

Inhaltlicher Leitfaden Lohnbuchkontrollen (Stand: Januar 2026)

Dieser Leitfaden gibt eine grobe Übersicht über den inhaltlichen Ablauf einer Lohnbuchkontrolle zur Einhaltung des GAV Reinigung. Zu den wichtigsten GAV-Artikeln werden in Form von kurzen Fragen die wesentlichen Prüfpunkte dargestellt. Kann eine Frage mit «Ja» beantwortet werden, ist die entsprechende GAV-Vorgabe eingehalten.

Wichtiger Hinweis: Die Aufstellung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit und ohne Gewähr. Rechtlich massgebend ist alleine der Text des Gesamtarbeitsvertrages sowie die zugehörige Auslegepraxis der ZPK Reinigung.

Art. 2:

Regelt den sachlichen, persönlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich, also die Frage, ob der Betrieb mit den betreffenden Angestellten unter den GAV fällt. Ist in der Regel unproblematisch und entsprechend nur ein kurzer Prüfpunkt der Lohnbuchkontrolle. Bei Mischbetrieben muss ggf. genauer geprüft werden.

Art. 3:

1. Schriftlicher Arbeitsvertrag pro Reinigungsmitarbeiter vorhanden?
2. Enthalten die Verträge die Vorgaben von Art. 3.1 und 3.2 GAV? Insb. die Angabe einer normalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (auf Monatsbasis)? Eine minimale wöchentliche Arbeitszeit wird praxismässig auch toleriert. Klassische Arbeit auf Abruf ist nicht zulässig!

Art. 4:

1. Sind die Reinigungsangestellten in die richtige Kategorie eingestuft?
2. Umgang mit Personen, die in mehreren Kategorien eingesetzt werden?
 - a. Wer in der Spezialreinigung eingesetzt wird, ist gemäss Wortlaut des GAV mit seinem gesamten Arbeitsverhältnis als Spezialreiniger anzusehen.
 - b. ZPK Reinigung toleriert bei Stundenlöhnern getrenntes Abrechnen unter folgenden Bedingungen:
 - (1) Im Arbeitsvertrag wird explizit erwähnt, dass der Mitarbeiter Arbeiten sowohl in der Unterhalts- als auch in der Spezialreinigung ausübt,
 - (2) die Art der Arbeiten wird in den Arbeitsrapporten klar ausgewiesen, und
 - (3) die Stundenabrechnung erfolgt separat für die jeweiligen Bereiche (Unterhalts- und Spezialreinigung).
 - (4) Es darf jedoch trotzdem nur eine Lohnabrechnung erstellt werden und die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit insgesamt 42 Stunden nicht überschreiten.
3. Besitzstandswahrung, Art. 4.7: Sind Mitarbeitende, welche vor dem 1.11.2018 Anspruch auf die damalige Kategorie Spezialreinigung II oder III hatten, richtig eingestuft?

Art. 5 und Anhang 5:

1. Erhalten die Reinigungsangestellten den korrekten Mindestlohn?
 - a. Lohnkategorie korrekt? (s.o.)
 - b. Lohnstufe korrekt? Wenn GAV-Lehrgang absolviert = Stufe II, sonst Stufe I. In seltenen Ausnahmen kann Besitzstandswahrung gemäss Art. 4.7 GAV greifen (s.o.).
 - c. Ist die Lohnhöhe gemäss Kategorie und Lohnstufe korrekt?
2. Wird der Lohn monatlich bargeldlos entrichtet?
3. Wird der 13. Monatslohn korrekt im Umfang von 100% ausbezahlt?
 - a. Wird der 13. ML auch für die ersten 3 Monate bezahlt bei Anstellung von mehr als 3 Monaten?
 - b. Werden auch die regulären Zuschläge (z.B. Überstundenzuschlag, Sonntags- und Nachtzuschlag) in diese Basis des 13. ML miteinbezogen?
 - c. Wird der 13. ML separat und geldwertig in der Lohnabrechnung ausgewiesen?

