

GAV im Schweizerischen Carrosseriegewerbe 2006

1. Auflage
Januar 2006

Inhaltsverzeichnis

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1	Vertragsparteien	7
Art. 2	Zweck des Vertrages	7
Art. 3	Geltungsbereich	7

Allgemeine Bestimmungen

Art. 4	Zusammenarbeit und Friedenspflicht	13
Art. 5	Koalitionsfreiheit	14
Art. 6	Anschlussverträge	14
Art. 7	Paritätische Berufskommissionen (PBK)	15
Art. 8	Paritätische Landeskommission (PLK)	16
Art. 9	Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen, Konventionalstrafen	17
Art.10	Schiedsgericht	19
Art.11	Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	19
Art.12	Betriebsinterne Kommunikation/Vereinbarungen	20
Art.13	Finanzierung besonderer Aufgaben	20
Art.14	Allgemeinverbindlicherklärung	21
Art.15	Vertragsveröffentlichung	21
Art.16	Vertragsänderungen	21
Art.17	Vertragsdauer	22

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art.18	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	25
--------	-----------------------------------	----

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 19	Pflichten des Arbeitgebers	29
Art. 20	Pflichten des Arbeitnehmers	30
Art. 21	Schwarzarbeit	31
Art. 22	Persönliche Weiterbildung	32

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand, Absenzen

Art. 23	Arbeitszeit	35
Art. 24	Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit	35
Art. 25	Vorholzeit	36
Art. 26	Überstunden, Überzeit, Nacht-, Sonn- und Feiertage/Zuschläge	36

Art. 27	Ferien, Ferienberechnung	37
Art. 28	Ferienbezug, Ferienkürzung	38
Art. 29	Feiertage	39
Art. 30	Feiertagsentschädigung	39
Art. 31	Gleitender Ruhestand	40
Art. 32	Absenzen	40
Art. 33	Verhinderung durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	41

Löhne, Zuschläge

Art. 34	Lohn	45
Art. 35	Lohnzahlung	46
Art. 36	Mindestlöhne	46
Art. 37	Lohnverhandlungen	47
Art. 38	Jahresendzulage	47
Art. 39	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	48

Sozialleistungen

Art. 40	Kinder- und Familienzulagen	51
Art. 41	Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung	51
Art. 42	Versicherungsbedingungen	51
Art. 43	Lohnzahlung bei Unfall	52
Art. 44	Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst	53
Art. 45	Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers	54
Art. 46	Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitgebers	55

Kündigung

Art. 47	Probezeit	59
Art. 48	Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen	59
Art. 49	Missbräuchliche Kündigung	60
Art. 50	Kündigung zur Unzeit, Kündigungsverbot	60
Art. 51	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses Nichtantritt der Arbeitsstelle	61

Schlussbestimmungen

Art. 52	Arbeitsrückgang, Arbeitslosenversicherung	65
Art. 53	Günstigkeitsprinzip/Besitzstandwahrung	65
Art. 54	Vertragsformulierung und Information	66
Art. 55	Sprachregelung	66

Unterschriften der Vertragsparteien	67
--	-----------

Anhänge

Anhang 1	
Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK)	69
Anhang 2	
Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 13 und Art. 18 des GAV	75
Anhang 3	
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeit- nehmer in Betrieben	77
Anhang 4	
Änderungen des Arbeitsvertragsrechts vom 17.12.1993	81
Anhang 5	
Anschlussvertrag für eine Einzelfirma	85
Anhang 6	
Feiertage in den Kantonen	87
Anhang 7	
Einzelarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer	93
Anhang 8	
Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrates	95
Anhang 9	
Lohnvereinbarung 2006	109
Anhang 10	
Reglement Berufsbildungsfonds	111

Abkürzungen

GAV	Gesamtarbeitsvertrag
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
PBK	Paritätische Berufskommission
PLK	Paritätische Landeskommission
OR	Obligationenrecht
ArG	Arbeitsgesetz

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

- Art. 1 Vertragsparteien
- Art. 2 Zweck des Vertrages
- Art. 3 Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) wurde rechtsverbindlich abgeschlossen zwischen

dem Arbeitgeberverband

- Schweizerischer Carrosserieverband VSCI
einerseits
und den Arbeitnehmerverbänden

- Gewerkschaft Unia
- Gewerkschaft SYNA
andererseits

Art. 2 Zweck des Vertrages

- 2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV
- a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen;
 - b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ihrer Verbände fördern und vertiefen;
 - c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
 - d) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357 b OR gemeinsam durchführen;
 - e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche fördern;
 - f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen und den Arbeitsfrieden wahren.
- 2.2 Die Einzelheiten der Arbeitsverhältnisse werden in den nachfolgenden «normativen Bestimmungen» geregelt, die einen integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

- 3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

3.1.2 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kantone VD, VS, NE, JU und FR, sofern diese nicht Mitglied bei einem der vertragschliessenden Parteien sind.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Der GAV gilt für alle VSCI-Mitgliedfirmen in der ganzen Schweiz.

3.2.2 Der GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Carrosseriebranche. Insbesondere wenn folgende Arbeiten ausgeführt werden:

- a) Carrosserie- und Fahrzeugbau;
- b) Carrosseriesattlerei;
- c) Carrosseriespenglerei;
- d) Autospritzwerk und Autolackiererei;
- e) Firmen mit speziellen Carrossierarbeiten (z.B. Tuning, Drucktechnik, Fahrzeugglasarbeiten, alternative Reparaturen), selbstständige Waschanlagenbetreiber und Fahrzeugpflege.
- f) Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben.

3.2.3 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAV, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern und der Paritätischen Landeskommissionen (PLK) bzw. den GAV-Instanzen der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten.

3.2.4 Zwecks Betriebseinheit gilt der GAV für alle gewerblichen und in der gleichen Unternehmung angegliederten Betriebszweige.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Dieser GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung - für alle Arbeitnehmer, die in einem Betrieb gemäss Ziff. 3.1 und 3.2 dem GAV unterstellt sind und nicht ausdrücklich unter Beachtung von Ziff. 3.4 und 3.5 von der GAV-Unterstellung ausgenommen werden.

3.4 Für leitende Angestellte wie z.B. Meister, Techniker, Ingenieure, Verkäufer, können im Einzelarbeitsvertrag abweichende Absprache getroffen werden.

3.5 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.5.1 Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen 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) Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40%.



Allgemeine Bestimmungen

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Anschlussverträge
- Art. 7 Paritätische Berufskommissionen (PBK)
- Art. 8 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen, Konventionalstrafen
- Art. 10 Schiedsgericht
- Art. 11 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 12 Betriebsinterne Kommunikation/Vereinbarungen
- Art. 13 Finanzierung besonderer Aufgaben
- Art. 14 Allgemeinverbindlicherklärung
- Art. 15 Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Vertragsänderungen
- Art. 17 Vertragsdauer

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien loyal zusammen und halten die Bestimmungen strikte ein.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht und verzichten für die Dauer dieses GAV auf Kampfmassnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen. Diese Verpflichtung gilt auch für deren Sektionen sowie für kantonale, regionale oder lokale Organe.
- 4.3 Meinungsdivergenzen, die während der Vertragsdauer auftreten, werden gegebenenfalls durch die Paritätischen Berufskommissionen (PBK), die Paritätische Landeskommission (PLK) bzw. durch das Schiedsgericht beigelegt.
- 4.4 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene, Gesundheit und Umweltschutz in der Branche und den Betrieben ein.
- 4.5 Die Vertragsparteien unterstützen die permanente Weiterbildung und erleichtern den Arbeitnehmern den Besuch solcher Informations- und Bildungsveranstaltungen.
- 4.6 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb und die Schwarzarbeit.
- 4.7 Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem. Sie setzen sich gemeinsam für die Förderung und Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems ein. Die Berufsbildung wird durch einen separaten Berufsbildungsfonds in einem eigenen Reglement geregelt und unterstützt (siehe Anhang 10).
- 4.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur tatkräftigen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die das Carrossiergewerbe betreffen und die im gemeinsamen Berufsinteresse liegen.
- 4.9 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben an, dass zur Offertstellung nur Firmen zugelassen

werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.

