



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

vom 6. März 2024

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 März/Juni 2022 für das Schweizerische Carrosseriegewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Jura und des Verwaltungskreises Berner Jura (Bezirke Courtelary, Moutier und La Neuveville).

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des in der Beilage wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber) der Carrosseriebranche. Zur Carrosseriebranche gehören Betriebe und Betriebsteile, die in den folgenden Bereichen tätig sind:

- a. Carrosserie- und Fahrzeugbau;
- b. Carrosseriesattlerei;
- c. Carrosseriespenglerei;
- d. Autospritzwerk und Autolackiererei;
- e. Spezielle Carrosseriearbeiten wie Drücktechnik.

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11);
- b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Arbeiten ausführen;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit (Kader), die im Betrieb als Ganzes die Befugnis haben, in wesentlichen Angelegenheiten zu entscheiden.

Im Kanton Genf gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV auch für die unter Buchstaben b. und c. genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Für Lernende gelten die Artikel 23 (Arbeitszeit), 27 (Ferien, Ferienberechnung), 29 (Feiertage), 32 (Absenzen) und 38 (Jahresendzulage).

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne² 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 sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 18 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. April 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

6. März 2024

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Viola Amherd

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

abgeschlossen im März/Juni 2022

zwischen Carrosserie Suisse

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)

7.1 Zur Umsetzung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission der im Schweizerischen Carrosseriegewerbe» (PLK) mit Sitz in Bern bestellt. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

(...)

7.3 Die PLK befasst sich mit:

a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;

(...)

e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

(...)

g. dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen;

h. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;

(...)

l. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;

m. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

(...)

Art. 8 Paritätische Kommissionen (PK)

8.1 Es können lokale (kantonale oder regionale) Paritätische Kommissionen (PK) bestehen.

Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten und Konventionalstrafen

a. Verstöße der Arbeitgeber

- 9.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 9.11 GAV belangt werden.

(...)

- 9.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

- 9.4 Die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 9.13 GAV.

b. Verstöße der Arbeitnehmer

- 9.5 Arbeitnehmer, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

- 9.6 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

- 9.7 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 9.13 GAV.

c. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung, Konventionalstrafen

- 9.8 Bei den Arbeitgebern sind durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von Ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.

- 9.9 Die Arbeitgeber haben die in Artikel 9.8 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren.

(...)

- 9.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden dem Arbeitgeber keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so können dem Arbeitgeber mit Entscheid der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, die Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

- a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazu kann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

- b. Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes (Art. 21 GAV);
 3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. Einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebs;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.
- c. Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot (Art. 21 GAV) verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter belegt.

(...)

- e. Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 9.9 i.V.m. Artikel 9.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.
- f. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 9.8 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.
- g. Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

(...)

- 9.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK zu leisten.

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag

- 18.1 Alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entrichten folgende Beiträge:

- a. Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen

- Vollzugskostenbeitrag von Franken 10.–/Monat und
- Bildungsbeitrag von Franken 20.–/Monat.

Total 30.– Franken/Monat.

Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist auf der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b. Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten einen

- Vollzugskostenbeitrag pro Arbeitnehmer von Franken 7.–/Monat
- Bildungsbeitrag pro Arbeitnehmer von Franken 14.–/Monat.

Total 21.– Franken/Monat.

Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmern abgezogenen Beiträge sind periodisch auf das Konto der Paritätischen Landeskommission zu überweisen.

(...)

18.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Artikel 18.1 lit. a. und b. GAV.

18.7 Die Beiträge gemäss Artikel 18.1 lit. a. und b. GAV werden erhoben für:

a. Für Vollzugskosten

- a. Deckung der PLK-Verwaltungskosten
- b. Vollzug des GAV, bzw. Deckung der damit verbundenen Kosten

(...)

- d. Druck und Versand des GAV und dessen Anhänge
- e. Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen

b. Für Aus- und Weiterbildung

- a. Beiträge im Bereich der Weiterbildung
- b. Deckung der Kosten im Rahmen der Grundbildung

18.8 Ein allfälliger Überschuss in der Kasse der Paritätischen Landeskommission darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit des GAV, nur für Grund-, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

18.9 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Artikel 18.1 lit. a. und b. GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen dadurch keine Nachteile erwachsen.

