

GESAMTARBEITSVERTRAG REINIGUNG VON TEXTILIEN IN DER ROMANDIE

abgeschlossen zwischen

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

ARENT

und der Gewerkschaft Unia, nachfolgend

Unia

Bemerkung:

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

Erster Artikel - 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 für alle Arbeitnehmer und Lernenden, welche in den nachfolgend definierten Berufsgruppen (Art. 4) und den im Absatz 1 genannten Unternehmen arbeiten, unabhängig von der Zahlungsweise des Gehalts. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind die Direktionsmitglieder.
- 2.3** Die Vertragsparteien verpflichten sich darauf hinzuwirken, den Geltungsbereich so rasch als 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 2 Jahren 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, welche 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, aufdem 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 Temporärpersonal

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

Art. 5 Löhne

- 5.1** 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).
- 5.2** Die Mindest-Reallöhne werden jedes Jahr neu ausgehandelt, bezogen auf die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise am 31. Oktober des Vorjahres.
- 5.3** Angesichts der allgemeinen Erhöhung der Lebenshaltungskosten, insbesondere wegen der Erhöhung der Kosten für die Krankenkasse, werden die Reallöhne progressiv bis 2022 (siehe Übergangsbestimmungen) um CHF 50.-/Monat, 12 Mal pro Jahr erhöht. Diese Erhöhung der Reallöhne wird für die zu einem Arbeitspensum von 50% oder weniger der ordentlichen Stundenanzahl im Unternehmen angestellten Arbeitnehmer um die Hälfte gekürzt.

Übergangsbestimmungen :

Die progressive Erhöhung wird transitorisch wie folgt eingeführt:

- Per 1. Januar 2019 wird ein Betrag von CHF 15.- pro Monat eingeführt.
- Per 1. Januar 2020 wird dem ersten Betrag ein weiterer Betrag von CHF 10.- pro Monat hinzugefügt.

- Per 1. Januar 2021 wird den zwei ersten Beträgen ein weiterer Betrag von CHF 10.- pro Monat hinzugefügt.

Ein weiterer Betrag von CHF 15.- wird den drei ersten per 1. Januar 2022 hinzugefügt.

Die Parteien einigen sich darauf, dass die kumulierten Beträge der Gehaltserhöhungen im Zusammenhang mit der allgemeinen Erhöhung der Lebenshaltungskosten, insbesondere der Kosten für die Krankenkasse (Art. 5.3), von möglichen ausgehandelten Lohnerhöhungen gemäss Art 5.2. während der Vereinbarungsperiode abgezogen werden.

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** Beim 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.*

Art. 8 **Arbeitszeit und Pausen**

- 8.1** Die jährliche Arbeitszeit beträgt 2'220 Stunden (durchschnittlich 42,5 Stunden pro Woche).
- 8.2** Für das Personal der Kategorien 1 bis 4 (Art 4.1), wird eine bezahlte 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.

Art. 9 Überstunden

- 9.1** Für Vollzeitbeschäftigte gilt jede vom Vorgesetzten angeordnete und/oder akzeptierte Arbeitsstunde als Überstunde, welche die 2'220 Arbeitsstunden pro Jahr übersteigt.
- 9.2** Für Teilzeitbeschäftigte gilt Artikel 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 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.
- 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 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 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.
- 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** *Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen pro Kalenderjahr.*
- 12.2** Der Ferienanspruch beträgt für Jugendliche unter 20 Jahren und Personen ab vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen.
- 12.3.** Ab 10 Jahren Betriebstreue wird der Ferienanspruch des Arbeitnehmers um einen Tag erhöht und nach 15 Jahren Betriebstreue um einen weiteren Tag.

Unter Betriebstreue versteht man die kumulierte Betriebstreue in einem oder mehreren Unternehmen, welche vorliegendem GAV für Reinigung von Textilien in den Kantonen GE, VD, VS, FR, NE und JU unterstehen.

Übergangsbestimmungen:

Die Einführung dieser weiteren Tage erfolgt progressiv gemäss dem folgenden Schema:

- 1 weiterer Tag wird am dem 1. Januar 2018 für alle Angestellten hinzugefügt, welche seit 15 Jahren oder länger im Betrieb sind und
- 1 weiterer Tag wird ab dem 1. Januar 2019 für alle Arbeitnehmer eingeführt welche seit 10 Jahren oder mehr im Betrieb sind.

