

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnliche Fragen auf. Nachfolgend sind die häufigsten Fragen und Antworten aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass in jedem Einzelfall den gesamten Sachverhalt miteinzubeziehen ist. Die angegebenen Ziffern beziehen sich auf den jeweiligen Artikel im GAV Carrosseriegewerbe (GAV CARR) 2018-2021. Ausnahme- oder Einzelfragen können in den FAQ nicht aufgeführt werden. Der Rechtsdienst der PLK sowie der Arbeitgeberverband Carrosserie Suisse stehen bei weiteren Fragen zur Verfügung.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Absenzen	Art. 32.2 GAV CARR	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Kurzabsenzen (z.B. Arzt, Zahnarzt, Vorsprache bei Amtsstellen usw.) werden nicht bezahlt, können aber kompensiert werden.
Arbeitsweg	ArGV1 Art. 13 Abs. 1	Muss der Arbeitsweg bezahlt werden?	Der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmenden zum und vom Betrieb des Arbeitgebers gilt nicht als Arbeitszeit.
Arbeitsbeginn	Art. 23.5 GAV CARR	Wann beginnt die Arbeitszeit?	Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Waschen, Körperpflege und Umziehen gelten nicht als Arbeitszeit.
Arbeitszeitkontrolle	Art. 34.5 GAV CARR i.V.m. Art. 46 Arbeitsgesetz (ArG) und Art. 73 Verordnung 1 zum ArG (ArGV1)	Welche Stunden müssen wie erfasst werden?	Jedem Arbeitnehmer muss monatlich eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden abgegeben werden. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8.2 Stunden bzw. 8.4 ¹ Stunden angenommen. Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV1 verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Standard-Arbeitszeiten sind zulässig, wenn Änderungen möglich sind. Es sind zu erfassen: - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage - Pausen (Dauer und Lage) - Abwesenheiten - Vorholzeit - Überstunden

¹ Bei 42 Std./ Woche

			<ul style="list-style-type: none"> - Überzeit - Zuschläge - Ferien - Krankheit - Unfall - unbezahlte Absenzen - bezahlte Ausbildungsstunden <p>Das Gesetz schreibt nicht vor, wie das gemacht werden muss. Die Zeiterfassung kann z.B. mittels einer Software, Excel-Tabellen, handgeschriebene oder vorgedruckte Arbeitsrapporten, Zeiterfassungssysteme, usw. erfolgen.</p>
Arbeitszeit	Art. 23.1 GAV CARR	Wie hoch ist die Jahresbruttoarbeitszeit?	Die Jahresarbeitszeit beträgt 2132 Stunden.
Arbeitszeit	Art. 23.1 / Art. 26.2 GAV CARR	Wie hoch ist die wöchentliche Arbeitszeit?	Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden/Woche. Betriebe haben die Möglichkeit in Absprache mit dem Gesamtpersonal oder deren Vertretung die betriebliche Arbeitszeit bis maximal 42 Stunden pro Woche festzulegen mit entsprechender Erhöhung der Ferientage.
Berechnung des Stundenlohns	Art. 23.1 GAV CARR	Wie berechnet sich der Stundenlohn?	Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 177,7 Std. bzw. 41 Stunden pro Woche oder 182 bzw. 42 Std./Woche.
Einstufung	Art. 36 GAV CARR i.V.m. Anhang 8 GAV CARR	Wie erfolgt die Festlegung der Mindestlöhne?	<p>Die Einstufung erfolgt die folgenden Arbeitnehmer Kategorien:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenem Qualifikationsverfahren (EFZ) b) Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest. (EBA) c) Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche, ab 20. Altersjahr <p>Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt</p> <p>Die Mindestlöhne werden im Anhang 8 GAV festgelegt</p> <p>Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können gestützt auf Art. 36.3 GAV besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese Vereinbarungen müssen (begründet und vom Arbeitnehmer mitunterzeichnet) der Paritätischen Landeskommission (PLK) zur Genehmigung</p>

			unterbreitet werden (Antragsformular: https://www.plk-carrosserie.ch/gav-ave/mindestloehne-lohnanpassungen).			
Ferien	Art. 27 GAV CARR	Wie hoch ist der Ferienanspruch?	Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt:	Bei 41 Std. /Woche	Bei 42 Std. /Woche	
			bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30	
			ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25	
			ab 50. Altersjahr	25	30	
			ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35	
Karenztag	Art 41.1 GAV CARR	Muss der Arbeitgeber am ersten Tag der Erkrankung Lohn zahlen?	Ja, er muss ab dem 1. Krankheitstag den Lohn zahlen.			
Krankheitslohn	Art. 42.1 GAV CARR	Wie hoch ist die Lohnfortzahlung?	Das Krankengeld beträgt 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage ohne Spesen.			
Kündigung	Art. 48 GAV CARR	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	Diese sind: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate. - Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats. Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR.			
Kündigung während der Probezeit	Art. 48.4 GAV CARR	Welche Kündigungsfrist muss man in der Probezeit einhalten?	Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Der Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall gilt erst nach Ablauf der Probezeit.			
Kündigungsverbot für Arbeitgeber	Art. 50 GAV CARR	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist?	Es gelten folgende Fristen gemäss OR: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage. - Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage. - Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage.			