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

(...)

19.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge.

(...)

Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

19.4 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

- a. das erforderliche Material
- b. die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- c. das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass dieses Werkzeug abgeschlossen gelagert werden kann. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

Sorgfalts- und Treuepflicht

20.1 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

Sorge zu Material und Werkzeug

20.2 Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

20.3 Hat der Arbeitnehmer Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion. Dabei hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf eine sachgemässe Instruktion durch den Arbeitgeber bzw. dessen Stellvertreter.

20.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

(...)

Herausgabepflicht

20.6 Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen (Werkzeug, Gebrauchsanweisungen, Pläne usw.) sofort zurück.

Überstundenarbeit

20.7 (...) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.

Befolgung von Anweisungen

20.8 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

Inbesondere:

- a. erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
- b. benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt kommt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c. während der Arbeitszeit und in den Pausen darf der Arbeitnehmer keinen Alkohol konsumieren. Das Rauchen ist in den Räumen untersagt, die vom Betrieb mit einem Rauchverbot gekennzeichnet sind;

- d. benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e. schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 21 Schwarzarbeit

- 21.1 Schwarzarbeit ist verboten.
- 21.2 Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten (ausgenommen Art. 4.1 ArG), ungeachtet ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder der Ferien.
- 21.3 Der Arbeitnehmer, der Schwarzarbeit leistet und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert (Art. 321a Abs. 3 OR), kann von der PLK mit einer Konventionalstrafe bis 5000.– Franken belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.
- 21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, können von der PLK verwahrt oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis 10 000.– Franken belegt werden.

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

- 22.1 Für fachbezogene berufliche Weiterbildung haben die Arbeitnehmer sowie die von Arbeitnehmerseite gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder der Vorsorgeeinrichtungen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Arbeitsjahr. Der Anspruch ist für die nächsten 3 Folgejahre übertragbar. Die Arbeitnehmenden sind angehalten den persönlichen Weiterbildungsanspruch zu nutzen. Der Kursbesuch muss mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abgesprochen werden. Nach erfolgtem Kursbesuch ist eine Bestätigung beizubringen.

Art. 23 Arbeitszeit

- 23.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt 2132 Stunden/Jahr bzw. 177.7 Stunden/Monat bzw. 41 Stunden/Woche. Unter Anpassung des entsprechenden Ferienaushleichs kann die Jahresarbeitszeit vereinbarungsgemäss auf 2184 Stunden/Jahr bzw. 182 Stunden/Monat bzw. 42 Stunden/Woche erhöht werden. (Siehe Art. 27.1 und Art. 34.2)
- 23.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen bzw. Lohnabzüge (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, Absenzen, usw.) werden die erwähnten durchschnittlichen Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt.

- 23.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäß wird damit die Kompensation der Arbeitszeitschwankung geregelt.
- 23.4 (...) Die im Betriebsreglement geregelte Pausenzeit gilt nicht als Arbeitszeit.
(...)
- 23.6 Am Tage vor gesetzlichen Feiertagen ist spätestens um 17.00 Uhr Arbeitschluss.

Art. 24 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

- 24.1 Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit
- selbstverschuldet zu spät antritt;
 - unbegründet unterbricht oder vorzeitig verlässt.
- 24.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 25 Vorholzeit

- 25.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Vorholzeiten vereinbaren, um unbezahlte Freitage (Brücken) kompensieren zu können. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen.
- 25.2 Jeder neu eintretende Arbeitnehmer ist über eine solche Regelung zu informieren. Er hat die entsprechend vereinbarte, abgeänderte Arbeitszeit zu akzeptieren und die fehlende Vorholzeit pro rata zu leisten oder in Form von Ferien oder Lohnabzug abzugelten. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, so ist beim Austritt eine Abrechnung zu erstellen. Die Differenz ist in Form von Ferien oder Lohnbezug (ohne Zuschlag) abzugelten.
- 25.3 Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militärdienst die vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er diese nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 26 Überstunden, Überzeit, Nacht-, Sonn- und Feiertage/Zuschläge

- 26.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert wurden.
- a. Überstunden
- 26.2 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche unter Beachtung von Artikel 23.1 GAV die betrieblich festgelegte Arbeitszeit bis zu 50 resp. 45 Stunden für administratives Personal pro Woche übersteigt. Überstunden sind durch Frei-

zeit gleicher Dauer bis spätestens innerhalb von 6 Monaten des folgenden Jahres zu kompensieren. Eine allfällige Auszahlung erfolgt nach betrieblicher Praxis.

