

GESAMTARBEITSVERTRAG

FÜR DAS AUTOGEWERBE DER KANTONE LUZERN, NIDWALDEN UND OBWALDEN

Vertragsperiode 01.01.2020 - 31.12.2027

AGVS | UPSA
Auto Gewerbe Verband Schweiz
SEKTION ZENTRALSCHWEIZ

Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe der Kantone Luzern, Nidwalden und Obwalden

Vertragsperiode 01.01.2020 - 31.12.2027

AGVS | UPSA
Auto Gewerbe Verband Schweiz
Union professionnelle suisse de l'automobile
Unione professionale svizzera dell'automobile

Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS)
Sektion Zentralschweiz
Ebenaustrasse 14, 6048 Horw
T +41 349 00 20
info@agvs-zs.ch
www.agvs-zs.ch

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia
Gewerkschaft Unia
Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
T +41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

syna

Syna
Syna - die Gewerkschaft
Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten
T +41 44 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

Inhaltsverzeichnis

I. Schuldrechtliche Bestimmungen 4

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

II. Normativer Teil 6

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
Art. 21 – Arbeitszeit / Jahressollstunden 8
Art. 22 – Überzeit, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit 8
Art. 23 – Ferien 9
Art. 24 – Feiertage 10
Art. 25 – Militärdienstentschädigung 10
Art. 26 – Bezahlte Absenzen 11
Art. 27 – Unfallversicherung 12
Art. 28 – Krankentaggeldversicherung 12
Art. 29 – Tod des Arbeitnehmers 13
Art. 30 – Nichtantreten oder Verlassen der Dienststelle 13
Art. 31 – Kündigung 13
Art. 32 – OR-Bestimmungen 14

I. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 – Vertragsparteien

Der vorliegende Vertrag wird zwischen der Sektion Zentralschweiz (AGVS-ZS) des Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS), einerseits und den Gewerkschaften UNIA und SYNA andererseits abgeschlossen.

Art. 2 – Zweck des Vertrages

Der Vertrag bezweckt die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und damit die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens.

Art. 3 – Geltungsbereich

Unter die Bestimmungen dieses Vertrages fallen Arbeitnehmende, die in einem Mitgliedbetrieb des AGVS Zentralschweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden. Für Lernende gelten nur die Art. 15, Art. 19, Art.21, Art. 22, Art. 23 Abs.2-7, Art. 24 – 29. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.

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 Arbeitsrechtsfrage (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 Linier in direkten Verhandlungen beizulegen.
2. Gelingt dies nicht, ist die Angelegenheit gemäss Art. 5 Abs. 2 der Landesvereinbarung für das Schweizerische Autogewerbe der paritätischen Landeskommission PLK zu unterbreiten
3. Führt das Verfahren gemäss Art. 9 Abs. 2 zu keiner Einigung, ist die Angelegenheit dem 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 1.1.2020 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 1.1.2000.
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 in 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

Die Vertragsparteien treffen sich einmal im Jahr, um die für das folgende Jahr gültigen Lohnanpassungen festzulegen.

Art. 17 – Abweichung von Minimallöhnen

1. Während der Einarbeitungszeit von längstens drei Monaten Dauer können die Minimallohnansätze gemäss Art. 16 unterschritten werden.
2. Jeder untertarifliche Lohn, für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer, ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die regionale Paritätische Berufskommission (RPBK), welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebers hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

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 Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS), Sektion Zentralschweiz, teilt seinen Mitgliedern das Verhandlungsresultat 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, durch rechtzeitige Überweisung auf Postcheck- oder Bankkonto in Schweizer Franken auszuzahlen.
2. Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für 1 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. Der Besitzstand ist zu wahren.

Art. 21 – Arbeitszeit / Jahressollstunden

1. Die Jahresarbeitszeit beträgt 2158 Stunden (durchschnittlich 41,5 Stunden pro Woche). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, bezahlte Absenzen usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von 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 bei einem Vollzeitpensum 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 gilt der GAV „Tankstellenshops (TSS)“
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

Überzeit, 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.

1. Als Überzeit gilt jene Zeit, welche über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche hinausgeht. Überzeit ist grundsätzlich zu vermeiden.
2. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr und als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.
3. Wird Überzeit, Nacht- oder Sonntagsarbeit notwendig, ist nötigenfalls eine amtliche Bewilligung einzuholen und anzuschlagen. Vertragsgemäss bezahlte Überzeit und Pikettdienst ist vom Arbeitsnehmer zu leisten und kann nur beim Vorliegen stichhaltiger Gründe (Rekonvaleszenz usw.) verweigert werden.
4. Überzeit wird mit 25% Zuschlag entschädigt. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert einen angemessenen Zeitraum durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, ist kein Zuschlag auszurichten.

5. Nachtarbeit wird mit 50% Zuschlag entschädigt, sofern keine behördliche Bewilligung über die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit vorhanden ist. Sonntagsarbeit in der angestammten Arbeit wird mit 100% Zuschlag entschädigt. Der Pannendienst ist von dieser Regelung ausgeschlossen.

6. Die Überzeitzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit gelten nicht für das Personal de Tankstellendienstes.

7. 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 Fünftagewoche):

   - 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 Kalenderjahres 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 erste Dienstjahr bestanden hat.

5. Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zu einem Wegfall oder Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber, im Rahmen des gesetzlich erlaubten, dass zu viel bezogenen Ferien zurückfordern oder vom Lohnguthaben in Abzug gebracht werden.

6. Die Tagesvergütung errechnet sich für den Arbeitnehmer aus dem Monatslohn:
   - bei 41,5 Std./Woche = Monatslohn : 180 x Tagesstunden

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 arbeitsfreien 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.

1. Damit gilt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und Art. 324b OR als vollständig abgelöst.

2. Die Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlung während der Militärdienstzeit nicht übersteigen.

3. Grundlage für die Abrechnung ist der ausfallende Lohn bei normaler Arbeitszeit.

4. 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 Tage
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, Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben	2 Tage
nicht in Hausgemeinschaft	1 Tage
bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion	½ Tag
bei Rekrutierung und Vorprüfung zur Rekrutierung	Benötigte Zeit
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 anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt.	Bis 3 Tage pro Fall

1. Die Absenzenregelung bezieht sich in jedem Fall auf einen Zeitraum von 12 Monaten.
2. Kurzabsenzen werden kompensiert.
3. 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.
4. Vaterschaftsurlaub (Anhang 1)

Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater, auf Grund der Volksabstimmung vom 27.09.2020, bei einem 100%-Pensum, Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub.

Zu beziehen sind diese in den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes.

Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist freiwillig. Der Vater kann auch weniger Tage beziehen, als er zugute hätte.

Die Vaterschaftsentschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat.

Der Vaterschaftsurlaub wird wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert. Die Vaterschaftsentschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat, aber höchstens 196 Franken pro Tag (Taggeld).

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 folgende 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 Um ständen, 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.

1. 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 Bezugs berechtigung. Dies gilt jedoch nur bei 100 % Arbeitsunfähigkeit.

2. 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.

Sektion Zentralschweiz des Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS)

Präsident:	Daniel Portman
Vorstandsmitglied:	Martin Steiner

Gewerkschaft Unia

Regioleiter:	Giuseppe Reo

Syna - die Gewerkschaft

Regionalsekretär:	Michele Paternostro