Art. 6:

1. Das 100%-Pensum ist bei maximal 42 Stunden definiert?
2. Es wird eine Zeiterfassung mit allen Angaben gemäss Art. 6.3 GAV geführt und kann im Falle einer Kontrolle vollständig vorgelegt werden? Die digitale Vorlage in Form von PDF genügt.
3. Lohnzuschlag (25%) bei vorübergehender Nachtarbeit wird korrekt gewährt?
4. Lohnzuschlag (15% auf Minimallohn) bei regelmässiger Nachtarbeit in den Kategorien Fahrzeug- und Spitalreinigung korrekt gewährt?
5. Lohnzuschlag (50%) bei ausserordentlicher Sonntagsarbeit korrekt gewährt?
6. Lohnzuschlag (25% auf Minimallohn) bei regelmässiger Sonntagsarbeit in den Kategorien Fahrzeug- und Spitalreinigung korrekt gewährt?

Art. 7:

1. Überstundenzuschlag korrekt ausbezahlt?
 - a. Für Überstunden, welche bei Teilzeitangestellten im Rahmen der 42-h-Woche angefallen sind, ist kein Zuschlag geschuldet.
 - b. Überstunden, welche den 42-h-Rahmen überschritten haben, werden entweder bis und mit April Folgejahr kompensiert oder mit 25% Zuschlag ausbezahlt. Achtung: Bei Auszahlung der Überstunden ist der Zuschlag immer geschuldet, unabhängig vom Zeitpunkt.

Art. 8:

Werden die Feiertage korrekt entschädigt?

- a. Es besteht Anspruch auf 8 kantonale Feiertage + Bundesfeiertag, sofern an diesen Tagen normalerweise gearbeitet werden müsste.
- b. Monatslohn: Es darf kein Lohnabzug für Feiertage vorliegen.
- c. Stundenlohn: Korrekte Stundenlohnzuschläge bezahlt?

Art. 9:

Bezahlte Urlaubstage korrekt gewährt?

- a. Im Monatslohn kein Lohnabzug für entsprechende Tage.
- b. Im Stundenlohn Bezahlung gemäss Arbeitsplanung bzw. Durchschnittsarbeitsstag.

Art. 10:

Bezahlung während Militärdienst etc. korrekt gehandhabt?

Art. 12:

Bezahlung während Unfall korrekt gehandhabt?

- a. Unfalltag 100%, Karenztage 80%, danach Weiterleitung Taggeld der SUVA.
- b. Prämien Berufsunfall zu Lasten AG
- c. Prämien Nichtberufsunfall zu Lasten AN

Art. 13:

1. Hat der Betrieb eine KTG-Versicherung für alle Reinigungsmitarbeitenden unabhängig vom Pensum (neu ab 2026)?
2. Werden die effektiven Prämien hälftig geteilt?
3. Wird die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall korrekt gehandhabt?
 - a. Normalfall: 80% des durchschnittlichen Lohnes ab dem dritten Krankheitstag. Die ersten beiden Tage besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Hinweis: Falls KTG-Versicherung alle MA unabhängig vom Pensum versichert, kann im EAV dieser Modus auch für diese vereinbart werden.
 - b. Nicht versicherbare Einzelfälle gemäss Art. 13.1.4 GAV: Lohnfortzahlung 100% gemäss Art. 324a OR.
4. Lohnfortzahlung bei Mutterschaft korrekt gehandhabt?
 - a. 2 Wochen zusätzliche Bezahlung zu EO

- b. Mütter ohne Anspruch auf EOG-Leistungen erhalten Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR, mindestens jedoch 80% während 8 Wochen.

