

GESAMTARBEITSVERTRAG REINIGUNG VON TEXTILIEN IN DER ROMANDIE

2023 – 2026

abgeschlossen zwischen

**der Vereinigung der Textilreinigungsunternehmen in der Romandie (Association
Romande des Entreprises de Nettoyage des Textiles), nachstehend**

ARENT

ARENT

Association Romande des Entreprises
de Nettoyage des Textiles

Und

der Gewerkschaft Unia, nachfolgend

Unia



Le Syndicat.

Bemerkung: Zur besseren Lesbarkeit bezieht sich der nachfolgende Text sowohl auf das weibliche als auch auf das männliche Geschlecht.

Alle aktuellen Nachrichten und nützlichen Informationen finden Sie auf der Website www.cct-nt.ch :



Inhaltsverzeichnis

Art. 1	Präambel	4
Art. 2	Geltungsbereich	4
Art. 3	Einzelarbeitsvertrag	4
Art. 4	Berufsgruppen	5
Art. 5	Löhne	6
Art. 6	13. Monatslohn.....	6
Art. 7	Anstellung und Kündigungsfrist.....	6
Art. 8	Arbeitszeit und Pausen	7
Art. 9	Überstunden.....	7
Art. 10	Nacht- und Sonntagsarbeit.....	7
Art. 11	Feiertage.....	8
Art. 12	Ferien.....	8
Art. 13	Entschädigung bei berechtigten Absenzen	9
Art. 14	Absenzen und Feiertage.....	9
Art. 15	Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz	9
Art. 16	Unfallverhütung.....	10
Art. 17	Unfalldeckung.....	10
Art. 18	Taggeld bei Krankheit und Mutterschaft	10
Art. 19	Familienzulagen	11
Art. 20	Berufliche Vorsorge	11
Art. 21	Arbeitsfrieden.....	11
Art. 22	Paritätische Kommission.....	12
Art. 23	Beiträge zu den Durchführungskosten des GAV	12
Art. 24	Persönlichkeitsschutz.....	13
Art. 25	Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing	13
Art. 26	Hygiene, Sicherheit und Umweltschutz	14
Art. 27	Weitere Bestimmungen	14
Art. 28	Dauer des GAV.....	14
Anhang 1:	Mindestlohntabelle.....	16

Art. 1 Präambel

Die ARENT einerseits und die Unia andererseits, im gemeinsamen Bestreben,

- *die guten Beziehungen zwischen den Vertragsparteien zu unterhalten und auszubauen;*
- *die Interessen der Berufsverbände zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern;*
- *attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten;*
- *moderne Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen;*
- *die Gleichstellung von Männern und Frauen sicherzustellen;*
- *die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unter aktiver und verantwortungsvoller Mitwirkung der Mitarbeiter weiterzuentwickeln;*
- *die Mitarbeiter in die Vorbereitung von Entscheidungen in den Unternehmen und in die Entwicklung der Textilpflegebranche miteinzubeziehen;*
- *die gemeinsamen beruflichen Interessen zu vertreten, wie:*
 - *Gewährleistung gleich langer Spiesse im Wettbewerb;*
 - *Förderung der Qualität;*
 - *Förderung der beruflichen Ausbildung;*
 - *Förderung der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge;*

schliessen gestützt auf Art. 356 OR den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend: GAV) ab.

