

Inhaltsverzeichnis

I Schuldrechtliche Bestimmungen	7
Geltungsbereich.....	7
Art. 1 Vertragsparteien.....	7
Art. 2 Zweck des Vertrages.....	7
Art. 3 Geltungsbereich	8
Allgemeine Bestimmungen	10
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	10
Art. 5 Koalitionsfreiheit.....	11
Art. 6 Anschlussverträge	11
Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)	13
Art. 8 Paritätische Kommissionen (PK).....	14
Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen.....	15
Art. 10 Schiedsgericht.....	18
Art. 11 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	19
Art. 12 Betriebsinterne Kommunikation/Vereinbarungen	20
Art. 13 Finanzierung besonderer Aufgaben	21
Art. 14 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).....	21
Art. 15 Vertragsveröffentlichung.....	21
Art. 16 Vertragsänderungen	21
Art. 17 Vertragsdauer	22
Art. 18 Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag	22
II Normative Bestimmungen	25
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	25
Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers	25
Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers.....	26
Art. 21 Schwarzarbeit.....	28
Art. 22 Persönliche Weiterbildung.....	29
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand, Absenzen	30
Art. 23 Arbeitszeit.....	30
Art. 24 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit	31
Art. 25 Vorholzeit.....	31
Art. 26 Überstunden, Überzeit, Nacht-, Sonn- und Feiertage/Zuschläge	31
Art. 27 Ferien, Ferienberechnung	33
Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung.....	33
Art. 29 Feiertage	35
Art. 30 Feiertagsentschädigung	35
Art. 31 Gleitender Ruhestand	36
Art. 32 Absenzen	37
Art. 33 Verhinderung durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	38
Löhne Zuschläge.....	39

Art. 34 Lohn	39
Art. 35 Lohnzahlung	40
Art. 36 Mindestlöhne.....	41
Art. 37 Lohnverhandlungen.....	41
Art. 38 Jahresendzulage	42
Art. 39 Zulagen bei auswärtiger Arbeit	43
Sozialleistungen.....	44
Art. 40 Kinder- und Familienzulagen	44
Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung...	44
Art. 42 Versicherungsbedingungen.....	44
Art. 43 Lohnzahlung bei Unfall.....	46
Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst	47
Art. 45 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers	48
Art. 46 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitgebers.....	49
Kündigung.....	50
Art. 47 Probezeit	50
Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen	50
Art. 49 Missbräuchliche Kündigung	51
Art. 50 Kündigung zur Unzeit, Kündigungsverbot.....	52
Art. 51 Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Nichtantritt der Arbeitsstelle	53
Schlussbestimmungen.....	55
Art. 52 Arbeitsrückgang, Arbeitslosenversicherung	55
Art. 53 Günstigkeitsprinzip/Besitzstandswahrung.....	56
Art. 54 Vertragsformulierung und Information.....	56
Art. 55 Sprachregelung.....	56
Anhang 1	58
Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK).....	58
Anhang 2	66
Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 13 und Art. 18 des GAV.....	66
Anhang 3	69
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)	69
Anhang 4	74
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung + Sozialplan	74
Anhang 5	79
Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizerischen Carrosseriebranche für eine Einzelfirma	79
Anhang 6	80

Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter.....	80
Anhang 7	82
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Carrosseriegewerbe	82
vom 6. März 2024.....	82
Anhang 8.1	102
Lohnanpassungen und Mindestlöhne	102
Vereinbarung per 1. Januar 2023	102
Anhang 8.2	107
Lohnanpassungen und Mindestlöhne	107
Vereinbarung per 1. Juli 2022	107
Anhang 8.3	112
Lohnanpassungen und Mindestlöhne	112
Vereinbarung per 1. Januar 2021	112
Verzeichnis Gesetzestexte	115

Abkürzungsverzeichnis

GAV	Gesamtarbeitsvertrag
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
PK	Paritätische Kommission
PLK	Paritätische Landeskommision
OR	Obligationenrecht
ArG	Arbeitsgesetz

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) wurde rechtsverbindlich abgeschlossen zwischen
- dem Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Carrosserieverband carrosserie suisse 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 Der GAV gilt – mit Ausnahme von Art. 36 GAV (Mindestlöhne) und Art. 37 GAV (Lohnverhandlungen) – auch im Kanton Genf.
- 3.1.3 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kanton Jura und aus dem Verwaltungsbezirk Berner Jura (Bezirke Courtelary, Moutier und La Neuveville).

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

- 3.2.1 Der GAV gilt für alle carrosserie suisse-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 Carrosseriearbeiten (z.B. Drücktechnik);
 - f) Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben.

3.2.3 Aufgehoben

3.2.4 Aufgehoben

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 Be-

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

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind im räumlichen Geltungsbereich gemäss Art. 3.1 GAV ausser dem Kanton Genf:

- a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz ArG;
- b) Aufgehoben
- c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Arbeiten ausführen.
- d) Kader; Als Kader gelten Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit, welche im Betrieb als Ganzes die Befugnis haben, in wesentlichen Angelegenheiten zu entscheiden.

3.4.2 Dem GAV nicht unterstellt sind im Kanton Genf:

- a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz ArG;
- b) Aufgehoben

Allgemeine Bestimmungen

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 Kommissionen (PK), 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 Bildungsbeitrag geregelt und unterstützt.

- 4.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur tatkräftigen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die das Carrosseriegewerbe berühren 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

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

Art. 6 Anschlussverträge

- 6.1 Die Vertragsparteien des GAV ermächtigen die Paritätische Landeskommission (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 Vollzugskostenbeitrag und Bildungsbeitrag 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 Vollzugskostenbeitrag und Bildungsbeitrag gem. Art.18 GAV;
- g) Arbeitgeber, die über eine Organisation dem Anschlussvertrag unterstehen, leisten den Vollzugskostenbeitrag und Bildungsbeitrag gemäss Art. 18.4 GAV nicht.

- 6.4 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 Landeskommission (PLK)

- 7.1 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 Bern bestellt. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
- 7.2 Die detaillierten Bestimmungen (Vereinsstatuten) über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission geregelt.
- 7.3 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.
 - h) Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;

- i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. allfällig bestehender Paritätischer Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und Bildungsbeiträge;
- j) der Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskostenbeiträge und Bildungsbeiträge;
- 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) den von allfällig bestehenden Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;
- o) Fragen und Aufgaben, welche an die Geschäftsstelle der PLK herangetragen werden;
- p) der Regelung von firmenspezifischen Lösungen bei wirtschaftlichen Problemen.

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

Art. 8 Paritätische Kommissionen (PK)

8.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien können Paritätische Kommissionen bilden.

- 8.2 Die Organisation dieser Paritätischen Kommissionen ist Sache dieser Vertragsparteien.
- 8.3 Die Paritätischen Kommissionen (PK) können bei der Paritätischen Landeskommission (PLK) ein Musterreglement beziehen, welches über die Organisation und Aufgaben Auskunft gibt.

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 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 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 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 Arbeitgeber 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.
- 9.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so können der Firma mit Entscheid der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, die Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt werden.
- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazu kann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes (Art. 21 GAV) sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
 3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. Einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebs;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.
- c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot (Art. 21 GAV) verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter belegt.
- d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 9.8 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- e) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 9.9 i.V.m. Artikel 9.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.
- f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 9.8 GAV nicht vorlegt und somit ei-

ne ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.