(...)

c. Nachtarbeit

26.4 Als Nachtarbeit gilt jede Arbeitsbeanspruchung, welche zwischen 23.00 Uhr – 06.00 Uhr geleistet wird. Abweichungen im Rahmen des Arbeitsgesetzes ArG sind erlaubt. Vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr wird mit einem Zuschlag von 50 % bezahlt. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

d. Sonn- und Feiertage

(...)

26.6 Werden Arbeitsstunden an einem Sonn- und Feiertag (Art. 26.5 GAV) geleistet, so sind diese mit einem Zeitzuschlag von 50 % innerhalb der folgenden Woche zu kompensieren. Ausserdem gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) insbesondere der Lohnzuschlag von 50 %.

Art. 27 Ferien, Ferienberechnung

27.1

Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt (in Arbeitstagen)	Bei 41 Std./Woche	Bei 42 Std./Woche
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25
ab 50. Altersjahr	25	30
ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35

27.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Monat nach dem vollendeten Altersjahr.

Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung

28.1 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, können zusätzlich kompensiert werden.

(...)

28.5 Über den Zeitpunkt des Ferienantritts haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig, in der Regel mindestens drei Monate vorher, zu verständigen. Es ist dabei auf die Betriebsverhältnisse und auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Eine Verschiebung der einmal festgesetzten Feri-

enzeit ist nur ausnahmsweise und nur beim Vorliegen besonderer Gründe, im ausdrücklichen Einverständnis des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers möglich.

Art. 29 Feiertage

- 29.1 Bei Bezug der Feiertage gemäss kantonalem Recht erfolgt kein Lohnabzug. Dies gilt für acht kantonale Feiertage pro Jahr und den 1. August, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen.
- 29.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die auf eine Krankheits- oder Unfallabwesenheit fallen, können weder kompensiert noch nachbezogen werden. Fallen entschädigungspflichtige Feiertage in die Ferien, können diese kompensiert werden.
- (...)
- 29.4 Allfällige weitere Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen oder können mit Ferien oder Überstunden ausgeglichen werden.
- 29.5 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die für unbezahlte Feiertage ausfallenden Stunden vor- oder nachholen zu lassen bzw. mit Ferien oder Überstunden auszugleichen.
- 29.6 Auf Ersuchen der Arbeitnehmer ist der 1. Mai entsprechend ihrem Wunsch ganz oder teilweise als unbezahlter Feiertag freizugeben, sofern dieser nicht bereits als kantonaler Feiertag deklariert ist.

Art. 30 Feiertagsentschädigung

- 30.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Lohn inbegriffen. Für die Berechnung der Feiertagsentschädigung bei Arbeitnehmern im Stundenlohn sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden sowie der normale Stundenlohn massgebend.
- 30.2 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet:
- sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt;
 - wenn der Arbeitnehmer von einer Krankenkasse oder der SUVA ein Taggeld erhält.

Art. 32 Absenzen

- 32.1 Der Arbeitnehmer hat, sofern das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt, Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:
- 2 Tagen bei seiner Verheiratung;*
 - 1 Tag bei Heirat eines Kindes;
 - 3 Tagen beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes;

- e. 2 Tagen beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, 1 Tag bei Grosseltern oder Grosskindern oder einmalig für den Tod der Ersatzeltern;
- f. 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht;
- g. 1 Tag Infotag Rekrutenschule. Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO vergütet;
- h. 1/2 Tag bei Ausmusterung.

* Im Falle von Absenzen gemäss Artikel 32.1 Buchstabe a. und Artikel 32.3 GAV besteht ein Nachbezugsrecht, wenn das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

(...)