Art. 2 Geltungsbereich

- 2.1** *Ungeachtet ihres Firmensitzes findet der GAV auf alle Unternehmungen Anwendung, die ihre Tätigkeit in den Kantonen Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Wallis und Waadt ausüben und Dienstleistungen im Bereich des Unterhalts und der Textilpflege erbringen. Beschäftigt eine Unternehmung mindestens 5 Personen, so gelangt der GAV zur Anwendung.*
- 2.2** *Der GAV gilt ausschliesslich für Arbeitnehmer, welche in den nachfolgend definierten Berufsgruppen (Art. 4) und den im Absatz 1 genannten Unternehmen arbeiten, unabhängig von der Zahlungsweise des Gehalts. Für Lernende gelten nur Art. 1 bis 2 und Art. 11 bis 28. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind die Direktionsmitglieder.*
- 2.3** *Die Vertragsparteien verpflichten sich, darauf hinzuwirken, den Geltungsbereich so rasch wie möglich auszuweiten (Allgemeinverbindlicherklärung). Das Gesuch wird den Behörden unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden GAV unterbreitet. Die Parteien unterstützen sich gegenseitig, um das erforderliche Quorum zu erlangen.*

Art. 3 Einzelarbeitsvertrag

Bei der Anstellung unterzeichnen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, welcher insbesondere beinhaltet: den Hauptarbeitsort, die Berufsgruppe, den Lohn, das Eintrittsdatum, das Arbeitspensum sowie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit. *Im Einzelarbeitsvertrag ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der vorliegende GAV integrierender Bestandteil davon ist. Dem Arbeitnehmer ist ein Exemplar des GAV abzugeben.*

Art. 4 Berufsgruppen

4.1 Lohnklassen und Berufsgruppen sind wie folgt definiert:

Lohnklasse 1 Ungelernte Mitarbeiter	Mitarbeiter, die einfache Aufgaben im Betrieb oder in der Reinigung ausführen. Mitarbeiter der Lohnklasse 1 werden nach 15 Monaten Erfahrung in der Branche automatisch in die Lohnklasse 2 eingereiht.
Lohnklasse 2 Angelernte Mitarbeiter	Mitarbeiter, die einfache Aufgaben im Betrieb oder in der Reinigung ausführen und eine Grundausbildung erhalten haben oder vom Arbeitgeber ausdrücklich als angelernt anerkannt werden.
Lohnklasse 3 Teamleiter, Geschäftsführer einer Reinigung	Mitarbeiter, welche die Vorbereitung und Verteilung der Arbeit innerhalb des Betriebs oder in der Reinigung vornehmen.
Lohnklasse 4 Fachkräfte	Mitarbeiter, die auf dem Gebiet, in dem sie im Betrieb oder in der Reinigung tätig sind, ein EFZ abgeschlossen haben 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).
Lohnklasse 7 Angestellte im technischen Dienst	Qualifizierte Mitarbeiter im technischen Dienst für die Installationen, die Programmierung und die Reparatur von Maschinen und Einrichtungen.
Lohnklasse 8 In der Verwaltung tätige Angestellte ohne besondere Verantwortung	Mitarbeiter in der Verwaltung ohne hierarchische oder berufliche Verantwortung.

4.2. Automatischer Lohnklassenwechsel

Nach 15 Monaten Dienstzeit wird das Personal der Lohnklasse 1 automatisch in die Lohnklasse 2 eingereiht.

Unter Dienstzeit versteht man die kumulierte Dienstzeit in einem oder mehreren Unternehmen, welche dem vorliegenden GAV für Reinigung von Textilien in den Kantonen Genf, Waadt, Wallis, Freiburg, Neuenburg und Jura unterstehen.

4.3 Temporärpersonal

Wird Personal über Personalverleihfirmen beschäftigt, sorgt das Unternehmen für die Einhaltung der Bestimmungen des GAV.

Art. 5 Löhne

5.1 Mindestlöhne

5.1.1 Modalitäten der Anwendung

Die Mindestlöhne für die in Art. 8 des vorliegenden GAV definierten Arbeitsstunden, multipliziert mit dem Stundenansatz, geteilt durch 12 Monate, richten sich nach der Skala im Anhang zum GAV (Anhang 1).

Falls die Inflation höher ist als die in der Lohntabelle vorgesehene jährliche Lohnerhöhung, verhandeln die Parteien die Lohnerhöhung auf der Grundlage der Differenz zwischen der Entwicklung des Schweizer Landesindex der Konsumentenpreise am 31. August des Vorjahres und der vorgesehenen jährlichen Erhöhung.