- g) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

9.12 Die vertragschliessenden 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 selbst 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 eidgenössische 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 hier-
vor:
- 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 gemäss 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 PK um Vermittlung angegangen werden. Ist keine PK vorhanden oder führt auch die Vermittlung der PK 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 GAV:

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben. (Mitwirkungsgesetz)

Siehe Anhang 4 GAV:

Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) – Massenentlassung + Sozialplan.

Betriebliche Vereinbarungen

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

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

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) für Aufwendungen im Bereich der Grund-, Aus- und Weiterbildung;
 - b) zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug;
 - c) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - d) der Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien.

Art. 14 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

- 14.1 Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

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, bleiben die Bestimmungen unverändert bis zum Ablauf des GAV.

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 01.07.2022 in Kraft und ersetzt den GAV vom 01.01.2018. Er kann unter Beachtung einer vorangehenden Kündigungsfrist von sechs Monaten von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief, frühestens mit Wirkung auf 31.12.2025, gekündigt werden.

Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Abänderungsvorschläge hinsichtlich konkret nummerierter Artikel des einschlägigen GAV, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, der Gegenseite schriftlich einzureichen.

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 Aufgehoben

17.4 Die PLK fungiert nach Vertragsauflösung als Liquidatorin der PLK-Kasse.

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag

18.1 Alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entrichten folgende Beiträge:

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen

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

Total CHF 30.–/Monat.

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

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten einen

- Vollzugskostenbeitrag pro Arbeitnehmer von CHF 10.–/Monat
- Bildungsbeitrag pro Arbeitnehmer von CHF 20.–/Monat.

Total CHF 30.–/Monat.

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

- 18.2 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV im Mitgliederbeitrag inbegriffen. D.h. von Arbeitgebern, die Mitglied bei carosserie suisse sind, werden keine Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. b) GAV erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Beiträge gemäss Art. 18.1 a) allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diese Beiträge nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet.
- 18.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV.
- 18.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV, einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. Die Paritätischen Kommissionen überweisen der Paritätischen Landeskommission deren Anteil.
- 18.5 Die Paritätische Landeskommission kann die Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV auf Beschluss der Vertragsparteien

hin, in Berücksichtigung der finanziellen Situation, während der Laufzeit des GAV ändern.

- 18.6 Die Paritätische Landeskommission erlässt ein Reglement über den Bezug der Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV (Anhang 2 GAV)
- 18.7 Die Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV werden erhoben für:
- a) Für Vollzugskosten
 - a. Deckung der PLK-Verwaltungskosten
 - b. Vollzug des GAV, bzw. Deckung der damit verbundenen Kosten
 - c. Aufgehoben
 - d. Druck und Versand des GAV und dessen Anhänge
 - e. Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen
 - b) Für Aus- und Weiterbildung
 - a. Beiträge im Bereich der Weiterbildung
 - b. Deckung der Kosten im Rahmen der Grundbildung
 - c) Rückerstattung an die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- 18.8 Ein allfälliger Überschuss in der Kasse der Paritätischen Landeskommission darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit des GAV, nur für Grund-, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der vertragsschliessenden Verbände, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 18.9 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen dadurch keine Nachteile erwachsen.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- 19.1 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.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 19.3 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

Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

- 19.4 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:
- a) das erforderliche Material
 - b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
 - c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass dieses Werkzeug abgeschlossen gelagert werden kann. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.²

¹ Art.238 OR

² Art. 327 OR, Arg., ArGV, UVG, VUV

Arbeitszeugnis

- 19.5 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

Arbeitsbestätigung

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

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

Sorgfalts- und Treuepflicht

- 20.1 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen (gefährliche Sportarten gem. Auflistung SUVA usw.).⁵

Sorge zu Material und Werkzeug

- 20.2 Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.⁶
- 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.

³ Art. 330a Abs.1 OR

⁴ Art. 330a Abs. 2 OR

⁵ Art. 321a OR

⁶ Art. 321a OR

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

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 20.5 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an. Er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte.⁷

Herausgabepflicht

- 20.6 Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen (Werkzeug, Gebrauchsanweisungen, Pläne usw.) sofort zurück.⁸

Überstundenarbeit

- 20.7 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.⁹

Befolgung von Anweisungen

- 20.8 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.¹⁰

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;

⁷ Art.10 ArGV3, Art. 11 VUV

⁸ Art. 321b OR

⁹ Art.321c OR

¹⁰ Art.321c OR

- c) Während der Arbeitszeit und in den Pausen darf der Arbeitnehmer keinen Alkohol konsumieren. Das Rauchen ist in den Räumen untersagt, die vom Betrieb mit einem Rauchverbot gekennzeichnet sind;
- d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Haftpflicht

- 20.9 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.¹¹

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

Art. 21 Schwarzarbeit

- 21.1 Schwarzarbeit ist verboten. Die vertragsschliessenden 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.¹¹⁾
- 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

¹¹ Art. 321e OR

Konventionalstrafe bis CHF 5 000.– belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.¹²

21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wesentlich unterstützen, können von der PLK verwarnet oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10 000.– belegt werden.

21.5 Die Leistung von Schwarzarbeit gilt im Wiederholungsfall – nach schriftlicher Verwarnung – als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung.¹³

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

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

¹² Art. 321a OR

¹³ Art. 321a OR

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. Unter Anpassung des entsprechenden Ferienausgleichs kann die Jahresarbeitszeit vereinbarungsgemäss auf 2'184 Stunden/Jahr bzw. 182 Stunden/Monat bzw. 42 Stunden/Woche erhöht werden. (Siehe Art. 27.1 und Art. 34.2)
- 23.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen bzw. Lohnabzüge (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, Absenzen, usw.) werden die erwähnten durchschnittlichen Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt.
- 23.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird damit die Kompensation der Arbeitszeitschwankung geregelt.
- 23.4 Der für den Betrieb geltende Stundenplan ist in der Werkstatt gut sichtbar anzuschlagen. Die im Betriebsreglement geregelte Pausenzeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- 23.5 Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz.¹⁴ Die Definition von Arbeitszeit ist in Art. 13 Absatz 1 ArGV1 geregelt.
- 23.6 Am Tage vor gesetzlichen Feiertagen ist spätestens um 17.00 Uhr Arbeitsschluss.

¹⁴ ArGV1, Art.13 Abs.1

Art. 24 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

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

Art. 25 Vorholzeit

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

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

- 26.1 Überstunden und Überzeit werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert wurden.¹⁵

¹⁵ Art. 321.c OR

a) Überstunden

26.2 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche unter Beachtung von Art. 23.1 GAV die betrieblich festgelegte Arbeitszeit bis zu 50 resp. 45 Stunden für administratives Personal 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.

Betriebe haben in Absprache mit dem Gesamtpersonal oder deren Vertretung die Möglichkeit, die betriebliche Arbeitszeit (normale Arbeitszeit) bis maximal 42 Stunden pro Woche festzulegen mit der entsprechenden Erhöhung der Ferientage (gemäss Art. 27).

