

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) 2022-2025. 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	Art. 23.5 GAV CARR  i.V.m.  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. Dabei können maximal 50 Mehr- oder Minusstunden auf folgendes Jahr übertragen 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 <sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> Bei 42 Std./ Woche

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage</li> <li>- Pausen (Dauer und Lage)</li> <li>- Abwesenheiten</li> <li>- Vorholzeit</li> <li>- Überstunden</li> <li>- Überzeit</li> <li>- Zuschläge</li> <li>- Ferien</li> <li>- Krankheit</li> <li>- Unfall</li> <li>- unbezahlte Absenzen</li> <li>- bezahlte Ausbildungsstunden</li> </ul> <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 2'132 Stunden pro Jahr.
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 (gemäss Art. 27).
Berechnung des Stundenlohns	Art. 34.2 und 34.3 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?	Die Einstufung erfolgt die folgenden Arbeitnehmer Kategorien: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenem Qualifikationsverfahren (EFZ)</li> <li>b) Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest. (EBA)</li> <li>c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)</li> </ul> <p>Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.</p>

			Die Mindestlöhne werden im Anhang 8 GAV festgelegt. Für den Kanton Tessin und den Kanton Genf sind aufgrund spezifischer Vereinbarungen, andere Mindestlöhne gültig (siehe ebenfalls Anhang 8.1).			
Mindestlohnunterschreitung	Art. 36.3 GAV CARR		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 unterbreitet werden (Antragsformular: <a href="https://www.plk-carrosserie.ch/gav-ave/mindestloehne-lohn-anpassungen">https://www.plk-carrosserie.ch/gav-ave/mindestloehne-lohn-anpassungen</a> ).			
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	
			Gemäss Art. 27.2 GAV CARR bemisst sich der Ferienanspruch ab dem Monat nach dem vollendeten Altersjahr.			
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.			
Lohnfortzahlung bei Krankheit	Art. 42.1 GAV CARR	Wie hoch ist die Lohnfortzahlung?	Das Krankentaggeld beträgt 80% des normalen vertraglichen Lohnes inkl. Jahresendzulage (ohne Spesen) ab Beginn der Krankheit oder Aufschubzeit.			
Kündigung	Art. 48 GAV CARR	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats, mit folgenden Fristen gekündigt werden:  - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate.			

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ab 10. Dienstjahr des Mitarbeiters: 3 Monate.</li> <li>- Ab dem 58. Altersjahr des Mitarbeiters (unabhängig der Dienstjahre): 4 Monate.</li> </ul> <p>Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR (die Regel bezüglich dem 58-Altersjahr ist eine zusätzliche günstigere Bestimmung im Sinne von Art. 335c Abs. 2 OR).</p>
Kündigung während der Probezeit	Art. 48.4 GAV CARR	Welche Kündigungsfrist muss man in der Probezeit einhalten?	<p>Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.</p> <p>Der Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall gilt erst nach Ablauf der Probezeit.</p>
Kündigungsverbot für Arbeitgeber	Art. 50 GAV CARR, insbesondere Art. 50.1b Bst. a	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist?	<p>Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 336c Absatz 1 Bst. b und 3 OR (während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ausfällt) während folgenden Sperrfristen nicht kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> <li>- Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> <li>- Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> </ul> <p>Die Kündigung, die während dieser 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.</p>
Kürzung der Ferien	Art. 28.6 GAV CARR	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	<p>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.</p> <p>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.</p>
Überstunden	Art. 26.2 GAV CARR	Was sind Überstunden?	<p>Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche unter Beachtung von Artikel 23.1 GAV die betrieblich festgelegte Arbeitszeit bis zu 50 Stunden (resp. 45 Stunden für administratives Personal) pro Woche übersteigt. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer bis spätestens innerhalb von</p>

			6 Monaten des folgenden Jahres zu kompensieren. Eine allfällige Auszahlung erfolgt nach betrieblicher Praxis.
Überzeit	Art. 26.3 GAV CARR	Wie werden Überzeiten abgegolten?	<p>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.</p> <p>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 (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG 2012, zu Art. 321c, N. 12, S. 235 mit weiteren Hinweisen).</p>
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?	<p>Die reinen Zuschläge für Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p><b>Beispiel:</b> Ein Betrieb hat seine Tages- und Abendarbeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr festgelegt (Art. 10 Abs. 1 ArG). Muss nun ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin vorübergehend vom Samstagabend um 23 Uhr bis am Sonntagmorgen um 7 Uhr arbeiten, so leistet er oder sie sowohl Nacht als auch Sonntagsarbeit. Der Lohnzuschlag von mindestens 25% für die vorübergehende Nachtarbeit nach Artikel 17b Absatz 1 ArG wäre für die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu bezahlen. Von Samstagabend 23 Uhr bis Sonntagmorgen um 8 Uhr wird jedoch nach Artikel 18 Absatz 1 ArG auch Sonntagsarbeit geleistet. Diese ist nach Artikel 19 Absatz 3 ArG mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% zu entschädigen. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist somit ein Lohnzuschlag von 50% für die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 8 Uhr und somit der höhere Zuschlag zu bezahlen. Eine Kumulierung von Zuschlägen wird nicht verlangt.</p>

