

# GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS

für die Westschweiz

*zwischen*

**F**édération  
**R**omande  
des **E**ntrepreneurs  
en **N**ettoyage



*und*



Le Syndicat.  
Die Gewerkschaft.  
Il Sindacato.



*2009 - 2012*

## INZHALTSVERZEICHNIS

<i>Artikel</i>		<i>Seite</i>
1.	<i>Ziel</i>	3
2.	<i>Geltungsbereich</i>	3
3.	<i>Einzelarbeitsvertrag</i>	4
4.	<i>Berufskategorien</i>	4
5.	<i>Löhne</i>	5
6.	<i>Dreizehnter Monatslohn</i>	5
7.	<i>Arbeitszeit</i>	5
8.	<i>Arbeitszeiten</i>	6
9.	<i>Überzeit</i>	6
10.	<i>Nacht- und Sonntagsarbeit</i>	6
11.	<i>Pikettdienst</i>	7
12.	<i>Feiertage</i>	7
13.	<i>Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit</i>	8
14.	<i>Entschädigung für den Militärdienst, Zivildienst und den Zivilschutz in der Schweiz</i>	8
15.	<i>Unfallverhütung</i>	9
16.	<i>Deckung bei Unfällen</i>	9
17.	<i>Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft</i>	9
18.	<i>Verschiedene Entschädigungen</i>	10
19.	<i>Weiterbildungsurlaub</i>	11
20.	<i>Ferien</i>	11
21.	<i>Berufliche Vorsorge</i>	12
22.	<i>Probezeit und Kündigungsfrist</i>	12
23.	<i>Schutz vor Kündigung zur Unzeit</i>	12
24.	<i>Verbot der Schwarzarbeit</i>	12
25.	<i>Arbeitsfrieden</i>	13
26.	<i>Paritätische Kommissionen</i>	13
27.	<i>Schiedsgericht</i>	14
28.	<i>Berufsbeitrag</i>	15
29.	<i>Dauer des GAV</i>	15
30.	<i>Sonstige Bestimmungen</i>	16
31.	<i>Soziale Errungenschaften</i>	16
32.	<i>Massgebende Sprachversion</i>	16
Anhang 1	<i>Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung</i>	18
Anhang 2	<i>Mindestlohn-Tarifgruppen</i>	20
Anhang 3	<i>Feiertage</i>	22

# **GESAMTARBEITSVERTRAG DES REINIGUNGSSEKTORS**

**für die Westschweiz**

*zwischen*

*FREN (Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage)*

*AVEN (Association Valaisanne des Entrepreneurs en nettoyage)*

*und*

*UNIA, die Gewerkschaft*

*SYNA, interprofessionelle Gewerkschaft*

*2009 - 2012*

***Um die Lektüre zu erleichtern, werden die nachstehend benutzten Begriffe sowohl in weiblicher als auch männlicher Bedeutung verwendet.***

## **1. Zweck**

*Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend : GAV) hat den Zweck, die Zusammenarbeit zwischen den unterzeichnenden Parteien zu fördern und die wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien zu regeln.*

## **2. Geltungsbereich**

*1. Der GAV gilt für Unternehmen, die in den Kantonen Waadt, Freiburg, Neuenburg, Wallis, Jura und Bern (in den Bezirken Courtelary, La Neuveville und Moutier) tätig sind - unabhängig von ihrem Geschäftssitz - und die haupt- oder nebenberuflich in den Bereichen der Reinigung, der Sauberkeit der Hygiene und der Desinfektion sowie Nebendienste im Zusammenhang mit der Benutzung und der Wartung von allen Raumtypen, Gebäuden, Einrichtungen und Ausstattungen oder Verkehrsmitteln anbieten.*

*Zu diesen Leistungen gehören namentlich, und diese Liste ist nicht abschliessend:*

- Die Reinigung oder die Säuberung nach einer Katastrophe oder einem Brand*
- Der Gebäudeunterhalt und die Wohnungsreinigung in Regie*
- Durch Reinigungsunternehmen ausgeführte Abwartsarbeiten*

2. *Der GAV gilt für alle Arbeitnehmer der Branche, inklusive die Lehrlinge, die in den in Absatz 1 erwähnten Unternehmen im Bereich der Sauberkeit und Hygiene und der Desinfektion sowie den damit verbundenen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Benutzung und dem Unterhalt von Räumlichkeiten aller Art beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf die Art ihrer Entlohnung. Ausgenommen sind das administrative Personal und das Kaderfachpersonal.*

*Der Arbeitgeber ist gehalten, den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag auf alle zu seinem Geltungsbereich gehörenden Arbeitnehmer anzuwenden. Mit der Unterzeichnung seines Einzelarbeitsvertrages unterstellt sich jeder Arbeitnehmer dem GAV im Sinne von Art. 356b OR.*

3. *Die Vertragsparteien verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Geltungsbereiches (bindende Wirkung) binnen kürzester Frist erfolgt. Unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden GAV wird bei den Behörden ein entsprechendes Gesuch eingereicht werden.*