5.1.2 Sonderverträge für Studenten

- a) Stellt das Unternehmen einen Studenten oder eine Person in Ausbildung (ungelernte Mitarbeiter, Lohnklasse 1) mit einem befristeten Vertrag von höchstens 3 Monaten ein, kann im Arbeitsvertrag schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der 15 % unter dem Mindestlohn liegt, der in Anhang 1 dieses GAV festgehalten ist.
- b) Diese Verträge müssen zwingend der paritätischen Kommission zur Genehmigung vorgelegt werden, sofern es sich nicht um Studenten oder Personen handelt, die hauptberuflich in einer Bildungseinrichtung eingetragen sind.
- c) Im Falle einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über 3 Monate hinaus, muss dem Mitarbeiter die Differenz zwischen dem bezahlten Lohn gemäss Art. 5.1.2 lit. a und dem Mindestlohn gemäss Art. 5.1.1 für den betroffenen Zeitraum bezahlt werden.

5.2 Reallöhne

Die Reallöhne werden jedes Jahr neu ausgehandelt, bezogen auf die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise am 31. August des Vorjahres, sofern die Veränderung mindestens 0,5 % beträgt.

Die Kumulierung einer geplanten Lohnerhöhung mit einer inflationsbedingten Lohnerhöhung ist nicht möglich. Es kommt nur die Erhöhung, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist, zur Anwendung.

Art. 6 13. Monatslohn

6.1 Der 13. Monatslohn entspricht 8,33 % des AHV-pflichtigen Jahres-Bruttolohnes. Er ist ab dem ersten Tätigkeitstag geschuldet und wird mit dem Dezemberlohn oder mit dem letzten Monatslohn ausgezahlt. Für einen Vertrag mit Fixdauer kann er jeden Monat ausbezahlt werden.

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

Art. 7 Anstellung und Kündigungsfrist

7.1 Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Kalendertage.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während des ersten Dienstjahres einen Monat auf Ende eines Monats, vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate.

Art. 336c und d OR (zeitlicher Kündigungsschutz) bleiben vorbehalten.

7.2 *Beim Vorliegen wichtiger Gründe (Art. 337 OR) kann jede Partei den Vertrag fristlos auflösen.*

7.3 Um gültig und wirksam zu sein, muss die Kündigung zwingend in schriftlicher Form erfolgen.

Art. 8 Arbeitszeit und Pausen

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

8.2 Für das Personal der Kategorien 1 bis 4 (Art 4.1) wird eine Pause von 15 Minuten pro Tag an die Arbeitszeit angerechnet und auch bezahlt.

8.3 *Mitarbeiter, welche noch eine andere bezahlte Tätigkeit ausüben, sind gehalten, die Direktion darüber zu informieren (Art. 321a OR). In einem solchen Fall darf die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt 50 Stunden nicht überschreiten (Art. 9 ArG).*

8.4 Die Arbeit auf Abruf ist untersagt.

8.5 Der Weg von zu Hause bis zu einem anderen Arbeitsort als dem Hauptarbeitsort wird als beruflicher Arbeitsweg angesehen, falls er den üblichen Zeitaufwand für den Arbeitsweg überschreitet. Diese Mehrzeit gilt als Arbeitszeit.

8.6 Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (Art. 69 und 70 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1) müssen die Arbeitszeiten mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden.

8.7 Personen, die im Betrieb Schutzkleidung tragen müssen, erhalten eine pauschale Umkleidezeit von 6 Minuten pro Arbeitstag vergütet.

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 Art. 9.1 proportional zum vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad.

9.3 Überstunden werden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Sollte dieser Ausgleich nach Massgabe des Jahresauszugs ohne Beeinträchtigung des reibungslosen Funktionierens des Unternehmens bis Ende September 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.