- 4.10 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrag darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragschliessenden Verbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 Anschlussverträge

- 6.1 Die Vertragsparteien des GAV ermächtigen die Paritätische Landeskommision (PLK) zum Abschluss von Anschlussverträgen mit Firmen, die nicht dem GAV bzw. der AVE unterstellt sind. Ebenso sind Anschlussverträge mit Organisationen, die nicht dem Geltungsbereich unterstellt sind, möglich.
- a) Anschlussvertrag mit Einzelfirma
- 6.2 Firmen, die nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des GAV bzw. der AVE fallen, können unter folgenden Bedingungen mit der PLK einen Anschlussvertrag abschliessen:
- a) Verpflichtung auf den gesamten GAV;
- b) Anerkennung der während der Vertragsperiode gültigen Beschlüsse der Vertragsparteien sowie Entscheide der PLK bzw. des vertraglichen Schiedsgerichts;
- c) Verpflichtung auf die gesamte Dauer des vorliegenden GAV;
- d) Zur Sicherstellung der Kosten für den Vollzug des GAV bzw. Anschlussvertrages haben die Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gem. Art. 18 GAV einen von der PLK bestimmten Jahresbeitrag zu bezahlen.

- b) Anschlussvertrag mit Organisationen
- 6.3 Organisationen, die nicht dem geografischen bzw. betrieblichen Geltungsbereich unterstehen, können unter folgenden Bedingungen mit der PLK einen Anschlussvertrag abschliessen:
- a) Verpflichtung auf den gesamten GAV;
 - b) Berechtigung zum Abschluss von weitergehenden materiellen Abmachungen im normativen Bereich des GAV. Diese weitergehenden Abmachungen sind der PLK bekannt zu geben.
 - c) Anerkennung der Beschlüsse der Vertragsparteien während der Vertragsperiode sowie Entscheide des vertraglichen Schiedsgerichts;
 - d) Verpflichtung auf die gesamte Dauer des vorliegenden GAV;
 - e) Zur Sicherstellung der Kosten für den Vollzug des GAV bzw. des Anschlussvertrages leisten die Organisationen einen von der PLK bestimmten Jahresbeitrag;
 - f) Arbeitnehmer, die in Firmen arbeiten, welche über eine Organisation dem Anschlussvertrag unterstehen, leisten den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gem. Art .18 GAV;
 - g) Arbeitgeber, die über eine Organisation dem Anschlussvertrag unterstehen, leisten den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 18.4 GAV nicht.

Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Paritätischen Landeskommission (PLK). Erst nach Vorliegen der Genehmigung durch die Paritätische Landeskommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

Art. 7 Paritätische Berufskommissionen (PBK)

- 7.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien können Paritätische Berufskommissionen bilden.
- 7.2 Die Organisation dieser Paritätischen Berufskommissionen ist Sache dieser Vertragsparteien.
- 7.3 Die Paritätischen Berufskommissionen (PBK) können bei der Paritätischen Landeskommission (PLK) ein Musterreglement beziehen, welches über die Organisation und Aufgaben Auskunft gibt.

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 Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Lugano bestellt. Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
- 8.2 Die detaillierten Bestimmungen (Vereinsstatuten) über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission geregelt.
- 8.3 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - c) den Lohnverhandlungen gem. Art. 36 und 37 GAV;
 - d) den GAV-Verhandlungen;
 - 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 PBK delegieren;
 - h) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. allfällig bestehender Paritätischer Berufskommissionen betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - i) der Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;
 - l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - n) der Regelung und der Führung eines Berufsbildungsfonds;

- o) den von allfällig bestehenden Paritätischen Berufskommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;
 - p) Fragen und Aufgaben, welche an die Geschäftsstelle der PLK herangetragen werden;
 - q) der Regelung von firmenspezifischen Lösungen bei wirtschaftlichen Problemen.
- 8.4 Gegen Entscheide der PLK kann innert 30 Tagen beim vertraglichen Schiedsgericht Klage eingereicht werden.

Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen 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 Art. 9.11 GAV belangt werden.
 - 9.2 Ferner kann bei den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt 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 Nachzahlungen, die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 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 Art. 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.
- 9.9 Die Firmen haben die in Art. 9.8 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren.
- 9.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
- 9.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma die anfallenden Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, mindestens aber 10% desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% 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. 10 Schiedsgericht

- 10.1 Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von den Vertragsparteien gemeinsam auf eine befristete Dauer bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies innert der vom Präsidenten gesetzten Frist nicht, nimmt dieser die Ernennung selber vor.
- 10.2 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichts.
- 10.3 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat die Schiedsstelle ihren Sitz in Bern. Es gilt für das Verfahren die Bundes-Zivilprozessordnung.
- 10.4 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen.
- 10.5 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.
- 10.6 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 8.3 und Art. 9 GAV hiervor:
 - a) Auslegung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen;
 - b) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der PLK bzw. zwischen den Vertragsparteien nicht zustande gekommen ist;
 - c) als Rekursinstanz bei Meinungsverschiedenheiten gem. Art. 11 GAV.

Art. 11 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 11.1 Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung des GAV sind in erster Linie durch Verhandlungen auf Betriebsebene zu lösen. Führen diese Verhandlungen zu keiner Einigung, so kann die PBK um Vermittlung angegangen werden. Ist keine PBK vorhanden oder führt auch die Vermittlung der PBK zu keiner Einigung, so kann die PLK angerufen werden.
- 11.2 Zur Vermittlung durch die PLK bedarf es eines schriftlichen Antrages seitens einer Partei oder Sektion.

- 11.3 Führt dieser obligatorische Vermittlungsversuch zu keiner Einigung, so unterliegt die Entscheidung der Streitigkeit der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit. Nach Scheitern des Vermittlungsversuches ist das Schiedsgericht innert Monatsfrist gemäss Art. 10 GAV anzurufen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig und für die Vertragsparteien verbindlich.
- 11.4 Bei Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung von Ergänzungsbestimmungen ist Art. 11.1 GAV sinngemäss anwendbar.

Art. 12 **Betriebsinterne Kommunikation/Vereinbarungen**

- 12.1 Für Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern bleiben die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993 vorbehalten.
- 12.2 Die Firmen bzw. Arbeitnehmer können bei der PLK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Betriebskommissionen beziehen.

Siehe Anhang 3:

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb.

Siehe Anhang 4:

Änderungen des Arbeitsvertragsrechts (OR) vom 17. Dezember 1993.

12.3 Betriebliche Vereinbarungen

Betriebe mit einer von den Arbeitnehmern gewählten Arbeitnehmervertretung können bei Vorliegen einer speziellen Situation betrieblich individuelle Lösungen verhandeln.

Solche einvernehmlich ausgehandelte Lösungen sind der Paritätischen Landeskommission (PLK) zur Kenntnis zu bringen.

Kommt zwischen dem Betrieb und der Arbeitnehmervertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

Art. 13 **Finanzierung besonderer Aufgaben**

- 13.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.
- 13.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:

- a) zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug,
- b) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- c) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung,
- d) der Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien.

Art. 14 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

- 14.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. Dabei soll insbesondere das Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer beachtet werden.

Art. 15 Vertragsveröffentlichung

- 15.1 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 16 Vertragsänderungen

- 16.1 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses GAV, der Mindest- und Effektivlöhne und die Aufnahme weiterer Bestimmungen sind im Einverständnis der Vertragsparteien jederzeit möglich und sind bei erfolgter Bekanntgabe auch für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindlich.
- 16.2 Können sich die Vertragsparteien nicht verständigen, wird auf Verlangen einer Partei gemäss den Bestimmungen der Artikel 10 und 11 des GAV verfahren.
- 16.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allfälligen anderen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen in der Carrosseriebranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Art. 17 **Vertragsdauer**

- 17.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2003. Der vorliegende GAV ist gültig bis 31.12.2008. Er kann unter Beachtung einer vorangehenden Kündigungsfrist von sechs Monaten von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief, frühestens mit Wirkung auf 31.12.2008, gekündigt werden.
- 17.2 Erfolgt keine rechtzeitige Kündigung seitens einer Vertragspartei, verlängert sich die Geltungsdauer des vorliegenden Vertrages um je ein weiteres Jahr mit der gleichen Kündigungsfrist.
- 17.3 Erfolgt die Kündigung auf Arbeitnehmerseite nur durch eine Partei, so gilt der Vertrag für die übrigen Parteien weiter.
- 17.4 Die PLK fungiert nach Vertragsauflösung als Liquidatorin der PLK-Kasse.