### **3. Einzelarbeitsvertrag**

1. Bei der Anstellung unterzeichnen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag, in dem namentlich aufgeführt sind: das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Berufskategorie, die durchschnittliche normale wöchentliche Arbeitszeit (auf den Monat umgerechnet), die Arbeitszeiten und der Lohn. Die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages stellen den Unternehmen ein Musterformular zur Verfügung.
2. *Der Einzelarbeitsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der vorliegende GAV, von dem der Arbeitnehmer ein Exemplar erhält, als integrierender Bestandteil dazu gehört.*
3. Es wird nur ein einziger Arbeitsvertrag erstellt, auch für Arbeitnehmer, die an verschiedenen Arbeitsorten beschäftigt sind.
4. Für den Ersatz eines abwesenden Arbeitnehmers der Kategorien I bis VI wird ein befristeter Arbeitsvertrag erstellt. Der Stundenlohn wird bestimmt durch die Kategorie des ersetzten Arbeitnehmers.
5. Die Vertragsdauer im Sinn von Ziffer 3.4 oben kann drei Monate nicht übersteigen. Wird eine Person im Mutterschaftsurlaub ersetzt, kann die Maximale Dauer 14 Wochen betragen.

### **4. Berufskategorien**

#### Betriebspersonal

- I Teamchef
- II Qualifizierte Personen im Besitz eines eidgenössischen Fähigkeitsausweises für Betriebsagenten
- III Qualifizierte Personen im Besitz eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Branche oder eines Patents der Branche oder die als gleichwertig erachtete Kurse erfolgreich besucht haben.
- IV Unqualifiziertes Personal, das 4 Jahre Berufserfahrung mitbringt.
- V Personal ohne Qualifikation bei der Anstellung.

#### Personal, das leichte Unterhaltsarbeiten ausführt

VI Personal, das aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einer Arbeitszeit, die 20 Wochenstunden (ab 1. Januar 2012 : 18 Wochenstunden) nicht überschreitet, eingestellt wurde.

#### Übertrittsbedingung von der Kategorie VI zur Kategorie IV

Der Arbeitnehmer, der für leichte Unterhaltsarbeiten beschäftigt wird und der aufgrund seiner 4 Jahre Berufserfahrung und einer Änderung seiner wöchentlichen Arbeitszeit Anspruch auf einen Übertritt in die Kategorie IV hat, muss eine Übergangsarbeitsperiode von 20 Monaten in der Kategorie V durchlaufen.

### **5. Löhne**

1. Die Löhne werden gemäss einer dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beigelegten Tabelle der Lohntarifgruppen (Anhang 2) festgesetzt. *Die Lohn-tabelle wird jährlich von den vertragsschliessenden Parteien überprüft, unter der Bedingung, dass die Inflationsrate jährlich 2,5% übersteigt. Als massgebender Konsumentenpreisindex (Publikation BFS) gilt derjenige am 31. August des entsprechenden Kalenderjahres*
2. Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Lohnabrechnung.

### **6. Dreizehnter Monatslohn**

1. Ein 13. Monatslohn wird jedem Arbeitnehmer der Kategorien I, II, III, IV und V pro rata temporis überwiesen, sofern der Arbeitnehmer seit mindestens drei Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Nach drei Monaten ist er für die gesamte Arbeitsperiode zu entrichten.
2. Der auf der Basis des jährlichen Bruttolohns, ohne Überstunden, berechnete 13. Monatslohn wird spätestens mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet. Er wird auf der entsprechenden Lohnabrechnung deutlich aufgeführt.

### **7. Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 43 Stunden.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers wird in seinem Einzelarbeitsvertrag festgesetzt.
3. Wenn der Arbeitgeber eine Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorschlägt, tritt diese nach Ablauf einer Frist, die der Kündigungsfrist gemäss Artikel 22 weiter unten entspricht, ab Bekanntgabe des Vorschlags in Kraft. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages ist binnen nützlicher Frist anzupassen. Bei Ablehnung der Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber den Vertrag auflösen, unter Einhaltung der in Art. 21 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Kündigungsfrist. Diese Kündigungsfrist beginnt bei Bekanntgabe der Kündigung.

4. Falls ein Teilzeitarbeitnehmer während mehr als 4 Monaten regelmässig eine höhere Stundenzahl leistet, als in seinem Vertrag ursprünglich vorgesehen, hat der Arbeitgeber den erwähnten Vertrag binnen kürzester Frist abzuändern.

## **8. Arbeitszeiten**

1. Die Arbeitszeiten werden im Einzelarbeitsvertrag festgesetzt. Wenn diese Arbeitszeiten von den Kunden nicht strikt vorgegeben sind, kann der Arbeitnehmer von der vertraglichen Festlegung eines Zeitraums von plus oder 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.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf fünf Tage. Sie kann auch auf fünfeinhalb Tage verteilt werden. In diesem Fall müssen die Arbeitgeber, die über die Schwelle der Kategorie VI beschäftigt sind, zwei ganze Ruhetage erhalten und dies mindestens einmal pro Monat während des Wochenendes.
3. *Der Arbeitsstundenplan muss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit entsprechen, insbesondere was die Nachtarbeit, die Sonntagsarbeit, die Frauenarbeit und die Arbeit junger Arbeitnehmer betrifft.*

