



# GAV

**1. Januar 2000 -  
31. Dezember 2003**

*Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe  
der Kantone Luzern, Nidwalden und Obwalden*

*Autogewerbe-Verband der Schweiz  
Sektion Zentralschweiz  
SYNA SMUV VHTL*

Dieser

# Gesamtarbeitsvertrag

ist vereinbart  
zwischen dem

Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion Zentralschweiz AGVS

einerseits

und der

Gewerkschaft SYNA

der

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen SMUV

und der

Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel VHTL

andererseits.

**Gültig ab 1. Januar 2000**

# Inhaltsübersicht

## I. Schuldrechtliche Bestimmungen

	Seite	
Art. 1	Vertragsparteien	3
Art. 2	Zweck des Vertrages	3
Art. 3	Geltungsbereich	3
Art. 4	Wirtschaftliche Schwierigkeiten	3
Art. 5	Paritätische Berufskommission (PBK)	3
Art. 6	Koalitionsfreiheit	4
Art. 7	Aussenseiter	4
Art. 8	Friedenspflicht	4
Art. 9	Schiedsgericht	4
Art. 10	Schlichtungsstelle	4
Art. 11	Mindestnormen	4-5
Art. 12	Vertragsänderungen	5
Art. 13	Vertragsdauer	5

## II. Normativer Teil

	Seite	
Art. 14	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber	6
Art. 15	Schwarzarbeit	6
Art. 16	Minimallöhne	7
Art. 17	Abweichung von Minimallöhnen	7
Art. 18	Teuerungsausgleich	7
Art. 19	Lohnauszahlung	7
Art. 20	Jahresbrutto-Lohnsumme / Jahresendzulage	7-8
Art. 21	Arbeitszeit / Jahressollstunden	8
Art. 22	Überzeit, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	9
Art. 23	Ferien	9
Art. 24	Feiertage	10
Art. 25	Militärdienstentschädigung	10
Art. 26	Bezahlte Absenzen	11
Art. 27	Unfallversicherung	11-12
Art. 28	Krankentaggeldversicherung	12
Art. 29	Tod des Arbeitnehmers	12-13
Art. 30	Nichtantreten oder Verlassen der Dienststelle	13
Art. 31	Kündigung	13
Art. 32	OR-Bestimmungen	13

# I. Schuldrechtliche Bestimmungen

## Art. 1 – Vertragsparteien

Der vorliegende Vertrag wird zwischen dem Autogewerbe-Verband der Schweiz (AGVS), Sektion Zentralschweiz, einerseits und der Gewerkschaft SYNA, der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen (SMUV) und der Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL), andererseits abgeschlossen.

## Art. 2 – Zweck des Vertrages

Der Vertrag bezweckt die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern einerseits und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nachstehend Arbeitnehmer genannt) andererseits. Der Vertrag bezweckt die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens.

## Art. 3 – Geltungsbereich

Unter die Bestimmungen dieses Vertrages fallen alle Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sowie alle im Autogewerbe des Vertragsgebietes der Kantone Luzern, Nidwalden und Obwalden tätigen Personen.

## Art. 4 – Wirtschaftliche Schwierigkeiten

- 1 Sollten sich in einem Betrieb zufolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten kollektive Massnahmen aufdrängen, sind die zuständigen Vertragspartner sofort zu informieren.
- 2 Die Parteien besprechen die Situation, um allfällige Härtefälle zu verhindern oder zu mindern und bei Entlassungen einen Sozialplan auszuarbeiten.

## Art. 5 – Paritätische Berufskommission (PBK)

- 1 Zur Pflege der Zusammenarbeit und zur Durchführung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages wird von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine aus je drei Mitgliedern bestehende paritätische Berufskommission (PBK) bestellt. Eine Überwachung und Kontrolle der Bestimmungen dieses GAV kann auf Antrag der einen oder anderen Partei durch je einen Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorgenommen werden.
- 2 Die Arbeitnehmerverbände stellen je ein Mitglied.
- 3 Die Arbeitgeberseite vertritt die vom Berufsverband bestellte Kommission für Arbeitsrechtsfragen (KAF).

