

Gesamtarbeitsvertrag

**für den Autogewerbeverband der
Schweiz Sektion Solothurn**

**Angenommen durch die a.o.
Generalversammlung vom 7. Juni 2006**



AGVS | UPSA

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

Sektion Solothurn

Inhaltsverzeichnis

I Schuldrechtliche Bestimmungen

- Art. 1 Vertragsparteien
- Art. 2 Vertragszweck
- Art. 3 Geltungsbereich
- Art. 4 Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Datenschutz
- Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 8 Paritätische Berufskommission (PBK)
- Art. 9 Kommission für berufliche Aus- und Weiterbildung
- Art. 10 Paritätische Landeskommision (PLK)
- Art. 11 Schiedsgericht
- Art. 12 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

II Normative Bestimmungen

- Art. 13 Arbeitszeit
- Art. 14 Überzeit, Überstunden, Nacht,- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 15 Pikettdienst
- Art. 16 Ferien
- Art. 17 Anrechnung der Dienstjahre
- Art. 18 Feiertage
- Art. 19 Lohnzahlung
- Art. 20 Minimallöhne
- Art. 21 Lohnanpassungen
- Art. 22 Jahresendzulage
- Art. 23 Absenzenentschädigung
- Art. 24 Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

- Art. 25 Lohn bei Unfall
- Art. 26 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz-
oder schweizerischem Zivildienst
- Art. 27 Lohn bei Todesfall
- Art. 28 Kinderzulagen
- Art. 29 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Art. 30 Mutterschaft
- Art. 31 Schwarzarbeit
- Art. 32 Probezeit
- Art. 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 34 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 35 Nichtantreten der Arbeitsstelle
- Art. 36 Pensionskasse Autogewerbe
- Art. 37 Übergangsbestimmungen
- Art. 38 Vertragsdauer, Vertragsänderungen
- Art. 39 Aushändigung des GAV
- Art. 40 Unterschriften der Vertragsparteien

Anhänge

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK)

Anhang 2

Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Anhang 3

Anschlussklärung für den/die Arbeitnehmer/in

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem
- Autogewerbe-Verband der Schweiz (AGVS), Sektion Solothurn **als Arbeitgeberverband** einerseits und
 - Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV/UNIA
 - Gewerkschaft SYNA
als **Vertreter der Arbeitnehmer/innen** andererseits

Art. 2 Vertragszweck

- 2.1 Die in Art. 1 genannten Verbände wollen:
- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
 - b) den GAV gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
 - c) die Zusammenarbeit der vertragsunterstellten Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen (nachstehend Arbeitnehmer/Arbeitgeber genannt) fördern und vertiefen;
 - d) Meinungsdivergenzen im Sinne dieses GAV's beilegen;
 - e) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
 - f) Schwarzarbeit bzw. Schattenarbeit verhindern;
 - g) den absoluten Arbeitsfrieden einhalten;
 - h) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

- 3.1.1 Dieser GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Solothurn sowie für angrenzende Gebiete gemäss Sektionsgebiet

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

- 3.2.1 Dieser GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche gewerblich

- a) Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und/oder mit deren Ersatzteilen und/oder Zubehör
- b) Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und/oder reparieren
- c) Elektro- und/oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich mit mindestens 3 Rädern ausüben

3.2.2 Gelten in einem Betrieb mehrere GAV, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den zuständigen Paritätischen Berufskommission (PBK) bzw. den GAV-Instanzen der Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten, wobei auf die Mehrheit des Personals pro GAV abzustellen ist.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Dieser GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung – für alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmer, die 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.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind mit Ausnahme der Mitglieder der Gewerkschaften SMUV/UNIA, SYNA:

- a) Familienangehörige des Arbeitgebers gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG);
- b) Lehrlinge/Lehrtöchter im Sinne des Berufsbildungsgesetzes – sie dürfen jedoch mit Ausnahme anderslautender Bestimmungen im Lehrvertrag nicht schlechter gestellt werden, als die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer.
- c) Betriebsleiter, denen der ganze Betrieb oder wesentliche Abteilungen unterstellt sind;
- d) Fahrzeugverkäufer.

