

# **Bundsratsbeschluss über die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz**

vom 31. Oktober 2011

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Land, Schaffhausen, Appenzell-Ausserrhodon, Appenzell-Innerrhodon, St. Gallen, Graubünden (ausgenommen alle italienisch sprachigen Gebiete), Aargau und Thurgau.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Betriebe bzw. Betriebsteile, welche Unterhalts- und Spezial-Reinigungsarbeiten an und in Gebäuden aller Art ausführen.

Ausgenommen sind Betriebe oder Betriebsteile in der Reinigung im Bereich Zivilluftfahrt (insbesondere Kabinenreinigung).

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis und mit Stufe VorarbeiterIn/ObjektleiterIn, die selber Reinigungsarbeiten ausführen. Ausgenommen sind KadermitarbeiterInnen ab Stufe Gebietsleiter und ähnliche Kaderfunktionen wie Branch Manager und Sektorleiter, administratives Personal, technisches Personal (Kalkulation), Verkaufspersonal sowie jugendliche Ferienaushilfen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

<sup>4</sup> Für Lehrlinge gilt der vorliegende GAV, mit Ausnahme der Artikel 4, 7 sowie der Anhänge 5 und 6 (Lohnvereinbarungen).

<sup>5</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in

<sup>1</sup> SR 221.215.311

die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

**Art. 3**

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

31. Oktober 2011

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## **Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz**

abgeschlossen am 4. September 2003  
zwischen der Allpura  
*einerseits*

und  
der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna und dem vpdo  
*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 4** Kategorien

##### 4.1 Kategorie Unterhaltsreinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten gemäss Anhang 1, welche in Form eines Dauerauftrages in der Regel von der gleichen Person, in einem Objekt ausgeführt werden. Es werden folgende MitarbeiterInnen-Kategorien unterschieden:

UnterhaltsreinigerIn I: Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung bis und mit vollendetem 3. Dienstjahr.

UnterhaltsreinigerIn II: Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung ab vollendetem 3. Dienstjahr.

UnterhaltsreinigerIn III: Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Unterhaltsreinigung ab dem 6. Dienstjahr.

Objektleiter/-vorarbeiter: Angestellte, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

##### 4.2 Kategorie Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten gemäss Anhang 1, welche in Form eines Einzelauftrages, in der Regel von verschiedenen Teams, ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es Spezialkenntnisse in Anwendungstechniken und im Umgang mit chemischen Produkten. Es werden folgende MitarbeiterInnen-Kategorien unterschieden:

Spezial-ReinigungsmitarbeiterIn I: Ungelernte Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung bis zum vollendeten 4. Dienstjahr.

Spezial-ReinigungsmitarbeiterIn II: Gelernte Angestellte, oder solche mit 4 Jahren Berufserfahrung oder eidg. Fähigkeitsausweis (Gebäudereiniger), mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung.

SpezialreinigungsmitarbeiterIn III: Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spezialreinigung, die das 24. Altersjahr vollendet haben und über den eidg. Fachausweis oder 2 Jahre Berufserfahrung nach Abschluss des eidg. Fähigkeitszeugnisses verfügen.

Objektleiter/-vorarbeiter: Angestellte, die selbst Spezialreinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

#### 4.3 Kategorie Spitalreinigung

Zur Kategorie «Spitalreinigung» gehören alle in der Reinigung von Akutspitalern, Spezialkliniken, Rehabilitationskliniken, psychiatrischen Kliniken, stationären Pflegeeinrichtungen eingesetzten Reinigungsmitarbeitenden; nicht zur Kategorie «Spitalreinigung» zählt die Reinigung von Arztpraxen, Alters- und Pflegeheimen.

SpitalreinigerIn I:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung bis und mit vollendetem 3. Dienstjahr.

SpitalreinigerIn II:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 3. Dienstjahr.

SpitalreinigerIn III:

Angestellte mit Reinigungsaufgaben in der Spitalreinigung ab vollendetem 6. Dienstjahr.

Objektleiter/-vorarbeiter:

Angestellte, die selbst Reinigungsarbeiten ausführen und zusätzlich mit Führungs- und Kontrollaufgaben betraut werden. Ihre Löhne werden im Einzelvertrag festgelegt.

#### 4.4 Beibehaltung der Lohnstufe

Bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses in derselben Kategorie ist den Angestellten durch den neuen Arbeitgeber mindestens der Minimallohn derjenigen Lohnstufe zu entrichten, in der sich der Arbeitnehmer nachgewiesenermassen bei seinem vorhergehenden Arbeitgeber aufgrund seiner Dienstjahre befand, sofern der Unterbruch der Tätigkeit in der entsprechenden Kategorie nicht mehr als 5 Jahre beträgt.