## **Art. 6 – Koalitionsfreiheit**

---

Die Parteien verpflichten sich, in keiner Weise gegen die Verbandsfreiheiten und die persönlichen Rechte und Freiheiten des Einzelnen zu verstossen.

## **Art. 7 – Aussenseiter**

---

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien bemühen sich mit den ihnen zu Gebote stehenden Mitteln, dass sowohl die Aussenseiterfirmen als auch die Aussenseiterarbeitnehmer sich an die Arbeitsbedingungen dieses Gesamtarbeitsvertrages halten.
- 2 Zu diesem Zwecke erstellt die KAF ein Anstellungsformular, das die gleiche Regelung der Arbeitsbedingungen enthält wie dieser Gesamtarbeitsvertrag und das den Aussenseitern als Grundlage für ihre einzelarbeitsvertraglichen Abmachungen dienen soll.

## **Art. 8 – Friedenspflicht**

---

Die Parteien verpflichten sich, während der Dauer dieses Vertrages, den Arbeitsfrieden durch keine Kampfhandlungen zu stören.

## **Art. 9 – Schiedsgericht**

---

- 1 Sollten zwischen den Parteien über die Auslegung und die Anwendung dieses GAV Unstimmigkeiten entstehen, sind diese in erster Linie in direkten Verhandlungen beizulegen.
- 2 Gelingt dies nicht, ist die Angelegenheit gemäss Art. 5 Abs. 2 der Landesvereinbarung für das Schweizerische Autogewerbe der paritätischen Landeskommision PLK zu unterbreiten.
- 3 Führt das Verfahren gemäss Art. 9 Abs. 2 zu keiner Einigung, ist die Angelegenheit dem zuständigen kantonalen Einigungsamt zum endgültigen und für beide Parteien bindenden Entscheid vorzulegen.

## **Art. 10 – Schlichtungsstelle**

---

- 1 Differenzen, die aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis herrühren, müssen der PBK als Schlichtungsstelle unterbreitet werden.
- 2 Die in dieser Weise angerufene PBK hat sich spätestens innert zwei Wochen mit der Angelegenheit zu befassen.

## **Art. 11 – Mindestnormen**

---

- 1 Die im normativen Teil dieses Vertrages eingesetzten Mindestbestimmungen beeinträchtigen die über sie hinausgehenden bis anhin gewährten Lohn- und Arbeitsbedingungen in keiner Weise. Wo mit der Dauer des Dienstverhältnisses Vorteile verbunden sind, sind diese zu berücksichtigen.

- 2 Allfällige bestehende, die Mindestnormen dieses Vertrages unterschreitende Abmachungen zwischen Betriebsinhaber und einzelnen Arbeitnehmern sind ungültig und werden durch den vorliegenden Vertrag ersetzt.

### **Art. 12 – Vertragsänderungen**

---

- 1 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses Vertrages, die Aufnahme weiterer Bestimmungen und der Abschluss von zusätzlichen Verbandsvereinbarungen sind im Einverständnis der Vertragsparteien jederzeit möglich.
- 2 Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

### **Art. 13 – Vertragsdauer**

---

- 1 Der vorliegende Vertrag tritt am 1.1.2000 in Kraft. Er ist für die Dauer von vier Jahren abgeschlossen und kann unter Beachtung einer Frist von sechs Monaten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
- 2 Der vorliegende Vertrag ersetzt die vertraglichen Vereinbarungen vom 1.1.1996.
- 3 Die Kündigung ist rechtsgültig, wenn sie entweder von Abänderungsvorschlägen begleitet oder mit dem ausdrücklichen oder begründeten Vermerk, dass eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht mehr in Frage kommt, versehen ist.
- 4 Wird von keiner Partei rechtzeitig die Kündigung vorgenommen, so verlängert sich die Geltungsdauer des Vertrages jeweils um ein weiteres Jahr.