- 32.3 Der Vaterschaftsurlaub wird mit 10 Tagen und einer Lohnfortzahlung zu 90 % gewährt. Der Tag der Geburt des Kindes ist in diesen zehn Tagen enthalten. Für die übrigen Bedingungen ist Artikel 329g OR anzuwenden.

Art. 34 Lohn

- 34.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Stunden- oder Monatslohn festgesetzt.
- 34.2 Der Stunden- oder der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahreslohnes (ohne Jahresendzulage) durch die vereinbarten Arbeitsstunden, gemäss nachfolgender Tabelle:

Jahresstunden	Monatsstunden	Wochenstunden
2132	177,7	41
2184	182	42

(...)

- 34.4 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen bzw. Lohnabzüge (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, Absenzen usw.) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit gem. Artikel 23.1 GAV als Berechnungsbasis angewandt.
- 34.5 Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Dabei können maximal 50 Mehr- oder Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden.
- 34.6 Sofern die Jahresendabrechnung für den Arbeitnehmer mehr als 50 Minusstunden ergibt (gerechnet auf der Basis einer jährlichen Arbeitszeit) einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ob diese unter Beachtung von Artikel 26.2 GAV kompensiert oder ausbezahlt werden.

- 34.7 Weist die Jahresendabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus von mehr als 50 aus, einigen sich die Parteien über den Ausgleich.
- 34.8 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bzw. vom Stellenantritt bis zum Austritt erstellt.
- 34.9 Sofern die Schlussrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden.

(...)

Lohn bei Arbeitsverhinderung

- 34.11 Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 35 Lohnzahlung

- 35.1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen in gesetzlicher Landeswährung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung, bei Barauszahlung innert der Arbeitszeit oder durch rechtzeitige Überweisung auf das Postcheck- oder Bankkonto, auszuzahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über seinen Lohn verfügen können.

Art. 36 Mindestlöhne

- 36.1 Die Mindestlöhne sind in Anhang 8 festgehalten.

(...)

- 36.3 Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Der schriftliche Antrag ist von der PLK zu genehmigen.

Art. 38 Jahresendzulage

- 38.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer spätestens im Dezember eine Jahresendzulage von 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes auszuzahlen.

- 38.2 Als Berechnungsgrundlage gilt der durchschnittliche Monatsgrundlohn bzw. der durchschnittliche Stundenlohn mal Normalarbeitszeit. Die Jahresendzulage versteht sich ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigung usw.
- (...)
- 38.4 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet (ausgenommen fristlose Entlassung), so besteht ein Anspruch pro rata temporis. Es zählen nur volle Monate für die Berechnung.
- 38.5 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage.
- 38.6 Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilmässig gekürzt.

Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung

- 41.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohn, bzw. Lohnersatzleistungen ab dem 1. Krankheitstag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld des wegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (ohne Kinderzulage) nach KVG kollektiv zu versichern. Die effektiven Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen unabhängig der vertraglich vereinbarten Wartefrist. Wird ein Aufschub der Versicherungsleistungen vereinbart, entrichtet der Arbeitgeber während der Aufschubzeit 80 % des Bruttolohnes.
- 41.2 Die Kollektivtaggeldversicherung nach KVG kann auch aufgrund des VVG abgeschlossen werden, sofern die Leistungen dem KVG entsprechen, bspw. Bezahlung von Lohnersatzleistungen 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.

Art. 42 Versicherungsbedingungen

- 42.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes inkl. Jahresendzulage (ohne Spesen) ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - Krankentaggeld während 720 Tagen (gerechnet ab 1. Krankheitstag) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei aufgeschobener Taggeldversicherung zählen für die Berechnung der 720 Tage auch die vor der Versicherung durch den Arbeitgeber entschädigten Tage.
 - dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
 - (...)
 - dass der Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versiche-

rung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

(...)

f. Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Artikel 324a OR garantieren.

42.2 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

(...)

42.4 Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.

(...)

42.7 Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber sofort Meldung zu erstatten. Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmer gemäss betrieblicher Weisung dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis zuzustellen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein durch seinen Vertrauensarzt erstelltes Arztzeugnis zu verlangen.

Art. 43 Lohnzahlung bei Unfall

(...)

43.3 Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der zwei darauf folgenden Tage wird zu 80 % vom Arbeitgeber vergütet.