## **9. Überzeit**

1. Für den vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer gilt als Überzeit jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die 43. Wochenstunde hinaus geleistet wurde.
2. Für Arbeitnehmer der Kategorie VI gilt als Überstunde jede Stunde, die vom Vorgesetzten angeordnet und/oder zugelassen und über die 20. Wochenstunde bzw. über die 18. Wochenstunde ab dem 1. Januar 2012 hinaus geleistet wurde.
3. Die Überstunden werden monatlich abgerechnet und in der Lohnabrechnung aufgeführt. Eine zusammenfassende Abrechnung wird am 31. Dezember des entsprechenden Kalenderjahres erstellt.
4. Die Überstunden werden während des Jahres, aber spätestens bis am 31. März des folgenden Kalenderjahres, durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.
5. Die Überstunden, die nicht innerhalb der in Ziffer 9.4 festgelegten Fristen durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert wurden, werden nach Ablauf dieser Fristen mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.
6. *Für jede Überstunde, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinaus geleistet wurde, gelten zusätzlich die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit.*

## **10. Nacht- und Sonntagsarbeit**

1. *Der Begriff der Nachtarbeit entspricht derjenigen des Bundesgesetzes über die Arbeit.*

2. Auf nachts oder am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden ist gemäss Bundesgesetz über die Arbeit ein Zuschlag von 15% für Nachtarbeit und von 50% für Sonntagsarbeit zu entrichten.
3. Darüber hinaus ist die vom Arbeitsgesetz vorgesehene zusätzliche Kompensation von 10% der Zeit für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit anwendbar.
4. Bei Nachtarbeit am Sonntag sind die in Absatz 2 vorgesehenen Zuschläge nicht kumulierbar. In diesem Falle gilt der Zuschlag von 50%.
5. Vorbehalten bleiben die vom Gesetz vorgesehenen Bewilligungen und Bestimmungen über den zeitlichen Ausgleich.

## **11. Pikettdienst**

1. Pikettdienst ist nicht erlaubt.
2. Pikettdienst ist ausnahmsweise zulässig für besondere Anlässe. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer für die Bereitschaftszeit neben der normalen Arbeit 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.

## **12. Feiertage**

1. Arbeitnehmer der Kategorien I bis VI haben Anspruch auf die Entschädigung (in der Höhe des tatsächlich ausgefallenen Lohnes) von 9 arbeitsfreien Feiertagen, sofern sie einem Tag entsprechen, an dem normalerweise gearbeitet wird.
2. Arbeitnehmern, die das ganze Kalenderjahr beschäftigt sind, kann der Arbeitgeber die Feiertage mit 3,75% des AHV-Lohnes entschädigen.
3. Bei nicht gerechtfertigter Abwesenheit am Arbeitstag davor oder danach, verschwindet dieser Anspruch auf den Feiertag. Als nicht gerechtfertigte Abwesenheit gelten: nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber bewilligte oder durch ein Arztzeugnis belegte Abwesenheiten.
4. Die Liste der Feiertage wird kantonale festgesetzt und ist in Anhang 3 aufgeführt, der integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.
5. 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.
6. Die an einem Feiertag geleistete Arbeit gibt nicht Anspruch auf einen Zuschlag, sondern auf bezahlte Freizeit von gleicher Dauer, die innerhalb von vier Wochen zu gewähren ist. Nach Ablauf dieser Frist kommen die Bestimmungen von Artikel 10 über die Nacht- oder Sonntagsarbeit zur Anwendung. Die an einem Feiertag geleisteten Überstunden geben nicht Anspruch auf einen Lohnzuschlag, da sie durch Freizeit von gleicher Dauer abgegolten werden.

### 13. Entschädigungen bei begründeter Abwesenheit

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
Geburt oder Adoption, nach einem Dienstjahr ein zusätzlicher Tag, also insgesamt:	2 Tage
Militärinspektion:	1 Tag
Umzug, maximal ein Mal im Jahr	1 Tag

Krankheit eines Kindes und bei Vorlage eines Arztzeugnisses, maximal: 3 Tage.  
Diese Tage können nicht unabhängig vom Anlass, der sie begründet, bezogen werden.

Die gestützt auf das Familienrecht gewährten Entschädigungen sind analog für die eingetragene Partnerschaft und das Konkubinat anwendbar.

### 14. Entschädigung für den Militärdienst, Zivildienst und den Zivilschutz in der Schweiz

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 nachstehende, als Prozentanteile berechnete Entschädigungen:

	<b>Unverheiratete ohne Unterhaltspflichten</b>	<b>Verheiratete oder Unverheiratete mit Unterhaltspflichten</b>
Rekruten- und Kaderschule	50%	80%
Weitere Leistungen bei Militärdienst :		
▪ bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100%	100%
▪ mehr als 4 Wochen und bis zu 21 Wochen pro Kalenderjahr	80%	80%

## **15. Unfallverhütung**

- 1. Die Unternehmen treffen alle notwendigen Massnahmen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es gelten die von den zuständigen Behörden angeordneten Präventionsmassnahmen. Die Arbeitnehmer melden dem Arbeitgeber und seinen Vertretern Materialmängel oder Installationsfehler, die sie bemerken sollten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wundversorgungsmaterial in unmittelbarer Nähe und in ausreichender Menge zur Verfügung zu halten und bei Arbeiten, die ein Unfallrisiko beinhalten, das notwendige Sicherheitsmaterial bereitzustellen.*
- 2. Jede Arbeit ist unter Einhaltung der kantonalen und eidgenössischen Sicherheitsvorschriften auszuführen.*

