachkräfte	19.45
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	20.30
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	23.50
(...)		

Nach 3 Monaten und mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in der Branche

Kategorien	Funktionen (*)	Mindest-Stundenlohn brutto (...)
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter	16.50
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	17.30
Lohnklasse 3	Teamleiter	18.40
Lohnklasse 4	Fachkräfte	19.45
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	20.30
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	23.50
(...)		

Nach 5 Jahren im Unternehmen

Kategorien	Funktionen (*)	Mindest-Stundenlohn brutto (...)
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter	16.75
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	17.55
Lohnklasse 3	Teamleiter	18.65
Lohnklasse 4	Fachkräfte	20.05
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	20.55
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	23.80
(...)		

Nach 10 Jahren im Unternehmen

Kategorien	Funktionen (*)	Mindest-Stundenlohn brutto (...)
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter	17.30
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	18.10
Lohnklasse 3	Teamleiter	19.20
Lohnklasse 4	Fachkräfte	20.55
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	21.10
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	24.35
(...)		

(*) Die Funktionen sind in Artikel 4 des vorliegenden GAV definiert.