- 12.4** Das Datum der Ferien wird vom Arbeitgeber angesetzt und schriftlich bestätigt, unter Berücksichtigung des Betriebsgangs und den Wünschen und Interessen der Arbeitnehmer. Während der Schulferien ist das Personal mit schulpflichtigen Kindern prioritär.

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 geniesst der Vater einen Vaterschaftsurlaub von drei Tagen, welche hintereinander oder nicht, innerhalb von 15 Tagen nach der Geburt des Kindes genommen werden können.

- 13.3** Die obgenannten Absenzen werden einzig für das individuell konkrete Ereignis zugestanden; sie können auf keinen Fall verschoben oder zu einem anderen Zeitpunkt bezogen werden.

Art. 14 Absenzen und Feiertage

- 14.1** *Urlaubsbezüge bedürfen der vorgängigen schriftlichen Zustimmung seitens des Arbeitgebers. Ein entsprechendes Gesuchsformular wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Gesuche müssen 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 EOG auf folgende Prozentsätze des vereinbarten Lohnes:

| Rekrutenschule und Beförderungskurse | % des Basislohns |
|--|------------------|
| 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 Basislohns |
|---|------------------|
| 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 benutzen.

Art. 17 Unfallddeckung

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.

Art. 18 Taggeld bei Krankheit und Mutterschaft

18.1 Die ersten zwei Tage der Abwesenheit im Falle von Krankheit werden 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 ab;
- 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 Aufschubszeit 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.

18.2 Mutterschaftsurlaub:

Die Entschädigungen gemäss EOG werden an den Arbeitgeber ausgerichtet.

Der Mutterschaftsurlaub dauert 14 Wochen. Die Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis seit mehr als 270 Tagen andauert haben Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

18.3 Mitteilung an den Arbeitgeber, Arbeitsunfähigkeitszeugnis:

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer ab dem 3. Tag seiner Abwesenheit ein Arzteugnis beibringen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen von Artikel 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 jedwelche 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. 357 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. Dazu vereinbaren das Unternehmen und der betroffene Gewerkschaftssekretär die Zugangsmodalitäten zum Unternehmen.*

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. 5'000.-- 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. 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 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 SUVA-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 SUVA-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

25.1 Definition

1. Sexuelle Belästigung ist ein aufgrund des Geschlechts diskriminierendes Verhalten.
2. Als diskriminierend gilt jedes Verhalten sexueller Natur oder sonstiges auf das Geschlecht bezogene Verhalten, welches geeignet ist, die Würde einer Person am Arbeitsplatz herabzusetzen. Dies kann insbesondere erfolgen durch das Aussprechen von Drohungen, in Aussicht stellen von Vorteilen, Auferlegen von Zwängen oder Ausüben von Druck jeglicher Art, um von einer Person Vorteile sexueller Natur zu erlangen.

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

1. Das Unternehmen ist bestrebt innerhalb des Betriebs, Verhaltensweisen sexueller Belästigung vorzubeugen oder 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 sexueller Belästigung können sie einen fachkundigen Mediator als Schlichter beiziehen.*
3. Mangels Einigung können sie bei sexueller Belästigung die Akte auch der beruflichen paritätischen Kommission unterbreiten.
4. *Ansonsten*, kann sich die Kommission in Fällen von sexueller 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; wird eine Schlichtung beschlossen, wird sie einer Person dieser Liste anvertraut.
6. Die Kosten der Schlichtung gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.

25.2 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 Umweltschutz*

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

Art. 27 *Weitere Bestimmungen*

Ergänzend gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes

Art. 28 *Dauer des GAV*

28.1 *Die vorliegende Vereinbarung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Sie wird für vier Jahre abgeschlossen und endet am 31. Dezember 2021.*

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, 11. Oktober 2017

ARENT – Vereinigung der Textilreinigungsunternehmen in der Romandie

*Paul Schwendimann
Präsident*

*Laurent Bregnard
Mitglied des Vorstandes*

*Gianni Di Marco
Sekretär*

UNIA – Die Gewerkschaft

*Vania Alleva
Präsidentin*

*Corrado Pardini
Leitungsausschuss
Verantwortlicher für die Industrie*

*Yves Deferrard
Regionaler Co-Sekretär
Region Waadt*

*Armand Jaquier
Regionalsekretär
Region Freiburg*

*Jeanny Morard
Regionalsekretär
Region Wallis*

*Alessandro Pelizzari
Regionalsekretär
Region Genf*

*Pierluigi Fedele
Regionalsekretär
Region jenseits des Jura*

*Catherine Laubscher
Regionalsekretärin
Region Neuenburg*