

Positionspapier

Erfolgsmodell allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für eine starke Branche in der Schweiz - versus kommunalen Mindestlohn

Die Schweizer Reinigungs- und Gebäudedienstleistungsbranche verfügt seit Jahren mit dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) über ein bewährtes Instrument zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen und eines funktionierenden Wettbewerbs. Nur ein funktionierender nationaler Arbeitsmarkt mit einheitlichen und verlässlichen Rahmenbedingungen kann zu einer starken Wirtschaft führen. Kommunale oder kantonale Parallelregelungen stellen dieses Erfolgsmodell jedoch zunehmend infrage.

Rickenbach, Juni 2026

Was auf dem Spiel steht - in Zahlen

Rund 80'000 Menschen arbeiten in der Gebäudereinigung in der Deutschschweiz.

80 Prozent von ihnen arbeiten Teilzeit, viele sind Frauen.

Der Ausländeranteil in unserer Branche liegt bei über 70 Prozent.

Faire Löhne durch starke Sozialpartnerschaft

Allpura nimmt das Urteil des Bundesgerichts zu den kommunalen Mindestlöhnen in Zürich und Winterthur zur Kenntnis und respektiert die Entscheide der Gerichte. Der Entscheid beantwortet die Rechtsfrage. Er beantwortet jedoch nicht die wirtschafts- und ordnungspolitische Frage, wie faire Mindestlöhne in der Schweiz langfristig ausgestaltet werden sollen.

Die Schweizer Reinigungs- und Gebäudedienstleistungsbranche verfügt mit dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) seit Jahren über ein bewährtes Instrument zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen und eines funktionierenden Wettbewerbs. Der GAV ist Ausdruck gelebter Sozialpartnerschaft. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gemeinsam Verantwortung übernommen, klare Mindeststandards entwickelt und diese kontinuierlich weiterentwickelt.

Allpura unterstützt faire und angemessene Löhne ausdrücklich. Die Frage ist nicht, ob Mindestlöhne notwendig sind, sondern auf welcher Ebene diese festgelegt werden.

Der GAV als wirtschaftspolitisches Erfolgsmodell

Der allgemeinverbindlich erklärte GAV gewährleistet bereits heute faire und branchengerechte Mindestlöhne sowie umfassende Arbeitsbedingungen. Er schafft Rechtssicherheit, berücksichtigt die Besonderheiten der Branche und sorgt für faire Wettbewerbsbedingungen.

Die Sozialpartner haben in den vergangenen Jahren aktiv Verantwortung übernommen und die Mindestlöhne der Branche kontinuierlich weiterentwickelt. Dieses System funktioniert. Es verbindet sozialen Schutz mit wirtschaftlicher Vernunft.

Kommunale oder kantonale Parallelregelungen stellen dieses Erfolgsmodell zunehmend infrage.

Gefahr eines regulatorischen Flickenteppichs

Unterschiedliche Mindestlohnregelungen auf kommunaler oder kantonaler Ebene führen zu einem Flickenteppich von Vorschriften. Für schweizweit tätige Unternehmen bedeutet dies erheblichen zusätzlichen administrativen Aufwand bei Lohnsystemen, Einsatzplanung und Compliance. Gerade Unternehmen, die in mehreren Kantonen und Gemeinden tätig sind, müssen unterschiedliche Vorgaben parallel anwenden. Das erhöht die Komplexität, schafft Rechtsunsicherheit und bindet Ressourcen, die besser in die Entwicklung von Mitarbeitenden, Qualität und Innovation investiert würden.

Ein funktionierender nationaler Arbeitsmarkt braucht möglichst einheitliche und verlässliche Rahmenbedingungen.

Sozialpartnerschaft darf nicht torpediert werden

Besonders problematisch ist, dass unterschiedliche lokale Regelungen ein System schwächen können, das von den Sozialpartnern gemeinsam aufgebaut und getragen wird.

Die Arbeitgeber der Branche haben gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen Verantwortung übernommen und einen allgemeinverbindlichen Rahmen geschaffen, der faire Mindestlöhne garantiert und regelmässig weiterentwickelt wird. Unternehmen, die sich konsequent an diese Regeln halten, dürfen gegenüber opportunistischem Verhalten nicht benachteiligt werden.

Wenn politische Einzelregelungen bestehende sozialpartnerschaftliche Lösungen überlagern, wird die Bereitschaft zur gemeinsamen Verantwortung geschwächt. Dies gefährdet die Akzeptanz und Stabilität eines bewährten Modells.

Die grossen Arbeitgeber stehen hinter dem GAV

Die fünf grössten Arbeitgeber der Schweizer Reinigungsbranche stehen geschlossen hinter dem allgemeinverbindlich erklärten GAV. Gemeinsam tragen sie Verantwortung für über 30'000 Mitarbeitende in der Schweiz.

Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu fairen Arbeitsbedingungen, zur beruflichen Integration und zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mindestlöhne im Rahmen des GAV zeigt, dass die Branche bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Faire Konkurrenz braucht faire Rahmenbedingungen

Die Diskussion über Mindestlöhne darf nicht losgelöst von den Marktbedingungen geführt werden.