10.2 *An Sonntagen gearbeitete Stunden werden nach Massgabe des Arbeitsgesetzes mit einem Zuschlag von 50 % abgegolten.*

10.3 *Des Weiteren wird für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit nach Massgabe des Arbeitsgesetzes eine zusätzliche Zeitkompensation von 10 % gewährt.*

10.4 *Die gesetzlichen Bewilligungspflichten sowie die anwendbaren Bestimmungen hinsichtlich der Zeitkompensation bleiben vorbehalten.*

Art. 11 Feiertage

- 11.1** Die gesetzlichen Feiertage in den verschiedenen Kantonen der Romandie verstehen sich als bezahlte Feiertage, einschliesslich des 1. Augusts.
- 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.
- 11.3** *In Absprache mit dem Personal und mit kantonaler Bewilligung darf das Unternehmen im Rahmen des Arbeitsgesetzes an Feiertagen arbeiten.*

Art. 12 Ferien

- 12.1** Ab dem 1. Januar 2026 beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen pro Kalenderjahr. Die Einführung der zusätzlichen Tage erfolgt progressiv gemäss dem folgenden Schema:
- 2023: 4 Wochen + 2 Tage¹;
 - 2024: 4 Wochen + 3 Tage;
 - 2025: 4 Wochen + 4 Tage;
 - ab 2026: 5 Wochen.

¹2023 wird die Gewährung von Urlaubstagen entsprechend dem Inkrafttreten des neuen Ferienanspruchs berechnet.

Für Jugendliche unter 20 Jahren und Personen ab vollendetem 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch gemäss *GAV 2018–2022* 5 Wochen.

- 12.2** Für Arbeitnehmer ab vollendetem 55. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch ab dem 1. Januar 2026 6 Wochen. Die Einführung der zusätzlichen Tage erfolgt progressiv gemäss dem folgenden Schema:
- 2023: 5 Wochen + 2 Tage¹;
 - 2024: 5 Wochen + 3 Tage;
 - 2025: 5 Wochen + 4 Tage;
 - ab 2026: 6 Wochen.

¹ 2023 wird die Gewährung von Urlaubstagen entsprechend dem Inkrafttreten des neuen Ferienanspruchs berechnet.

- 12.3** Frühere Urlaubsregelungen, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind, bleiben nach dem Grundsatz der erworbenen Rechte anwendbar.
- 12.4** Das Datum der Ferien wird vom Arbeitgeber angesetzt und schriftlich bestätigt, unter Berücksichtigung des Betriebsgangs und der Wünsche und Interessen der Arbeitnehmer. Während der Schulferien hat das Personal mit schulpflichtigen Kindern Priorität.

Art. 13 Entschädigung bei berechtigten Absenzen

13.1 Folgende berechnete Absenzen werden gewährt und bezahlt:

Heirat	2 Tage
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 *Vaterschaftsurlaub*

Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater in jedem Fall Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 10 zu 80 % bezahlten Tagen bzw. 14 Taggeldern, die am Stück oder einzeln bezogen werden können, und die gemäss Erwerbsersatzgesetz (VSE) innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen sind.

13.3 Sonderurlaub gemäss Art. 13.1 wird einzig für das individuell konkrete Ereignis zugestanden; er kann auf keinen Fall verschoben oder zu einem anderen Zeitpunkt bezogen werden.

Art. 14 Absenzen und Feiertage

14.1 Urlaubsgesuche bedürfen der schriftlichen Zustimmung seitens des Arbeitgebers. Ein entsprechendes Gesuchsformular wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Mit Ausnahme von Notfällen müssen Gesuche mindestens 3 Arbeitstage vor Absenzbeginn gestellt werden.

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 Erwerbsersatzgesetz (EOG) auf folgende Prozentsätze des vereinbarten Lohnes:

Rekrutenschule und Beförderungskurse	% des Basislohnes
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 6 Monaten nach Erhalt der letzten Ergänzungszahlung aufzulösen. Art. 324b OR bleibt vorbehalten.