Art. 4 Friedenspflicht

4.1 Mit dem Abschluss dieses GAV's verpflichten sich die Vertragsparteien zur:

- a) Einhaltung des GAV
- b) Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens

Art. 5 Koalitionsfreiheit

5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragschliessenden Verbände). Durch den Vollzug dieses GAV's darf die Koalitionsfreiheit nicht verletzt werden.

Art. 6 Datenschutz

6.1 Die Arbeitgeber verpflichten sich:

- a) die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
- b) den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Arbeitnehmer zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
- c) jedem Arbeitnehmer auf Verlangen Einsicht in die ihn betreffenden Daten zu gewähren;
- d) fehlerhafte, mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen.

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/ Schlichtungsverfahren

7.1 Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV's irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichsweisen Erledigung der Paritätischen Berufskommission (PBK), Art. 8, zu unterbreiten.

7.2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann die Paritätische Landeskommission (PLK), Art. 10, angerufen werden.

7.3 Führt die Schlichtungsverhandlung der Paritätischen Landeskommission (PLK) zu keiner Einigung, so kann innert 30 Tagen seit Scheitern einer Einigung oder Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien das Schiedsgericht, Art. 11, angerufen werden. Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und verbindlich.

Art. 8 Paritätische Berufskommission (PBK)

8.1 Zur Durchführung des GAV's wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Berufskommission (PBK) für das Autogewerbe im Kanton Solothurn in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 Abs. b OR mit Sitz in Solothurn bestellt.

- 8.2 Die Paritätische Berufskommission setzt sich aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragsparteien zusammen.
- 8.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der Paritätischen Berufskommission (PBK) sind in einem besonderen Reglement (Anhang 1) geregelt.
- 8.4 Die Paritätische Berufskommission befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV's;
 - b) der Überwachung, der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen so wie Beurteilung und Ahndung von Verstößen gegen den GAV;
 - c) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV's notwendigen Massnahmen;
 - d) der Förderung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - e) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - f) der Rechnungstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 12 GAV;
 - g) der Wahl der Inkassostelle für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - h) der Beurteilung und dem Entscheid (unter Vorbehalt der Art. 10 und 11) über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien betreffend Anwendung und Interpretation von Bestimmungen des GAV's;
 - i) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV;
 - k) der Beurteilung bzw. dem Entscheid über die GAV-Unterstellung eines Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmers;
 - l) Aushandlung der Lohn- und GAV-Bestimmungen;
 - m) der Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PBK einzureichen. Die PBK hat sich innert 30 Tagen seit Eingang eines schriftlichen Begehrens mit der Angelegenheit zu befassen. Der Weiterzug an kantonale Instanzen nach Massgabe der anwendbaren Verfahrensbestimmungen bleibt vorbehalten. Empfehlungen oder Entscheide der PBK über Differenzen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis, in denen einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Partei sind, können nicht an die Paritätische Landeskommission (PLK) für das Autogewerbe weiterzogen werden.

- 8.5 Die Paritätischen Berufskommission (PBK) steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV's durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 8.6 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom GAV und resultieren daraus Nachforderungen so ist die PBK berechtigt Kontrollkosten, Nachforderungen und bei absichtlicher Verletzung des GAV eine Konventionalstrafe bis maximal der Nachzahlungssumme an die Arbeitnehmer geltend zu machen.
- 8.7 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PBK zu leisten.
- 8.8 Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357 b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV's gegenüber den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern zu.

Art. 9 Kommission für berufliche Aus- und Weiterbildung

- 9.1 Die Kommission ist zusammengesetzt aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und dem Sekretär des AGVS Sektion Solothurn mit beratender Stimme. Letzterer führt auch das Protokoll. Den Vorsitz führt ein Jahr abwechselungsweise ein Arbeitgeber- oder Arbeitnehmersvertreter.
- 9.2 Zweck der Kommission ist die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Berufsfeld, welches durch den AGVS abgedeckt wird.
- 9.3 Die Beschlüsse der Kommission werden durch einfache Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.
- 9.4 Für Sitzungen wird pro Mitglied ein Taggeld in der Höhe desjenigen der PBK ausbezahlt.