Öffentliche Auftraggeber verlangen im Rahmen von Submissionen häufig Tiefstpreise und vergeben Aufträge an die günstigsten Anbieter. Gleichzeitig werden hohe Anforderungen an Arbeitsbedingungen bzw. Löhne gestellt. Dieser Widerspruch belastet die Branche erheblich.

Unternehmen, die sich an den GAV halten und faire Löhne bezahlen, geraten unter Druck, wenn Preis als nahezu alleiniges Zuschlagskriterium gilt. Faire Arbeitsbedingungen und nachhaltige Qualität haben ihren Preis.

Öffentliche Auftraggeber tragen deshalb eine Mitverantwortung dafür, dass soziale Standards und wirtschaftliche Realitäten im Beschaffungswesen zusammenpassen.

Der GAV als Garant für Qualität und Fachkräftesicherung

Der GAV sichert nicht nur faire Arbeitsbedingungen, sondern stärkt auch die Qualität und Professionalität der Branche. Sozialpartnerschaftlich investiert die Branche gezielt in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und unterstützt Unternehmen bei der beruflichen Qualifizierung.

Der GAV verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz: Er regelt nicht nur Mindestlöhne, sondern schafft ein ausgewogenes System aus Lohnschutz, Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Sozialleistungen.

Damit geht er deutlich weiter als kommunale Mindestlohnregelungen und leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Branche.

Staatliche Doppelfunktion kritisch hinterfragen

Hinzu kommt eine weitere Entwicklung: Öffentliche Institutionen übernehmen teilweise Reinigungsleistungen wieder intern und bezahlen dabei höhere Löhne als private Anbieter unter GAV-Bedingungen leisten können.

Gleichzeitig treten sie als Auftraggeber im Markt auf und vergeben Aufträge nach Tiefstpreiskriterien. Dadurch entsteht eine doppelte Rolle des Staates: Einerseits werden Unternehmen zu möglichst günstigen Angeboten gedrängt, andererseits werden dieselben Unternehmen durch attraktivere öffentliche Anstellungsbedingungen konkurrenziert. Dies kann bewusst oder unbewusst dazu führen, dass dringend benötigte Fachkräfte aus privaten Unternehmen abgeworben werden.

Ein nachhaltiges System benötigt Kohärenz zwischen Beschaffungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und sozialpolitischen Zielsetzungen.

Attraktive Arbeitsbedingungen sind mehr als der Lohn

Attraktive Arbeitsbedingungen entstehen nicht allein durch die Höhe des Mindestlohns.

Entscheidend ist ein Gesamtpaket aus fairer Entlohnung, Weiterbildung, Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheitsschutz, verlässlichen Arbeitszeiten und langfristiger Planungssicherheit.

Der GAV bildet diese Gesamtsicht ab und trägt damit wesentlich zur Fachkräftesicherung und zur Attraktivität der Branche bei.

Der GAV stärkt die sozialpartnerschaftliche Verantwortung der Branche

Der GAV schafft verbindliche und einheitliche Rahmenbedingungen für eine Branche, die schweizweit tätig ist. Er stärkt die Verantwortung der Sozialpartner, verhindert einen regulatorischen Flickenteppich und sichert faire Konkurrenz auf Basis klarer, branchengerechter Regeln.

Damit bleibt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen dort verankert, wo das branchenspezifische Wissen und die Verantwortung am grössten sind.

Die Position von Allpura in fünf Punkten

1. Der allgemeinverbindlich erklärte GAV gewährleistet faire und branchengerechte Mindestlöhne sowie umfassende Arbeitsbedingungen.
2. Attraktive Arbeitsbedingungen entstehen durch ein Gesamtpaket aus Lohn, Weiterbildung, Entwicklungsmöglichkeiten und verlässlichen Rahmenbedingungen.
3. Der GAV stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und sorgt für faire Marktbedingungen für alle Branchenakteure.
4. Einheitliche nationale Regelungen schaffen mehr Rechtssicherheit und weniger administrativen Aufwand als unterschiedliche kantonale oder kommunale Vorgaben.
5. Die Reinigungs- und Gebäudedienstleistungsbranche verfügt mit dem GAV über ein bewährtes Instrument, das wirtschaftliche Stabilität, Fachkräftesicherung und langfristige Planungssicherheit fördert.

Allpura bekennt sich klar zu fairen Mindestlöhnen und zu guten Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig setzt sich der Verband für die Stärkung des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags als bewährtes Erfolgsmodell der Schweizer Sozialpartnerschaft ein.

Die Branche braucht keine Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Regelungsebenen, sondern verlässliche, einheitliche und praxistaugliche Rahmenbedingungen. Nur so lassen sich soziale Verantwortung, wirtschaftliche Stabilität und fairer Wettbewerb langfristig miteinander verbinden.

Für weitere Auskünfte

Jürg Brechbühl, Präsident, j.brechbuehl@allpura.ch, 062 289 40 40

Barbara Rüttimann, Geschäftsführerin, b.ruettimann@allpura.ch, 062 289 40 40

www.allpura.ch