43.4 Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalles oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Artikel 43.3 GAV in gleichem Umfange.

Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

44.1 Während obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistung erhält der Arbeitnehmer aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütungen ausgerichtet:

Während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

- | | |
|--|------------------|
| a. für Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50 % des Lohnes; |
| b. für Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % des Lohnes; |

während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:

- | | |
|--|-------------------|
| c. bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr | 100 % des Lohnes; |
| d. für die darüber hinaus gehende Zeit | 80 % des Lohnes. |

Die Arbeitgeber können die Gewährung dieser Leistung – für Militärdienst von längerer Dauer als einem Monat pro Jahr – von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst noch mindestens sechs Monate fortzusetzen.

e. Durchdiener

Durchdiener erhalten die volle Lohnzahlung für einen Monat. Anschließend die Leistungen der EO.

- 44.2 Die Leistungen der EO fallen an den Arbeitgeber, sofern sie die Lohnzahlungen während des Militär-, Schutz- und Zivildienstes nicht übersteigen.

Art. 47 Probezeit

- 47.1 Der erste Monat seit Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich eine längere Probezeit bis maximal 3 Monate vereinbaren.
- 47.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen

(...)

- 48.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.

(...)

Kündigungsfristen:

- 48.4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat;
- im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten;
- im 10. Dienstjahr und mehr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten;
- ab dem 58. Altersjahr (unabhängig der Dienstjahre) mit einer Kündigungsfrist von 4 Monaten.

- 48.5 Wurde die Lehrzeit und die daran anschließende Arbeitszeit im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

48.6 Mit Erreichen des AHV-Rentenalters endet das Arbeitsverhältnis automatisch.

Art. 52 Arbeitsrückgang (...)

(...)

52.1 Sobald ersichtlich ist, dass beginnender Arbeitsmangel Arbeitseinschränkungen erfordert, werden die beabsichtigten Massnahmen – auch die Arbeitsbedingungen einschränkender Art – von der Betriebsleitung mit der Arbeitnehmervertretung, in kleineren Betrieben mit den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern besprochen. Insbesondere ist die PLK über die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit oder über eine vorgesehene Betriebsschliessung frühzeitig zu informieren.

52.2 Die Information soll so umfassend wie möglich sein und Angaben über die Gründe, die den Unternehmer veranlassen, Arbeitszeitreduktion bzw. Betriebsschliessung ins Auge zu fassen, sowie die beabsichtigten Massnahmen und den Zeitplan enthalten.

(...)

52.4 Die PLK steht den unterstellten Betrieben und den Arbeitnehmern für die Beratung über die zu ergreifenden Massnahmen zur Verfügung.

Art. 53 Günstigkeitsprinzip/Besitzstandswahrung

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

(...)

(...)

2. Mindestlöhne

Ganze Schweiz mit Ausnahmen des Kantons Jura und des Verwaltungsbezirks Berner Jura sowie des Kantons Genf und des Kantons Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
a. für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenem Qualifikationsverfahren (EFZ)			
– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– zwei Jahre nach QV*	Fr. 26.45	Fr. 25.80	Fr. 4700.–
b. für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
– weniger als 7 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 7 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.			

Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
a. für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenem Qualifikationsverfahren (EFZ)			
– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– zwei Jahre nach QV*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
b. für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–

Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
--------	--	--	-----------

c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss
in der Carrosseriebranche
(inkl. Anerkennung der im Ausland
erworbenen Berufserfahrung)

– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 7 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–

* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.

Genf	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
------	--	--	-----------

a. für gelernte Arbeitnehmer des
Carrosseriegewerbes mit bestandenem
Qualifikationsverfahren (EFZ)

– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– ein Jahr nach QV*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– zwei Jahre nach dem QV*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– fünf Jahre nach dem QV*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–

b. für Arbeitnehmer mit einem
Eidg. Berufsattest (EBA)

– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– nach 5 Jahren Berufserfahrung	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–

c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss
in der Carrosseriebranche
(inkl. Anerkennung der im Ausland
erworbenen Berufserfahrung)

– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– nach 5 Jahren Berufserfahrung	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–

* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.