## **16. Deckung bei Unfällen**

- 1. Die Arbeitnehmer sind gegen berufliche und nicht berufliche Unfallrisiken gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) versichert.*
- 2. Jeder Unfall ist unverzüglich der Direktion des Unternehmens oder seinen Vertretern zu melden, spätestens am folgenden Tag. Bei Verletzung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber nicht haftbar für Verspätungen bei der Vergütung der Entschädigung.*
- 3. Der Ausgleich des Lohnausfalls entspricht den vom UVG vorgesehenen Leistungen.*
- 4. Der Arbeitgeber übernimmt die Zahlung der Karenztage gemäss Artikel 324b OR, sofern der Arbeitnehmer die notwendigen Belege beigebracht hat und die Unfallversicherung ihre Einwilligung zum Fall gegeben hat.*
- 5. Die Prämie, die Nichtberufsunfälle deckt, geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Nur Arbeitnehmer, die mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, sind gegen Nichtberufsunfälle versichert.*

## **17. Deckung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft**

### **A) Entschädigung im Krankheitsfall :**

- 1. Der Arbeitgeber garantiert den Arbeitnehmern der Kategorien I bis VI während der Dauer des Arbeitsvertrages eine Entschädigung für den krankheitsbedingten Erwerbsausfall. Zu diesem Zweck schliesst der Arbeitgeber eine Krankheitserwerbsausfallversicherung ab.*
- 2. Die Versicherungsentschädigung beläuft sich auf 80% des tatsächlichen Bruttolohnes.*
- 3. Sie wird vom 3. Tag an während der Dauer des Arbeitsvertrages, maximal aber während 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versicherungsleistung maximal auf den 31. Tag zu verschieben.*

4. *Wenn der Fall nicht versichert ist (Vorbehalte, Rückfälle früherer Krankheiten u.s.w.), hat der Arbeitgeber die Leistungen gemäss der Skala von Bern zu erbringen.*

B) *Mutterschaftsurlaub :*

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

C) *Information des Arbeitgebers, Arztzeugnis, Zahlung :*

1. Bei Krankheit ist der Arbeitnehmer gehalten, seinen Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Spätestens am 3. Abwesenheitstag hat er ihm ein Zeugnis abzugeben, das seine Arbeitsunfähigkeit belegt. Der Arbeitgeber kann ein solches Zeugnis auch schon vom 1. Abwesenheitstag an verlangen.
2. Der Arbeitgeber erstellt die Krankheitserklärung und schickt sie bei Eingang des Arztzeugnisses an die Versicherung. Wenn die Versicherungsleistungen nicht direkt an den Arbeitnehmer geschickt werden, schießt der Arbeitgeber die Erwerbsausfallentschädigungen der Versicherung vor. Beim Abschluss des Falles wird eine Abrechnung erstellt. Der Arbeitnehmer hat mindestens alle dreissig Tage ein Arztzeugnis abzugeben.

D) *Allgemeine Bestimmungen :*

1. Die Prämienzahlung ist zumindest paritätisch (50% Arbeitgeber – 50% Arbeitnehmer). *Durch Zahlung von 50% der Prämie entledigt sich der Arbeitgeber jeder weiteren Verpflichtung gemäss Artikel 324, Absatz 4 OR.*
2. Ein Exemplar der allgemeinen Versicherungsbedingungen wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin ausgehändigt.

## **18. Verschiedene Entschädigungen**

A) *Transport*

Das Unternehmen zahlt Arbeitnehmern, die nicht vom Unternehmen gefahren werden und nicht den ganzen Tag an einem Ort arbeiten, eine Entschädigung, welche die Fahrkosten mit den öffentlichen Mitteln deckt. Zudem zählt die Fahrzeit zwischen zwei Kunden, mit Ausnahme der Mittagspause und der vom Unternehmen üblicherweise gewährten Pausen als Arbeitszeit. Die Fahrzeit vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gehört nicht zur Arbeitszeit.

Arbeitnehmer, die ausnahmsweise ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes arbeiten müssen und nicht vom Unternehmen gefahren werden, erhalten vom Unternehmen eine Entschädigung, die den effektiven Beförderungskosten entspricht, mindestens aber dem Preis der SBB-Fahrkarte 2. Klasse vom Bahnhof aus, der ihrem üblichen Arbeitsort am nächsten liegt.

## B) Mittagsmahlzeit

Wenn der Arbeitsort häufig wechselt oder der Arbeitnehmer ausserhalb seines üblichen Arbeitsortes eingesetzt wird und das Mittagessen nicht zu Hause einnehmen kann, richtet das Unternehmen einen Verpflegungsbeitrag in nachstehender Höhe aus :

- Fr. 16.00 im Jahr 2009
- Fr. 16.50 im Jahr 2010
- Fr. 17.00 im Jahr 2012

## 19. Weiterbildungsurlaub

Jeder Arbeitnehmer kann einen Tag Weiterbildungsurlaub pro Kalenderjahr beanspruchen. Dies kann namentlich im „Maison romande de la propreté (MRP)“ erfolgen.

Das Personal der Kategorie VI erhält eine Pauschalentschädigung von Fr. 100.- für einen Weiterbildungstag.

Die Kurskosten, die Reisekosten (SBB-Billett 2. Klasse) sowie die Pauschalentschädigung werden den Arbeitnehmern nach Vorlegen der Kursbestätigung und der entsprechenden Quittungen innert drei Monaten durch den Bildungsfonds des GAV der Westschweiz ausbezahlt.