Vorholzeit	Art. 25 GAV CARR	Wie ist Vorholzeit zu behandeln?	Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Vorholzeiten vereinbaren, um unbezahlte Freitage (Brücken) 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, allfällig 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 pro rata zu leisten oder in Form von Ferien oder Lohnabzug abzugelten.  Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, so ist beim Austritt eine Abrechnung zu erstellen. Die Differenz ist in Form von Ferien oder Lohnbezug (ohne Zuschlag) abzugelten.
Vollzugskosten- und Bildungsbeiträge - Beitragspflicht	Art. 18 GAV CARR  i.V.m  Art. 3 GAV CARR	Warum ist man beitragspflichtig?	<b>Für Arbeitgeber:</b> Bezüglich der Unterstellung gelten die Geltungsbereich-Kriterien gemäss GAV Art. 3ff. Zudem ist ein Betrieb auch unterstellt, wenn dieser <u>nicht</u> Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, da der GAV im Carrosseriegewerbe der Allgemeinverbindlichkeit untersteht.  <b>Für Arbeitnehmer:</b> Gemäss Art. 3.3.1 gilt der GAV CARR für alle Arbeitnehmende, die in einem Betrieb gemäss Ziff. 3.1 und 3.2 dem GAV unterstellt sind und nicht ausdrücklich unter Beachtung von Ziff. 3.4 von der GAV-Unterstellung ausgenommen werden.
Beiträge der Arbeitnehmer	Art. 18.1 Bst. a GAV CARR	Wie hoch sind die vollzugskosten- und Bildungsbeiträge?	Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 10.–/Monat und - Bildungsbeitrag von CHF 20.–/Monat dies ergibt ein Total von CHF 30.–/Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist auf der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
Beiträge der Arbeitgeber	Art. 18.1 Bst. b GAV CARR	Wie hoch sind die vollzugskosten- und Bildungsbeiträge?	Alle Arbeitgeber entrichten einen Vollzugskostenbeitrag pro Arbeitnehmer von CHF 7.– /Monat und - Bildungsbeitrag pro Arbeitnehmer von CHF 14.–/Monat dies ergibt ein Total von CHF 21.– /Monat. Die Beiträge des Arbeitgebers und Arbeitnehmers sind periodisch gemäss Weisung der Paritätischen Landeskommission auf das Konto der Paritätischen Landeskommission zu überweisen.

Beiträge während der Rekrutenschule und anderen Abwesenheiten	Art. 18.1 Bst. A und b GAV CARR	Sind die Vollzugskosten- und Bildungsbeträge während der Rekrutenschule und anderen Abwesenheiten geschuldet?	<p>Während der Rekrutenschule sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge nicht zu leisten. Dabei gelten angebrochene Monate als volle Monate.</p> <p>Bei anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Zivildienst sind sie jedoch praxisgemäss geschuldet.</p> <p>Ebenfalls nicht geschuldet sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge bei unbezahltem Urlaub.</p>
Beitragspflicht und Unterstellung von Lernenden?	Art. 18 GAV CARR i.V.m Art. 3 GAV CARR	<p>Sind Lernende ebenfalls beitragspflichtig?</p> <p>Sind Lernende dem GAV unterstellt?</p>	<p>Nein, Lernende sind nicht beitragspflichtig.</p> <p>Für Lernende gelten die folgenden GAV-Bestimmungen: Art.23 «Arbeitszeit», Art.27 «Ferien, Ferienberechnung», Art. 29 «Feiertage», Art. 32 «Absenzen» und Art. 38 «Jahresendzulage».</p>
Erstattung von Vollzugskosten- und Bildungsbeiträge	Art. 18.2 GAV CARR	Kann man die geleisteten VK erstattet bekommen?	Mit dem Quittungsbeleg kann jeder organisierte Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, welcher einer Gewerkschaft angeschlossen ist) die abgezogenen Vollzugskosten- und Bildungsbeiträge bei seiner Gewerkschaft zurückverlangen.