Kürzung der Ferien	Art. 28.6 GAV CARR	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	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, wobei nur volle Monate zählen. Eine Ferienkürzung setzt eine Arbeitsverhinderung voraus, eine derartige ist nur an Arbeitstagen möglich. Daher ist für den vollen Abwesenheitsmonat nicht auf den Kalendermonat abzustellen, sondern auf den sog. Arbeitsmonat. Dieser beträgt 21.75 Arbeitstage. Ein voller Abwesenheitsmonat beträgt folglich 21.75 Arbeitstage der Arbeitsverhinderung.
Überstunden	Art. 26 GAV CARR	Was sind Überstunden?	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.
Überzeit	Art. 26.3 GAV CARR	Wie werden Überzeiten abgegolten?	Als Überzeit gilt jede Arbeitsbeanspruchung, welche die Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche übersteigt. Überzeit soll primäre 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. Gemäss PLK-Praxis wird, gestützt auf die Lehre und bundesgerichtliche Rechtsprechung, – sofern vertraglich nichts anderes geregelt ist – bei einer Kompensation der Überstunden durch Geldleistung der Zuschlag von 25 % auf dem Grundlohn nebst dem Anteil für den 13. Monatslohn (8.33 %) addiert. Die Ferien- und Feiertage sind bei der Berechnung des Überstundenzuschlags demzufolge nicht zu berücksichtigen.
Überzeit und Zuschläge	Art. 26.4 und 26.5 GAV CARR Art. 33.4 ArGV1	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	Die reinen Zuschläge für Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind besondere Arbeitszeiten. Sie werden separat abgerechnet. Zu den auszahlenden festgelegten Zuschlägen gemäss Art. 26 sind keine weiteren Zuschläge zu bezahlen (keine Doppel-Zuschläge). Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften des Gesetzes über die Ausrichtung von Lohnzuschlägen anwendbar, so ist der für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstigste Zuschlag auszurichten.

Vorholzeit	Art. 25 GAV CARR	Wie ist Vorholzeit (z.B. für Brückentage nach Auf-fahrt oder zwischen Weih-nacht und Neujahr) zu be-handeln?	Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Vorholzeiten vereinbaren, um unbezahlte Freitage (Brü-cken) kompensieren zu können. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen. Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit, sondern ist eine separate Zeitart. Sie dient dazu, all-fällig Brücken zu kompensieren.
Vorholzeit	Art. 25.2 GAV CARR	Kann nicht geleistet Vorholzeit bei unterjährigem Eintritt vom Lohn abgezogen werden?	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.
Vollzugskosten- und Bil-dungsbeitrag	Art. 18 GAV CARR	Wann sind die Vollzugs-kosten- und Bildungsbei-träge geschuldet?	Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken und einen Bildungsbeitrag von 20 Franken, Total von 30 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt mo-natlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzu-führen. Während der Rekrutenschule sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge nicht zu leis-ten. Dabei gelten angebrochene Monate als volle Monate. Bei anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Zivildienst sind sie jedoch praxisgemäss geschuldet. Ebenfalls nicht geschuldet sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge bei unbezahl-tem Urlaub. Alle Arbeitgeber entrichten für die unterstellten Arbeitnehmenden einen Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken und einen Bildungsbeitrag von 20 Franken, Total von 30 Franken pro Monat.
Beitragspflicht	Art. 18 GAV CARR i.V.m Art. 3 GAV CARR	Warum bin ich beitrags-pflichtig?	Weil Sie und Ihr Betrieb dem GAV bzw. der AVE des Schweizerischen Carrosseriewerbes unter-stehen. Ihr Betrieb führt Arbeiten aus, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Ihr Betrieb ist auch unterstellt, wenn Sie nicht im Arbeitgeberband Mitglied sind, da der GAV im Carrosse-riegewerbe der Allgemeinverbindlichkeit untersteht.
Lernende	Art. 3.3.1 GAV CARR	Sind die Lernenden auch dem GAV unterstellt?	Für Lernende gelten die Artikel 23 «Arbeitszeit», Artikel 27 «Ferien, Ferienberechnung», Artikel 29 «Feiertage», Artikel 32 «Absenzen» und Artikel 38 «Jahresendzulage» des GAV

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
Im Schweizerischen Carrosseriegewerbe

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Lernende	Art. 18.1 GAV CARR	Müssen Lernende den Ausbildungsbeitrag auch bezahlen?	Antwort: Nein.
Quittungsbeleg	Art. 18.2 GAV CARR	Für was dient der Quittungsbeleg?	Antwort: Mit dem Quittungsbeleg kann jeder organisierte Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, welcher einer Gewerkschaft angeschlossen ist) die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge und den Ausbildungsbeitrag bei seiner Gewerkschaft zurückverlangen