## 20. Ferien

1. *Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen im Jahr..* Vom sechsten Dienstjahr an beträgt er vier Wochen und einen Tag. Für Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr vollendet haben und seit mindestens fünf Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, beträgt er 4 Wochen und 2 Tage.
2. *Für junge Leute unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen im Jahr.*
3. Der Ferienzeitpunkt ist vom Arbeitgeber spätestens am 31. März festzusetzen, unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers. Für Arbeitnehmer, die nach diesem Termin im Laufe des Jahres angestellt werden, wird der Ferienzeitpunkt im ersten Anstellungsmonat festgesetzt
4. Die Ferienentschädigung erfolgt am Ende der Zahlungsperiode, während der sie bezogen wurden.
5. Der Lohnanteil, der sich auf die Ferien bezieht, beträgt 8,33% des AHV-Lohnes. Vom sechsten Dienstjahr an entspricht er 8,79 %, beziehungsweise 9,25% für Arbeitnehmer, die Anspruch auf 4 Wochen und 2 Tage haben. Bei Arbeitnehmern, die Anspruch auf 5 Wochen haben, entspricht er 10,64 %.

## **21. Berufliche Vorsorge**

- 1. 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.*
- 2. Die Prämienbeiträge werden je zur Hälfte entrichtet (50% zu Lasten des Arbeitgebers, 50% zu Lasten des Arbeitnehmers, ungeachtet des Alters). Ihre Erhebung ist Sache des Arbeitgebers.*
- 3. 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.*
- 4. Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seine Arbeitnehmer jedes Jahr von der Vorsorgekasse eine individuelle BVG-Abrechnung erhalten.*

## **22. Probezeit und Kündigungsfrist**

- 1. Die Probezeit beträgt drei Monate.*
- 2. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 7 Tage auf das Ende eines Tages; nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr ein 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.*
- 3. Für Arbeitnehmer der Kategorie VI beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit zwei Tage netto; nach der Probezeit und im ersten Dienstjahr jeweils fünf Tage netto; ab dem zweiten Dienstjahr jeweils ein Monat auf das Ende eines Monats; vom fünften Dienstjahr an zwei Monate auf das Ende eines Monats.*
- 4. 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 Monatslohnes entspricht; ferner hat er Anspruch auf Abgeltung des weiteren Schadens.*
- 5. Für Aushilfskräfte beträgt die Kündigungsfrist in jedem Fall zwei Arbeitstage auf das Ende eines Tages.*

## **23. Schutz vor Kündigung zur Unzeit**

Nach der Probezeit kann der Arbeitnehmer während 90 Tagen nicht entlassen werden, wenn er ein Taggeld der Kranken- oder Unfallversicherung bezieht.

Nach zwei Jahren Arbeit im Unternehmen, kann der Arbeitnehmer nicht entlassen werden, solange er Taggelder der Krankenversicherung (maximal 360 Tage) oder der Unfallversicherung (maximal 720 Tage) erhält.

## **24. Verbot der Schwarzarbeit**

- 1. Über die in Art. 7.1. des GAV festgelegte Arbeitszeit hinaus ist es den Arbeitnehmern insoweit untersagt, Arbeiten für Rechnung von Dritten, entgeltlich oder*

unentgeltlich, während der Freizeit und den Ferien auszuüben, als sie die legitimen Interessen des Arbeitgebers verletzen.

2. *Der Arbeitnehmer der schwerwiegend oder wiederholt gegen Ziffer 1. verstösst, gibt dem Arbeitgeber nach vorhergehender schriftlicher Verwarnung des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund, diesen fristlos zu entlassen.*
3. Der Arbeitnehmer, der gegen das Schwarzarbeitsverbot nach Art. 24.1. verstösst, wird mit einer Busse im Sinn von Art. 26 bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen.
4. Dem Arbeitgeber, der bewusst Schwarzarbeit ausführen lässt oder der Schwarzarbeit fördert, entgeltlich oder unentgeltlich, wird eine Busse *nach Art. 26 des vorliegenden GAV* auferlegt.

## **25. Arbeitsfrieden**

1. *Die Signatarparteien verpflichten sich, alles zu unternehmen, um bei etwaigen Divergenzen gemeinsam zu einer Lösung zu gelangen. Jede von ihnen verzichtet auf Vorgehensweisen, die der anderen schaden könnten.*
2. Während der Dauer des vorliegenden GAV verpflichten sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden *im Sinne von Artikel 357a Absatz 2, OR* stören könnte.