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art.18 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Berufs- und
Vollzugskosten-
beitrag

Art. 18 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 18.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag
 - a) zur Deckung der Kosten für die Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - b) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
 - c) den Vollzug des GAV
- 18.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.– pro Monat (bisheriger GAV-Beitrag). Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 18.3 Alle Arbeitgeber entrichten ebenfalls pro Arbeitnehmer einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF. 20.– pro Monat.
- 18.4 Für VSCI-Mitglieder sind die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet.
- 18.5 Die PLK kann diese Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien unter Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.
- 18.6 Die PLK erlässt ein Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben (Anhang 2).
- 18.7 Im Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.– pro Monat ist der allfällige regionale Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nicht inbegriffen.
- 18.8 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildung sowie für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes verwendet werden.
- 18.9 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der paritätischen Landeskommission für nicht bzw. nicht richtig abgezogene und abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.



II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

- Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers
- Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers
- Art. 21 Schwarzarbeit
- Art. 22 Persönliche Weiterbildung

19.1 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

19.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge.

19.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen (z.B. gemäss EKAS-Richtlinien) zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.¹⁾

19.4 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

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.²⁾

19.5 Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.³⁾

19.6 Arbeitsbestätigung

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.⁴⁾

¹⁾ Art. 328 OR

³⁾ Art. 330a1

²⁾ Art. 327 OR

⁴⁾ Art. 330a2 OR

20.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

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.).¹⁾

20.2 Sorge zu Material und Werkzeug

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.²⁾

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.

20.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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.³⁾

20.6 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen (Werkzeug, Gebrauchsanweisungen, Pläne usw.) sofort zurück.⁴⁾

20.7 Überstundenarbeit

Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden bzw. Überzeit verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmer nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben gefordert werden können. Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.⁵⁾

¹⁾ Art. 321a OR

⁴⁾ Art. 321b OR

²⁾ Art. 321a OR

⁵⁾ Art. 321c OR

³⁾ ArG V3 Art. 10

20.8 Befolgung von Anweisungen

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.¹⁾

20.9 Haftpflicht

Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt. Er ist gemäss Art. 20.4 GAV verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.

Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.²⁾

Art. 21 **Schwarzarbeit**

- 21.1 Schwarzarbeit ist verboten. Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, die Schwarzarbeit mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen.
- 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.³⁾
- 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

¹⁾ Art. 321d OR

³⁾ Art. 329d 3 OR

²⁾ Art. 321e OR

Konventionalstrafe bis Fr. 5'000.– belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.¹⁾

- 21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissenschaftlich unterstützen, können von der PLK verwarnet oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis Fr. 5'000.– belegt werden.
- 21.5 Die Leistung von Schwarzarbeit gilt im Wiederholungsfall – nach schriftlicher Verwarnung – als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung.²⁾

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.

¹⁾Art. 321a OR

²⁾ Art. 321a OR

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand, Absenzen

- Art. 23 Arbeitszeit
- Art. 24 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
- Art. 25 Vorholzeit
- Art. 26 Überstunden, Überzeit, Nacht-, Sonn- und Feiertage/
Zuschläge
- Art. 27 Ferien, Ferienberechnung
- Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung
- Art. 29 Feiertage
- Art. 30 Feiertagsentschädigung
- Art. 31 Gleitender Ruhestand
- Art. 32 Absenzen
- Art. 33 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

Arbeitszeit,
Ferien, Feiertage,
gleitender
Ruhestand,
Absenzen

Art. 23 Arbeitszeit

- 23.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'132 Stunden/Jahr bzw. 177.7 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 Der für den Betrieb geltende Stundenplan ist in der Werkstatt gut sichtbar anzuschlagen. 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 Arbeitsschluss.

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.¹⁾
- a) Überstunden
- 26.2 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche unter Beachtung von Art. 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.²⁾
- b) Überzeit
- 26.3 Als Überzeit gilt jede Arbeitsbeanspruchung, welche die Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche übersteigt. Überzeit soll primär durch Freizeit gleicher Dauer bis spätestens 6 Monate des folgenden Jahres kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, erhält der Arbeitnehmer diese Überzeit mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.³⁾

¹⁾ Art. 321c OR

³⁾ Art. 9 ArG, Art. 13 ArG

²⁾ Art. 321c OR

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. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 50%.¹⁾

d) Sonn- und Feiertage

26.5 Als Sonn- und Feiertag gelten die Sonntage und die gemäss kantonalem oder eidg. Recht festgelegten Feiertage. 23.00 Uhr – 23.00 Uhr. Der Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt 50%.²⁾

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% auszu zahlen.

26.7 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmer zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10%.³⁾

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 zurückgelegtem 49. Altersjahr
30 Arbeitstage ab zurückgelegtem 59. Altersjahr und mind.
5 Dienstjahren im Betrieb

27.2 Die Feriendauer wird pro rata temporis berechnet. Der Monat, in welchen der Geburtstag fällt, zählt für die höhere Ferienberechtigung.

¹⁾ Art. 17 ArG

³⁾ Art. 17b ArG

²⁾ Art. 19 ArG

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.¹⁾
- 28.3 Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.
- 28.4 Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zu einer Verwirkung oder Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber den zuviel entrichteten Betrag zurückfordern oder vom Lohnguthaben in Abzug bringen.
- 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.²⁾
- 28.6 Bei Abwesenheit von weniger als 2 Monaten infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder obligatorischem Militärdienst dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Darüber hinaus gehende Absenzen werden pro rata gekürzt.³⁾
- 28.7 Bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft oder Mutterschaft dürfen die Ferien nicht gekürzt werden, wenn die Abwesenheit weniger als drei Monate beträgt. Beträgt die Abwesenheit insgesamt mehr als drei Monate, dürfen die Ferien ab dem dritten vollendeten Monat um 1/12 pro Monat, bzw. für angebrochene Monate pro rata gekürzt werden.⁴⁾
- 28.8 Der Ferienanspruch des Arbeitnehmers darf weder durch Geld noch durch andere Vergünstigungen ersetzt werden. Die dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch zustehenden Ferien sind während der Kündigungsfrist zu gewähren. Wird jedoch das Arbeitsverhältnis vor Gewährung der dem Ar-

¹⁾ Art. 329d OR

³⁾ Art. 329b 2 OR

²⁾ Art. 329c 2 OR

⁴⁾ Art. 329b 3 OR

beitnehmer zustehenden Ferien aufgelöst, so hat dieser Anspruch auf entsprechende Entschädigung.¹⁾

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 Unfallabsenz fallen, können weder kompensiert noch nachbezogen werden. Fallen entschädigungspflichtige Feiertage in die Ferien, können diese kompensiert werden.
- 29.3 Die Festlegung der Feiertage richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.²⁾
- 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.³⁾

¹⁾ Art. 329d OR

³⁾ Art. 329 OR

²⁾ Art. 20a ArG

- 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 SU-VA 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 55 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 Art. 32.1, Bst. a) und b) GAV besteht ein Nachbezugsrecht, wenn das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

32.2 Kurzabsenzen (z.B. Arzt, Zahnarzt, Vorsprache bei Amtsstellen usw.) werden nicht bezahlt, können aber kompensiert werden.

Art. 33 Verhinderung durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

33.1 Übt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber 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.



Löhne, Zuschläge

Art. 34 Lohn

Art. 35 Lohnzahlung

Art. 36 Mindestlöhne

Art. 37 Lohnverhandlungen

Art. 38 Jahresendzulage

Art. 39 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

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

Bei 12 gleich hohen Monatslöhnen ist der Arbeitszeitausgleich über eine Jahresperiode (im Sinne von Art. 23.1 GAV) möglich.

- 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. Art. 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 Art. 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.¹⁾
- 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.

