



Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kanton URI

gültig ab 1. Januar 2005

syna
die Gewerkschaft

UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Geschäftsstelle PBK
AGVS – Sektion Uri
Herrengasse 12
Postfach
6460 Altdorf UR 1
Telefon 041 870 18 02
Fax 041 870 51 81



Regionalsekretariat
Herrengasse 12
Postfach
6460 Altdorf UR 1
Telefon 041 870 18 02
Fax 041 870 51 81
www.syna.ch



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Zentralschweiz
St. Karlistrasse 21
Postfach 4864
6004 Luzern
Telefon 041 249 93 10
Fax 041 249 93 19
www.unia.ch

INHALTSVERZEICHNIS

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Artikel 1	Vertragsparteien
Artikel 2	Vertragszweck
Artikel 3	Geltungsbereich
Artikel 4	Friedenspflicht
Artikel 5	Koalitionsfreiheit
Artikel 6	Datenschutz
Artikel 7	Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
Artikel 8	Paritätische Berufskommission (PBK)
Artikel 9	Paritätische Landeskommision (PLK)
Artikel 10	Schiedsgericht
Artikel 11	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag
Artikel 12	Anschlussverträge
Artikel 13	Allgemeinverbindlichkeit des GAVs
Artikel 14	Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen
Artikel 15	Vertragsdauer, Vertragsänderungen

II Normative Bestimmungen

Artikel 16	Arbeitszeit
Artikel 17	Überzeit, Überstunden, Nacht,- Sonn- und Feiertagsarbeit
Artikel 18	Pikettdienst
Artikel 19	Ferien
Artikel 20	Anrechnung der Dienstjahre
Artikel 21	Feiertage
Artikel 22	Lohnzahlung
Artikel 23	Minimallöhne
Artikel 24	Lohnanpassungen
Artikel 25	Jahresendzulage
Artikel 26	Absenzenentschädigung
Artikel 27	Ausübung öffentlicher Ämter
Artikel 28	Bildungsurlaub
Artikel 29	Lohn bei Krankheit und Schwangerschaft

Artikel 30	Lohn bei Unfall
Artikel 31	Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst
Artikel 32	Lohn bei Todesfall
Artikel 33	Kinderzulagen
Artikel 34	Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Artikel 35	Mutterschaft
Artikel 36	Schwarzarbeit
Artikel 37	Probezeit
Artikel 38	Kündigung des Arbeitsverhältnisses
Artikel 39	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Artikel 40	Nichtantreten der Arbeitsstelle
Artikel 41	Pensionskasse Autogewerbe
Artikel 42	Übergangsbestimmungen
Artikel 43	Vertragsgrundlage
Artikel 44	Aushändigung des GAVs
Artikel 45	Unterschriften der Vertragsparteien

Anhänge

Wenn nötig entsprechende Vorschläge

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK)

Anhang 2

Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Anhang 3

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen

Anhang 4

Anschlussklärung für den/die Arbeitnehmer/in

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Artikel 1 Vertragsparteien

1.1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem

- Autogewerbeverband der Schweiz (AGVS), Sektion Uri als Arbeitgeberverband einerseits und
- SYNA – die Gewerkschaft
- Unia – die Gewerkschaft

Artikel 2 Vertragszweck

2.1 Die in Art. 1 genannten Verbände wollen:

- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
- b) den GAV gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
- c) die Zusammenarbeit der vertragsunterstellten Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen (nachstehend Arbeitnehmer/Arbeitgeber genannt) fördern und vertiefen;
- d) Meinungsdivergenzen im Sinne dieses GAVs beilegen;
- e) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
- f) Schwarzarbeit bzw. Schattenarbeit verhindern;
- g) den absoluten Arbeitsfrieden einhalten;
- h) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten.