## **26. Paritätische Kommissionen**

1. *Die Signatarparteien 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.*
2. Eine westschweizerische paritätische Kommission wird gebildet. Diese Kommission hat die Befugnis, Fragen im Zusammenhang mit der Interpretation des Gesamtarbeitsvertrages zu prüfen und darüber zu entscheiden. Sie ist die Instanz für Beschwerden gegen Entscheide der kantonalen paritätischen Kommissionen.
3. *Sie setzt sich zusammen aus acht Mitgliedern jeder Signatarpartei – Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter, die von diesen ernannt wurden.*
4. *Die Parteien haben überdies in jedem der 6 zum Geltungsbereich des vorliegenden GAV gehörenden Kantone eine paritätische Kommission einzusetzen. Die kantonalen paritätischen Kommissionen bestehen aus je vier Mitgliedern der beiden Parteien und werden von diesen ernannt. Sie haben den Auftrag, den vorliegenden GAV anzuwenden und die notwendigen Kontrollen vorzunehmen, die von den Verbandssekretären durchgeführt werden, und in besonderen Fällen kann die kantonale paritätische Kommission eine Treuhandgesellschaft beauftragen.*
5. Die kantonalen paritätischen Kommissionen können *auf Verlangen einer der Signatarparteien* jederzeit eine Kontrolle über die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Der Arbeitgeber ist gehalten, der

- paritätischen Kommission alle zweckmässigen Dokumente und Informationen zu liefern.
6. Jeder Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages kann mit einer Geldstrafe von bis zu Fr. 5000.- pro Zuwiderhandelnden geahndet werden, unbeschadet des Schadenersatzes für etwaige Schäden. Dieser Betrag kann im Wiederholungsfalle oder bei schwerem Verstoss gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages auf Fr. 20000.- erhöht werden. Die paritätische Kommission kann von diesem Betrag abweichen, wenn der erlittene Schaden höher ist. *Die Geldbeträge sind auf das Konto des paritätischen Fonds zu überweisen.*
  7. Kontrollspesen werden von Unternehmen oder Arbeitnehmern, die gegen die Vertragsbestimmungen verstossen haben, erhoben.

## **27. Schiedsgericht**

### *1. Errichtung*

*Die westschweizerische paritätische Berufskommission errichtet ein Schiedsgericht.*

### *2. Verfahren*

*Das Schiedsgericht wendet die Verfahrensvorschriften des Kantons Waadt an.*

### *3. Zusammensetzung*

*Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, der in der Person eines Magistraten mit einer vollständigen juristischen Ausbildung gewählt wird, und zwei Mitgliedern, von denen einer vom Arbeitgeberverband und der andere von den Gewerkschaften vorgeschlagen wird.*

*Bei Uneinigkeit hinsichtlich der Wahl des Präsidenten wird dieser vom Vorsitzenden des Zivilgerichtshofes des Kantons Waadt bezeichnet. Bei seiner Entscheid kann das Kantonsgericht etwaige von den Vertragsparteien eingebrachte Vorschläge in Erwägung ziehen.*

*Die Mitglieder des Schiedsgerichts werden für eine Zeit von drei Jahren ernannt.*

*Der Gerichtsdienner des Schiedsgerichts wird vom Präsidenten des genannten Gerichts eingesetzt.*

### *4. Begrenzte Zusammensetzung*

*Die Parteien des vor das Schiedsgericht gebrachten Streits können bis zu Beginn der ersten Verhandlung vereinbaren, sich auf das Urteil eines einzigen Präsidenten dieser Behörde zu verlassen.*

### *5. Vergütung*

*Der Präsident, die Mitglieder und der Gerichtsschreiber des Schiedsgerichts werden von der paritätischen Kommission bezahlt.*

### *6. Behandlung der Streitfälle*

*Der Präsident versammelt das Schiedsgericht binnen 30 Tagen nach Erstattung der Anzeige. Der Präsident hat den Auftrag, der westschweizerischen paritätischen Berufskommission die gesamten in Kraft getretenen Urteile und Entscheide des Schiedsgerichts unverzüglich zuzustellen.*

## 7. Befugnisse und Aufgaben

*Das Schiedsgericht hat nachstehende Befugnisse und Aufgaben: Es urteilt über Einsprachen gegen die Beschlüsse der westschweizerischen paritätischen Berufskommission.*

## 28. Berufsbeitrag

1. Zur Deckung der durch die *Ausarbeitung* und Anwendung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages verursachten Kosten, zur *Finanzierung verschiedener Vorhaben von allgemeinem Interesse* sowie der Fortbildung und Kontrolle der Unternehmen, werden ein Westschweizer Durchführungsfonds und ein Westschweizer Berufsbildungsfonds errichtet.
2. Der Durchführungsfonds hat den Zweck, die Kosten der Anwendung des GAV zu decken, das heisst, die Kontrolle der Unternehmen und die Massnahmen in Bezug auf sexuelle Belästigung (Anhang 1), ferner Unfall- und Krankheitsverhütungsmassnahmen *sowie andere Aufgaben vornehmlich sozialer Art* zu unterstützen. Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag, der 0,45% des SUVA-pflichtigen Lohnes entspricht. Dieser Beitrag wird vom Arbeitgeber auf dem Lohn erhoben und auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen. *Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.* Die Arbeitgeber haben einen Beitrag zu zahlen, der 0,05% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Durchführungsfonds unterstellten Arbeitnehmer entspricht. Diese Beiträge werden auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.
3. Der Berufsbildungsfonds hat den Zweck, die Rekrutierung und den beruflichen Nachwuchs zu gewährleisten sowie die Berufsbildung und –weiterbildung zu fördern. Alle Arbeitnehmer entrichten einen Beitrag, der 0,25% des SUVA-pflichtigen Lohns entspricht. Dieser Berufsbeitrag wird vom Arbeitgeber auf dem Lohn erhoben und auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen. *Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.* Die Arbeitgeber haben einen Beitrag zu zahlen, der 0,05% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Berufsbildungsfonds unterstellten Arbeitnehmer entspricht. Diese Beiträge werden auf das Konto des paritätischen Fonds überwiesen.
4. *Die Parteien erstellen ein Reglement über die Verwendung des Berufsbeitrages.*