## II. Normativer Teil

### Art. 14 – Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

---

- 1 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die festgesetzte Arbeitszeit genau einzuhalten und die ihnen übertragenen Arbeiten nach Anweisung des Vorgesetzten unter Anwendung aller Sorgfalt fachgemäss und möglichst rasch auszuführen. Sie sind verpflichtet, zu dem ihnen übergebenen Material, den Werkzeugen und Maschinen Sorge zu tragen, sich gegen jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verbindung treten, korrekt zu benehmen und jede Handlung und Äusserung, die die Firma schädigen könnten zu unterlassen.
- 2 Betriebseigene oder dem Betrieb anvertraute Fahrzeuge sind mit Sorgfalt und unter Beobachtung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Polizeivorschriften zu benützen. Privatfahrten mit solchen Fahrzeugen sind grundsätzlich untersagt. Unfälle sind unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden. Es ist in jedem Fall ein Polizeirapport beizubringen.
- 3 Für absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden haftet der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 321e Abs. 1 OR. Dies gilt insbesondere bei Fahrzeugunfällen, für welche der Arbeitgeber entschädigungspflichtig wird. Diese Ersatzpflicht kann bis zum vollen Betrag des Selbstbehaltes und des Bonusverlustes gehen, wenn es sich um grobfahrlässiges Verhalten handelt.
- 4 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber jede nützliche Hilfe und Unterstützung bei der Lehrlingsausbildung zu gewähren.
- 5 Das Rauchen, der Genuss von alkoholischen Getränken und Drogen sind während der Arbeitszeit verboten.
- 6 Der Arbeitgeber und seine Stellvertreter sind verpflichtet, die Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, sie über die ausführenden Arbeiten klar und deutlich zu orientieren und die Aufgaben gemäss Art. 321e OR den Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers entsprechend anzupassen.
- 7 Der Arbeitgeber behält sich Versetzungen am Arbeitsplatz zugunsten einer besseren Betriebsauslastung vor. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, bei mangelnder Betriebsauslastung Unterhalt und Reparaturarbeiten an Werkzeugen, Maschinen, Einrichtungen und Gebäulichkeiten auszuführen.
- 8 Ferner hat der Arbeitgeber im Sinne der arbeitsgesetzlichen Vorschriften für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume sowie für befriedigende Wasch- und Kleiderräume zu sorgen und alle Massnahmen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen vorzukehren.

### Art. 15 – Schwarzarbeit

---

- 1 Die Ausführung von Arbeiten der Autogewerbebranche auf eigene Rechnung oder für Drittpersonen nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Ferien ist für die Arbeitnehmer verboten.
- 2 Arbeitnehmer, die während der Ferien Schwarzarbeit verrichten, verlieren jeden Anspruch auf bezahlte Ferien und können überdies nach einmaliger schriftlicher Mahnung ohne Einhaltung der Kündigungsfristen im Sinne von Art. 337 OR fristlos entlassen werden.

## **Art. 16 – Minimallöhne**

---

- 1 Der Lohn richtet sich grundsätzlich nach den erbrachten Leistungen.
- 2 Es gelten die nachfolgend aufgeführten Minimallöhne, in welchen die Teuerung per 1.1.2000 inbegriffen ist.
  - a) Berufsarbeiter mit 4-jähriger Lehrzeit (Automechaniker, Autoelektriker, Autospengler und Autolackierer):
    - Jahresbruttolohn (in 13 Raten) ab 1.1.2000: Fr. 44'200.--.
  - b) Berufsarbeiter mit 3-jähriger Lehrzeit (Automonteur und weitere):
    - Jahresbruttolohn (in 13 Raten) ab 1.1.2000: Fr. 40'300.--.