Weitere	% des Basislohnes
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. *Massnahmen zur Unfallverhütung, welche von zuständigen Behörden angeordnet wurden, müssen umgesetzt werden.* Die Mitarbeiter weisen den Arbeitgeber und seine Stellvertreter auf fehlerhaftes Material oder fehlerhafte Installationen 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.
- 16.2** *Sämtliche Arbeiten sind unter Einhaltung der kantonalen und eidgenössischen Sicherheitsbestimmungen auszuführen.*
- 16.3** Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle im Unternehmen geltenden Sicherheitsvorschriften einzuhalten und die zur Verfügung gestellte Ausrüstung zur Unfall- und Krankheitsverhütung zu benützen.

Art. 17 Unfalldeckung

- 17.1** *Die Mitarbeiter sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.*
- 17.2** *Jeder Unfall ist unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden. Der Arbeitgeber trägt für die Ausrichtung verspäteter Versicherungsleistungen keine Verantwortung, wenn die Meldung nicht umgehend erfolgt.*
- 17.3** *Das Unfalltaggeld (Lohnersatz) entspricht den Versicherungsleistungen gemäss UVG.*
- 17.4** *Der Arbeitgeber ist im Rahmen von Art. 324b OR zur Bezahlung der Karenztage verpflichtet, sofern der Arbeitnehmer den Unfall belegt und die Unfallversicherung den Fall anerkannt hat.*
- 17.5** *Die Prämie für Berufsunfälle geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für Nichtberufsunfälle zu Lasten des Arbeitnehmers.*
- 17.6** *Wenn sich die Entschädigung durch einen Unfallversicherer verzögert und es keinen Rechtsstreit zwischen Versichertem und Versicherer gibt, übernimmt der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung zu den üblichen Terminen.*

Art. 18 Taggeld bei Krankheit und Mutterschaft

- 18.1.** Dauert eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit weniger als 15 Tage, werden die ersten beiden Tage nicht bezahlt.

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;
- b) die Versicherungsprämien werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig geteilt; die Prämienhöhe ist den Arbeitnehmern mitzuteilen;
- c) bei Vorbehalten durch die Versicherung ist Art. 324a OR anwendbar;
- d) wenn ein Arbeitgeber eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abschliesst, welche im Fall von Krankheit erst nach maximal 30 Tagen Leistungen erbringt, muss er während

der Aufschubzeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber entrichten und die Sozialleistungen gehen zu Lasten des Unternehmens;

- 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;
- g) die ersten Absenztage, welche nicht bezahlt werden, können nicht mit einem Anrecht auf Ferien verrechnet werden;
- h) *wenn sich die Entschädigung durch einen Unfallversicherer verzögert und es keinen Rechtsstreit zwischen Versichertem und Versicherer gibt, übernimmt der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung zu den üblichen Terminen.*

18.2 Mutterschaftsurlaub

Die Entschädigungen gemäss Erwerbssersatzgesetz (MSE) werden an den Arbeitgeber ausgerichtet. Gemäss Erwerbssersatzgesetz (MSE) beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen zu 80 % des Lohns.

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 Art. 14.2.

Art. 19 Familienzulagen

Die Familienzulagen werden nach Massgabe der geltenden gesetzlichen Bestimmungen durch die Ausgleichskasse ausgerichtet, bei welcher der Arbeitgeber angeschlossen ist.

Art. 20 Berufliche Vorsorge

20.1 *Sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, werden die Mitarbeiter in eine anerkannte Einrichtung der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge gemäss BVG aufgenommen. Die Voraussetzungen für die Aufnahme und die Gewährung von Leistungen richten sich ausschliesslich nach den Reglementen der Vorsorgeeinrichtung.*

20.2 *Die Prämie wird zu 50 % durch den Arbeitgeber und zu 50 % durch den Arbeitnehmer getragen. Der Abzug wird durch den Arbeitgeber vorgenommen.*

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 Versicherungsausweis von der Pensionskasse erhalten.