¹⁾ Art. 324.1 OR

- 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).¹⁾

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.²⁾

Art. 36 Mindestlöhne

- 36.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Sie werden jährlich in einem Ergänzungsblatt (Anhang 9) festgehalten.
- 36.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich – spätestens im November – über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne und stellen ihren Mitgliedern das revidierte Ergänzungsblatt (Anhang 9) zu. Dieses bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 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.
- 36.4 Die Mindestlöhne für den Kanton Genf werden von den Vertragsparteien des Kantons Genf festgelegt. Diese Mindestlöhne müssen aber den Vorgaben gemäss Anhang 9 GAV im Minimum entsprechen.

¹⁾ Art. 324 OR

²⁾ Art. 323 OR, Art. 323b OR

Art. 37 Lohnverhandlungen

- 37.1 Die GAV-Vertragsparteien beschliessen, alljährlich spätestens im November über eine allfällige Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln.
- 37.2 Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:
- a) Wirtschaftslage
 - b) Marktlage
 - c) Arbeitsmarktlage
 - d) Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien
 - e) Entwicklung des Konsumentenpreisindex seit der letzten Lohnverhandlung.

Die Anpassung der Löhne gestützt auf die Verhandlungen gemäss Art. 37 werden auf dem Ergänzungsblatt (Anhang 9) festgehalten. Sie bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

- 37.3 Die Vertragsparteien des Kantons Genf regeln die Lohnanpassungen im Kantonsgebiet autonom. Das Verhandlungsergebnis muss aber den Vorgaben gemäss Anhang 9 GAV im Minimum entsprechen.

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.
- 38.3 Die Jahresendzulage unterliegt den üblichen Sozialversicherungsabzügen.¹⁾
- 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.

¹⁾ Art. 5 AHVG

- 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 anteilmässig gekürzt.

Art. 39 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

- 39.1 Den Arbeitnehmern, die auswärtig zu arbeiten haben, sind sämtliche Spesen zu vergüten.¹⁾

¹⁾ Art. 327a OR

Sozialleistungen

- Art. 40 Kinder- und Familienzulagen
- Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung
- Art. 42 Versicherungsbedingungen
- Art. 43 Lohnzahlung bei Unfall
- Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 45 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers
- Art. 46 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitgebers

Art. 40 Kinder- und Familienzulagen

- 40.1 Die Arbeitnehmer erhalten zum Lohn eine Kinder- und/oder Familienzulage nach kantonalem Recht.

Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentagggeldversicherung

- 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) bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung 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;
 - d) Schwangerschaft und Niederkunft wird gemäss Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung bezahlt, d.h. 14 Wochen 80% des vor der Geburt verdienten Lohnes.
 - 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.

- f) Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

42.2 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

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.

42.4 Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen im Artikel 41 und 42 des GAV abgegolten.

42.5 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistungen gemäss Art. 42 GAV zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

42.6 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die Versicherung bei der Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15, abzuschliessen.

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

a) Berufsunfallversicherung

43.1 Der Arbeitnehmer ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert.¹⁾

43.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 4.3.1 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

¹⁾ Art. 1 UVG

- 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 Absatz 3 in gleichem Umfange.
- 43.5 Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zulasten des Arbeitgebers.¹⁾
- b) Nichtbetriebsunfall-Versicherung
- 43.6 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.²⁾
- 43.7 Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufgehört hat.³⁾
- 43.8 Die Versicherung endet auch mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, für den der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufgehört hat.⁴⁾
- 43.9 Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen von Art. 43.7 oder 43.8 GAV, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.⁵⁾
- 43.10 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (Art.43.7 GAV) oder unter 50% des normalen Lohnes (Art. 43.8 GAV) gesunken ist.

Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst

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

¹⁾ Art. 91 UVG

⁴⁾ Art. 3 UVG

²⁾ Art. 91 UVG

⁵⁾ Art. 3 UVG

³⁾ Art. 3 UVG

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

- c) Durchdiener
Durchdiener erhalten die volle Lohnzahlung gemäss Art. 324a und b OR. 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.
- 44.3 Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, FDA und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird. Die PLK stellt auf Wunsch ein Merkblatt zur Verfügung.
- 44.4 Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende Verabredungen vorbehalten.

Art. 45 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers

- 44.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.¹⁾
- 44.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer

¹⁾ Art. 338 OR

den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.¹⁾

Art. 46 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitgebers

- 46.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.²⁾
- 46.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.³⁾

1)Art. 338 OR

3)Art. 338a OR

2)Art. 338a OR



Kündigung

Art. 47 Probezeit

Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen

Art. 49 Missbräuchliche Kündigung

Art. 50 Kündigung zur Unzeit, Kündigungsverbot

Art. 51 Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses
Nichtantritt der Arbeitsstelle

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.¹⁾
- 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.²⁾

Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen

- 48.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.³⁾
- 48.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.
- 48.3 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.⁴⁾

Kündigungsfristen:

- 48.4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.⁵⁾

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:⁶⁾

- 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.⁷⁾
- 48.9 Mit Erreichen des AHV-Rentenalters endet das Arbeitsverhältnis automatisch.

¹⁾ Art. 335b 2 OR

⁵⁾ Art. 335b 1 OR

²⁾ Art. 335b 3 OR

⁶⁾ Art. 335c OR

³⁾ Art. 335.1 OR

⁷⁾ Art. 335c OR

⁴⁾ Art. 335.2 OR

Art. 49 Missbräuchliche Kündigung

- 49.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist gemäss Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht: ¹⁾
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen, obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, militärischem Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 49.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: ²⁾
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Art. 50 Kündigung zur Unzeit, Kündigungsverbot

- a) durch den Arbeitgeber
- 50.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 336c OR nicht kündigen: ³⁾
- a) während die andere Partei schweizerischen, obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauen-

¹⁾ Art. 336.1 OR

³⁾ Art. 336c OR

²⁾ Art. 336.2 OR

dienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier 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 Hilfsaktionen im Ausland teilnimmt.

50.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 50.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; 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.¹⁾

50.3 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.²⁾

b) durch den Arbeitnehmer

50.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in diesem Artikel 50.1, Bst. a) GAV angeführten Voraussetzungen an einer Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.³⁾

50.5 Die Artikel 50.2 und 50.3 GAV sind entsprechend anwendbar.⁴⁾

Art. 51 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Nichtantritt der Arbeitsstelle

51.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die

¹⁾ Art. 336c 2 OR

³⁾ Art. 336d 1 OR

²⁾ Art. 336c 3 OR

⁴⁾ Art. 336d 2 OR

fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.¹⁾

51.2 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 Vertragszeit beendet worden wäre.²⁾

51.3 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.³⁾

51.4 Der Richter 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.⁴⁾

51.5 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie 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.⁵⁾

51.6 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.⁶⁾

51.7 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.⁷⁾

¹⁾ Art. 337.1 OR

⁵⁾ Art. 337d 1 OR

²⁾ Art. 337c 1 OR

⁶⁾ Art. 337d 2 OR

³⁾ Art. 337c 2 OR

⁷⁾ Art. 337d 3 OR

⁴⁾ Art. 337c 3 OR

Schlussbestimmungen

Art. 52 Arbeitsrückgang, Arbeitslosenversicherung

Art. 53 Günstigkeitsprinzip/Besitzstandwahrung

Art. 54 Vertragsformulierung und Information

Art. 55 Sprachregelung

Art. 52 **Arbeitsrückgang, Arbeitslosenversicherung**

52.1 Die Arbeitnehmer haben das Recht der freien Wahl der Auszahlungsstelle.

Bei Kurzarbeit und Teilarbeitslosigkeit stehen den Vertragsparteien für die Arbeitslosenentschädigung folgende Auszahlungsstellen zur Verfügung:

- Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
- SYNA die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Josefstrasse 59, 8031 Zürich

52.2 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 unter gleichzeitiger Information der Vertragsparteien, besprochen. Insbesondere sind die Vertragsparteien über die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit oder über eine vorgesehene Betriebschliessung frühzeitig zu informieren.

52.3 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 Es sind jeweils die für den Arbeitnehmer am wenigsten einschneidenden und der Ursache des Arbeitsmangels am besten entsprechenden Massnahmen anzustreben.

