

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

vom 23. Januar 2014

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 November 2012 für das Carrosseriegewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Waadt, Wallis, Neuenburg, Jura, Freiburg und des Verwaltungsbezirkes Berner Jura des Kantons Bern.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Carrosseriebranche. Zur Carrosseriebranche gehören Betriebe, die in den folgenden Bereichen tätig sind:

- Carrosserie- und Fahrzeugbau;
- Carrosseriesattlerei;
- Carrosseriesplengerei;
- Autospritzwerk und Autolackiererei;
- Firmen mit speziellen Carrossierarbeiten (z.B. Drücktechnik);
- Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben.

Für Lernende gelten die Artikel 23 «Arbeitszeit», Artikel 27 «Ferien, Ferienberechnung», Artikel 29 «Feiertage», Artikel 32 «Absenzen» und Artikel 38 «Jahresendzulage» des GAV ebenfalls.

³ Ausgenommen sind:

- a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz (SR 822.11);

¹ SR 221.215.311

- b) Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 %;
- c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Arbeiten ausführen;
- d) Kader, denen Mitarbeitende unterstellt sind sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgebend Einfluss nehmen können.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 18) 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

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 19. Juni 2006, vom 13. August 2007, vom 29. April 2008, vom 9. März 2009, vom 12. April 2010, vom 26. November 2010, vom 15. September 2011, vom 24. April 2012 und vom 26. Februar 2013² über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Carrosseriewerbe werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. März 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

23. Januar 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

² BBl 2006 5567, 2007 6105, 2008 3401, 2009 1381, 2010 2637 8349, 2011 7101, 2012 5373, 2013 1949

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

abgeschlossen im November 2012
zwischen
dem Schweizerische Carrosserieverband (VSCI)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 8 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 8.1 Zur Durchführung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB mit Sitz in Lugano bestellt. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
- 8.3 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
...
 - e) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - f) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - g) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die regionalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) delegieren;
 - h) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. allfällig bestehender Paritätischer Berufskommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und Bildungsbeiträge;
 - i) der Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskostenbeiträge und Bildungsbeiträge;
...

- l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
- m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

...

8.4 Gegen Entscheide der PLK kann innert 30 Tagen beim vertraglichen Schiedsgericht Klage eingereicht werden.

Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten, ... und Konventionalstrafen

a) Verstösse der Arbeitgeber

9.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem 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 nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie 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. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. 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 auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien 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 auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.

9.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. ...

- 9.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma ... Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, ... als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100 % der Nachzahlungssumme, ... als Konventionalstrafe festgelegt werden.
- 9.12 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK ermächtigt.
- 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. 12 Betriebsinterne Kommunikation/Vereinbarungen

...

- 12.2 Die Firmen bzw. Arbeitnehmer können bei der PLK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Betriebskommissionen beziehen.

Betriebliche Vereinbarungen

- 12.3 Betriebe mit wirtschaftlichen Problemen bzw. bei Vorliegen aussergewöhnlicher Situationen sind berechtigt, einen Antrag für individuelle betriebliche Lösungen zu stellen.

Zuständig für die Behandlung ... entsprechender Gesuche ... ist der PLK-Ausschuss. Gegen Entscheide des PLK-Ausschusses kann beim PLK-Vorstand rekurriert werden. Die PLK wird über seine Vereinbarungen orientiert.

Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag

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.

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 10.–/Monat
 - Bildungsbeitrag pro Arbeitnehmer von Franken 20.–/Monat.
- 18.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Artikel 18.1 Buchstabe a) und b) GAV.
- 18.7 Die Beiträge gemäss Artikel 18.1 Buchstabe. a) und b) GAV werden erhoben für:
 - a) Deckung der PLK-Verwaltungskosten;
 - b) Vollzug des GAV bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;
 - c) Beiträge im Bereich der Weiterbildung;
 - d) Massnahmen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - e) Druck und Versand des GAV und deren Anhänge;
 - f) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen;
 - g) 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 der vertragsschliessenden Verbände, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

...

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

- 19.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge.
Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- 19.3 Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen (z.B. gemäss EKAS-Richtlinien) zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. ...
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.Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. 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; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen (gefährliche Sportarten gem. Auflistung SUVA usw.).

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.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 20.5 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an. Er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte.

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. Insbesondere:

- 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) unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit. 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 ..., ungeachtet ob entschädigt oder nicht, ...
- 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 Franken 5000.– 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 Franken 5000.– 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 einen bezahlten Arbeitstag pro Arbeitsjahr. Der Anspruch ist nicht auf das Folgejahr übertragbar. 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. 178 Stunden/Monat bzw. 41 Stunden/Woche.
- 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 die Kompensation der Arbeitszeitschwankung geregelt.
- 23.4 ... Geregelte Pausenzeit gilt nicht als Arbeitszeit.