Art. 10 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 10.1 Die Vertragsparteien der Landesvereinbarung (LV) für das Schweizerische Autogewerbe haben eine Paritätische Landeskommission (PLK) gegründet.

- 10.2 Die Paritätische Landeskommission (PLK) ist gestützt auf die Landesvereinbarung für folgende Fragen zuständig:
- a) Förderung der Zusammenarbeit der kantonalen Sektionen und Regionen arbeitgeber- und arbeitnehmerseits;
 - b) Schlichtung und Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV's vor Anrufung des Schiedsgericht (Art. 11);
 - c) Förderung des absoluten Arbeitsfriedens. Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen.

Art. 11 Schiedsgericht

- 11.1 Können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien unter Beobachtung von Art. 7 GAV nicht beigelegt werden, muss das Schiedsgericht angerufen werden.
- 11.2 Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je 1 Vertreter des AGVS Sektion Solothurn und 1 Vertreter des SMUV/UNIA sowie dem Präsidenten des kantonalen Einigungsamtes, welcher den Vorsitz führt.
- 11.3 Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und verbindlich.

Art. 12 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 12.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag
- 12.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 10.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Für AGVS-Mitglieder sind die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen.
- 12.3 Die PBK kann diese Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien unter Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.
- 12.4 Die PBK erlässt ein Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben (Anhang 2).

- 12.5 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf nur für die Aus- und Weiterbildung sowie für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes verwendet werden.
- 12.6 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der paritätischen Berufskommission für nicht bzw. nicht richtig abgezogene und abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.
- 12.7 Die Arbeitgeber stellen den Arbeitnehmern am Ende des Jahres, bzw. bei Dienstaustritt eine Quittung über das Total der abgezogenen Berufs und Vollzugskostenbeiträge aus.

II Normative Bestimmungen

Art. 13 Arbeitszeit

- 13.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2216 Stunden, (die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt $42\frac{1}{2}$ Stunden). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertage etc.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von $8\frac{1}{2}$ Stunden angenommen.
- 13.2 Aus wirtschaftlichen Gründen kann die Jahresarbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer erhöht werden. Diese zusätzliche Arbeitszeit ist entweder durch Freizeit gleicher Dauer oder mit den entsprechenden Zuschlägen zu entschädigen und hat das Arbeitsgesetz, insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit zu beachten.
- 13.3 Die Parteien haben eine Protokollvereinbarung über die getroffene Einigung bezüglich Arbeitszeit und Entschädigung zu erstellen.
- 13.4 Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitnehmer muss während der Pausen in Arbeitsbereitschaft sein.
- 13.5 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie der betrieblichen Erfordernisse, die wöchentliche beziehungsweise tägliche Arbeitszeit fest. Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Ziff. 13.1 sind dem Arbeitnehmer möglichst frühzeitig bekannt zu geben. Die effektive wöchentliche

Höchst Arbeitszeit sollte vorbehaltlich der gesetzlichen Ausnahmen 50 Std./Woche nicht übersteigen.

- 13.6 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 50 Mehr- oder Minusstunden auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Ziff. 13.1 aufs nächste Jahr übertragen werden. Darüber hinausgehende Mindeststunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese Überstunden müssen innert 12 Monaten entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit 25% Zuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu.

Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 14 Überzeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 14.1 Überzeit ist die über die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchst arbeitszeit hinausgehende Arbeitsbeanspruchung. Diese ist nur im Rahmen des Arbeitsgesetzes zulässig.

Überstunden sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehen und bis zur gesetzlichen Höchst arbeitszeit gehen.

Überzeit und Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet sind.

- 14.2 Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit gleicher Dauer gemäss Ziff. 16.4 zu kompensieren.

Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden und die Überzeit mit dem Lohnzuschlag von +25% (=125%) auszuzahlen.

