

Bundesratsbeschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Autogewerbe «Ostschweiz» der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau

vom 23. September 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 18. Oktober 2011 des Autogewerbe «Ostschweiz» der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen und Thurgau.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen GAV gelten für die Betriebe (Arbeitgeber), die

- a. gewerblich Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens drei Rädern und bzw. oder mit deren Ersatzteilen und bzw. oder Zubehör;
- b. Fahrzeuge mit mindestens drei Rädern unterhalten und bzw. oder reparieren;
- c. Elektro- und bzw. oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben;
- d. eine Tankstelle betreiben;
- e. eine Fahrzeugwaschanlage betreiben.

³ Arbeitgeber, welche die unter Absatz 2 genannten Tätigkeiten ausschliesslich für den eigenen Bedarf verrichten, sind vom Geltungsbereich ausgeschlossen.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden, die in Betrieben nach Absatz 2 tätig sind, ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz;

¹ SR 221.215.311

- b. Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes;
- c. Betriebs- und Werkstatteleiter, denen der ganze Betrieb oder wesentliche Abteilungen unterstellt sind, das Administrativpersonal sowie Verkäufer (Autoverkäufer, Ersatzteilverkäufer usw.).

⁵ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 11) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2013 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2017.

23. September 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe «Ostschweiz» der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau

abgeschlossen am 18. Oktober 2011
zwischen
dem Autogewerbe-Verband der Schweiz (AGVS) mit seinen Sektionen St. Gallen,
beider Appenzell und Thurgau
einerseits

und
den Gewerkschaften Unia und Syna
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 6 Datenschutz

Die Arbeitgeber verpflichten sich:

- a. die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
- b. den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Arbeitnehmende zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
- c. jedem Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die ihn betreffenden Daten zu gewähren;
- d. fehlerhafte, mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen.

Art. 8 Paritätische Berufskommission (PBK)

¹ Zur Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrages besteht eine Paritätische Berufskommission (PBK) für das Autogewerbe in den Kantonen Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen und Thurgau.

(...)

⁴ Die Paritätische Berufskommission befasst sich insbesondere mit:

- a. der Durchführung und dem Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags;
- b. der Überwachung, der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den GAV;

- c. dem Erlass sämtlicher für den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags notwendigen Massnahmen;
 - d. (...)
 - e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - f. der Rechnungsstellung, d.h. dem Einzug, der Verwaltung, der Mahnung und der Betreuung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 11 GAV;
 - g. der Wahl der Inkassostelle für die Vollzugskostenbeiträge;
 - h. (...)
 - i. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten (...) und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV;
 - j. der Beurteilung bzw. dem Entscheid über die GAV-Unterstellung eines Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmenden;
- (...)

Art. 11 Vollzugskostenbeitrag

- ¹ Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag:
- a. Beiträge der Arbeitnehmenden
Alle Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag gemäss Anhang 2. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn der Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen;
 - b. Beiträge der Arbeitgeber
Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag gemäss Anhang 2. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch (...) an die Paritätische Berufskommission (PBK) zu überweisen.
- (...)

⁷ Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmenden schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.

Art. 16 Arbeitszeit

¹ Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 Stunden (die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen, wie Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertage usw., wird eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8,4 Stunden angenommen.

² Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitnehmende muss während der Pausen in Arbeitsbereitschaft sein. Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes sind zu beachten.

³ Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden, unter Berücksichtigung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie der betrieblichen Erfordernisse, die wöchentliche, beziehungsweise tägliche Arbeitszeit fest. Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Absatz 1 dieses Artikels sind dem Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig bekannt zu geben. Die effektive wöchentliche Höchstarbeitszeit sollte vorbehältlich der gesetzlichen Ausnahmen 50 Stunden pro Woche nicht übersteigen.

⁴ Per 31. Dezember können jeweils höchstens 50 Mehr- oder Minusstunden auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Absatz 1 aufs nächste Jahr übertragen werden. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, nach Anordnung des Arbeitgebers das Überstundenkonto abzubauen. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zu.

⁵ Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen.

Art. 17 Überzeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

³ Überzeit und Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet sind.

⁴ Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer gemäss Ziffer 16.4 zu kompensieren. Überzeit kann nur mit dem Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmenden durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

⁵ Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25 %, die Überzeit mit dem Lohnzuschlag von +25 % (= 125 % insgesamt) auszuführen.