Artikel 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

3.1.1 Dieser GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Uri

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Dieser GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche gewerblich

- a) Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und/oder mit deren Ersatzteilen und/oder Zubehör;
- b) Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und/oder reparieren;
- c) Elektro- und/oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben;
- d) eine Tankstelle betreiben, bedient;
- e) eine Fahrzeugwaschanlage betreiben, bedient.

3.2.2 Arbeitgeber, welche die unter 3.2.1 genannten Tätigkeiten ausschliesslich für den eigenen Bedarf verrichten, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgeschlossen.

3.2.3 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAV, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern und der zuständigen Parität-

schen Berufskommission (PBK) bzw. den GAV-Instanzen der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten, wobei in der Regel auf die Branchenzuteilung der SUVA abzustellen ist.

Artikel 3 Geltungsbereich

3.3 Räumlicher Geltungsbereich

3.3.1 Dieser GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Uri

3.4 Betrieblicher Geltungsbereich

3.4.1 Dieser GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche gewerblich

a) Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und/oder mit deren Ersatzteilen und/oder Zubehör;

b) Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und/oder reparieren;

c) Elektro- und/oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben;

d) eine Tankstelle betreiben, bedient;

e) eine Fahrzeugwaschanlage betreiben, bedient.

3.2.2 Arbeitgeber, welche die unter 3.2.1 genannten Tätigkeiten ausschliesslich für den eigenen Bedarf verrichten, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgeschlossen.

3.2.3 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAV, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern und der zuständigen Paritätischen Berufskommission (PBK) bzw. den GAV-Instanzen der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten, wobei in der Regel auf die Branchenzuteilung der SUVA abzustellen ist.

3.5 Persönlicher Geltungsbereich

3.5.1 Dieser GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung – für alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmer, die gemäss Ziff. 3.1 und 3.2 dem GAV unterstellt sind und nicht ausdrücklich unter Beachtung von Ziff. 3.4 von der GAV-Unterstellung ausgenommen werden.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind mit Ausnahme der Mitglieder der Gewerkschaften Unia und SYNA:

a) Familienangehörige des Arbeitgebers gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG);

b) Lehrlinge/Lehrtöchter im Sinne des Berufsbildungsgesetzes – sie dürfen jedoch mit Ausnahme anderslautender Bestimmungen im Lehrvertrag nicht schlechter gestellt werden als die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer;

c) Betriebs- und Werkstattleiter, denen der ganze Betrieb oder wesentliche Abteilungen unterstellt sind;

d) Kaufmännisches und Verkaufspersonal.

Artikel 4 Friedenspflicht

4.1 Mit dem Abschluss dieses GAVs verpflichten sich die Vertragsparteien zur:

- a) Einhaltung des GAVs;
- b) Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens.

Artikel 5 Koalitionsfreiheit

5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragschliessenden Verbände). Durch den Vollzug dieses GAVs darf die Koalitionsfreiheit nicht verletzt werden.

Artikel 6 Datenschutz

6.1 Die Arbeitgeber verpflichten sich:

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

Artikel 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

7.1 Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAVs irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichsweisen Erledigung der Paritätischen Berufskommission (PBK), Art. 8, zu unterbreiten.

7.2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann die Paritätische Landeskommission (PLK), Art. 9, angerufen werden.

7.3 Führt die Schlichtungsverhandlung der Paritätischen Landeskommission (PLK) zu keiner Einigung, so kann innert 30 Tagen seit Scheitern einer Einigung oder Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien das Schiedsgericht, Art. 10, angerufen werden. Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und verbindlich.

Artikel 8 Paritätische Berufskommission (PBK)

8.1 Zur Durchführung des GAVs wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Berufskommission (PBK) für das Autogewerbe im Kanton Uri in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 Abs. b OR mit Sitz in Altdorf bestellt.

8.2 Die Paritätische Berufskommission setzt sich aus je 2 Vertretern der Arbeitgeber- und je 1 Vertreter der Arbeitnehmervertragsparteien zusammen.