## **Art. 17 – Abweichung von Minimallöhnen**

---

- 1 Während der Einarbeitungszeit von längstens drei Monaten Dauer können die Minimallohnansätze gemäss Art. 16 unterschritten werden.
- 2 Für Arbeitnehmer, die während längerer Zeit ungenügende Leistungen aufweisen, kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Minimallohnansatz gemäss Art. 16 unterschritten werden.
- 3 Ist in solchen Fällen eine direkte gegenseitige Vereinbarung nicht möglich, so entscheidet auf Verlangen der einen oder anderen Partei die Schlichtungsstelle endgültig.

## **Art. 18 – Teuerungsausgleich**

---

- 1 Die Vertragsparteien treffen sich jeweils im Oktober, um die Frage des Teuerungsausgleiches zu besprechen. Als Verhandlungsbasis gilt der September-Index.
- 2 Die Minimallöhne werden jährlich um den vereinbarten Teuerungsausgleich angehoben.
- 3 Der Vorstand des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz, Sektion Zentralschweiz, teilt seinen Mitgliedern das Verhandlungsergebnis in Form einer verbindlichen Weisung mit.
- 4 Die Betriebe haben dies ihren Mitarbeitern bekanntzugeben.

## **Art. 19 – Lohnauszahlung**

---

- 1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung, in bar oder durch rechtzeitige Überweisung auf Postcheck- oder Bankkonto in Schweizer Franken auszu zahlen.
- 2 Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche ausstehend bleiben.

## **Art. 20 – Jahresbrutto-Lohnsumme / Jahresendzulage**

---

- 1 Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren gemäss den Richtlinien dieses GAV eine Jahresbrutto-Lohnsumme. Diese wird in 13 Raten aufgeteilt, wobei der 13. Teil einer 100%igen Jahresendzulage entspricht.

- 2 Hat das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Teil pro rata temporis ausbezahlt. Es zählen nur volle Monate. Der Anspruch besteht erst ab Ende Probezeit.
- 3 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb ersten zwölf Monate können keine Ansprüche auf den 13. Teil der Jahresbrutto-Lohnsumme geltend gemacht werden.
- 4 Der Besitzstand ist zu wahren.

## Art. 21 – Arbeitszeit / Jahressollstunden

---

- 1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt - unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes – ab 1.1.2000 brutto 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Stunden pro Woche, bzw. 182 Stunden pro Monat, bzw. 8,4 Stunden pro Tag). Ab 1.1.2002 beträgt die Jahresarbeitszeit 2158 Stunden (durchschnittlich 41,5 Stunden pro Woche, bzw. 8,3 Stunden pro Tag). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, bezahlte Absenzen usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) und ab 1.1.2002 täglich 8,3 Stunden (8 Stunden und 18 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.
- 2 Jeder Arbeitnehmer erhält zur Kontrolle mindestens vierteljährlich eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 3 Die effektive wöchentliche Normalarbeitszeit kann für einzelne Mitarbeiter oder das gesamte Personal bei Bedarf auf Maximum 50 Stunden ausgedehnt werden. Sie darf jedoch nicht unter 30 Stunden liegen. Die Arbeit beginnt mit der Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Waschen, Körperpflege und Umziehen gehören nicht zur Arbeitszeit. Bezahlt wird nur die effektive Arbeitszeit.
- 4 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis Austrittstag - bei unterjährigem Eintritt vom Eintrittsdatum an bis zum Austritt - erstellt.
- 5 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus ausweist, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden.
- 6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).
- 7 Für das Tankstellenpersonal wird die normale Arbeitszeit einschliesslich der Präsenzzeit unter Beachtung der Bestimmungen dieses GAV individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit des Tankstellenpersonals beträgt 45 Stunden pro Woche. Sie kann zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die Einteilung der freien Tage und Halbtage für das Tankstellenpersonal bleibt unter Vorbehalt allfällig in Betracht kommender gesetzlicher Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.
- 8 Der Arbeitgeber legt die Arbeitszeit fest. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmer soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- 9 Die Arbeitseinteilung ist im Betrieb an gut sichtbarer Stelle anzuschlagen.