Art. 21 Arbeitsfrieden

21.1 *Die Vertragsparteien verpflichten sich dem Arbeitsfrieden und werden alles unternehmen, um bei allfälligen Differenzen, egal welcher Art, gemeinsam eine Lösung zu finden. Jede Partei verzichtet auf jegliche Aktion, welche der anderen Partei schaden könnte.*

- 21.2** Während der Laufzeit dieses GAV und seiner Bestimmungen wirken die Arbeitgeber und Arbeitnehmer *nach Massgabe von Art. 357a Abs. 2 OR* darauf hin, nichts zu unternehmen, das den Arbeitsfrieden stören könnte.
- 21.3** *ARENT und die Gewerkschaft Unia werden dafür sorgen, ihre Beziehung zu pflegen. Sie besprechen sich diesbezüglich regelmässig. Zu diesem Zweck müssen die Unterlagen der Gewerkschaft bezüglich des GAV, die den Arbeitnehmern verteilt werden, von der paritätischen Kommission genehmigt werden.*
- 21.4** *ARENT ermutigt die Unternehmen nachdrücklich, bei jeglicher Kommunikation mit den Arbeitnehmern positiv auf die Präsenz der Gewerkschaft zu reagieren. Zu diesem Zweck informiert die Gewerkschaft das Unternehmen vorab über ihre Pläne, mit den Arbeitnehmern zu kommunizieren, und bittet sie um die Erlaubnis, den Betrieb zu betreten.*

Art. 22 Paritätische Kommission

- 22.1** *Die unterzeichnenden Parteien können sich bei Bedarf jederzeit treffen. Um das gegenseitige Verständnis zu fördern und allfällige Probleme zu lösen, suchen die Parteien einen dauerhaften Dialog.*
- 22.2** Die Parteien setzen eine paritätische Kommission ein, *bestehend aus je drei Mitgliedern beider Parteien. Die Parteien ernennen ihre Mitglieder selber.* Diese Kommission prüft sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages.
- 22.3** Die paritätische Kommission kann *auf Antrag einer unterzeichnenden Partei* 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 der vorliegenden Vereinbarung kann mit einer Busse von bis zu Fr. 10 000.– pro Vertragsverletzung geahndet werden, unabhängig von einem allfälligen Schadenersatz. Bei wiederholten oder schweren Verstössen gegen die Bestimmungen dieses Übereinkommens kann der Betrag bis auf Fr. 50 000.– 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 Beiträge zu den Durchführungskosten des GAV

- 23.1** Es wird ein paritätischer Fonds eingerichtet, der die Ausgaben aus der *Einrichtung* und Durchführung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages deckt. Ferner wird er zur *Finanzierung von verschiedenen Tätigkeiten im allgemeinen Interesse* und der beruflichen Weiterbildung und Kontrolle der Unternehmen verwendet.
- 23.2** Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag in Höhe von 0,3 % des UVG-pflichtigen Lohnes. Diesen 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 Höhe von 0,15 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme für die dem *paritätischen Fonds* unterstellten Arbeitnehmer bezahlen. Dieser Beitrag wird auf das Konto des paritätischen Fonds einbezahlt.
- 23.4** *Die Parteien erstellen ein Reglement über die Verwendung der Berufsbeiträge.*

Art. 24 Persönlichkeitsschutz

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter verpflichten sich, ein Arbeitsklima zu schaffen, das die persönliche Integrität jedes Einzelnen respektiert. Das Unternehmen trifft alle notwendigen Vorkehrungen, damit jedes Verhalten gegen dieses Prinzip unterbunden werden kann.