8.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der

Paritätischen Berufskommission (PBK) sind in einem besonderen Reglement (Anhang 1) geregelt.

8.4 Die Paritätische Berufskommission befasst sich mit:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAVs;
- 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 des GAVs notwendigen Massnahmen;
- d) der Förderung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- e) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- f) der Rechnungstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 11 GAV;
- g) der Wahl der Inkassostelle für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
- h) der Beurteilung und dem Entscheid (unter Vorbehalt der Art. 9 und 10) über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien betreffend Anwendung und Interpretation von Bestimmungen des GAVs;
- i) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAVs;
- k) der Beurteilung bzw. dem Entscheid über die GAV-Unterstellung eines Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmers;
- l) der Aushandlung der Lohn- und GAV-Bestimmungen;
- m) der Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PBK einzureichen. Die PBK hat sich innert 14 Tagen seit Eingang eines schriftlichen Begehrens mit der Angelegenheit zu befassen. Der Weiterzug an kantonale Instanzen nach Massgabe der anwendbaren Verfahrensbestimmungen bleibt vorbehalten. Empfehlungen oder Entscheide der PBK über Differenzen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis, in denen einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Partei sind, können nicht an die Paritätische Landeskommision (PLK) für das Autogewerbe weitergezogen werden.

8.5 Der Paritätischen Berufskommission (PBK) steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAVs durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

8.6 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom GAV und resultieren daraus Nachforderungen von über 3% der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 3% der AHV-Lohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt.

8.7 Die PBK ist berechtigt, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAVs geltend zu machen.

8.8 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PBK zu leisten.

^{8.9} Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357 b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAVs gegenüber den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern zu.

Artikel 9 Paritätische Landeskommission (PLK)

^{9.1} Die Vertragsparteien der Landesvereinbarung (LV) für das Schweizerische Autogewerbe haben eine Paritätische Landeskommission (PLK) gegründet.

^{9.2} Die Paritätische Landeskommission (PLK) ist gestützt auf die Landesvereinbarung für folgende Fragen zuständig:

- a) Förderung der Zusammenarbeit der kantonalen Sektionen und Regionen arbeitgeber- und arbeitnehmerseits;
- b) Schlichtung und Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAVs vor Anrufung des Schiedsgerichts (Art. 10);
- c) Förderung des absoluten Arbeitsfriedens. Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen.

Artikel 10 Schiedsgericht

^{10.1} Können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien unter Beobachtung von Art. 7 GAV nicht beigelegt werden, kann das Schiedsgericht angerufen werden.

^{10.2} Das Schiedsgericht entscheidet unter Beachtung der Art. 10 und 11 der Landesvereinbarung (LV).

^{10.3} Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und verbindlich.

^{10.4} Gerichtsstand ist Altdorf.

Artikel 11 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

^{11.1} Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr.10.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn der Arbeitnehmer und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.– pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Weisungen der Geschäftsstelle an die Paritätische Berufskommission (PBK) zu überweisen.

^{11.2} Für Mitglieder der vertragschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen und vom zuständigen Verband auf Vorweisen einer vom Arbeitgeber erstellten Bestätigung/Quittung zurückerstattet.

11.3 Die Paritätische Berufskommission (PBK) kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.

11.4 Die Paritätische Berufskommission (PBK) erlässt ein Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Anhang 2).

11.5 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur

- a) Deckung der Kosten für den Vollzug des GAVs;
- b) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- c) Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

11.6 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAVs, nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien verwendet werden.

11.7 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Artikel 12 Anschlussverträge

12.1 Mit Einverständnis aller Vertragspartner kann die PBK mit anderen für das Autogewerbe repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen Anschlussverträge abschliessen. Solchen Organisationen kann unter Beobachtung der Parität eine angemessene Vertretung in der PBK eingeräumt werden.