## Art. 22 – Überzeit, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

---

- 1 Überzeit, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit soll nur in absolut dringenden Fällen angeordnet werden. Sie wird nur dann als solche entschädigt, wenn die Anordnung durch den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter erfolgt ist und visiert wurde.
- 2 Als Überzeit gilt jene Zeit, welche über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche hinausgeht. Überzeit ist grundsätzlich zu vermeiden.
- 3 Als Abendarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.
- 4 Wird Überzeit, Nacht- oder Sonntagsarbeit notwendig, ist nötigenfalls eine amtliche Bewilligung einzuholen und anzuschlagen. Vertragsgemäss bezahlte Überzeit und Pikettdienst ist vom Arbeitnehmer zu leisten und kann nur beim Vorliegen stichhaltiger Gründe (Rekonvaleszenz usw.) verweigert werden.
- 5 Überzeit wird mit 25% Zuschlag entschädigt. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, ist kein Zuschlag auszurichten.
- 6 Für Abendarbeit braucht es keine behördliche Bewilligung und es ist weder ein Zeit-, noch ein Lohnzuschlag geschuldet. Nachtarbeit wird mit 50% Zuschlag entschädigt. Sonntagsarbeit in der angestammten Tätigkeit wird mit 100% Zuschlag entschädigt. Der Pannendienst ist von dieser Regelung ausgeschlossen.
- 7 Die Überzeitzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit gelten nicht für das Personal des Tankstellendienstes.
- 8 Für Kader und Verkaufspersonal im Automobilgewerbe sind die Bestimmungen der Art. 21 und 22 nicht anwendbar.

## Art. 23 – Ferien

---

- 1 Jeder Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Diese werden alljährlich unter Berücksichtigung der Betriebsverhältnisse wie folgt gewährleistet (auf der Basis einer Fünftageweche):
  - 20 Arbeitstage für alle Arbeitnehmer
  - 25 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr
  - 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- 2 In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 3 Die Ferien sind pro Kalenderjahr zu beziehen und werden entsprechend berechnet. Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 4 Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer erhalten für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Ferien nach Massgabe der Zeit während der das Dienstverhältnis im betreffenden Jahr bestanden hat.
- 5 Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zu einem Wegfall oder Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber das zuviel entrichtete Feriengeld zurückfordern oder vom Lohn Guthaben in Abzug bringen.
- 6 Die Tagesvergütung errechnet sich für den Arbeitnehmer aus dem Monatslohn:
  - bei 42 Std./Woche = Monatslohn : 182 x Tagesstunden
  - bei 41,5 Std./Woche = Monatslohn : 180 x Tagesstunden (ab 1.1.2002)

- 7 Der Arbeitnehmer hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.

## Art. 24 – Feiertage

---

- 1 Alle Arbeitnehmer im AGVS-Verbandsgebiet haben Anspruch auf maximal neun bezahlte, gesetzliche Feiertage, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 2 Je nach kantonaler Ruhetagsordnung können nachfolgende Feiertage darunterfallen:  
Neujahr – Berchtoldstag – Karfreitag – Ostermontag – Auffahrt – Pfingstmontag – Fronleichnam – 1. August – Maria-Himmelfahrt – Allerheiligen – Maria Empfängnis – Weihnachten – Stephanstag – örtliches Kirchenpatronatsfest.
- 3 Die über diesen Anspruch hinausgehenden Feiertage und andere arbeitsfreie Tage werden vorgeholt oder kompensiert.
- 4 Der vertraglich geregelte Ferienanspruch bleibt gewahrt.