**Art. 5** Löhne

- 5.1 Die Mindestlöhne sind in den Anhängen 5 und 6 festgehalten.
- 5.2 Die Bezahlung eines 13. Monatslohns wird in der Unterhaltsreinigung, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als drei Monate dauert, gemäss Anhang 5 stufenweise eingeführt.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kategorie Spezialreinigung und Spitalreinigung haben Anrecht auf einen 13. Monatslohn, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als drei Monate dauert.
- Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata Anspruch. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferien- und Feiertagsentschädigung ausgerichtet.
- Auf der Pikettzulage wird kein 13. Monatslohn ausgerichtet.
- Der 13. Monatslohn kann monatlich oder halbjährlich ausbezahlt werden, sofern dies auf der Lohnabrechnung klar ausgewiesen ist.
- 5.3 Die Bezahlung eines 13. Monatslohnes in der Spezialreinigung wird stufenweise bis ins Jahr 2005 (gemäss Anhang 5) für alle ArbeitnehmerInnen eingeführt.

**Art. 7** Überstunden

- 7.2 Überstunden, welche im Rahmen der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit ... anfallen, werden ohne Zuschlag ausbezahlt.
- Überstunden, welche die maximale wöchentliche Arbeitszeit ... übersteigen, müssen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden, sofern die Überstunden nicht bis am 31. März des Folgejahres kompensiert werden.
- 7.3 Überstunden, die nicht innerhalb der Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden, werden nach Ablauf dieser Periode mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.

**Art. 8** Feiertage

- 8.1 ArbeitnehmerInnen in der Spezial- und Spitalreinigung bewahren ihren Lohnanspruch für einen arbeitsfreien Feiertag, sofern sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen. Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August bezahlt ... . Bei ArbeitnehmerInnen im Stundenlohn können die kantonalen Feiertage mit einer Entschädigung zum Stundenlohn von 3.3 % monatlich abgegolten werden.
- 8.2 Für ArbeitnehmerInnen in der Unterhaltsreinigung gelten die Bestimmungen der Lohnvereinbarung.

**Art. 10** Lohn bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst in der Schweiz

10.1 Für die Tage, während denen der Arbeitnehmer wegen Leistung des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder eines gleichgesetzten Dienstes (Zivilschutz oder Zivildienst) an der Arbeit verhindert ist, hat er 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 Arbeitgeber, soweit diese das Gehalt nicht übersteigt.

Die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR ist jedoch in jedem Fall geschuldet.

**Art. 13** Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

13.1 Lohn bei Krankheit

13.1.1 Der Arbeitgeber versichert alle ArbeitnehmerInnen der Kategorien Unterhalts- und Spezialreinigung 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 Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen aufgeteilt.

13.1.3 Nach Ablauf der Probezeit haben die Angestellten mit einem Beschäftigungsgrad von regelmässig mindestens 12.5 Stunden pro Woche im Krankheitsfall ab und inklusive 3. Tag Anspruch auf 80 % des zuletzt ausbezahlten Gehaltes (Durchschnitt während der letzten 6 Monate) während 730 Tagen pro Krankheitsfall.

Schliesst der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub (maximal erlaubte Dauer des Leistungsaufschubs: 60 Tage) ab, so hat er während der Aufschubszeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohns selbst zu entrichten.

- 13.1.4 Ist der Fall nicht versichert (regelmässiger Beschäftigungsgrad von weniger als 12.5 Stunden pro Woche, AHV-Alter, Probezeit, Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten usw.), schuldet der Arbeitgeber die Leistungen gemäss Gesetz.
- 13.2 Mutterschaftsurlaub
- 13.2.1 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 den Artikeln 324a und 324b OR sind vorbehalten.
- 13.3 Information des Arbeitgebers, Arbeitsunfähigkeitszeugnis.
- 13.3.1 Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber über Absenzen unverzüglich informieren. Er muss ihm spätestens am 3. Absenztage ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis im Original vorlegen.

**Art. 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 nationale PK kann Aufgaben an regionale PK's delegieren.
- 24.4 Kompetenzen der Paritätischen Kommission:

Die PK beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die nationale und die regionalen PK's 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's ...
3. ... die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der PK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die PK gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der PK.

#### 24.6 Kontrollkosten

Die PK kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen Kontrollen ergeben haben, dass sie GAV Verpflichtungen verletzen, ... die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten auferlegen.

#### 24.7 Verfahrenskosten

Die PK kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b OR auferlegen.