52.5 Die PLK und die Sekretariate der Vertragsparteien stehen den vertragsunterstellten 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.

53.2 Bisher gewährte weitergehende Arbeitgeberleistungen dürfen – vorbehältlich freiwillig erbrachter Leistungen – wegen der Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

- 53.3 Tritt ein Arbeitgeber dem VSCI bei, so hat er jedem Arbeitnehmer gegen Empfangsbescheinigung ein Exemplar des GAV auszu-händigen.

Art. 54 Vertragsformulierung und Information

- 54.1 Der vorliegende Vertragstext wurde durch die Vertreter der Ver-tragsparteien redigiert.
- 54.2 Allfällige redaktionelle Änderungen sowie die Bekanntgabe der allfälligen jährlichen Lohnanpassungen und Änderung der Min-destlöhne (Anhang 9) werden in einer Zusatzvereinbarung veröf-fentlicht.

Art. 55 Sprachregelung

- 55.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Unklar-heiten und Auslegungsfragen ist die deutsche Fassung massge-bend.

Die Vertragsparteien

Bern, Zofingen, Zürich, 3. Juni 2005

Schweizerischer Carrosserieverband VSCI

Der Präsident: Der Direktor:
Bruno W. Claus Felix Pohl

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident: Der Co-Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Renzo Ambrosetti Vasco Pedrina Rolf Frehner

SYNA – Die Gewerkschaft

Der Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Dr. Max Haas Nicola Tamburrino



Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Carrosseriegewerbe gestützt auf Art. 8 GAV

Art. 1 **Name und Sitz**

- 1.1 Gestützt auf Artikel 8 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Lugano.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Carrosseriegewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
carrosseriegewerbe@plk.ch

Art. 2 **Zweck/Kompetenzen**

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und den Vollzug des GAV in der Schweizerischen Carrosseriebranche.
- 2.2 Die Aufgaben der PLK sind in Art. 8 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.
- 2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe, nachstehend «PLK» genannt, steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 **Mitglieder**

- 3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) sind die Vertrags-

parteien des GAV und die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- 3.2 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einverständnis weitere Vertreter mit beratender Stimme zu den Delegiertenversammlungen (PLK-Sitzungen) beigezogen werden.

Art. 4 Organe

- 4.1 Die Organe des Vereines Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) sind:
- a) Delegiertenversammlung (Sitzung der Paritätischen Landeskommission);
 - b) Vorstand;
 - c) Revisionsstelle.
- 4.2 Die Delegiertenversammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Als Subkommission können auch regionale paritätische Berufskommissionen (PBK) eingesetzt werden. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheidungen sind von der Delegiertenversammlung (Sitzung der Paritätischen Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe) (PLK) zu bestätigen.

Art. 5 Delegiertenversammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereines Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) ist die Delegiertenversammlung. Diese wird als PLK-Sitzung bezeichnet.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 6 Delegierte des VSCI
 - 4 Delegierte der Gewerkschaft Unia
 - 2 Delegierte der Gewerkschaft SYNA
- 5.3 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;

- c) Wahl des Vereinsvorstandes;
 - d) Wahl der Revisionsstelle;
 - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - f) Genehmigung der Vereinsrechnung;
 - g) Entlastung der Kassenstelle;
 - h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).
- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Delegiertenversammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) ist beschlussfähig, wenn mindestens je vier Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der Präsident hat kein Stichentscheid.
- 5.6 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus dem Präsidenten, Vizepräsidenten sowie zwei Beisitzern.
- 5.7 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) findet mindestens einmal jährlich oder auf Verlangen einer Partei statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der Delegiertenversammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt. Dieses gilt als genehmigt, wenn innert 10 Tagen vom Versanddatum aus kein stimmberechtigter Delegierter, der an der Delegiertenversammlung teilgenommen hat, schriftlich und begründet Einwände erhoben hat.

Art. 6 Vorstand

- 6.1 Der Vorstand wird an der Delegiertenversammlung gem. Art. 5.3 gewählt. Er besteht aus dem Präsidenten, Vize-Präsidenten sowie zwei Beisitzern. Der Präsident wird vom VSCI gestellt. Als Vizepräsident amtiert der Sekretär der PLK, der von der Gewerkschaft

Unia vorgeschlagen wird. Als Beisitzer nimmt je ein Vertreter des VSCI und der Gewerkschaft SYNA im PLK-Vorstand Einsitz.

- 6.2 Der Vorstand führt den Verein «Paritätische Landeskommission im Carrosseriegewerbe» und behandelt die laufenden Geschäfte und entscheidet, soweit nicht ein anderes Organ dafür zuständig ist. Ebenso bereitet der Vorstand die Delegiertenversammlungen vor. Über die Beratungen und Sitzungen des Vorstandes wird ein Beschlussprotokoll geführt. Dasselbe wird den Delegierten zur Kenntnis gebracht.

Art. 7 **Finanzen**

- 7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe» (PLK) finanziert sich über:
- a) Mitgliederbeiträge der GAV-Vertragsparteien
 - b) Mitgliederbeiträge der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 18 GAV, AVE)
 - c) Anschlussvertragsgebühren (Art. 6 GAV)
 - d) Zinserträge
 - e) Weitere Einnahmen.

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus GAV/AVE-Art. 8.3 Bst. i).

- 7.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung von Aktivitäten gemäss Art. 13 GAV sind im Anhang 2 zum GAV festgehalten.

- 7.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK) ist gestützt auf Art. 8.3 lit. I) mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:

Paritätische Landeskommission
für das Schweizerische Carrosseriegewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
carrosseriegewerbe@plk.ch

- 7.4 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen.

Art. 8 Revisionsstelle

- 8.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) beauftragt.
- 8.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) einen Bericht über die Rechnungsrevision.
- 8.4 Zwei an der Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) gewählte Delegierte überprüfen die Rechnung zusätzlich insbesondere auf die Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Organe.

Art. 9 Haftung

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 10 Auflösung

- 10.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) kann nur von der Delegiertenversammlung beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.
- 10.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte (50% VSCI, 50% Unia und SYNA) überwiesen.

Art. 11 Inkrafttreten

- 11.1 Diese Statuten treten per 1.1.2006 in Bern/Zofingen/Zürich in Kraft.

Die Vertragsparteien

Bern, Zofingen, Zürich, 3. Juni 2005

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe PLK

Der Präsident: Der Vizepräsident:
Dr. Josef Käppeli Rolf Frehner

Schweizerischer Carrosserieverband VSCI

Der Präsident: Der Direktor:
Bruno W. Claus Felix Pohl

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident: Der Co-Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Renzo Ambrosetti Vasco Pedrina Rolf Frehner

SYNA – Die Gewerkschaft

Der Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Dr. Max Haas Nicola Tamburrino

Anhang 2

Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 13 und Art. 18 des GAV

Art. 1 **Aufzubringende Mittel**

- 1.1 Gestützt auf die Einnahmen gemäss Art. 7, Anhang 1 GAV erstellt die PLK jährlich ein PLK-Budget.

Art. 2 **Mittelverwendung**

- 2.1 Die Mittel sollen für folgende Zwecke verwendet werden:
- a) Beiträge und Kostenbeteiligungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung;
 - b) Massnahmen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - c) Druck und Versand des GAV und der Anhänge;
 - d) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information;
 - e) Vollzug des GAV und der AVE bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;
 - b) Deckung der PLK-Verwaltungskosten.

Art. 3 **Durchführung und Entschädigung**

- 3.1 Aus Gründen der Effizienz werden Aufgaben gemäss Art. 2.1 Bst. a) bis f) Anhang 2 an die Vertragsparteien delegiert und entschädigt. Die daraus entstehenden Aufwendungen sind zu belegen.
- 3.2 Die Beitragseinnahmen werden wie folgt verteilt:
- a) Kosten für das PLK-Sekretariat und die Inkassostellen. Insbesondere für die Kassenführung sowie allgemeine Sekretariatskosten, Druckkosten für den GAV und AVE-Kosten gemäss Vorstandsbeschluss.
 - b) Vom verbleibenden Restbetrag, der als 100% anerkannt wird:
 - 40% an den Schweizerischen Carrosserieverband VSCI
 - 40% an die Gewerkschaften Unia und SYNA
 - 20% in die Kasse der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK) für weitere Kostenbeteiligungen.