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.¹⁶

c) Nachtarbeit

26.4 Als Nachtarbeit gilt jede Arbeitsbeanspruchung, welche zwischen 23.00 Uhr – 06.00 Uhr geleistet wird. Abweichungen im Rahmen des Arbeitsgesetzes ArG sind erlaubt. Vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr wird mit einem Zuschlag von 50% bezahlt.¹³ Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.¹⁷

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 –

¹⁶ Art.9 ArG, Art. 13 ArG

¹⁷ Art. 17 ArG, Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1

23.00 Uhr. Der Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt 50%.¹⁸

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

Art. 27 Ferien, Ferienberechnung

27.1

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

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

Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung

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

28.2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den gesamten auf die Ferien entfallenden Lohn zu entrichten.¹⁹

28.3 Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.

¹⁸ Art. 19 ArG, Art. 20a ArG

¹⁹ Art. 329d OR

- 28.4 Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zu einer Verwirkung oder Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber den zu viel 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.²⁰
- 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, wobei nur volle Monate zählen.²¹
- 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, wobei nur volle Monate zählen.²²
- 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 gewäh-

²⁰ Art. 329c OR

²¹ Art. 329b Abs.2 OR

²² Art. 329c Abs. 3 OR

ren. Wird jedoch das Arbeitsverhältnis vor Gewährung der dem Arbeitnehmer zustehenden Ferien aufgelöst, so hat dieser Anspruch auf entsprechende Entschädigung.²³

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.²⁴
- 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 Feiertagsent-

²³ Art. 329d OR

²⁴ Art. 20a ArG

schädigung bei Arbeitnehmern im Stundenlohn sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden sowie der normale Stundenlohn massgebend.²⁵

30.2 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet:

- a) sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt;
- b) Aufgehoben;
- c) wenn der Arbeitnehmer von einer Krankenkasse oder der SUVA ein Taggeld erhält.

Art. 31 Gleitender Ruhestand

31.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. übermässiger Belastung zu schützen, ist es dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber freigestellt auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand zu vereinbaren.

31.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
- b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
- c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
- d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers und ist schriftlich zu vereinbaren.
- e) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Flexibler Altersrücktritt

31.3 Die Vertragsparteien einigen sich darauf, dass während der laufenden Vertragsdauer in Bezug auf eine Regelung über die Einführung einer Frühpensionierungslösung mit Anschluss an das

²⁵ Art. 329 OR

bereits bestehende Modell Resor oder ein Vorruhestandsmodell über eine separate Stiftung des flexiblen Altersrücktritts Verhandlungen geführt 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) Aufgehoben
 - b) 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - c) 3 Tagen beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes
 - d) 2 Tage beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, 1 Tag bei Grosseltern oder Grosskindern oder einmalig für den Tod der Ersatzeltern.
 - e) 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht
 - f) 1 Tag Infotag Rekrutenschule. Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO vergütet.
 - g) 1/2 Tag bei Ausmusterung.
- * Im Falle von Absenzen gemäss Art. 32.1, Bst. a) und Art. 32.3 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.
- 32.3 Der Vaterschaftsurlaub wird mit 10 Tagen und einer Lohnfortzahlung zu 90% gewährt. Der Tag der Geburt des Kindes ist in diesen zehn Tagen enthalten. Für die übrigen Bedingungen ist Art. 329g OR anzuwenden.

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

34.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Stunden- oder Monatslohn festgesetzt.

34.2 Der Stunden- oder der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahreslohnes (ohne Jahresendzulage) durch die vereinbarten Arbeitsstunden, gemäss nachfolgender Tabelle:

Jahresstunden	Monatsstunden	Wochenstunden
2132	177,7	41
2184	182	42

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. (siehe Anhang 6)

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.²⁶

²⁶ Art. 324 OR

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).²⁷

Lohn bei Arbeitsverhinderung

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

Art. 35 Lohnzahlung

35.1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen in gesetzlicher Landeswährung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung, bei Barauszahlung innert der Arbeitszeit oder durch rechtzeitige Überweisung auf das Postcheck- oder Bankkonto, auszuzahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über seinen Lohn verfügen können.²⁸

²⁷ Art. 324 OR

²⁸ Art. 323 OR, Art. 323b OR

Art. 36 Mindestlöhne

- 36.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Sie werden jährlich in einem Ergänzungsblatt (Anhang 8) festgehalten.
- 36.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich – spätestens im November – über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne und stellen ihren Mitgliedern das revidierte Ergänzungsblatt (Anhang 8) 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. Der schriftliche Antrag ist von der PLK zu genehmigen.
- 36.4 Die Mindestlöhne für den Kanton Genf werden von den Vertragsparteien des Kantons Genf festgelegt. Diese Mindestlöhne müssen aber den Vorgaben gemäss Anhänge 8 GAV im Minimum entsprechen.

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 Anpassungen der Löhne gestützt auf die Verhandlungen gemäss Art. 37 werden auf dem Ergänzungsblatt (Anhang 8) 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 8 GAV im Minimum entsprechen.

Art. 38 Jahresendzulage

- 38.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer spätestens im Dezember eine Jahresendzulage von 100% des durchschnittlichen Monatslohnes auszusahlen.
- 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.²⁹
- 38.4 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet (ausgenommen fristlose Entlassung), so besteht ein Anspruch pro rata temporis. Es zählen nur volle Monate für die Berechnung.
- 38.5 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage.
- 38.6 Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilmässig gekürzt.

²⁹ Art. 5 AHVG

Art. 39 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

39.1 Den Arbeitnehmern, die auswärtig zu arbeiten haben, sind sämtliche Spesen zu vergüten.³⁰

³⁰ Art. 327a OR

Sozialleistungen

Art. 40 Kinder- und Familienzulagen

- 40.1 Die Arbeitnehmer erhalten zum Lohn eine Kinder- und/oder Familienzulage nach den gesetzlichen Vorschriften.

Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung

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

Art. 42 Versicherungsbedingungen

- 42.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80% des normalen, vertraglichen Lohnes inkl. Jahresendzulage (ohne Spesen) ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - 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 (gemäss Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung bezahlt);
 - 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;
- Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger anwendbar;
- 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 Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.

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

42.6 Aufgehoben

- 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.³¹
- 43.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 43.1 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.
- 43.3 Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der zwei darauffolgenden 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 Art. 43.3 GAV in gleichem Umfange.
- 43.5 Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zulasten des Arbeitgebers.³²
- 43.6 Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufgehört hat.³³

³¹ Art. 1a UVG, Art. 66 UVG

³² Art. 91 UVG

³³ Art. 3 UVG

43.7 Die Versicherung endet auch mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, für den der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufgehört hat.³⁴

b) Nichtbetriebsunfall-Versicherung

43.8 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.³⁵

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

43.10 Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufgehört hat.³⁶

43.11 Die Versicherung endet auch mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, für den der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufgehört hat.³⁷

43.12 Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen von Art. 43.10 oder 43.11 GAV, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.³⁸

43.13 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (Art. 43.10 GAV) oder unter 50% des normalen Lohnes (Art. 43.11 GAV) gesunken ist.

Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

44.1 Während obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistung

³⁴ Art. 3 UVG

³⁵ Art. 91 UVG

³⁶ Art. 3 UVG

³⁷ Art. 3 UVG

³⁸ Art. 3 UVG

erhält der Arbeitnehmer aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütungen ausgerichtet:

während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

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

während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:

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

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

e) Durchdiener

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

44.2 Die Leistungen der EO fallen an den Arbeitgeber, sofern sie die Lohnzahlungen während des Militär-, 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

45.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.³⁹

³⁹ Art. 338 OR

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

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.⁴⁰

46.2 Aufgehoben

⁴⁰ Art. 338a OR

Kündigung

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.⁴¹
- 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.⁴²

Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen

- 48.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.⁴³
- 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.⁴⁴
- 48.4 Kündigungsfristen:
Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.⁴⁵

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

⁴¹ Art 335b Abs. 2 OR

⁴² Art. 335b Abs. 3 OR

⁴³ Art. 335 Abs.1 OR

⁴⁴ Art. 335 Abs. 2 OR

⁴⁵ Art. 335b Abs.1 OR

- im 10. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten⁴⁶
- ab dem 58. Altersjahr (unabhängig der Dienstjahre) mit einer Kündigungsfrist von 4 Monaten

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

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

Art. 49 Missbräuchliche Kündigung

49.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist gemäss Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:⁴⁷

- 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 beeinträchtigt 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 beeinträchtigt 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.

⁴⁶ Art.335c OR

⁴⁷ Art. 336 Abs. 1 OR

49.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:⁴⁸

- 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:⁴⁹

- a) während die andere Partei schweizerischen, obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst 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.

⁴⁸ Art. 336 Abs.2 OR

⁴⁹ Art. 336c OR

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.⁵⁰

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.⁵¹

b) durch den Arbeitnehmer

50.4 Aufgehoben

50.5 Artikel 50.3 GAV ist entsprechend anwendbar.⁵²

Art. 51 Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Nichtantritt der Arbeitsstelle

51.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.⁵³

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.⁵⁴

⁵⁰ Art. 336c Abs.2 OR

⁵¹ Art. 336c Abs.3 OR

⁵² Art. 336c OR

⁵³ Art. 337 OR

⁵⁴ Art. 337c Abs. 1 OR

- 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.⁵⁵
- 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.⁵⁶
- 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.⁵⁷
- 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.⁵⁸
- 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.⁵⁹

⁵⁵ Art. 337c Abs. 2 OR

⁵⁶ Art. 337c Abs. 3 OR

⁵⁷ Art. 337d Abs. 1 OR

⁵⁸ Art. 337d Abs. 2 OR

⁵⁹ Art. 337d Abs. 3 OR

Schlussbestimmungen

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, Postfach, 3000 Bern 16
- Syna – Die Gewerkschaft, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

52.2 Sobald ersichtlich ist, dass beginnender Arbeitsmangel Arbeits einschränkungen 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 Betriebsschliessung 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 – vorbehaltlich freiwillig erbrachter Leistungen – wegen der Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.
- 53.3 Tritt ein Arbeitgeber carrosserie suisse bei, so hat er jedem Arbeitnehmer gegen Empfangsbescheinigung ein Exemplar des GAV auszuhändigen.

Art. 54 Vertragsformulierung und Information

- 54.1 Der vorliegende Vertragstext wurde durch die Vertreter der Vertragsparteien redigiert.
- 54.2 Allfällige redaktionelle Änderungen sowie die Bekanntgabe der allfälligen jährlichen Lohnanpassungen und Änderung der Mindestlöhne (Anhang 8) werden in einer Zusatzvereinbarung veröffentlicht.

Art. 55 Sprachregelung

- 55.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Unklarheiten und Auslegungsfragen ist die deutsche Fassung massgebend.

Zofingen, Bern, Olten, Juni 2022

Für carrosserie suisse

Felix Wyss	Daniel Röschli
Zentralpräsident	Direktor

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva	Bruna Campanello	Yannick Egger
Präsidentin	GL-Mitglied	Branchenverantwortlicher

Für die Gewerkschaft Syna

Mandy Zeckra	Kathrin Ackermann
Vize-Präsidentin	Branchenverantwortliche

Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Carrosseriegewerbe gestützt auf Art. 7 GAV

Art. 1 Name und Sitz

- 1.1 Gestützt auf Artikel 7 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Bern.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Carrosseriegewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.plk-carrosserie.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. 7 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 Vertragsparteien 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) Ausschuss;
 - d) Revisionsstelle.
- 4.2 Die Delegiertenversammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Als Subkommission können auch regionale paritätische Kommissionen (PK) eingesetzt werden. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der Delegiertenversammlung (Sitzung der Paritätischen Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe) (PLK) zu bestätigen.

Art. 5 Delegiertenversammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins 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:

Maximal 18 Delegierte, paritätisch aufgeteilt unter den Vertragspartnern carrosserie suisse und den Gewerkschaften Unia und Syna.

9 Delegierte von carrosserie suisse

6 Delegierte der Gewerkschaft Unia

3 Delegierte der Gewerkschaft Syna

- 5.3 Die Delegiertenversammlung (PLK-Versammlung) hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
 - c) Wahl des Vereinsvorstandes und des PLK Ausschusses;
 - d) Wahl der Revisionsstelle;
 - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - f) Genehmigung der Vereinsrechnung und Budget;
 - g) Entlastung der Inkassostelle, des Vorstandes und des PLK Ausschusses;
 - 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-Versammlung) ist beschlussfähig, wenn mindestens je die Hälfte der Delegierten 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 keinen Stichentscheid.
- 5.6 Die Delegiertenversammlung (PLK-Versammlung) wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus dem Präsidenten, Vizepräsidenten sowie zwei Beisitzern.

- 5.7 Die Delegiertenversammlung (PLK-Versammlung) 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 Versandsdatum 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 von carrosseriesuisse gestellt. Als Vizepräsident amtiert ein Vertreter der Gewerkschaft Unia. Als Beisitzer nimmt je ein Vertreter von carrosserie-suisse 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.
- 6.3 Der Vorstand ist zuständig für Rekursentscheide.

Art. 7 Ausschuss

- 7.1 Der PLK-Ausschuss ist zuständig für:

- a) den Entscheid betreffend die Durchführung und Beurteilung von Lohnbuchkontrollen bzw. die Beurteilung und Ahndung von GAV-Verstössen gemäss Art. 9.1 und 9.8 GAV;
- b) den Entscheid betreffend die Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE gemäss Art. 8.3 lit. m) GAV;
- c) die Behandlung bzw. den Entscheid von Gesuchen bei Vorliegen von aussergewöhnlichen Situationen und deren individueller betrieblichen Lösung gemäss Art. 12.3.

7.2 Der PLK-Ausschuss wird einmal jährlich von der PLK-Versammlung gewählt.

Art. 8 Finanzen

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

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und Bildungsbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus GAV/AVE Art. 8.3 lit. i) und Art. 18 GAV.

- 8.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung von Aktivitäten gemäss Art. 13 GAV sind im Anhang 2 zum GAV festgehalten.
- 8.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK) ist gestützt auf Art. 8.3 lit. i) GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:

Paritätische Landeskommission
für das Schweizerische Carrosseriegewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.plk-carrosserie.ch

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

Art. 9 Revisionsstelle

- 9.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK) beauftragt.
- 9.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 9.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Händen der Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) einen Bericht über die Rechnungsrevision.

Art. 10 Haftung

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

Art. 11 Auflösung

- 11.1 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.