## 29. Dauer des GAV

*Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am **1. Januar 2009** in Kraft und gilt für eine Dauer von 4 Jahren, d.h. bis am **31. Dezember 2012**.*

*Nach Ablauf dieser Zeit wird er, sofern er nicht von einer Partei gekündigt wurde, von Jahr zu Jahr jeweils stillschweigend um ein Jahr verlängert.*

*Er kann durch einen eingeschriebenen Brief auf sein Ablaufdatum gekündigt werden, bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Jahres.*

*Bei Kündigung durch die eine oder andere Partei oder beide Parteien bleibt er in Kraft, solange die Verhandlungen dauern.*

### **30. Sonstige Bestimmungen**

*Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sind ergänzend anwendbar.*

### **31. Soziale Errungenschaften**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag stellt günstigere Einzelsituationen gemäss Einzelarbeitsvertrag nicht in Frage.

### **32. Massgebende Sprachversion**

Bei Differenzen in der Abfassung und Auslegung der in Französisch und Deutsch abgefassten Gesamtarbeitsvertrag ist der französische Text massgebend.

### **Anhänge, die integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind:**

- *Anhang 1* : *Vereinbarung über den Schutz gegen die sexuelle Belästigung*
- *Anhang 2* : *Tabelle der Mindestlöhne*
- *Anhang 3* . *Übersicht der Feiertage für jeden Kanton*

*Ausgestellt in Lausanne, den 10. Juli 2008*

***FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage***

*René Gothuey*  
Präsident  
(unterzeichnet)

*Jérôme Garcin*  
Vorstandsmitglied  
(unterzeichnet)

***AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage***

*Pascal Gini*  
Präsident  
(unterzeichnet)

*Roger Bonvin*  
Vorstandsmitglied  
(unterzeichnet)

***UNIA – Die Gewerkschaft***

*Jacques Robert*  
Zentralsekretär  
(unterzeichnet)

*Andreas Rieger*  
Co-président  
(unterzeichnet)

*Aldo Ferrari*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Armand Jaquier*  
Regionalsekretär  
Region Freiburg  
(unterzeichnet)

*Jeanny Morard*  
Regionalsekretär  
Region Wallis  
(unterzeichnet)

*Fabienne Blanc-Kühn*  
Regionalsekretärin  
Region Jura  
(unterzeichnet)

*Eric Thévenaz*  
Regionalsekretär  
Region Neuenburg  
(unterzeichnet)

***Syna –interprofessionelle Gewerkschaft***

*Magdalena Bertone*  
Zentralvizepräsidentin  
(unterzeichnet)

*Chantal Hayoz*  
Zentralsekretärin  
(unterzeichnet)

*Georges Bragoni*  
Regionalsekretär  
Region Freiburg - Neuenburg  
(unterzeichnet)

*Thierry Lambelet*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Pierre-Alain Grosjean*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Bernard Tissières*  
Gewerkschaftssekretär  
SCIV Valais  
(unterzeichnet)

## **Anhang 1 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung**

### **Vereinbarung über den Schutz gegen sexuelle Belästigung**

#### **1. Sexuelle Belästigung**

1. *Die sexuelle Belästigung ist ein diskriminierendes Verhalten aufgrund des Geschlechts.*
2. Unter diskriminierendem Verhalten 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, insbesondere die Tatsache, dass man Drohungen ausspricht, Vorteile verspricht, eine Person zu etwas zwingt oder allgemein Druck auf sie ausübt, um von ihr Gunsterweisungen sexueller Art zu erlangen.
3. Der Arbeitgeber ist gehalten, Massnahmen zu treffen, 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.

#### **2. Vorgehen bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**

1. Das Unternehmen bemüht sich, sexuellem Belästigungsverhalten vorzubeugen oder intern ein Ende zu setzen.
2. *Wenn dies nicht gelingt, werden die Sekretäre der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften auf mündliches oder schriftliches Ersuchen und Darlegung der Sachlage und der Umstände des Problems hin einzelne Klagen prüfen. Sie können eine Person beiziehen, welche in Sachen Mediation bei sexueller Belästigung kompetent ist, um eine Einigung herbeizuführen.*
3. Wenn sie den Streit nicht mit den Beteiligten zu schlichten vermögen, können sie das Dossier an die berufliche paritätische Kommission für Reinigung weiterleiten.
4. Die Kommission kann ebenfalls eine Schlichtung gemäss *den Bestimmungen von Art. 2, Abs. 2* anstreben.
5. Die paritätische Kommission erstellt eine Liste der kompetenten Personen gemäss Art. 2, Abs. 2 und 3 weiter oben; falls es zum Schlichtungsverfahren kommt, wird es einer der auf der Liste aufgeführten Personen aufgetragen.
6. Die Schlichtungskosten gehen zu Lasten des paritätischen Fonds.