- 3.3 Gestützt auf Art. 3.2 Anhang 2 erlässt die Paritätische Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK) ein internes Reglement betr. Richtlinien bei Kostenbeteiligungen. Diesbezügliche Anträge sind entweder an eine der GAV-Vertragsparteien oder direkt an das PLK-Sekretariat zu richten. Über diese Anträge entscheidet die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung).

Art. 4 Gültigkeit

- 4.1 Dieses Reglement (Anhang 2) bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV und des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) gemäss Anhang 1 GAV, Statuten der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK).

Die Vertragsparteien

Bern, Zofingen, Zürich, 3. Juni 2005

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe PLK

Der Präsident: Der Vizepräsident:
Dr. Josef Käppeli Rolf Frehner

Schweizerischer Carrosserieverband VSCI

Der Präsident: Der Direktor:
Bruno W. Claus Felix Pohl

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident: Der Co-Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Renzo Ambrosetti Vasco Pedrina Rolf Frehner

SYNA – Die Gewerkschaft

Der Präsident: Der Branchenverantwortliche:
Dr. Max Haas Nicola Tamburrino

Anhang 3

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

822.14

vom 17. Dezember 1993

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung¹⁾,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993²⁾,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

¹ Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für

AS 1994 1037

¹⁾ SR 101

²⁾ BBl 1993 I 805

eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

² Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

³ Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

¹ Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes¹⁾ und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes²⁾;

¹⁾ SR 832.20

²⁾ SR 822.11

- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts¹⁾;
- c. bei Massentilassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

¹ Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

² Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

¹⁾ SR 220

⁴ Im weitem sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

¹ Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

² Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

³ Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994¹⁾

¹⁾ BRB vom 8. April 1994 (AS 1994 1041)

Anhang 4

Obligationenrecht

(Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993 ¹⁾,
beschliesst:

I

Das Obligationenrecht ²⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 333 Randtitel Abs. 1 und 1^{bis}

F. Übergang
des Arbeits-
verhältnisses
1. Wirkungen

¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

^{1bis} Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

Art. 333a

2. Konsultation
der Arbeitneh-
mervvertretung

¹ Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a. den Grund des Übergangs;
- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

² Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervvertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

¹⁾ BB1 1993 I 805

²⁾ SR 220

Art. 335d

11^{bis}. Massenentlassung
1. Begriff

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e

2. Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

² Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

³ Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a. die Gründe der Massenentlassung;
- b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

4. Verfahren

¹ Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

² Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massentlassung enthalten.

³ Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

⁴ Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

c. im Rahmen einer Massentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a Abs. 3

³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

II

Das Seeschiffahrtsgesetz vom 23. September 1953¹⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 68 Abs. 2 zweiter Satz

² ... Keine Anwendung finden jedoch Artikel 333a des Obligationenrechts²⁾ über die Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Übergang des Arbeitsverhältnisses, die Artikel 335d–335g über die Massentlassung sowie Artikel 336 Absatz 3.

¹⁾ SR 747.30

²⁾ SR 220; AS 1994 804

*Art. 76a*Übergang
des Arbeits-
verhältnisses

¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Übernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht dieses mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber mit dem Tage der Betriebsnachfolge über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

² Bei Ablehnung des Übergangs wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

³ Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder, bei Ablehnung des Übergangs, durch den Arbeitnehmer beendet wird.

⁴ Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

III

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Ständerat, 17. Dezember 1993

Der Präsident: Jagmetti

Der Sekretär: Lanz

Nationalrat, 17. Dezember 1993

Die Präsidentin: Gret Haller

Der Protokollführer: Anliker

Ablauf der Referendumsfrist und Inkraftsetzung

¹ Die Referendumsfrist für dieses Gesetz ist am 28. März 1994 unbenützt abgelaufen.¹⁾

² Es wird auf den 1. Mai 1994 in Kraft gesetzt.

31. März 1994

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Stich

Der Bundeskanzler: Couchepin

5533

¹⁾ BBl 1993 IV 588

Anhang 5

Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizerischen Carrosseriebranche für eine Einzelfirma

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Schweizerischen Carrosserieverband und der Allgemeinverbindlichkeit angeschlossene Arbeitgeber gemäss Art. 6.2 und 14 GAV)

Die unterzeichnete Firma:

Name _____

Art des Unternehmens: _____

Adresse: _____

PLZ/Ort: _____

bestätigt hiermit, ein Exemplar des GAV in der Schweizerischen Carrosseriebranche 2006 inklusive den seither erschienenen Nachträgen erhalten zu haben und erklärt, den GAV in allen seinen Bestimmungen während der gesamten Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Diese Anschlussklärung gilt insbesondere für den ganzen GAV (sowohl schuldrechtliche wie normative Bestimmungen) sowie für alle gemäss Art. 8 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden getroffenen Vereinbarungen der Vertragsparteien während der Vertragsdauer.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragschliessenden Verbände erworben.

Ort und Datum: _____

Unterschriften: _____

Für die Firma: _____

Für den Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK)

Der Präsident:
Dr. Josef Käppeli

Der Vizepräsident:
Rolf Frehner

Anhang 6 (GAV Artikel 29)

Feiertage in den Kantonen

Zürich	Neujahrstag	Auffahrtstag
	Karfreitag	Pfingstmontag
	Ostermontag	Weihnachtstag
	1. Mai ¹⁾	Stephanstag
Bern	Neujahrstag	Auffahrt
	2. Januar	Pfingstmontag
	Karfreitag	Weihnachten
	Ostermontag	26. Dezember
	<i>in Gemeinden mit vorwiegend reformierter Bevölkerung;</i>	
	Neujahrstag	Fronleichnamstag
	Ostermontag	Mariä Himmelfahrt
	Auffahrt	Allerheiligen
	Pfingstmontag	Weihnachten
	<i>in Gemeinden mit vorwiegend katholischer Bevölkerung;</i>	
Luzern	Neujahr	Allerheiligen
	Josefstag ¹⁾	Mariä Empfängnis ¹⁾
	Karfreitag	Weihnachten
	Auffahrt	Stephanstag
	Fronleichnam	Kirchenpatronatsfest ¹⁾
	Mariä Himmelfahrt	
	<i>Der Josefstag ist durch die Einwohnergemeinden als Ruhetag zu bestimmen.</i>	
Uri	Neujahr	Fronleichnam
	Dreikönigen ¹⁾	Mariä Himmelfahrt
	St. Josefstag ¹⁾	Allerheiligen
	Karfreitag	Mariä Empfängnis
	Ostermontag ¹⁾	Weihnachten
	Auffahrt	St. Stefanstag ¹⁾
	Pfingstmontag ¹⁾	
<i>Der St. Stephanstag gilt nicht als Ruhetag, wenn er auf einen Dienstag oder Samstag fällt.</i>		

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

Schwyz	Neujahr Dreikönigen ¹⁾ St. Joseph Karfreitag Ostermontag ¹⁾ Auffahrt Pfingstmontag ¹⁾	Fronleichnam Mariä Himmelfahrt Allerheiligen Mariä Empfängnis ¹⁾ Weihnachten Stephanstag ¹⁾
Obwalden	Neujahr ¹⁾ Karfreitag Auffahrt Fronleichnamfest Mariä Himmelfahrt	Bruderklausenfest Allerheiligen Mariä Empfängnis Weihnachten
Nidwalden	Neujahr St. Josefstag ¹⁾ Karfreitag Auffahrt Fronleichnam	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen Mariä Empfängnis Weihnachten
Glarus	Neujahr Fahrtsfest Karfreitag Ostermontag Auffahrt	Pfingstmontag 1. November Weihnachten 26. Dezember
Zug	Neujahr Karfreitag Auffahrt Christi Fronleichnamfest	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen Mariä Empfängnis Weihnachten
Freiburg	Neujahr Karfreitag Christi Himmelfahrt Fronleichnam <i>im katholischen Kantonsteil;</i>	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen Mariä Empfängnis Weihnachten
	Neujahr Karfreitag <i>im reformierten Kantonsteil.</i>	Christi Himmelfahrt Weihnachten

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

Solothurn	Neujahr	Fronleichnam
	Karfreitag	Mariä Himmelfahrt
	1. Mai nachmittags ¹⁾	Allerheiligen
	Auffahrt	Weihnachten

*für den ganzen Kanton,
ausgenommen den Bezirk Bucheggberg;*

Neujahr	Auffahrt
Karfreitag	Weihnachten
1. Mai nachmittags ¹⁾	

für den Bezirk Bucheggberg.