## Arbeitsbeschrieb Unterhalts-/Spezialreinigung

### 1. Unterhaltsreinigung

Bei der Unterhaltsreinigung handelt es sich um regelmässig wiederkehrende einfache Reinigungsarbeiten, welche in Form eines Dauerauftrages in der Regel von der gleichen Person, in einem Objekt ausgeführt werden. Folgende Arbeiten gehören insbesondere zur Unterhaltsreinigung:

Entleeren, Reinigen

*Aschenbecher, Papierkörbe, Abfallbehälter*

Entstauben/feucht abreiben

*Pulte, Tische, Stühle, Sitzbänke, Stuhl- Tischbeine, Telefone, Bilder, Heizungskörper, Fussleisten, Feuerlöscher, Polstermöbel, Besuchermobiliar, Treppengeländer, Handlauf, Simse, Kopier-/Faxgeräte, PC-Bildschirme, Hellraumprojektoren, Schirm-/Garderobenständer, Spinnweben entfernen*

Griffspuren entfernen

*Möbel, Türen, Glasfronten/-türen, Ablageflächen/Kastenfronten, Lichtschalter/Schaltelemente*

Reinigen

*Lavabo, Spiegel, Spülbecken, Handtuchautomat, WC, Pissoir, Urinstein entfernen, Wand, Platten, Armaturen, Seifenspender, Entkalken, Küchenkombination aussen, Bade- /Duschkannen, Türen Glasfronten/-türen*

Kontrolle, bei Bedarf auffüllen

*Seifenspender, Handtücher, WC-Papier, Hygienebehälter*

Bodenreinigung: Hartbeläge

*Feuchtwischen, vollflächig aufwaschen, örtlich aufwaschen, sprayblochen, maschinell fegen, saugen oder wischen*

Bodenreinigung: Textile Beläge

*Teppichvorlagen saugen, vollflächig saugen entflecken, Schmutzschleuse saugen*

### 2. Spezialreinigung

Bei der Spezialreinigung handelt es sich um in sich abgeschlossene Reinigungsarbeiten, welche in Form eines Einzelauftrages, in der Regel von verschiedenen Teams, ausgeführt werden. Für die Ausführung braucht es Spezialkenntnisse in

Anwendungstechniken und im Umgang mit chemischen Produkten. Folgende Arbeiten gehören insbesondere zur Spezialreinigung:

Reinigung von Aussenteilen von Gebäuden

*Fenster, Fassaden*

Reinigung neuerrichteter Gebäude

*Neubaureinigung*

Umzugsreinigung

## Lohnvereinbarung Unterhalts- und Spezialreinigung

### Minimallohn-Tabelle

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

	Ab 2011 Fr.	Ab 2012 Fr.	Ab 2013 Fr.	Ab 2014 Fr.	Ab 2015 Fr.
UnterhaltsreinigerIn I	17.05	17.15	17.60	18.05	18.50
13. Monatslohn	75 %	100 %	100 %	100 %	100 %
UnterhaltsreinigerIn II	17.25	17.35	17.80	18.25	18.70
13. Monatslohn	75 %	100 %	100 %	100 %	100 %
UnterhaltsreinigerIn III	17.55	17.65	18.10	18.55	19.00
13. Monatslohn	75 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohn- stufe III)	Individuell				
13. Monatslohn	75 % (2011) bzw. 100 % (ab 2012)				

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

	Ab 2011 Fr.	Ab 2012 Fr.	Ab 2013 Fr.	Ab 2014 Fr.	Ab 2015 Fr.
SpezialreinigerIn I	19.50	19.85	20.05	20.20	20.40
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
SpezialreinigerIn II	22.05	22.30	22.55	22.80	23.05
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
SpezialreinigerIn III	26.50	26.50	26.50	26.50	26.50
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohn- stufe III)	Individuell				
13. Monatslohn	100 %				

## Lohnvereinbarung Spitalreinigung

### Minimallohn-Tabelle

#### 1. Kategorie Spitalreinigung (Def. gem. Art. 4.3 GAV)

	Ab 2011 Fr.	Ab 2012 Fr.	Ab 2013 Fr.	Ab 2014 Fr.	Ab 2015 Fr.
SpitalreinigerIn I	17.45	17.90	18.35	18.80	19.25
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
SpitalreinigerIn II	17.85	18.30	18.75	19.20	19.65
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
SpitalreinigerIn III	18.25	18.70	19.15	19.60	20.05
13. Monatslohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ObjektleiterIn/VorarbeiterIn (Verhandlungsbasis Lohn- stufe III)	Individuell				
13. Monatslohn	100 %				