- 14.3 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten eidgenössischen Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

- 14.4 Für vorübergehende Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

Zeit		Lohnzuschlag	
Sonn- u. Feiertage	23.00 – 23.00	50%	(Sa. 18.00 bis So. 23.00)
Samstag ab	13.00	50%	oder Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer im Rahmen der Jahresarbeitszeit
Abendarbeit	21.00 – 23.00	25%	
Nachtarbeit	23.00 – 06.00	50%	

- 14.5 Arbeitnehmer, die für den Betrieb der Tankstellen oder Verkaufshops regelmässig Nacht- bzw. Sonntagsarbeit leisten, haben dafür Anrecht auf einen Zeitzuschlag von 10%.
- 14.6 Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften über Zuschläge anwendbar, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den für ihn günstigeren Zuschlag.
- 14.7 Für Teilzeitarbeitnehmer gelten die gleichen Regelungen.

Art. 15 Pikettdienst

- 15.1 Sofern betriebsnotwendig, haben sich die Arbeitnehmer für Pikettdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zur Verfügung zu stellen. Der einen Kalendermonat umfassende Pikettplan und der Plan für Nachtdienst sind im voraus anzuschlagen. Bei der Plangestaltung ist unter den Arbeitnehmern nach Möglichkeit ein Turnus einzuhalten. Im Betrieb geleisteter Pikettdienst zählt als Arbeitszeit. Wird er ausserhalb des Betriebes geleistet, so gilt die tatsächliche Einsatzzeit sowie die Wegzeit zu und von der Arbeit als Arbeitszeit.
- 15.2 Die Meinung der Arbeitnehmer muss während der Planungsphase der Pikettdienste eingeholt werden, damit Änderungen möglich sind.
- 15.3 Der Pikettdienst und die Änderungen müssen in der Regel 14 Tage vor dem Einsatz den Arbeitnehmern bekannt gegeben werden.
- 15.4 Die Einsatzzeit während des Pikettdienstes wird gemäss Art. 14.4 hiervoor entschädigt.

Art. 16 Ferien

- 16.1 Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr bei einer Fünftage-Woche Anspruch auf bezahlte Ferien:
- 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr
 - 20 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 21. Altersjahr
 - 25 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 51. Altersjahr und 10 Dienstjahren
- 16.2 Der Arbeitnehmer hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.
- 16.3 In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Art. 18 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.
- 16.4 Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.
- 16.5 Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer haben für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Anspruch auf Ferien nach Massgabe der effektiven Zeit, während der das Dienstverhältnis mit Einschluss des Ferienanspruchs im betreffenden Jahr bestanden hat.
- 16.6 Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zum Wegfall oder zur Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber das zu viel entrichtete Feriengeld zurückfordern oder vom Lohn Guthaben, soweit nach Gesetz zulässig, in Abzug bringen.
- 16.7 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als zwei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Der erste Monat fällt dabei ausser Betracht.
- 16.8 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.

- 16.9 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.
- 16.10 Sind die Arbeitnehmer durch ihr 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 (die Anteile werden auf ½ Tag gerundet).

Art. 17 Anrechnung der Dienstjahre

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

Art. 18 Feiertage

- 18.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende 8½ bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen.

- Neujahr
- Karfreitag
- Auffahrt
- Weihnachten
- 1. August
- 1. Mai (Nachmittag)
- Fronleichnam
- Mariä Himmelfahrt
- Allerheiligen

- 18.2 Die unter Ziff. 1 aufgeführten Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte.

- 18.3 Nicht bezahlte Feiertage und die anderen arbeitsfreien Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, können vorgeholt oder kompensiert werden, ohne Bezahlung des Überzeitzuschlages.

Art. 19 Lohnzahlung

- 19.1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung innert der Arbeitszeit bar oder durch rechtzeitige Bank- oder

Postchecküberweisung in Landeswährung auszuzahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können.

- 19.2 Die Arbeitnehmer erhalten mindestens vierteljährlich eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 19.3 Sofern die Stundenabrechnung für die Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.
- 19.4 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).