*In bestimmten Gemeinden gelten Ostermontag,
Pfingstmontag und andere Feiertage
(Patroziniumsfeste) als lokale öffentliche Ruhetage.*

Basel-Stadt	Neujahrstag	Himmelfahrtstag
	Karfreitag	Pfingstmontag
	Ostermontag	Weihnachtstag
	1. Mai	Stephanstag

Basel-Land	Neujahrstag	Auffahrt
	Karfreitag	Pfingstmontag
	Ostermontag	Weihnachtstag
	1. Mai	Stephanstag

Schaffhausen	Neujahr	Auffahrt
	Karfreitag	Pfingstmontag
	Ostermontag	1. Weihnachtstag
	1. Mai ¹⁾	2. Weihnachtstag

Appenzell AR	Neujahr	Pfingstmontag
	Karfreitag	1. Weihnachtstag
	Ostermontag	2. Weihnachtstag
	Auffahrt	

*Der 2. Weihnachtstag wird nicht gefeiert, wenn der
1. Weihnachtstag auf einen Montag oder Freitag fällt.*

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

Appenzell AI	Neujahr	Mariä Himmelfahrt ¹⁾
	Karfreitag	St. Mauritiustag ^{1) 2)}
	Ostermontag	Allerheiligen ¹⁾
	Auffahrt	Mariä Empfängnis ¹⁾
	Pfingstmontag	Weihnachts-Heiligtag
	Fronleichnam	Stephanstag

Der Stephanstag wird nur gefeiert, wenn dadurch nicht drei Ruhetage aufeinander folgen.

St. Gallen	Neujahr	Pfingstmontag
	Karfreitag	1. November
	Ostermontag	Weihnachtstag
	Auffahrt	Stephanstag

Graubünden	Neujahr	Pfingstmontag
	Karfreitag	Weihnachten
	Ostermontag	Stephanstag
	Auffahrt	

Aargau	Neujahr	Auffahrt
	Berchtoldstag	Pfingstmontag
	Karfreitag	Weihnachten
	Ostermontag	Stephanstag
	<i>für die Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen;</i>	

Neujahr	Auffahrt
Berchtoldstag	Pfingstmontag
Karfreitag	Weihnachten
Ostermontag	Stephanstag
<i>für die Gemeinde Bergdietikon im Bezirk Baden;</i>	

Neujahr	Pfingstmontag
Karfreitag	Fronleichnam
Ostermontag	Weihnachten
Auffahrt	Stephanstag
<i>für die übrigen Gemeinden im Bezirk Baden;</i>	

Neujahr	Mariä Himmelfahrt
Karfreitag	Allerheiligen
Auffahrt	Weihnachten
Fronleichnam	Stephanstag
<i>für den Bezirk Bremgarten;</i>	

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

²⁾ Nur im innern Landesteil

Aargau (Forts.) Neujahr Mariä Himmelfahrt
 Karfreitag Allerheiligen
 Auffahrt Mariä Empfängnis
 Fronleichnam Weihnachten
für die Bezirke Laufenburg und Muri;

Neujahr Mariä Himmelfahrt
 Karfreitag Allerheiligen
 Auffahrt Mariä Empfängnis
 Fronleichnam Weihnachten
*für die Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf,
 Schupfart, Stein und Wegenstetten im Bezirk
 Rheinfelden;*

Neujahr Pfingstmontag
 Karfreitag Allerheiligen
 Ostermontag Weihnachten
 Auffahrt Stepfanstag
*für die Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin,
 Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und
 Zuzgen im Bezirk Rheinfelden;*

Neujahr Fronleichnam
 Berchtoldtag Allerheiligen
 Karfreitag Weihnachten
 Auffahrt Stephanstag
für den Bezirk Zurzach.

*Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf
 einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag
 und der Berchtoldstag als Werktage.*

Thurgau Neujahr Auffahrt
 2. Januar Pfingstmontag
 Karfreitag 1. Weihnachtstag
 Ostermontag 2. Weihnachtstag
 1. Mai¹⁾

Ticino Capo d'anno Corpus domini¹⁾
 Epifania San Pietro e Paolo¹⁾
 San Giuseppe¹⁾ Assunzione
 Lunedì di Pasqua Ognissanti
 1° maggio¹⁾ Immacolata¹⁾
 Ascensione Natale
 Lunedì di Pentecoste¹⁾ Santo Stefano

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

Vaud	1 ^{er} janvier Vendredi saint Lundi de Pâques	Ascension Lundi du Jeûne fédéral Noël
Wallis	Neujahr St. Josef Auffahrt Fronleichnam	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen Unbefleckte Empfängnis Weihnachten
Neuchâtel	1 ^{er} janvier 2 janvier 1 ^{er} mars 26 décembre	Vendredi saint Ascension Noël
	<i>Le 2 janvier et le 26 décembre seulement lorsque le 1^{er} janvier respectivement le jour de Noël tombent un dimanche.</i>	
Genève	1 ^{er} janvier Vendredi saint Lundi de Pâques Ascension	Lundi de Pentecôte Jeûne genevois Noël 31 décembre
Jura	Nouvel-An 2 janvier ¹⁾ Vendredi saint Lundi de Pâques 1 ^{er} mai Ascension	Lundi de Pentecôte Fête-Dieu 23 juin ¹⁾ Assomption ¹⁾ Toussaint ¹⁾ Noël

Der 1. August ist in der ganzen Schweiz ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag.

¹⁾ Den Sonntagen nicht gleichgestellte Feiertage

Anhang 7

Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter (kann bei den Vertragsparteien bestellt werden)

Zwischen Firma _____
als Arbeitgeber _____

und Herrn/Frau _____
als Arbeitnehmende _____

wird vereinbart:

1. *Tätigkeitsbereich*
Der Arbeitnehmende wird als _____ eingestellt.
2. Der *Stellenantritt* wird auf den _____ festgelegt.
3. Das *Pflichtenheft* und die *Werkstattordnung* sind verbindlich.
Die *Probezeit* beträgt ____ Monate.
4. Als *Entlohnung* wird vereinbart:
Bruttolohn Fr. _____ je Monat oder
Brutto-Stundenlohn Fr. _____
5. Der jeweilige *Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Carrosseriegewerbe* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und von ihm verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstattexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.
6. *Besondere Bestimmungen*

Ort und Datum:

Der Arbeitgeber:
(Firma, Unterschrift)

Der Arbeitnehmer:
(Unterschrift)

In zwei Exemplaren ausgefertigt:

Anhang 8

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

vom 19. Juni 2006

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 3. Juni 2005 für das Schweizerische Carrosseriegewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

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

- Carrosserie- und Fahrzeugbau;
- Carrosseriesattlerei;
- Carrosseriesplenglerei;
- Autospritzwerk und Autolackiererei;
- Firmen mit speziellen Carrossierarbeiten (z.B. Tuning, Drücktechnik, Fahrzeugglasarbeiten, alternative Reparaturen), selbständige Waschanlagenbetreiber und Fahrzeugpflege;
- Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben.

Ausgenommen sind:

- a. Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen;
- b. Leitende Angestellte (z.B. Meister);
- c. Techniker, Ingenieure und Verkäufer;

¹ SR 221.215.311

- d. Lehrlinge/Lehrtöchter;
- e. Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 %.

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 pender 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

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2006 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 9 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2006 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2009.

19. Juni 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Carrosseriegewerbe

abgeschlossen am 3. Juni 2005

zwischen

dem Schweizerischen Carrosserieverband
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 vertragschliessenden 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;
- l. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
- n. der Regelung und der Führung eines Berufsbildungsfonds.