12.2 Einzelne Arbeitgeber sowie einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich als Nebenkontrahenten in Form eines Anschlussvertrages diesem GAV unterstellen. Die Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der kantonalen Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirma respektive Arbeitnehmer bereit, nebst der Einhaltung des GAVs, der Anhänge und allfälliger Nachträge die Kautionen gemäss Beschluss der Paritätischen Berufskommission (PBK) zu entrichten.

12.3 Die Anschlussmodalitäten richten sich nach den Anhängen 3 und 4 dieses GAVs.

Artikel 13 Allgemeinverbindlichkeit des GAVs

13.1 Die Vertragsparteien prüfen bei den zuständigen Behörden die Möglichkeit, für einzelne Teile dieses GAVs die Allgemeinverbindlichkeit anzubekunden.

Artikel 14 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen

14.1 Sollten sich in einem Betrieb oder in der Autobranche zufolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten kollektive Massnahmen aufdrängen, so sind die Vertragspartner so früh als möglich zu informieren. Diese besprechen die Situation, um allfällige Härtefälle zu verhindern oder zu mildern und bei Entlassungen einen Sozialplan auszuarbeiten. Die Bestimmungen des OR über Massenentlassungen (Art. 335d ff.) sind entsprechend anwendbar.

Artikel 15 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

15.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1.1.2005 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.1992.

15.2 Der vorliegende GAV wird auf 2 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31.12.2007.

15.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten erstmals auf den 31.12.2007 gekündigt werden.

15.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

15.5 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses GAVs und die Aufnahme weiterer Bestimmungen bedürfen der Schriftform. Sie sind im Einverständnis der Vertragsparteien jederzeit möglich und sind bei erfolgter Bekanntgabe auch für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmer verbindlich. Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAVs und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

II Normative Bestimmungen

Artikel 16 Arbeitszeit

16.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2'210 Stunden (die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42.5 Stunden). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertage etc.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8.5 Stunden angenommen.

16.2 Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (ArG Art. 15 Abs. 2).

16.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie der betrieblichen Erfordernisse, die wöchentliche beziehungsweise tägliche Arbeitszeit fest. Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Ziff. 16.1 sind dem Arbeitnehmer möglichst frühzeitig, d. h. in der Regel 2 Wochen vorher, bekannt zu geben. Die effektive wöchentliche Höchstarbeitszeit sollte vorbehältlich der gesetzlichen Ausnahmen 50 Std./Woche nicht übersteigen.

16.4 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 50 Mehr- oder Minusstunden auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Ziff. 16.1 aufs nächste Jahr übertragen werden. Darüber hinausgehende Mindeststunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder eins zu eins ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitge-

ber zu. 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%) auszubehalten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Artikel 17 Überzeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

17.1 Überzeit ist die über die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeitsbeanspruchung. Diese ist nur im Rahmen des Arbeitsgesetzes zulässig. Überstunden sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehen und bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit gehen. Überzeit und Überstunden werden nur so weit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet sind.

17.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer gemäss Ziff. 16.4 zu kompensieren. Überzeit kann nur mit dem Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden eins zu eins, die Überzeit mit dem Lohnzuschlag von +25% (=125%) auszuzahlen.

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

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

Arbeitnehmer, die zur Aufrechterhaltung des Dienstes regelmässig (mehr als 25-mal) Nacht- bzw. Sonntagsarbeit leisten, haben dafür keinen Anspruch auf Lohnzuschläge. Im Falle von regelmässiger Nachtarbeit ist allerdings der gesetzliche Zeitzuschlag von 10% geschuldet.

17.4 Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften über Zuschläge anwendbar, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den für ihn günstigeren Zuschlag.