#### **3. Beschwerden**

1. *Verfahren gemäss Art. 2, Absatz 2 und 3, schliessen für die betreffenden Arbeitnehmergewerkschaften und Personen die Anrufung einer öffentlichen Schiedsstelle aus.*

2. Falls das Schlichtungsverfahren fehl schlägt oder nicht zustande kommt, bleiben gerichtliche Beschwerden vorbehalten.

## **Anhang 2 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung**

### **Mindestlohn-Tarifgruppen**

<b>Stundenlöhne vom 2009 bis 2012</b>				
<b>Kategorien</b>	<b>Bruttolohn 2009</b>	<b>Bruttolohn 2010</b>	<b>Bruttolohn 2011</b>	<b>Bruttolohn 2012</b>
<b>I</b>	SFr. 25.85	SFr. 26.25	SFr. 26.65	SFr. 27.05
<b>II</b>	SFr. 24.75	SFr. 25.10	SFr. 25.50	SFr. 25.90
<b>III</b>	SFr. 24.20	SFr. 24.55	SFr. 24.95	SFr. 25.30
<b>IV</b>	SFr. 21.05	SFr. 21.35	SFr. 21.70	SFr. 22.00
<b>V</b>	SFr. 19.10	SFr. 19.35	SFr. 19.60	SFr. 19.85
<b>VI</b>	SFr. 16.35	SFr. 16.55	SFr. 16.80	SFr. 17.00
<b>Monatslöhne vom 2009 bis 2012</b>				
<b>Lehrlinge</b>				
<b>Freiburg</b>				
1. Jahr	SFr. 750	SFr. 760	SFr. 770	SFr. 780
2. Jahr	SFr. 945	SFr. 965	SFr. 985	SFr. 1005
3. Jahr	SFr. 1195	SFr. 1225	SFr. 1255	SFr. 1285
<b>Jura - Neuenburg</b>				
1. Jahr	SFr. 600	SFr. 610	SFr. 620	SFr. 630
2. Jahr	SFr. 775	SFr. 795	SFr. 815	SFr. 835
3. Jahr	SFr. 1100	SFr. 1130	SFr. 1160	SFr. 1190
<b>Wallis</b>				
1. Jahr	SFr. 680	SFr. 690	SFr. 700	SFr. 710
2. Jahr	SFr. 830	SFr. 850	SFr. 870	SFr. 890
3. Jahr	SFr. 1100	SFr. 1130	SFr. 1160	SFr. 1190
<b>Waadt</b>				
1. Jahr	SFr. 750	SFr. 760	SFr. 770	SFr. 780
2. Jahr	SFr. 1050	SFr. 1070	SFr. 1090	SFr. 1110
3. Jahr	SFr. 1400	SFr. 1430	SFr. 1460	SFr. 1490

Dies sind Bruttolöhne. Der 13. Monatslohn und die Ferien sind zusätzlich geschuldet.

**Den Lehrlingen wird der Monatslohn 13 Mal ausbezahlt.**

*Ausgestellt in Lausanne, den 10. Juli 2008*

***FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage***

*René Gothuey*  
Präsident  
(unterzeichnet)

*Jérôme Garcin*  
Vorstandsmitglied  
(unterzeichnet)

***AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage***

*Pascal Gini*  
Präsident  
(unterzeichnet)

*Roger Bonvin*  
Vorstandsmitglied  
(unterzeichnet)

***UNIA – Die Gewerkschaft***

*Jacques Robert*  
Zentralsekretär  
(unterzeichnet)

*Andreas Rieger*  
Co-président  
(unterzeichnet)

*Aldo Ferrari*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Armand Jaquier*  
Regionalsekretär  
Region Freiburg  
(unterzeichnet)

*Jeanny Morard*  
Regionalsekretär  
Region Wallis  
(unterzeichnet)

*Fabienne Blanc-Kühn*  
Regionalsekretärin  
Region Jura  
(unterzeichnet)

*Eric Thévenaz*  
Regionalsekretär  
Region Neuenburg  
(unterzeichnet)

***Syna –interprofessionelle Gewerkschaft***

*Magdalena Bertone*  
Zentralvizepräsidentin  
(unterzeichnet)

*Chantal Hayoz*  
Zentralsekretärin  
(unterzeichnet)

*Georges Bragoni*  
Regionalsekretär  
Region Freiburg - Neuenburg  
(unterzeichnet)

*Thierry Lambelet*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Pierre-Alain Grosjean*  
Regionalsekretär  
Region Waadt  
(unterzeichnet)

*Bernard Tissières*  
Gewerkschaftssekretär  
SCIV Valais  
(unterzeichnet)

### **Anhang 3 Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag für Reinigung**

#### **Feiertage**

Die Signatarparteien des Westschweizer Gesamtarbeitsvertrages für Reinigung (nachstehend GAV) setzen für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 und in Anwendung von Art. 12 des GAV nachstehende 9 bezahlte Tage fest :

	<b>Freiburg katholischer Teil</b>	<b>Freiburg reformierter Teil</b>	<b>Jura</b>	<b>Berner Jura</b>	<b>Neuenburg</b>	<b>Wallis</b>	<b>Waadt</b>
	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
		Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai			
	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
	Fronleichnam					Fronleichnam	
		Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag		Pfingstmontag
	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>	<i>1. August</i>
	Mariä Himmelfahrt					Mariä Himmelfahrt	
					Bettagsmontag		Bettagsmontag
	Allerheiligen					Allerheiligen	
	Unbefleckte Empfängnis					Unbefleckte Empfängnis	
	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
		26.12					
	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>	<b>Total Tage 9</b>