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 die anfallenden Verfahrenskosten zu bezahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese bis 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. 18 Vollzugskostenbeitrag

- 18.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag
- a. zur Deckung der Kosten für die Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - b. Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
 - c. den Vollzug des GAV.
- 18.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat ... Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 18.3 Alle Arbeitgeber entrichten ebenfalls pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat.
- 18.8 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf ... nur für die Aus- und Weiterbildung sowie für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes verwendet werden.
- 18.9 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der paritätischen Landeskommission für nicht bzw. nicht richtig abgezogene und abgerechnete Vollzugskostenbeiträge.

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

- 19.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge.
- 19.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen (z.B. gemäss EKAS-Richtlinien) zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.
- ...
- 19.4 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen
- 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

- 20.1 Sorgfalts- und Treuepflicht
- 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.).

20.2 Sorge zu Material und Werkzeug

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.

20.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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.

20.6 Herausgabepflicht

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

20.7 Überstundenarbeit

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

20.8 Befolgung von Anweisungen

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 5000 Franken belegt werden. ...
- 21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, können von der PLK verwarnt oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis 5000 Franken belegt werden.

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

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. 177,7 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 ... Regelmässige 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 bis 06.00 Uhr geleistet wird. ... Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 50 %.
- 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 % auszuführen.
- 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 zurückgelegtem 49. Altersjahr |
| 30 Arbeitstage | ab zurückgelegtem 59. Altersjahr und mind.
5 Dienstjahren im Betrieb |

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. Dies gilt für acht kantonale Feiertage pro Jahr und den 1. August ...
- 29.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die auf eine Krankheits- oder Unfallabwesenheit 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:
- sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt;
 - wenn der Arbeitnehmer am Arbeitstag vor oder am Arbeitstag nach einem kantonalen Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
 - 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:
- Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.
 - Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
 - Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers und ist schriftlich zu vereinbaren.
 - 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:
- 2 Tagen bei seiner Verheiratung*
 - 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes*
 - 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - 3 Tagen beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes
 - 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern

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

- 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.

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

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, ausbezahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über seinen Lohn verfügen können.

Art. 36 Mindestlöhne

36.1 Die ... Mindestlöhne ... werden in Anhang 9 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 ausbezahlen.

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 anteilmässig gekürzt.

Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung

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) bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung 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;
 - d. Schwangerschaft und Niederkunft wird gemäss Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung bezahlt, d.h. 14 Wochen 80 % des vor der Geburt verdienten Lohnes;
 - 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. ...
- 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:
- a. während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - für Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - für Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes

- b. während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:
 - bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes
 - für die darüber hinausgehende Zeit:
 - an Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - an Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 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.

c. Durchdiener

Durchdiener erhalten die volle Lohnzahlung gemäss Artikel 324a und b OR. 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.

Anhang 9

1. Anpassung der Löhne

... die Löhne aller Mitarbeiter werden ... generell um 50 Franken pro Monat erhöht.
...

2. Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

Die vertraglichen Mindestlöhne betragen ab ... :

	pro Stunde	pro Monat
a. für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandener Lehrabschlussprüfung		
– nach 4-jähriger Lehre (EFZ), im ersten Jahr nach LAP *	Fr. 21.10	Fr. 3750.–
– nach 3-jähriger Lehre (EFZ), im ersten Jahr nach LAP	Fr. 19.95	Fr. 3550.–
– nach 2-jähriger Lehre (EBA), im ersten Jahr nach LAP	Fr. 18.25	Fr. 3250.–
b. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche, ab 20. Altersjahr	Fr. 17.40	Fr. 3100.–
* Dellen-Drucker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.		

Art. 36 Abs. 3 GAV bleibt vorbehalten.

3. Löhne für den Kanton GE

3.1

3.2 Die ... Mindestlöhne betragen ... :

im 1. Jahr nach Lehrabschluss	Fr. 3900.–
nach einem Jahr Berufserfahrung	Fr. 4050.–
nach zwei Jahren Berufserfahrung	Fr. 4200.–
nach fünf Jahren Berufserfahrung	Fr. 4500.–
für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche	Fr. 3567.–

Anhang 10

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Berufsbildungsfonds Carrosseriegewerbe

vom 12. Mai 2006

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 60 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002¹ (BBG),

beschliesst:

Art. 1

Der Berufsbildungsfonds der Arbeitgeberverbände Schweizerischer Carrosserieverband (VSCI) und Fédération des Carrossiers Romands (FCR) sowie der Gewerkschaften Unia und Syna gemäss dem Reglement vom 29. Juli 2005² wird allgemein verbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Durch den Berufsbildungsfonds werden Leistungen finanziert, welche die Organisationen der Arbeitswelt nach Artikel 1 für die berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung erbringen.

² Es sind dies konkret:

- a. Entwicklung und Unterhalt eines umfassenden Systems der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung;
- b. Entwicklung, Unterhalt und Aktualisierung von Verordnungen über die berufliche Grundbildung und von Reglementen für Bildungsangebote der höheren Berufsbildung;
- c. Entwicklung, Unterhalt und Aktualisierung von Dokumenten und Unterrichtsmaterial;
- d. Entwicklung und Aktualisierung von Evaluations- und Qualifikationsverfahren in den Bildungsangeboten, Koordination der Verfahren und Aufsicht über die Verfahren, einschliesslich der Qualitätssicherung;
- e. Nachwuchswerbung und -förderung;
- f. Beiträge an Evaluationsverfahren und an die Teilnahme an schweizerischen und internationalen Berufswettbewerben;

¹ SR 412.10

² Der Text dieses Reglements ist im Schweizerischen Handelsamtsblatt Nr. 98 vom 22. Mai 2006 veröffentlicht.

- g. der durch die Organisationen der Arbeitswelt nach Artikel 1 erbrachte Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollaufwand.

Art. 3

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Sie gilt für alle Betriebe, die branchentypische Arbeitsverhältnisse oder Tätigkeiten mit Personen in Berufen aufweisen, die durch die Organisationen der Arbeitswelt nach Artikel 1 betreut werden.

Art. 4

¹ Jeder Betrieb, der branchentypische Arbeitsverhältnisse oder Tätigkeiten gemäss Artikel 3 Absatz 2 aufweist, ist verpflichtet, seinen Beitrag an den Berufsbildungsfonds zu bezahlen.

² Die Fondsbeiträge setzen sich zusammen aus einem Beitrag pro Betrieb und aus einem zusätzlichen Beitrag gemäss der gesamten Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der branchentypischen Berufe und Tätigkeiten.

³ Es gelten folgende Ansätze:

- | | |
|---|----------------|
| a. Beitrag pro Betrieb ohne Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter: | Fr. 200.–/Jahr |
| b. Beitrag pro Betrieb mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern: | Fr. 150.–/Jahr |
| c. Beitrag pro beschäftigte Person: | Fr. 50.–/Jahr |

Art. 5

Über den Einzug und die Verwendung der Beiträge ist gemäss Artikel 60 BBG und Artikel 68 der Berufsbildungsverordnung vom 19. November 2003³ Rechenschaft abzulegen.

Art. 6

¹ Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2006 in Kraft.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung ist unbefristet.

³ Sie kann vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie widerrufen werden.

12. Mai 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

³ SR 412.101

PKG
PKG-versicherte Firmen
haben gut lachen



PKG Der GAV-konforme
Branchenkennner

PKG Die Krankenversicherung
mit den stabilen Prämien

PKG Auch für Ihre Firma!

**Vergleichen kostet nichts...
...kann Ihrer Firma aber
sehr viel bringen!**
Wir beraten Sie gerne.



PKG

Paritätische Krankenversicherung
für Branchen der Gebäudetechnik
Postfach 234
3000 Bern 15
Telefon 031 940 28 28
Telefax 031 940 28 29

Wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge

- ^ ... günstige Risikobeiträge
- ^ ... einfache Abwicklung
- ^ ... nachschüssige Rechnungsstellung
- ^ ... attraktive Rentenumwandlungssätze
- ^ ... flexibler Altersrücktritt

Nutzen Sie die Vorteile des Branchenspezialisten und fordern Sie eine kostenlose und unverbindliche Offerte an.



SPIDA Personalvorsorgestiftung 2.Säule
Bergstrasse 21, 8044 Zürich

Telefon 044 265 50 50 Fax 044 265 53 53
E-mail: info@spida.ch Internet: www.spida.ch