- 11.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte (50% carrosserie suisse, 50% Unia und Syna) überwiesen.

Art. 12 Inkrafttreten

- 12.1 Diese Statuten treten per 1.7.2022 in Bern/Zofingen/Olten in Kraft und ersetzen jene vom 1.1.2018, 1.1.2014, 6.6.2013, 1.1.2011

Zofingen, Bern, Olten, Juni 2022

Für carrosserie suisse

Der Zentralpräsident

Felix Wyss

Der Direktor

Daniel Röschli

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin

Vania Alleva

GL-Mitglied

Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche

Yannick Egger

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vize-Präsidentin

Mandy Zeckra

Die Branchenverantwortliche

Kathrin Ackermann

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. 8, Anhang 1 GAV erstellt die PLK jährlich ein PLK-Budget.

Art. 2 Mittelverwendung

- 2.1 Die Mittel sollen für folgende Zwecke verwendet werden:
- a) Rückerstattung an die organisierten Arbeitnehmer;
 - b) PLK-Sekretariatsentschädigung;
 - c) Inkasso- und Verwaltungskosten sowie Sitzungsspesen; d) GAV- und AVE-Kosten;
 - e) Vollzug des GAV und der AVE bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;
 - f) Beiträge im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - g) Beitrag an Unia und Syna für Vollzugs- und Weiterbildungsaktivitäten;
 - h) Einnahmen aus dem Bildungsbeitrag werden nach Abzug der Rückerstattung an die organisierten Arbeitnehmer vollumfänglich für die Aufwendungen im Rahmen der Grund-, Aus- und Weiterbildung dem VSCI überwiesen.

Art. 3 Durchführung und Entschädigung

- 3.1 Aus Gründen der Effizienz werden Aufgaben gemäss Art. 2.1 Bst. a) bis h) Anhang 2 GAV an die Vertragsparteien delegiert und entschädigt. Die daraus entstehenden Aufwendungen sind zu belegen.

- 3.2 Gestützt auf Art. 3.2 Anhang 2 GAV kann die Paritätische Landeskommission für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (PLK) ein internes Reglement betr. Richtlinien bei Kostenbeteiligungen erlassen. 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).

Bern, Olten, Zofingen, 28. April 2022

Die Vertragsparteien

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrossiergewerbe PLK

Der Präsident
Kurt Späti

Der Vizepräsident
Yannick Egger

carrosserie suisse

Der Zentralpräsident
Felix Wyss

Der Direktor
Daniel Röschli

Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania Alleva

Die Sektorleitung
Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche
Yannick Egger

Syna – Die Gewerkschaft

Die Vize-Präsidentin
Mandy Zeckra

Die Branchenverantwortliche
Kathrin Ackermann

Anhang 3

Bundesgesetz

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

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung⁶⁰,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993⁶¹,
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 gesamt-arbeitsvertragliche 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.

AS 1994 1037

⁶⁰ [BS 1 3]

⁶¹ BBl 1993 I 805

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 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.⁶² In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981⁶³ sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁶⁴;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts⁶⁵;
- c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d.⁶⁶ über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

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.

⁶² Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).

⁶³ SR **832.20**

⁶⁴ SR **822.11**

⁶⁵ SR **220**

⁶⁶ Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung

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

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung 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 Arbeitnehmervvertretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervvertretung 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 Arbeitnehmervvertretung 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 Arbeitnehmervvertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

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

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervvertretung, 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.

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

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervvertretung 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 ...⁶⁷

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994⁶⁸

⁶⁷ Aufgehoben durch Anhang I Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 1739; BB I **2006** 7221).

⁶⁸ BRB vom 8. April 1994

Anhang 4

Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung + Sozialplan

Art. 333

- 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.¹⁾
- 1^{bis} 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.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung 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 Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren

1) Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

2) Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

Art. 335d)²⁾

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber in-
nert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in kei-
nem 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 be-
schäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel min-
destens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e)¹⁾

- 1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für
befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der ver-
einbarten Dauer enden.
- 2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher
Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei
einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzu-
nehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es kei-
ne solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- 2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unter-
breiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl be-
schränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

1) Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994
(AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

2) Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994
(AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

- 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)¹⁾

- 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 Massenentlassung enthalten.
- 3 Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- 4 Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

1) Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

2) Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

Art. 335h)¹⁾

- 1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- 2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:
 - a) üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
 - b) beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.
- 2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.
- 3 Der Arbeitgeber verhandelt:
 - a) mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
 - b) mit der Arbeitnehmervertretung; oder
 - c) direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.
- 4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

1) Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

Art. 335j)¹⁾

- 1 Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
- 2 Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

Art. 335k)¹⁾

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen 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)²⁾ im Rahmen einer Massenentlassung, 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.²⁾

Art. 336 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.²⁾

1) Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

2) Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

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 2022 - 2025 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 Anschlusserklärung 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 vertragsschliessenden Verbände erworben.

Ort und Datum: _____

Unterschriften: _____

Für die Firma: _____

Für den Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Carrosseriegewerbe (PLK)

Der Präsident
Kurt Späti

Der Vizepräsident
Yannick Egger

Anhang 6

Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter

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 *Entlöhnung* wird vereinbart:
Anstellung im Monatslohn:
Der *Bruttolohn* wird auf CHF _____ pro Monat vereinbart.
Anstellung im Stundenlohn:
Der *Grundlohn* wird auf brutto CHF _____ pro Stunde vereinbart.
*Wird der Lohn als Stundenlohn vereinbart, sind folgende Zuschläge in Prozent aufzurechnen:**

Art. 27 Ferien

- | | |
|-----------|--------|
| - 20 Tage | 8.33% |
| - 25 Tage | 10.64% |
| - 30 Tage | 13.04% |
| - 35 Tage | 15.56% |

Art. 29 Feiertage

- | | |
|----------------|-------|
| - Pro Feiertag | 0.39% |
|----------------|-------|

Art. 38 Jahresendzulage

8.33%

Zusammensetzung Stundenlohn

Basis-Grundlohn	CHF:
+ Zuschlag von x % auf Basis-Stundenlohn gemäss Art. 27 GAV Ferien	+ CHF:
+ Zuschlag von x % auf Basis-Stundenlohn gemäss Art. 29 GAV Feiertage	+ CHF:
= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:
+ Zuschlag von 8.33 % auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:
= Brutto-Stundenlohn (Total 2)	= CHF:

* Gemäss SECO-Weisung «Internationaler Lohnvergleich» Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden auf dem Brutto-Stundenlohn (Total 2) berechnet.

Vom Bruttostundenlohn werden die üblichen Sozialleistungen abgezogen, was den Nettolohn (ausbezahlbaren Lohn) ergibt.

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 7

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizeri- sche Carrosseriegewerbe

vom 6. März 2024

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956⁶⁹
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom März/Juni 2022 für das Schweizerische Carrosseriegewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

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

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

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

69 SR 221.215.311

Ausgenommen sind:

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

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

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

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne⁷⁰ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung⁷¹ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

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

Art. 4

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

⁷⁰ SR 823.20

⁷¹ EntsV, SR 823.201

6. März 2024

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Viola Amherd

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Carrossiergewerbe

abgeschlossen im März/Juni 2022

zwischen Carrosserie Suisse

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)

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

(...)