## Art. 25 – Militärdienstentschädigung

---

- 1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militärdienst (inkl. Zivildienst) und Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte vom Arbeitgeber folgenden Lohn ausbezahlt:
- *während der Rekrutenschule als Rekrut:*
    - a) Der Ledige ohne Unterstützungspflicht die gesetzliche Ausfallentschädigung oder 50 % des Lohnes, wenn das Dienstverhältnis (exkl. Lehrzeit) mindestens zwölf Monate gedauert hat.
    - b) Der Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes oder 80 % des Lohnes, wenn das Dienstverhältnis (exkl. Lehrzeit) mindestens zwölf Monate gedauert hat.
  - *während anderer obligatorischer Militärdienstleistung, sofern das Dienstverhältnis mindestens 3 Monate ununterbrochen gedauert hat:*
    - a) Der Ledige ohne Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes.
    - b) Der Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes.
- 2 Damit gilt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und Art. 324b OR als vollständig abgelöst.
- 3 Die Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlung während der Militärdienstzeit nicht übersteigen.
- 4 Grundlage für die Abrechnung ist der ausfallende Lohn bei normaler Arbeitszeit.
- 5 Die vom Arbeitgeber bezahlte, über der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung liegende Vergütung wird dem Arbeitnehmer, sofern er im ersten Dienstjahr aus dem Arbeitsverhältnis austritt, in Abzug gebracht. Es erfolgt kein Abzug, wenn dem Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird.

## Art. 26 – Bezahlte Absenzen

---

- 1 Folgende Absenzen werden bei unmittelbarem Bezug oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber mit dem vollen Lohnausfall vergütet:
  - bei Heirat des Arbeitnehmers 2 Tage
  - bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
  - bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 1 Tag
  - bei Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, eines Kindes oder von Eltern 3 Tage
  - bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
    - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 2 Tage
    - nicht in Hausgemeinschaft 1 Tag
  - bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion ½ Tag
  - bei Rekrutierung und Vorprüfung zur Rekrutierung 1 Tag
  - bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Tag
  - zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder oder Lebenspartner, soweit die Pflege nicht andersweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt bis 2 Tage
- 2 Die Absenzenregelung bezieht sich in jedem Fall auf einen Zeitraum von 12 Monaten.
- 3 Kurzabsenzen werden kompensiert.
- 4 Als Arbeitszeit gelten hingegen dringende Konsultationen (Notfälle beim Arzt oder Zahnarzt), das Aufgebot zu einer Blutspende, Vorladungen vor Gericht und Behörden, oder Aufgebote für Spezialuntersuchungen, die nicht in der Freizeit gelegt werden können. Sie sind als bezahlte Kurzabsenzen anzurechnen.

## Art. 27 – Unfallversicherung

---

- a) Berufsunfallversicherung
  - 1 Der Arbeitnehmer ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert. Der Arbeitgeber ist von der Lohnfortzahlungspflicht befreit mit folgenden Ausnahmen:
    - Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der zwei darauf folgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet.
    - Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfange.
  - 2 Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

- b) Nichtberufs-Unfall
- 1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.
  - 2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt folgendes zu beachten:
    - Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. Die Versicherung endet auch mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, für den der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufgehört hat.
    - Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen gemäss den vorerwähnten Umständen, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.
    - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

## **Art. 28 – Krankentaggeldversicherung**

---

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstehenden Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse für ein Krankentaggeld nach Krankenversicherungsgesetz (KVG) von mindestens 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes im Rahmen von Ziff. 2 hiernach zu versichern. Bei einer Krankentaggeldversicherung mit aufgeschobener Leistung garantiert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der Versicherungsleistung eine Entschädigung von mindestens 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes. Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.
- 2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass
  - der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird,
  - die Taggeldleistung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren ist,
  - bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt,
  - Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse arbeitsfähig ist.
- 3 Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer seine Verhinderung dem Arbeitgeber im Verlaufe des ersten Tages zu melden und ab dem dritten Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Dies gilt auch bei Erkrankungen oder Unfall während der Ferienzeit.
- 4 Die gemäss Art. 324a OR im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers bestehende Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gilt bei Erfüllung der vorstehenden Bestimmungen im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR, als vollständig ersetzt und abgelöst.