Art. 14:

1. Reisekosten korrekt entschädigt?

- a. MA, die nicht vom Arbeitgeber transportiert werden und nicht den ganzen Tag am gleichen Ort arbeiten, erhalten eine Entschädigung zur Deckung der Kosten mit den ÖV.
- b. MA, die ausnahmsweise ausserhalb des üblichen Arbeitsortes arbeiten müssen, haben Anspruch auf die effektiven Kosten, mindestens aber ÖV-Billett 2. Klasse.
- c. Ordnet der Arbeitgeber es ausdrücklich an oder ist die Benutzung eines Privat-PWs zwingend für die Bewältigung der Tour (= Tour gemäss Planung zeitlich nicht mit ÖV zu machen), sind die KM zu entschädigen.
- d. Bei Nutzung von Firmenautos entstehen keine Reisekosten. Transport durch Firma muss in Kontrolle glaubhaft gemacht werden durch Fahrzeugliste etc.
- e. Kosten für Weg vom Wohnort zum vertraglichen Arbeitsort sind keine Reisekosten.

2. Reisezeit korrekt entschädigt?

- a. Weg vom einen Kunden direkt zum nächsten (= Weg von A nach B, B nach C etc.) ist immer Arbeitszeit.
- b. Arbeitszeit startet/endet bei auswärtigen Arbeiten am Besammlungsort oder bei dessen Fehlen am Firmensitz. Wird der Einsatzort direkt angesteuert, ist die Zeit, welche die übliche Zeit zum Besammlungsort bzw. Firmensitz übersteigt, Arbeitszeit.
- c. Zeit für Weg vom Wohnort zum vertraglichen Arbeitsort ist keine Arbeitszeit.

3. Mittagsentschädigung korrekt gewährt?

- a. MA, die entweder keinen vereinbarten Arbeitsort haben (= mobile Equipen) oder ausnahmsweise ausserhalb des vereinbarten Arbeitsorts arbeiten, haben ab 6h Arbeitszeit pro Tag Anspruch auf eine Mittagessensentschädigung in der Höhe von CHF 16.-.
- b. Liegt Arbeitszeit weit von Mittagszeit entfernt, ist keine Entschädigung gemäss GAV geschuldet. (Hinweis: Art. 327ff. OR sieht generell für auswärtige Arbeiten Auslagenersatz vor; Gesetz verlangt also auch abseits der Mittagszeit einen Auslagenersatz. Dies ist nicht Gegenstand des GAV und wird folglich nicht geprüft.)
- c. Hinweis: Auch UnterhaltsreinigerInnen können «mobil» und somit entschädigungsberechtigt sein.
- d. Wird das Mittagessen effektiv vom Arbeitgeber bezahlt, ist keine Entschädigung geschuldet. Diesfalls sind die entsprechenden Belege aufzubewahren.

4. Regelung betreffend Berufskleider korrekt gehandhabt?

- a. Berufskleider werden durch Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Berufskleider im Sinne dieses Artikels sind einerseits die arbeitssicherheitsrechtlich notwendige Ausrüstung und andererseits vom Arbeitgeber vorgeschriebene spezielle Kleidung mit Firmenlogos etc.
- b. Normale Alltagsbekleidung (z.B. weisse T-Shirts etc.) ist keine Berufskleidung, auch wenn z.B. handelsübliche weisse Pullover angeordnet sind.

5. Dienstaltersgeschenk korrekt gehandhabt?
 - a. Nach 10 Dienstjahren im Betrieb und anschliessend alle 5 Jahre besteht Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk im Wert von $\frac{1}{4}$ Monatslohn.
 - b. Geschenk muss nicht zwingend Lohn sein. Wert muss nachgewiesen werden können.
6. Pikettdienst in Spitalreinigung korrekt gehandhabt?

Art. 15:

1. Ferienanspruch korrekt gehandhabt?
 - a. Mindestdauer Ferienanspruch OK?
 - b. Bei den Stundenlöhnern korrekter Zuschlag berechnet?
2. Bei den Stundenlöhnern Zuschlag erst im Bezugszeitpunkt bezahlt? (Ausnahme unregelmässige Teilzeitarbeit)

Art. 16:

1. BVG-Pflicht erfüllt (Schwellenwert)?
2. Prämienteilung 50/50?

Art. 20:

1. Vollzugskostenbeitrag an ZPK deklariert und bezahlt?
2. Abzug bei den Mitarbeitenden 0.40% bzw. 0.30% für Kleinbetriebe mit max. 5 Angestellten?