Art. 25 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

25.1 Definition

- 1. Als sexuelle Belästigung gilt jedes aufdringliche Verhalten sexueller Natur oder sonstiges auf das Geschlecht bezogenes Verhalten, das die Würde einer Person am Arbeitsplatz verletzt. Dies beinhaltet insbesondere das Aussprechen von Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwängen oder das Ausüben von Druck jeglicher Art, um von einer Person Vorteile sexueller Natur zu erlangen.*
- 2. Als Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes missbräuchliche und einseitige, sich wiederholende und schwerwiegende Verhalten. Dies beinhaltet insbesondere Verhaltensweisen, Worte, Handlungen, Gesten und Schriftstücke, die die Persönlichkeit, die Würde oder die Gesundheit einer Person angreifen, ihre Anstellung gefährden, darauf ausgerichtet sind, einen beruflichen Vorteil zu erlangen oder das Arbeitsklima offenkundig zu verschlechtern.*
- 3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle zumutbaren und verhältnismässigen Massnahmen zu ergreifen, welche die Erfahrung gebietet, um solche Belästigungen zu verhindern oder zu beenden.*

25.2 Vorgehen bei Problemen mit sexueller Belästigung oder Mobbing

- 1. Das Unternehmen ist bestrebt, innerhalb des Betriebs sexueller Belästigung und Mobbing vorzubeugen oder solche Verhaltensweisen umgehend zu beenden.*
- 2. Die Sekretäre der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften können bei Untätigkeit des Arbeitgebers aufgrund mündlicher oder schriftlicher Ausführungen der Betroffenen die individuellen Klagen prüfen. In Fällen von Belästigung können sie einen fachkundigen Mediator als Schlichter beiziehen.*
- 3. Mangels Einigung können sie die Akte auch der beruflichen paritätischen Kommission unterbreiten.*
- 4. Ansonsten kann sich die Kommission in Fällen von Belästigung auf mündlichen oder schriftlichen Antrag, in welchem die Tatsachen und das Problem dargestellt werden, an eine in Mediation bewanderte Person wenden.*
- 5. Die paritätische Kommission erstellt eine Liste der in Mediation spezialisierten Personen für sexuelle Belästigung und Mobbing; wird eine Schlichtung beschlossen, wird sie einer Person dieser Liste anvertraut.*
- 6. Die Kosten der Schlichtung gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.*
- 7. Der Arbeitgeber ergreift alle erforderlichen Massnahmen, um sicherzustellen, dass eine Person, die dieses Verfahren in Anspruch nimmt, keine Repressalien im Rahmen der vertraglichen Beziehungen erleidet.*

25.3 Rekurs

- 1. Bei den Verfahren nach Art. 25.2 Ziff. 2 und 3 können weder die Gewerkschaften noch die Betroffenen das Verfahren an eine staatliche Schlichtungsstelle weiterziehen.*

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

Art. 26 Hygiene, Sicherheit und Umweltschutz

26.1 *Das Unternehmen und die Mitarbeiter schenken den Bereichen der Hygiene, der Sicherheit und des Umweltschutzes besondere Aufmerksamkeit.*

26.2 Schutzausrüstung

Gemäss Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) obliegt die Bereitstellung und Pflege der Schutzausrüstung (Arbeitskleidung, Schuhe, Kopfbedeckung usw.) dem Arbeitgeber.

26.3 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Mutterschutzverordnung zum Schutz der Gesundheit von schwangeren Frauen eingehalten wird. Insbesondere passt der Arbeitgeber die Höhe der zu tragenden und zu bewegenden Lasten an, schränkt die Zeit ein, die stehend oder unter hohen Temperaturen gearbeitet wird, und weist der Person einen Arbeitsplatz zu, an dem sie das Tempo selbst bestimmen kann. Gemäss anderen Bestimmungen (ArGV 1, OR) gewährt der Arbeitgeber zusätzliche Pausen, die für die Erholung oder das Stillen benötigt werden.

Das Unternehmen lässt die spezifischen Risiken im Zusammenhang mit der Schwangerschaft gemäss ArGV 1 analysieren.