Art. 20 Minimallöhne

- 20.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Minimallöhne jährlich in einem Anhang verbindlich fest. Die gültigen Mindestlöhne werden zusammen mit den Abmachungen gemäss Art. 21 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

Art. 21 Lohnanpassungen

- 21.1 Die Paritätische Berufskommission (PBK) befindet jeweils im November jeden Jahres über allfällige Lohnanpassungen unter Berücksichtigung der Teuerung, der Wirtschafts- und Beschäftigungslage, sowie weiterer lohnrelevanter Faktoren. Das Verhandlungsergebnis gilt als Zusatzvereinbarung zum GAV. Die Lohnanpassungen werden zusammen mit den Abmachungen gemäss Art. 20 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

Art. 22 Jahresendzulage

- 22.1 Die Arbeitnehmer erhalten einen zusätzlichen 13. Monatslohn, sofern das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gekündigt wird. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage anteilmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

Art. 23 Absenzenentschädigung

- 23.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von
- 2 Tagen bei Verheiratung
 - 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
 - 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes
 - 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig ob solche im Haushalt des Arbeitnehmers lebten oder nicht. In begründeten Ausnahmefällen erhöht sich der Anspruch bis auf 3 Tage, wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine längere Absenz erforderlich ist
 - 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht
 - 1 Tag bei militärischer Ausmusterung
 - 1 Infotag Rekrutenschule. Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO vergütet.

Art. 24 Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

- 24.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des wegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft ausfallenden Bruttolohnes (ohne Kinderzulage) im Rahmen von Ziff. 2 zu versichern. Bei einer Krankentaggeld-Versicherung 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 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.
- 24.2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass
- a) der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird,
 - b) die Taggeldleistung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen zu gewähren ist,
 - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,

- d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der/die Versicherungsnehmer/in beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentliche anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV's. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer eines Vorbehaltes;
- e) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
- g) die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. 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 Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

24.3 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf erste Aufforderung hin durch den Arbeitgeber eine Krankheit durch den Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Stellt der Vertrauensarzt einen Missbrauch fest oder weigert sich der Arbeitnehmer, sich der Konsultation durch den Vertrauensarzt zu unterziehen, so steht dem Arbeitnehmer keine Entschädigung durch den Arbeitgeber beziehungsweise den Krankenversicherer zu.

24.4 Die gemäss Art. 324 a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers bestehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gilt bei Erfüllung der vorstehenden Bestimmungen im Sinne von Art. 324 a Abs. 4 OR als vollständig ersetzt und abgelöst.

Art. 25 Lohn bei Unfall

25.1 Berufsunfallversicherung

- Der Arbeitnehmer ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert.
- Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 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 Umfang.
- Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

25.2 Nichtberufsunfall-Versicherung

- Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.
- Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- Endet die 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, die Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 26 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst

- 26.1 Während der Arbeitnehmer obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet, erhält er aufgrund der angegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütung ausgerichtet, sofern

die Dienstleistung nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet und dafür eine Erwerbsausfall-Erschädigung ausbezahlt wird:

- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut wird der volle Lohn für die ersten 4 Wochen ausbezahlt. Nachher hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung.
- b) Während der übrigen obligatorischen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres erhält der Arbeitnehmer den vollen Lohn bis zu einem Monat, darüber hinaus die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung.
- c) Durchdiener erhalten den Lohn gemäss Art. 324 a und b OR

26.2 Die gesetzlichen Erwerbsausfall-Erschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfall-Erschädigung höher als die in Ziff. 1 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

26.3 Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst werden den Umständen angemessene abweichende Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 27 Lohn bei Todesfall

27.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

27.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere 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 seine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 28 Kinderzulagen

28.1 Die Kinderzulagen richten sich nach der geltenden kantonalen Gesetzgebung.

Art. 29 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

29.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihn über die auszuführenden Arbeiten ausreichend zu orientieren und die Aufgaben seinen Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Eigenschaften entsprechend zu bemessen. Ferner hat der Arbeitgeber für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen, dem Arbeitnehmer Waschgelegenheiten

ir- genügender Zahl sowie passende Einrichtungen zum Aufbewahren der Kleider zur Verfügung zu stellen und alle Massnahmen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen und zum Schutz der Gesundheit vorzukehren.