17.5 Für Teilzeitarbeitnehmer gelten die gleichen Regelungen.

Artikel 18 Pikettdienst

18.1 Sofern betriebsnotwendig, haben sich die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern nach Möglichkeit ein Turnus einzuhalten. Im Betrieb geleisteter Pikettdienst

zählt als Arbeitszeit. Wird er ausserhalb des Betriebes geleistet, so gilt die tatsächliche Einsatzzeit sowie die Wegzeit zu und von der Arbeit als Arbeitszeit.

^{18.2} Die Meinung der Arbeitnehmer muss während der Planungsphase der Pikettdienste eingeholt werden, damit Änderungen möglich sind.

^{18.3} Der Pikettdienst und die Änderungen müssen in der Regel 14 Tage vor dem Einsatz den Arbeitnehmern bekannt gegeben werden.

Artikel 19 Ferien

^{19.1} Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr bei einer Fünftagewoche Anspruch auf bezahlte Ferien:

- 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- 20 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 21. Altersjahr
- 25 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr
- 30 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 60. Altersjahr und 8 Dienstjahren

^{19.2} Der Arbeitnehmer hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.

^{19.3} In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Art. 21 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.

^{19.4} Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.

^{19.5} Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer 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.

^{19.6} 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.

^{19.7} Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als zwei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Der erste Monat fällt dabei ausser Betracht.

^{19.8} Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.

^{19.9} Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.

^{19.10} Sind die Arbeitnehmer durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert,

so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf $\frac{1}{2}$ Tag gerundet).

Artikel 20 Anrechnung der Dienstjahre

20.1 Wurde die Lehrzeit und die daran anschliessende Arbeitszeit (ohne Unterbruch) im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

Artikel 21 Feiertage

21.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende 9 bezahlten Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen:

- Neujahr
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 1. August
- Maria Himmelfahrt
- Weihnachten

21.2 Die unter Ziff. 1 aufgeführten Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte.

21.3 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.

Artikel 22 Lohnzahlung

22.1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung durch rechtzeitige Bank- oder Postchecküberweisung in Landeswährung auszuzahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können (sofern nicht gepfändet).

Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche ausstehend bleiben.

22.2 Die Arbeitnehmer erhalten monatlich eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

22.3 Sofern die Stundenabrechnung für die Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.

22.4 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Artikel 23 Minimallöhne

^{23.1} Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Minimallöhne jährlich in einem Anhang verbindlich fest. Die gültigen Mindestlöhne werden zusammen mit den Abmachungen gemäss Art. 24 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

Artikel 24 Lohnanpassungen

^{24.1} Die Paritätische Berufskommission (PBK) befindet jeweils im November jeden Jahres über allfällige Lohnanpassungen unter Berücksichtigung der Teuerung, der Wirtschafts- und Beschäftigungslage sowie weiterer lohnrelevanter Faktoren. Das Verhandlungsergebnis gilt als Zusatzvereinbarung zum GAV. Die Lohnanpassungen werden zusammen mit den Abmachungen gemäss Art. 23 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

Artikel 25 Jahresendzulage

^{25.1} Die Jahresendzulage ist im Jahreslohn inbegriffen.

Artikel 26 Absenzenentschädigung

^{26.1} Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von

- 2 Tagen bei Verheiratung
- 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
- 1 Tag bei Heirat eines Kindes
- 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes
- 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig ob solche im Haushalt des Arbeitnehmers 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
- 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht
- 1 Tag bei militärischer Entlassung
- 2 bis 3 Tage bei Rekrutierung

Artikel 27 Ausübung öffentlicher Ämter

27.1 Übt der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt aus, so ist ihm der Lohn für die dadurch ausfallende Arbeitszeit nach gegenseitiger Absprache auszurichten. In dieser Absprache ist auch die Entschädigung, die der Arbeitnehmer für die Ausübung des öffentlichen Amtes erhält, einzubeziehen.

Artikel 28 Bildungsurlaub

Für die berufliche Aus- und Weiterbildung, für die Ausbildung von Stiftungsräten einer betrieblichen Vorsorgeeinrichtung und für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse wird pro Kalenderjahr ein Bildungsurlaub von 2 Tagen gewährt. Vorrang haben die betrieblichen sowie spezifisch markenbezogenen Aus- und Weiterbildungstage.