## **Art. 29 – Tod des Arbeitnehmers**

---

- 1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen

dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### **Art. 30 – Nichtantreten oder Verlassen der Dienststelle**

---

- 1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die ein Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen, anderseits ist der Anspruch verwirkt.

### **Art. 31 – Kündigung**

---

- 1 Als Probezeit gelten für Arbeitnehmer die ersten vier Wochen. Während derselben kann das Dienstverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 b OR). Die Probezeit erstreckt sich bei verschuldeter oder unverschuldeter Absenz um die Zeit der Abwesenheit, jedoch bis maximal drei Monate.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist:
  - im ersten Dienstjahr:
    - 1 Monat, je auf Ende des der Kündigung folgenden Monats;
  - im zweiten bis neunten Dienstjahr:
    - 2 Monate, je auf Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats;
  - ab zehntem Dienstjahr:
    - 3 Monate, je auf Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.
- 3 Wegen und während eines unverschuldeten Unfalls oder einer unverschuldeten Krankheit kann das Arbeitsverhältnis, solange Taggeldversicherungsleistungen erbracht werden, nur mit Wahrung der Sperrfrist gekündigt werden. Diese beträgt gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr 90 Tage und ab sechstem Dienstjahr 180 Tage. Läuft die ordentliche Kündigungsfrist ab, während der Arbeitnehmer noch Anspruch auf Taggeldleistungen der Kranken- und Unfallversicherung hat, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum letzten Tag der Bezugsberechtigung. Dies gilt jedoch nur bei 100 % Arbeitsunfähigkeit.
- 4 Im übrigen gelten die Bestimmungen des Art. 336c OR und Art. 336d OR.

### **Art. 32 – OR-Bestimmungen**

---

- 1 Die Bestimmungen dieses Vertrages werden nach Treu und Glauben ausgelegt. Wo Abmachungen fehlen, ist der Vertrag sinngemäss im Geiste der getroffenen Vereinbarung und Anschlussabkommen zu ergänzen.
- 2 Wo dieser GAV weitergehende Lücken aufweist, bei unklaren Bestimmungen oder im Auslegungsbedarf gelten die einschlägigen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Luzern, 28. Oktober 1999/ES

# Signiert von den Vertragsparteien

**Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion Zentralschweiz AGVS**

---



Philippe Koch

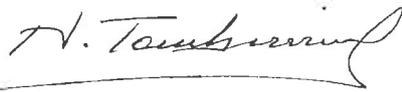


Urs Ottiger

und

**Gewerkschaft SYNA**

---



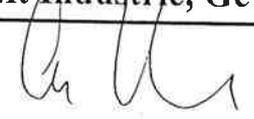
Nicola Tamburrino



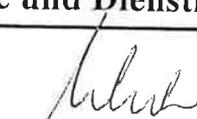
Carlo Mathieu

**Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen SMUV**

---



Christiane Brunner



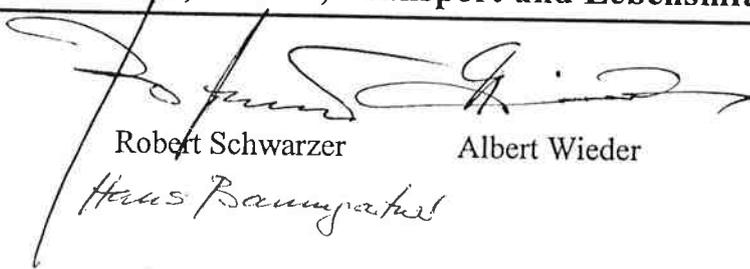
Rolf Frehner



Erwin Schacher

**Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport und Lebensmittel VHTL**

---



Robert Schwarzer

Albert Wieder

Hans Baumgartel

Luzern/Zürich, im November 1999/ES