- 23.5 Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Waschen, Körperpflege und Umziehen gelten 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 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 und Überzeit 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 Stunden pro Woche übersteigt. Überstunden sind durch Freizeit 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 25 % bezahlt. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden entweder eine Zeitkompensation von 10 % oder einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

d) Sonn- und Feiertage

26.5 Als Sonn- und Feiertag gelten die Sonntage und die gemäss kantonalem oder eidg. Recht festgelegten Feiertage. ... Der Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt 50 %.

26.6 Werden Arbeitsstunden in der Nacht (Art. 26.4 GAV) oder an einem Sonn- und Feiertag (Art. 26.5 GAV) geleistet, so sind diese primär mit einem Zeitzuschlag von 50 % innerhalb der folgenden 6 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag von 50 % auszurichten.

Werden die Stunden (effektiv geleistete Anzahl) durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist der Zuschlag von 50 % auszuzahlen.

26.7 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit erhalten die -Arbeitnehmer zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10 %.

Art. 27 Ferien, Ferienberechnung

27.1 Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt:

25 Arbeitstage	bis zum vollendeten 20. Altersjahr
20 Arbeitstage	ab zurückgelegtem 20. Altersjahr
25 Arbeitstage	ab 50. Altersjahr
30 Arbeitstage	ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb

27.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.

Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung

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

28.2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den gesamten auf die Ferien entfallenden Lohn zu entrichten.

- 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 Ferienzeit 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 ... erfolgt kein Lohnabzug. ... und den 1. August ...
- 29.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die auf eine Krankheits- oder Unfallabsenz fallen, können weder kompensiert noch nachbezogen werden.
- 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:
- a) sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt;
 - b) wenn der Arbeitnehmer am Arbeitstag vor oder am Arbeitstag nach einem kantonalen Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
 - c) wenn der Arbeitnehmer von einer Krankenkasse oder der SUVA ein Taggeld erhält.

Art. 31 Gleitender Ruhestand

- 31.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. übermässiger Belastung zu schützen, ist es dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber freigestellt auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand zu vereinbaren.
- 31.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
 - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
 - c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.

- d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers und ist schriftlich zu vereinbaren.
- e) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 32 Absenzen

- 32.1 Der Arbeitnehmer hat, sofern das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt, Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:
- a) 2 Tagen bei seiner Verheiratung*
 - b) 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes*
 - c) 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - d) 3 Tagen beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes
 - e) 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern
 - 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 Tag bei Ausmusterung.

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

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

- 34.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahreslohnes durch die vereinbarte jährliche Arbeitszeit von 2132 Stunden. ...
- 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 Mehrstunden 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.
- 34.8 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.
- 34.10 Kann ein Stunden-Minus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

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 ... vertraglichen Mindestlöhne ... werden ... 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. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.

...

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 Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage.
- 38.6 Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilsmässig 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 Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.

Art. 42 Versicherungsbedingungen

- 42.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
 - a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes inkl. Jahresendzulage ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - b) 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.
 - c) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
 - ...
 - e) 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 Versicherung 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.

- 42.3 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
- 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. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 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 hinausgehende Zeit | 80 % des Lohnes |

Die Firmen 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-, Zivil- und Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

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 Frist von 3 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.

Mindestlöhne und Lohnanpassungen

Art. 1 Lohnanpassung

...

Art. 2 Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

	pro Stunde	pro Monat
a. für gelernte Arbeitnehmer des Carrossiergewerbes mit bestandener Qualifikationsverfahren (EFZ) – im ersten Jahr nach dem QV	Fr. 23.49	Fr. 4175.–
b. für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA) – im ersten Jahr nach Abschluss	Fr. 21.24	Fr. 3775.–
c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche, ab 20. Altersjahr	Fr. 21.24	Fr. 3775.–

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

Artikel 36 Absatz 3 GAV bleibt vorbehalten.

EFZ Eidg. Fähigkeitszeugnis

EBA Eidg. Berufsattest

QV Qualifikationsverfahren (ehem. LAP)

Zusatzregelung gültig für den Kanton Genf

Art. 1 Persönlicher Geltungsbereich

Nicht unterstellte Arbeitnehmer:

... nicht unterstellt sind:

- die Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gem. Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz ArG;
- Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 %.

Art. 2 Vertragliche Mindestlöhne

Für Arbeitnehmende mit EFZ oder CAP	
Kategorie	pro Monat
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	Fr. 4380.–
nach einem Jahr Berufspraxis	Fr. 4530.–
nach 2 Jahren Berufspraxis	Fr. 4680.–
nach 5 Jahren Berufspraxis	Fr. 4950.–
für Arbeitnehmer ohne EFZ oder CAP	Fr. 3900.–