Artikel 29 Lohn bei Krankheit und Schwangerschaft

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

29.2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass

- a) der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird;
- b) die Taggeldleistung während 720 Tagen 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 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 GAVs. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer eines Vorbehaltes;
- e) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen ist, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f) nur Versicherer gewählt werden dürfen, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.

g) die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. 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. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

^{29.3} Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer, sich der Konsultation durch den Vertrauensarzt zu unterziehen, so steht dem Arbeitnehmer keine Entschädigung durch den Arbeitgeber beziehungsweise den Krankenversicherer zu.

^{29.4} Die gemäss Art. 324 a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers bestehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gilt bei Erfüllung der vorstehenden Bestimmungen im Sinne von Art. 324 a Abs. 4 OR als vollständig ersetzt und abgelöst.

Artikel 30 Lohn bei Unfall

^{30.1} Berufsunfallversicherung

- Der Arbeitnehmer ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert.
- Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 darauf folgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet.
- Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfang.
- Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

^{30.2} Nichtberufsunfallversicherung

- Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.
- Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- Endet die Versicherung aus Gründen gemäss den vorerwähnten Umständen, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredevversicherung mit der SUVA abzuschliessen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Artikel 31 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst

^{31.1} Während der Arbeitnehmer obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet, erhält er aufgrund der angegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet und dafür eine Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt wird:

a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
- Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

b) Während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:

- Bis zu einem Monat pro Kalenderjahr 100% des Lohnes
- Für die darüber hinausgehende Zeit:
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
 - Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

^{31.2} Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Ziff. 1 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

^{31.3} Anspruch auf die Militärdienstentschädigung während der Rekrutenschule, die über die Erwerbsausfallentschädigung hinausgeht, hat nur der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens 6 Monate weiterläuft. Scheidet der Arbeitnehmer freiwillig oder aus eigenem Verschulden vor Ablauf der 6 Monate aus, so hat er die Differenz zwischen Entschädigung und Erwerbsersatz pro rata temporis zurückzuerstatten.

^{31.4} Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst werden den Umständen angemessene abweichende Vereinbarungen vorbehalten.

Artikel 32 Lohn bei Todesfall

^{32.1} Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er seine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Artikel 33 Kinderzulagen

^{33.1} Die Kinderzulagen richten sich nach der geltenden kantonalen Gesetzgebung.

Artikel 34 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

^{34.1} Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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.

^{34.2} Der Arbeitnehmer 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. Für absichtlich oder fahrlässig verursachte Schäden kann der Arbeitgeber im Rahmen von Art. 321 e OR Schadenersatz verlangen.

Artikel 35 Mutterschaft

^{35.1} Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Wenn sie schädliche Arbeiten nicht mehr verrichten dürfen, hat ihnen der Arbeitgeber eine gleichwertige Ersatzarbeit zuzuweisen. Andernfalls haben sie Anspruch auf 80% des Lohnes.

^{35.2} Die Beschäftigung von Frauen während der Mutterschaft unterliegt weiter insbesondere folgenden Einschränkungen:

- a) Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch maximal 9 Stunden im Tag.
- b) Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit ist schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den normalen gesetzlichen Pausen eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.
- c) Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Sie haben Anspruch auf Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit. Ist die Versetzung nicht möglich, besteht ein Anspruch auf 80% des Lohnes (ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit).
- d) Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft keinesfalls beschäftigt werden.
- e) Schwangere und stillende Frauen sowie Wöchnerinnen zwischen der 9. und 16. Woche nach der Niederkunft dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- f) Für das Stillen des Kindes im ersten Lebensjahr ist der Mutter freizugeben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50% (ausserhalb des Betriebes)

an die Arbeitszeit angerechnet.

g) Während dem Mutterschaftsurlaub haben die Mitarbeitenden Anspruch auf die gesetzlich vorgegebenen Leistungen der Mutterschaftsversicherung.