26.4 Exposition gegenüber Gefahrstoffen

Im Falle der Exposition gegenüber Gefahrstoffen garantiert der Arbeitgeber die Sicherheit der Arbeitnehmer durch angemessene Massnahmen. Insbesondere stellt er die Kontrolle der Einrichtungen und die Ausbildung sowie die Information der Arbeitnehmer sicher, die mit diesen Stoffen in Kontakt gelangen.

Art. 27 Weitere Bestimmungen

Ergänzend gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes.

Art. 28 Dauer des GAV

28.1 *Dieser Zusatz zum GAV tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 2026.*

28.2 *Nach diesem Zeitraum und in Ermangelung einer Kündigung durch eine der Parteien wird die Vereinbarung stillschweigend um ein weiteres Jahr und dann von Jahr zu Jahr verlängert. Sie kann auf ihren Ablauf durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von sechs Monaten jeweils auf Jahresende gekündigt werden.*

28.3 *Bei Kündigung durch eine oder beide der Parteien bleibt die Vereinbarung in Kraft, solange die Verhandlungsgespräche andauern.*

Paudex, le 4 octobre 2022

ARENT – Association romande du nettoyage des textiles



Paul Schwendimann
Président



François Haenni
Vice-président

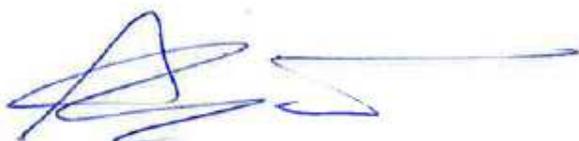
UNIA – Le Syndicat



Vania Alleva
Présidente



Yves Defferrard
Comité directeur
Responsable de l'industrie



Arnaud Bouverat
Secrétaire régional
Unia Vaud



Yolande Peisl-Gaillet
Secrétaire régionale
Unia Fribourg



Blaise Carron
Secrétaire régional
Unia Valais



Anna Gabriel Sabate
Secrétaire régionale
Unia Genève



Rébecca Lena
Secrétaire régionale
Unia Transjurane



Silvia Locatelli
Secrétaire régionale
Unia Neuchâtel

**Anhang 1 Tabellen der Mindestlöhne – Zusatz zum GAV 2013
Zeitraum 2024¹⁻²**

Lohnklasse	Funktion	Inkraftsetzung	Monatlicher Brutto-Mindestlohn	Brutto-Mindestlohn pro Stunde
Lohnklasse 1	Ungelernte Mitarbeiter (*)	01.01.2024	3600	185 Stunden monatlich 19.46
Lohnklasse 2	Angelernte Mitarbeiter	01.01.2024	3745	20.25
Lohnklasse 3	Teamleiter, Geschäftsführer einer Reinigung	01.01.2024	3870	20.92
Lohnklasse 4	Fachkräfte	01.01.2024	4020	21.73
Lohnklasse 5	Fahrer leichter Motorwagen	01.01.2024	4287.50	23.18
Lohnklasse 6	Lkw-Fahrer	01.01.2024	4897	26.47
Lohnklasse 7	Angestellte im technischen Dienst	01.01.2024	4897	26.47
Lohnklasse 8	In der Verwaltung tätige Angestellte ohne besondere Verantwortung (*). Siehe Ausnahme Artikel 5.1.2 befristete Arbeitsverträge die weniger als 3 Monate dauern.	01.01.2024	Gemäss individuellem Arbeitsvertrag	

¹Die im Kanton Genf vorgesehenen Mindestlöhne gelten, sofern diese höher sind als der vorgesehene Mindestlohn der «Loi sur l'inspection et les relations du travail» - LIRT.

²Die im Kanton Neuenburg vorgesehenen Mindestlöhne gelten, sofern diese höher sind als der vorgesehene Mindestlohn der « Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage» (LEmpl).

Effektiver Lohn 2024 : ein Betrag von CHF 65.—wird monatlich auf die effektiven Löhne per 01.01.2024 gewährt.

CPPR-NT - Paudex, le 6 décembre 2023