7.3 Die PLK befasst sich mit:

a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;

(...)

e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

(...)

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

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

(...)

l. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;

m. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

(...)

Art. 8 Paritätische Kommissionen (PK)

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

Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten und Konventionalstrafen

a. Verstösse der Arbeitgeber

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

(...)

- 9.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 9.4 Die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 9.13 GAV.

b. Verstösse der Arbeitnehmer

- 9.5 Arbeitnehmer, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 9.6 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 9.7 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 9.13 GAV.

c. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung, Konventionalstrafen

- 9.8 Bei den Arbeitgebern sind durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von Ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.
- 9.9 Die Arbeitgeber haben die in Artikel 9.8 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren.

(...)

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

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

b. Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;

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

(...)

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

(...)

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

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag

- 18.1 Alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entrichten folgende Beiträge:

- a. Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen

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

Total 30.– Franken/Monat.

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

- b. Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten einen

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

Total 21.– Franken/Monat.

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

(...)

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

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

- a. Für Vollzugskosten
 - a. Deckung der PLK-Verwaltungskosten
 - b. Vollzug des GAV, bzw. Deckung der damit verbundenen Kosten
- (...)
- d. Druck und Versand des GAV und dessen Anhänge
- e. Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen
- b. Für Aus- und Weiterbildung
 - a. Beiträge im Bereich der Weiterbildung
 - b. Deckung der Kosten im Rahmen der Grundbildung

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

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

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

(...)

19.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge.

(...)

Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

19.4 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

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

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

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Sorge zu Material und Werkzeug

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

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

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

(...)

Herausgabepflicht

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

Überstundenarbeit

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

Befolgung von Anweisungen

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

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. während der Arbeitszeit und in den Pausen darf der Arbeitnehmer keinen Alkohol konsumieren. Das Rauchen ist in den Räumen untersagt, die vom Betrieb mit einem Rauchverbot gekennzeichnet sind;

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

Art. 21 Schwarzarbeit

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

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

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

Art. 23 Arbeitszeit

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

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

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 entspre- chenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 25 Vorholzeit

- 25.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Vorholzeiten vereinbaren, um unbe- zahlte 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 infor- mieren. Er hat die entsprechend vereinbarte, abgeänderte Arbeitszeit zu akzep- tieren und die fehlende Vorholzeit pro rata zu leisten oder in Form von Ferien oder Lohnabzug abzugelten. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gan- zen 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 Mili- tärdienst die vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er diese nach Ab- sprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

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

- 26.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert wurden.
- a. Überstunden
- 26.2 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche unter Beachtung von Artikel 23.1 GAV die betrieblich festgelegte Arbeitszeit bis zu 50 resp. 45 Stunden für administratives Personal pro Woche übersteigt. Überstunden sind durch Frei- zeit gleicher Dauer bis spätestens innerhalb von 6 Monaten des folgenden Jah-

res zu kompensieren. Eine allfällige Auszahlung erfolgt nach betrieblicher Praxis.

(...)

c. Nachtarbeit

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

d. Sonn- und Feiertage

(...)

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

Art. 27 Ferien, Ferienberechnung

27.1

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

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

Art. 28 Ferienbezug, Ferienkürzung

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

(...)

- 28.5 Über den Zeitpunkt des Ferienantritts haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig, in der Regel mindestens drei Monate vorher, zu verständigen. Es ist dabei auf die Betriebsverhältnisse und auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Eine Verschiebung der einmal festgesetzten 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 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.
- (...)
- 29.4 Allfällige weitere Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen oder können mit Ferien oder Überstunden ausgeglichen werden.
- 29.5 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die für unbezahlte Feiertage ausfallenden Stunden vor- oder nachholen zu lassen bzw. mit Ferien oder Überstunden auszugleichen.
- 29.6 Auf Ersuchen der Arbeitnehmer ist der 1. Mai entsprechend ihrem Wunsch ganz oder teilweise als unbezahlter Feiertag freizugeben, sofern dieser nicht bereits als kantonaler Feiertag deklariert ist.

Art. 30 Feiertagsentschädigung

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

Art. 32 Absenzen

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

- f. 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht;
- g. 1 Tag Infotag Rekrutenschule. Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO vergütet;
- h. 1/2 Tag bei Ausmusterung.
- * Im Falle von Absenzen gemäss Artikel 32.1 Buchstabe a. und Artikel 32.3 GAV besteht ein Nachbezugsrecht, wenn das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

(...)

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

Art. 34 Lohn

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

Jahresstunden	Monatsstunden	Wochenstunden
2132	177,7	41
2184	182	42

(...)

- 34.4 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen bzw. Lohnabzüge (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, Absenzen usw.) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit gem. Artikel 23.1 GAV als Berechnungsbasis angewandt.
- 34.5 Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Dabei können maximal 50 Mehr- oder Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden.
- 34.6 Sofern die Jahresendabrechnung für den Arbeitnehmer mehr als 50 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.
- 34.7 Weist die Jahresendabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus von mehr als 50 aus, einigen sich die Parteien über den Ausgleich.

34.8 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bzw. vom Stellenantritt bis zum Austritt erstellt.

34.9 Sofern die Schlussrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden.

(...)

Lohn bei Arbeitsverhinderung

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

Art. 35 Lohnzahlung

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

Art. 36 Mindestlöhne

36.1 Die Mindestlöhne sind in Anhang 8 festgehalten.

(...)

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

Art. 38 Jahresendzulage

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

38.2 Als Berechnungsgrundlage gilt der durchschnittliche Monatsgrundlohn bzw. der durchschnittliche Stundenlohn mal Normalarbeitszeit. Die Jahresendzula-

ge versteht sich ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigung usw.

(...)

- 38.4 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet (ausgenommen fristlose Entlassung), so besteht ein Anspruch pro rata temporis. Es zählen nur volle Monate für die Berechnung.
- 38.5 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage.
- 38.6 Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilmässig gekürzt.

Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung

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

Art. 42 Versicherungsbedingungen

- 42.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
 - a. Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes inkl. Jahresendzulage (ohne Spesen) ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - 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. (...)
 - 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 Ar-

beitgeber hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

(...)

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

42.2 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

(...)

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

(...)

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

Art. 43 Lohnzahlung bei Unfall

(...)

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

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

Art. 44 Lohnzahlung bei Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

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

Während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

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

während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:

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

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

e. Durchdiener

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

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

Art. 47 Probezeit

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

Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen

(...)

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

(...)

Kündigungsfristen:

- 48.4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.
- Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
- im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat;
 - im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten;
 - im 10. Dienstjahr und mehr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten;
 - ab dem 58. Altersjahr (unabhängig der Dienstjahre) mit einer Kündigungsfrist von 4 Monaten.
- 48.5 Wurde die Lehrzeit und die daran anschliessende Arbeitszeit im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

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

Art. 52 Arbeitsrückgang (...)

(...)

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

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

(...)

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

Art. 53 Günstigkeitsprinzip/Besitzstandswahrung

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

(...)

(...)