⁶ Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

⁷ Für vorübergehende Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Lohnzuschlag
a. Sonn- u. Feiertage	23.00–23.00	50 % (Sa. 23.00 bis So. 23.00)
b. Abendarbeit	20.00–23.00	25 %
c. Nachtarbeit (vorübergehende)	23.00–06.00	25 %

⁸ Arbeitnehmende, die zur Aufrechterhaltung des Dienstes regelmässig Nacht- bzw. Sonntagsarbeit leisten, haben dafür keinen Anspruch auf Lohnzuschläge. Im Falle von regelmässiger Nachtarbeit ist allerdings der obligatorische Zeitzuschlag von 10 % gemäss Arbeitsgesetz geschuldet.

¹⁰ Für Teilzeit-Arbeitnehmende gelten die gleichen Regelungen.

Art. 18 Pikettdienst

¹ Sofern betriebsnotwendig, haben sich die Arbeitnehmenden für Pikettdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zur Verfügung zu stellen. Der einen Kalendermonat umfassende Pikettplan und der Plan für Nachtdienst sind im Voraus anzuschlagen. Bei der Plangestaltung ist unter den Arbeitnehmenden nach Möglichkeit ein Turnus einzuhalten. Im Betrieb geleisteter Pikettdienst zählt als Arbeitszeit.

² Die Meinung der Arbeitnehmenden muss während der Planungsphase der Pikettdienste eingeholt werden, damit Änderungen möglich sind.

³ Der Pikettdienst und die Änderungen müssen in der Regel 14 Tage vor dem Einsatz den Arbeitnehmenden bekannt gegeben werden.

Art. 19 Ferien

¹ Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr bei einer Fünftage-Woche Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a. 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- b. 22 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 21. Altersjahr
- c. 28 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr
- d. 30 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr und 5 Dienstjahren

Der Ferienanspruch gilt ab dem 1. Januar des Folgejahres.

² Der Arbeitnehmende hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.

³ In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Artikel 21 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.

⁴ Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.

⁵ Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmende haben für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Anspruch auf Ferien nach Massgabe der effektiven Zeit, während der das Dienstverhältnis mit Einschluss des Ferienanspruchs im betreffenden Jahr bestanden hat.

⁶ Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zum Wegfall oder zur Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber das zu viel entrichtete Feriengeld zurückfordern oder vom Lohn Guthaben, soweit nach Gesetz zulässig, in Abzug bringen.

(...)

⁹ Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechnen sich nicht zur Kürzung der Ferien.

Art. 21 Feiertage

¹ Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Werktag (Montag – Samstag) fallen.

	Thurgau	St. Gallen	Appenzell A. Rh.	Appenzell I. Rh.*
1.	Neujahr	Neujahr	Neujahr	Neujahr
2.	Berchtoldstag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag
3.	Karfreitag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag
4.	Ostermontag	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
5.	Auffahrt	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag
6.	Pfingstmontag	1. August	1. August	Fronleichnam
7.	1. August	Allerheiligen	Allerheiligen	1. August
8.	Weihnachtstag	Weihnachtstag	Weihnachtstag	Weihnachtstag
9.	Stephanstag	Stephanstag	Stefanstag	Stephanstag

* Weitere Feiertage (Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, St. Mauritiusstag, Maria Empfängnis) sind den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage.

² Der 1. Mai ist arbeitsfrei, jedoch nicht lohnfortzahlungspflichtig. Er kann deshalb vor- oder nachgeholt werden oder nachgeholt werden oder als Ferientag abgegolten werden.

³ Die oben aufgeführten Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, an dem der Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

⁴ Nicht bezahlte Feiertage und die anderen arbeitsfreien Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, können vorgeholt oder kompensiert werden. Der vertraglich geregelte Ferienanspruch bleibt gewahrt.

Art. 22 Lohnzahlung

¹ Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung innert der Arbeitszeit bar oder durch rechtzeitige Bank- oder Postchecküberweisung in Landeswährung auszus zahlen. Der Arbeitnehmende muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können. (...)

² Die Arbeitnehmenden erhalten mindestens vierteljährlich eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

³ Sofern die Stundenabrechnung für den Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, muss die fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.

(...)

Art. 25 13. Monatslohn

¹ Die Arbeitnehmenden erhalten einen 13. Monatslohn, sofern das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gekündigt wird.

² Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn anteilmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

³ Werden 12 Monatslöhne ausbezahlt, ist in jedem Monatslohn der 13. Monatslohn einzurechnen und auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen.

Art. 26 Absenzenentschädigung

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:

- a. 2 Tagen bei eigener Heirat
- b. 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
- c. 1 Tag bei Heirat eines Kindes
- d. 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes
- e. 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig, ob solche im Haushalt des Arbeitnehmendes lebten oder nicht. In begründeten Ausnahmefällen erhöht sich der Anspruch bis auf 3 Tage, wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine längere Absenz erforderlich ist.
- f. 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Haushalts, sofern der Arbeitnehmende nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht.
- g. 1 Tag bei militärischer Inspektion
- h. Militärische Aushebungstage sind bezahlt.

Art. 27 Ausübung öffentlicher Ämter

¹ Vor Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

(...)

Art. 28 Bildungsurlaub

Für die berufliche (...) Weiterbildung, für die Ausbildung von Stiftungsräten einer betrieblichen Vorsorgeeinrichtung und für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse wird pro Kalenderjahr ein Bildungsurlaub von 3 Tagen gewährt. Vorrang haben die betrieblichen sowie spezifisch markenbezogenen (...) Weiterbildungstage.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die (...) unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von mindestens 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes (ohne Kinderzulage) im Rahmen von Absatz 2 dieses Artikels zu versichern. Bei einer Krankentaggeld-Versicherung mit aufgeschobener Leistung garantiert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden bis zum Beginn der Versicherungsleistung eine Entschädigung von mindestens 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes. Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden getragen.

² Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:

- a. der Lohnausfall infolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird;
- b. die Taggeldleistung während 720 Tagen (Kalendertage, nicht Taggeldmenge) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren ist;
- c. bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt;
- d. die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der/die Versicherungsnehmer/in beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentliche anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer eines Vorbehaltes;
- e. die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f. die Arbeitnehmenden haben das Recht, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung überzutreten. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten; es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. (...)

³ Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein.

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, auf erste Aufforderung hin durch den Arbeitgeber eine Krankheit durch den Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Stellt der Vertrauensarzt einen Missbrauch fest oder weigert sich der Arbeitnehmende, sich der Konsultation durch den Vertrauensarzt zu unterziehen, so steht dem Arbeitnehmenden keine Entschädigung durch den Arbeitgeber beziehungsweise den Krankenversicherer zu.

Art. 30 Lohnfortzahlung bei Unfall

- b. Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 darauf folgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet;

Art. 31 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder Schweizerischem Zivil- und Frauendienst

¹ Während der Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst oder Frauendienst leistet, erhält er aufgrund der angegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet und dafür eine Erwerbsausfall-Entschädigung ausbezahlt wird:

- a. während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - 1. Ledige 50 % des Lohnes
 - 2. Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
- b. während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:
 - 1. bis zu einem Monat pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes
 - 2. Für die darüber hinausgehende Zeit:
 - 2.1 Ledige ohne Unterstützungspflichten 50 % des Lohnes
 - 2.2 Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflichten 80 % des Lohnes

² Die gesetzlichen Erwerbsausfall-Entschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfall-Entschädigung höher als die in Ziffer 1 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

³ Anspruch auf die Militärdienstentschädigung während der Rekrutenschule, die über die Lohnzahlung nach Artikel 324a/b OR hinausgeht, hat nur der Arbeitnehmende, dessen Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens 12 Monate weiterläuft. Scheidet der Arbeitnehmende freiwillig oder aus eigenem Verschulden vor Ablauf der 12 Monate aus, so hat er die Differenz zwischen Entschädigung und Anspruch nach OR pro Rata temporis zurückzuerstatten.

⁴ Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. (...)

⁵ Entscheidet sich der Arbeitnehmende für die Durchdiener-RS, hat er dies dem Arbeitgeber so früh wie möglich bekannt zu geben.

Art. 34 Überkleiderentschädigung

Den Arbeitnehmenden werden pro Jahr zwei Überkleider zur Verfügung gestellt.

Art. 35 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden korrekt zu behandeln, ihn über die auszuführenden Arbeiten ausreichend zu orientieren und die Aufgaben seinen Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Eigenschaften entsprechend zu bemessen. Ferner hat der Arbeitgeber für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen, dem Arbeitnehmenden Waschgelegenheiten in genügender Zahl sowie passende Einrichtungen zum Aufbewahren der Kleider zur Verfügung zu stellen und alle Massnahmen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen und zum Schutz der Gesundheit vorzukehren.

² Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten, die ihm übertragenen Arbeiten nach Anweisungen des Vorgesetzten unter Aufwendung aller Sorgfalt fachgemäss auszuführen, zu dem übergebenen Material, den Werkzeugen und Maschinen Sorge zu tragen, sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verbindung tritt, korrekt zu benehmen und jede Handlung, welche den Arbeitgeber schädigen könnte, zu unterlassen; er hat alles vorzukehren, was dem Ansehen des Unternehmens förderlich ist.

Art. 37 Schwarzarbeit

³ Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmende keine Schwarzarbeit leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmende mit Schwarzarbeit, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind.

⁴ Arbeitgeber, die für sich Schwarzarbeit verrichten lassen, oder Arbeitnehmende, die Schwarzarbeit verrichten, werden von der PBK mit einer Konventionalstrafe belegt. Allfällige Schadenersatzansprüche bleiben zudem vorbehalten.

Art. 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

² Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz (respektive Machtbereich) des Empfängers sein. Wird die Kündigung mündlich eröffnet, ist sie unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

Reglement betreffend (...) Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 11 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

Art. 1 Beitragshöhe

Basierend auf Artikel 11 GAV beträgt die Höhe des (...) Vollzugskostenbeitrages 15 Franken je Monat.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

¹ Der Arbeitnehmerbeitrag erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt. Es ist immer der gesamte Monat geschuldet.

² Diese vom Arbeitgeber abgezogenen (...) Vollzugskostenbeiträge sind mindestens ein Mal jährlich an die Geschäftsstelle der PBK zu überweisen.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

Diese Arbeitgeberbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PBK zu überweisen. Es ist immer der gesamte Monat geschuldet.

Art. 4 Beitragsquittungen

¹ Der Arbeitgeber händigt dem vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden während des Kalenderjahres geleisteten Beiträge.

² (...) Zulässig sind auch vom Arbeitgeber unterzeichnete EDV-Formulare.

Vereinbarung betreffend Mindestlöhne gemäss Art. 23 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

Art. 1 Mindestlöhne

¹ Die Mindestlöhne betragen für alle Arbeitnehmenden auf der Monatsbasis ohne Einschluss des 13. Monatslohnes:

- a. Automobil diagnostiker/-in FA
 - nach Diplom Fr. 5200.–/Mt.
 - nach 1 Jahr Praxis Fr. 5400.–/Mt.
 - nach 2 Jahren Praxis Fr. 5600.–/Mt.
 - nach 3 Jahren Praxis Fr. 5800.–/Mt.
 - nach 4 Jahren Praxis Fr. 6000.–/Mt.
- b. Automobil-Mechatroniker/-in EFZ (eh. Automechaniker)
 - nach QV Fr. 4200.–/Mt.
 - nach 5 Jahren Praxis Fr. 4600.–/Mt.
 - nach 10 Jahren Praxis Fr. 5200.–/Mt.
- c. Automobil-Fachmann/-frau EFZ (eh. Automonteur)
 - nach QV Fr. 3800.–/Mt.
 - nach 5 Jahren Praxis Fr. 4200.–/Mt.
 - nach 10 Jahren Praxis Fr. 4800.–/Mt.
- d. Automobil-Assistent/-in EBA (eh. Servicemann/Fahrzeugwart)
 - nach QV Fr. 3500.–/Mt.
 - nach 1 Jahr Praxis Fr. 3600.–/Mt.
 - nach 2 Jahren Praxis Fr. 3700.–/Mt.
 - nach 3 Jahren Praxis Fr. 3800.–/Mt.
 - nach 4 Jahren Praxis Fr. 3900.–/Mt.
- e. Hilfsarbeiter
 - ohne Berufspraxis Fr. 3200.–/Mt.
 - pro Jahr Berufspraxis zusätzlich Fr. 100.–/Mt.
 - nach 8 und mehr Jahren Berufspraxis Fr. 4000.–/Mt.

² Die obigen Mindestlöhne können bei ungenügenden Leistungen oder bei nicht voller Leistungsfähigkeit unterschritten werden. Diese Abweichung ist schriftlich zu vereinbaren. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnes kann die Paritätische Berufskommission PBK angerufen werden.