Artikel 36 Schwarzarbeit

36.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, Schwarzarbeit mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen (Art. 321 a Abs. 3 OR).

36.2 Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien und Freizeit entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

36.3 Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmer mit Schwarzarbeit, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind. Arbeitgeber, die für sich Schwarzarbeit verrichten lassen, oder Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit verrichten, werden von der Paritätischen Berufskommission (PBK) mit einer Konventionalstrafe belegt. Allfällige Schadenersatzansprüche bleiben zudem vorbehalten.

36.4 Die Leistung von Schwarzarbeit gilt im Wiederholungsfall – nach schriftlicher Verwarnung – als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung.

Artikel 37 Probezeit

37.1 Die ersten zwei Monate seit Arbeitsaufnahme gelten als Probezeit. Sie kann auf drei Monate verlängert werden.

37.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

Artikel 38 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

38.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

38.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz (respektive Machtbereich) des Empfängers sein.

38.3 Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

38.4 Kündigungsfristen:

– Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

– Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:

– Im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat

– Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten

– Ab 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von drei Monaten

^{38.5} In Bezug auf die missbräuchliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.

^{38.6} Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

1.a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 (lit. a–d) festgelegten Sperrfristen erklärt wird, ist ungültig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

^{38.7} Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Ziffer 39.6 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Ziffer 38.6 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Artikel 39 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

^{39.1} Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

^{39.2} Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeiten beendet worden wäre.

^{39.3} Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

^{39.4} Der/die Richter/in kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Artikel 40 Nichtantreten der Arbeitsstelle

^{40.1} Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt diese fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

^{40.2} Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

^{40.3} Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Artikel 41 Pensionskasse Autogewerbe

^{41.1} Innerhalb des Autogewerbeverbandes der Schweiz (AGVS) existiert die PK-Mobil, welche allen Mitgliedfirmen und deren Arbeitnehmern als fortschrittliche berufliche Vorsorgeeinrichtung zur Verfügung steht. Die vertragsschliessenden Verbände empfehlen den diesem GAV unterstellten Firmen und Arbeitnehmern, sich dieser Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

Artikel 42 Übergangsbestimmungen

^{42.1} Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen sowie die den Arbeitnehmern bisher gewährten weitergehenden Leistungen des Arbeitgebers dürfen wegen der Inkraftsetzung dieses GAVs nicht gekürzt werden.

Artikel 43 Vertragsgrundlage

^{43.1} Grundlage dieses GAVs ist die Landesvereinbarung für das Schweizerische Autogewerbe vom 9. Dezember 1980.

Artikel 44 Aushändigung des GAVs

^{44.1} Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei dessen Einstellung den vorliegenden GAV auszuhändigen, ebenso beim Übertritt eines Arbeitnehmers vom Lehr- ins Arbeitsverhältnis.

Artikel 45 Unterschrift der Vertragsparteien

Autogewerbeverband der Schweiz, Sektion Uri

Der Präsident:
Kai Mahrow

BBK Obmann:
Stefan Felber

SYNA – die Gewerkschaft

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Zentralsekretär
Nicola Tamburrino

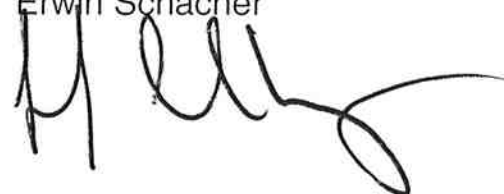
Der Regionalsekretär
Josef Lustenberger

Unia – die Gewerkschaft

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Zentralsekretär
Rolf Frehner

Der Regionalsekretär
Erwin Schacher

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Erwin Schacher', written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

Altdorf, Zürich, Bern, den 15. Dezember 2004