2. Mindestlöhne

Ganze Schweiz mit Ausnahmen des Kantons Jura und des Verwaltungsbezirks Berner Jura sowie des Kantons Genf und des Kantons Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
---	--	--	-----------

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

– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– zwei Jahre nach QV*	Fr. 26.45	Fr. 25.80	Fr. 4700.–

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

– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–

Ganze Schweiz mit Ausnahmen des Kantons Jura und des Verwaltungsbezirks Berner Jura sowie des Kantons Genf und des Kantons Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
---	--	--	-----------

c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
– weniger als 7 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 7 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–

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

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

a. für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenem Qualifikationsverfahren (EFZ)			
– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– zwei Jahre nach QV*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
b. für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– nach 7 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–

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

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

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

Genf	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor = 177,7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor = 182)	pro Monat
– während dem ersten Jahr nach dem QV*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– ein Jahr nach QV*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– zwei Jahre nach dem QV*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– fünf Jahre nach dem QV*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–
b. für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– nach 5 Jahren Berufserfahrung	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–
c. für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
– weniger als 2 Jahre Berufserfah- rung	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– nach 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– nach 5 Jahren Berufserfahrung	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt.			

Anhang 8.1

Lohnanpassungen und Mindestlöhne

Gesamtarbeitsvertrag (GAV im Schweizerischen Carrosseriegewerbe vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2025

Vereinbarung per 1. Januar 2023

Lohnanpassung für die ganze Schweiz

1. Lohnanpassung (Art. 37 GAV)

1.1 Ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Jura und des Verwaltungsbereichs Berner Jura/Arrondissement Jura bernois sowie des Kantons Genf

Die Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit einem aktuellen Bruttolohn bis CHF 6'700.00 pro Monat (exkl. Anteil 13. Monatslohn) werden generell um CHF 125.00 pro Monat (bzw. CHF 0.8 pro Stunde [41 Std./Woche] / CHF 0.7 pro Stunde [42 Std./Woche]⁷²) gemäss AHV-Monatslohn erhöht. Der Landesindex der Konsumentenpreise von 104,6 Punkten (Stand September 2022) auf der Basis Dezember 2020 gilt als ausgeglichen. Ab 1. Juli 2022 neu angestelltes Personal profitiert 2023 nicht von o.e. Anpassungen.

1.2 Kanton Genf

Die Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden generell um CHF 90.00 pro Monat (bzw. CHF 0.5 pro Stunde [41 Std./Woche] / CHF 0.5 pro Stunde [42 Std./Woche]⁷³) gemäss AHV-Monatslohn erhöht. Der Landesindex der Konsumentenpreise von 104,6 Punkten (Stand September 2022) auf der Basis Dezember 2020 gilt als ausgeglichen.

2. Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

Die Mindestlöhne 2023 erhöhen sich gegenüber dem Vorjahr 2022 wie folgt:

Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Art 34.2 GAV mit dem Divisor von 177.7 (41 Std./Woche) / 182 (42 Std./Woche) zum Monatslohn.

* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt. Art. 36 Abs. 3 GAV bleibt vorbehalten.

⁷² Vgl. Art. 23.1

⁷³ Vgl. Art. 23.1

- EFZ** Eidg. Fähigkeitszeugnis
EBA Eidg. Berufsattest
QV Qualifikationsverfahren (ehem. LAP)

Übrige Schweiz	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeit- nehmer des Carrosserie- gewerbes mit bestande- nem Qualifikationsver- fahren (EFZ)			
• während der ersten zwei Jahren nach dem QV *	CHF 26.05	CHF 25.40	CHF 4'625.00
• zwei Jahre nach dem QV *	CHF 27.15	CHF 26.50	CHF 4'825.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
• während der ersten zwei Jahre nach dem EBA	CHF 23.50	CHF 22.95	CHF 4'175.00
• zwei Jahre nach dem EBA	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00
c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Aus- land erworbenen Berufser- fahrung)			
• bis sieben Jahre Berufs- erfahrung	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• mehr als sieben Jahre Berufserfahrung	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00

Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeit- nehmer des Carrosse- riegewerbes mit bestan- denem Qualifikations- verfahren (EFZ)			
• während der ersten zwei Jahre nach dem QV *	CHF 25.20	CHF 24.60	CHF 4'475.00
• zwei Jahre nach dem QV *	CHF 25.75	CHF 25.15	CHF 4'575.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufs- attest (EBA)			
• während der ersten zwei Jahre nach dem EBA	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• zwei Jahre nach dem EBA	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00
c) für Arbeitnehmer oh- ne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
• bis zwei Jahre Berufs- erfahrung	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4000.00
• nach zwei Jahren Be- rufserfahrung	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• nach sieben Jahren Berufserfahrung	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00

Genf	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeit- nehmer des Carrosse- riegewerbes mit bestan- denem Qualifikations- verfahren (EFZ oder CAP)			
• während des ersten Jahres nach dem QV *	CHF 26.10	CHF 25.45	CHF 4'635.00
• ein Jahr nach dem QV *	CHF 27.10	CHF 26.50	CHF 4'820.00
• zwei Jahre nach dem QV *	CHF 28.40	CHF 27.70	CHF 5'045.00
• fünf Jahre nach dem QV *	CHF 29.55	CHF 28.85	CHF 5'255.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufs- test (EBA)			
• während der ersten zwei Jahre nach dem EBA	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00
• zwei Jahre nach dem EBA	CHF 24.50	CHF 23.95	CHF 4'355.00
• fünf Jahre nach dem EBA	CHF 27.20	CHF 26.55	CHF 4'830.00
c) für Arbeitnehmer oh- ne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
• bis zwei Jahre Berufs- erfahrung	CHF 23.45	CHF 22.90	CHF 4'170.00
• nach zwei Jahren Be- rufserfahrung	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00
• nach fünf Jahren Be- rufserfahrung	CHF 25.80	CHF 25.20	CHF 4'585.00

Zofingen, Bern, Olten, Dezember 2022

Für carrosserie suisse

Felix Wyss

Daniel Röschli

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva

Bruna Campanello

Für die Gewerkschaft Syna

Johann Tscherrig

Kathrin Ackermann

Anhang 8.2

Lohnanpassungen und Mindestlöhne

Gesamtarbeitsvertrag (GAV im Schweizerischen Carrossiergewerbe vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2025

Vereinbarung per 1. Juli 2022

Lohnanpassung für die ganze Schweiz

1. Lohnanpassung (Art. 37 GAV)

1.1 Ganze Schweiz mit Ausnahmen des Kantons Jura und des Verwaltungsbezirks Berner Jura sowie des Kantons Genf

Die Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit einem aktuellen Bruttolohn bis CHF 6'300.00 pro Monat (exkl. Anteil 13. Monatslohn) werden generell um CHF 60.00 pro Monat (bzw. 0.35 pro Stunde [41 Std./Woche] / 0.35 pro Stunde [42 Std./Woche]⁷⁴) gemäss AHV-Monatslohn erhöht.

Der Landesindex der Konsumentenpreise von 101,3 Punkte auf der Basis Dezember 2015 gilt als ausgeglichen.

1.1 Kanton Genf

Die Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden generell um CHF 50.00 pro Monat (bzw. 0.30 pro Stunde [41 Std./Woche] / 0.25 pro Stunde [42 Std./Woche]⁷⁵) gemäss AHV-Monatslohn erhöht.

Der Landesindex der Konsumentenpreise von 101,3 Punkte auf der Basis Dezember 2015 gilt als ausgeglichen.

2. Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

Die Mindestlöhne 2022 erhöhen sich gegenüber dem Vorjahr 2021 wie folgt:

Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Art 34.2 GAV mit dem Divisor von 177.7 (41 Std./Woche) / 182 (42 Std./Woche) zum Monatslohn

⁷⁴ Vgl. Art. 23.1

⁷⁵ Vgl. Art. 23.1

* Dellen-Drücker werden wie gelernte Arbeitnehmer nach 4-jähriger Lehre (EFZ) behandelt. Art. 36 Abs. 3 GAV bleibt vorbehalten.

EFZ Eidg. Fähigkeitszeugnis

EBA Eidg. Berufsattest

QV Qualifikationsverfahren (ehem. LAP)

Übrige Schweiz	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeitnehmer des Carrossiergewerbes mit bestandenen Qualifikationsverfahren (EFZ)			
• während der ersten Jahr nach dem QV *	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4'500.00
• zwei Jahre nach QV *	CHF 26.45	CHF 25.80	CHF 4'700.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
• weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4'050.00
• nach 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4'200.00
c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
• weniger als 7 Jahre Berufserfahrung	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• nach 7 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4'200.00

Tessin	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandene-m Qualifikationsverfahren (EFZ)			
• während der ersten Jahr nach dem QV *	CHF 24.50	CHF 23.90	CHF 4'350.00
• zwei Jahre nach QV *	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
• weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• nach 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00
c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
• weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	CHF 21.70	CHF 21.15	CHF 3'850.00
• nach 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• nach 7 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00

Genf	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriewerbes mit bestandener Qualifikationsverfahren (EFZ oder CAP)			
• während der ersten Jahr nach dem QV *	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4'500.00
• ein Jahr nach QV *	CHF 26.35	CHF 25.70	CHF 4'680.00
• zwei Jahre nach QV *	CHF 27.60	CHF 26.90	CHF 4'900.00
• fünf Jahre nach QV *	CHF 28.70	CHF 28.00	CHF 5'100.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufstest (EBA)			
• weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• nach 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.80	CHF 23.25	CHF 4'230.00
• nach 5 Jahren Berufserfahrung	CHF 26.40	CHF 25.70	CHF 4'690.00
c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)			
• weniger als 2 Jahre Berufserfahrung	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4'050.00
• nach 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• nach 5 Jahren Berufserfahrung	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00

Zofingen, Bern, Olten, März 2022

Für carrosserie suisse

Felix Wyss	Daniel Röschli
Zentralpräsident	Direktor

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva	Bruna Campanello	Yannick Egger
Präsidentin	GL-Mitglied	Branchenverantwortlicher

Für die Gewerkschaft Syna

Mandy Zeckra	Kathrin Ackermann
Vize-Präsidentin	Branchenverantwortliche

Anhang 8.3

Lohnanpassungen und Mindestlöhne

Gesamtarbeitsvertrag (GAV im Schweizerischen Carrossiergewerbe vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2021

Vereinbarung per 1. Januar 2021

Lohnanpassung für die ganze Schweiz

- A. Lohnanpassung für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone VD, VS, NE, JU, FR und aus dem Verwaltungsbezirk Berner Jura/Arrondissement Jura bernois, sofern diese nicht Mitglied bei einem der vertragsschliessenden Parteien sind (Art. 3.1.3)**

1. Lohnanpassung (Art. 37 GAV)

Die Sozialpartner haben sich auf keine neue Lohnvereinbarung einigen können. Somit bleiben die Löhne für das Jahr 2021 unverändert. Der Landesindex der Konsumentenpreise von 101,9 Punkte (September 2018) auf der Basis Dezember 2015 gilt als ausgeglichen.

2. Mindestlöhne (Art. 36 GAV)

Die Mindestlöhne 2021 bleiben gegenüber dem Vorjahr 2020 unverändert.

Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Art 34.2 GAV mit dem Divisor von 177.7 (41 Std./Woche) / 182 (42 Std./Woche) zum Monatslohn

	pro Stunde bei 41 Std./Woche (Divisor 177.7)	pro Stunde bei 42 Std./Woche (Divisor 182)	pro Monat
a) für gelernte Arbeitnehmer des Carrosseriegewerbes mit bestandenen Qualifikationsverfahren (EFZ)			
• im ersten Jahr nach dem QV *	CHF 25.04	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) für Arbeitnehmer mit einem Eidg. Berufsattest (EBA)			
• im ersten Jahr nach Abschluss.	CHF 22.23	CHF 21.70	CHF 3'950.00
c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss in der Carrosseriebranche, ab 20. Altersjahr	CHF 21.67	CHF 21.15	CHF 3'850.00

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

Art. 36 Abs. 3 GAV bleibt vorbehalten.

EFZ Eidg. Fähigkeitszeugnis

EBA Eidg. Berufsattest

QV Qualifikationsverfahren (ehem. LAP)

Zofingen, Bern, Olten, November 2020

Für carrosserie suisse

Felix Wyss

Thomas Rentsch

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Yannick Egger

Für die Gewerkschaft Syna

Mathias Regotz

Kathrin Ackermann

Verzeichnis Gesetzestexte

- 1) Art. 328 OR
- 2) Art. 327 OR
- 3) Art. 330a Abs. 1 OR
- 4) Art. 330a Abs. 2 OR
- 5) Art. 321a OR
- 6) Art. 10 ArGV3, Art. 11 VUV
- 7) Art 321 b OR
- 8) Art. 321c OR
- 9) Art. 321d OR
- 10) Art. 321e OR
- 11) Art. 321a Abs. 3 OR, Art. 329d Abs. 2 OR
- 12) Art. 9 ArG, Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1
- 13) Art. 17 ArG, Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1
- 14) Art. 19 ArG, Art. 20a ArG
- 15) Art. 329d OR
- 16) Art. 329c OR
- 17) Art. 329b Abs. 2 OR
- 18) Art. 329b Abs. 3 OR
- 19) Art. 20a ArG
- 20) Art. 329 OR
- 21) Art. 324 OR
- 22) Art. 323 OR, Art. 323b OR
- 23) Art. 5 AHVG
- 24) Art. 327a OR
- 25) Art. 1a UVG, Art. 66 UVG
- 26) Art. 91 UVG
- 27) Art. 3 UVG
- 28) Art. 338 OR
- 29) Art. 338a OR
- 30) Art. 335b Abs. 2 OR
- 31) Art. 335b Abs. 3 OR
- 32) Art. 335 Abs. 1 OR
- 33) Art. 335 Abs. 2 OR
- 34) Art. 335b Abs. 1 OR
- 35) Art. 335c OR
- 36) Art. 336 Abs. 1 OR
- 37) Art. 336 Abs. 2 OR
- 38) Art. 336c OR
- 39) Art. 336c Abs. 2 OR
- 40) Art. 336c Abs. 3 OR
- 41) Art. 336d OR
- 42) Art. 336c OR
- 43) Art. 337 OR
- 44) Art. 337c Abs. 1 OR
- 45) Art. 337c Abs. 2 OR
- 46) Art. 337c Abs. 3 OR
- 47) Art. 337d Abs. 1 OR
- 48) Art. 337d Abs. 2 OR
- 50) Art. 337d Abs. 3 OR