- 29.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten, die ihm übertragenen Arbeiten nach Anweisungen des Vorgesetzten unter Aufwendung aller Sorgfalt fachgemäss auszuführen, zu dem übergebenen Material, den Werkzeugen und Maschinen Sorge zu tragen, sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verbindung tritt, korrekt zu benehmen und jede Handlung, welche den Arbeitgeber schädigen könnte, zu unterlassen; er hat alles vorzukehren, was dem Ansehen des Unternehmens förderlich ist. Für absichtlich oder fahrlässig verursachte Schäden kann der Arbeitgeber im Rahmen von Art. 321 e OR Schadenersatz verlangen.

Art. 30 Mutterschaft

- 30.1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Wenn sie schädliche Arbeiten nicht mehr verrichten dürfen, hat ihnen der Arbeitgeber eine gleichwertige Ersatzarbeit zuzuweisen. Andernfalls haben sie Anspruch auf 80% des Lohnes.
- 30.2 Die Beschäftigung von Frauen während der Mutterschaft unterliegt weiter insbesondere folgenden Einschränkungen:
- a) Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch maximal 9 Stunden im Tag.
 - b) Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den normalen gesetzlichen Pausen eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.
 - c) Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Sie haben Anspruch auf Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit. Ist die Versetzung nicht möglich, besteht ein Anspruch auf 80% des Lohnes (ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit).

- d) Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft keinesfalls beschäftigt werden.
- e) Schwangere und stillende Frauen sowie Wöchnerinnen zwischen der 9. und 16. Woche nach der Niederkunft dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- f) Für das Stillen des Kindes im ersten Lebensjahr ist der Mutter frei zu geben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50% (ausserhalb des Betriebes) an die Arbeitszeit angerechnet.
- g) Schwangerschaft und Niederkunft werden gemäss Bundesgesetz über die Mutterschaft bezahlt.

Art. 31 Schwarzarbeit

- 31.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, Schwarzarbeit mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen (Art. 321 a Abs. 3 OR). Unter Schwarzarbeit wird die Ausführung jeglicher Arbeiten der Autogewerbebranche durch Arbeitnehmer, Spezialisten nicht ausgenommen, auf eigene Rechnung oder für Drittpersonen nach Beendigung der Arbeitszeit, während der Freizeit oder während der Ferien verstanden.
- 31.2 Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.
- 31.3 Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmer mit Schwarzarbeit, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind.
Arbeitgeber, die für sich Schwarzarbeit verrichten lassen, oder Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit verrichten, werden von der Paritätischen Berufskommission (PBK) mit einer Konventionalstrafe belegt. Allfällige Schadenersatzansprüche bleiben zudem vorbehalten.
- 31.4 Die Leistung von Schwarzarbeit gilt im Wiederholungsfall – nach schriftlicher Verwarnung – als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung.

Art. 32 Probezeit

- 32.1 Der erste Monat seit Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit. Sie kann bis maximal 3 Monate verlängert werden.

Art. 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

33.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

33.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz (respektive Machtbereich) des Empfängers sein.

33.3 Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

33.4 Kündigungsfristen:

- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
 - Im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.
 - Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten.
 - Ab 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von drei Monaten.

33.5 In Bezug auf die missbräuchliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.

33.6 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

1. a) Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 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 eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 (lit. a-d) festgelegten Sperrfristen erklärt wird, ist ungültig. 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.
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.

33.7 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Ziffer 33.6 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

Ziffer 39.6 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 34 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 34.1 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.
- 34.2 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 Vertragszeiten beendet worden wäre.
- 34.3 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.

- 34.4 Der/die Richter/in 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.

Art. 35 Nichtantreten der Arbeitsstelle

- 35.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt diese 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.
- 35.2 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.
- 35.3 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.

Art. 36 Pensionskasse Autogewerbe

- 36.1 Innerhalb des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz (AGVS) existiert die Pensionskasse Mobil, welche allen Mitgliedfirmen und deren Arbeitnehmer als fortschrittliche berufliche Vorsorgeeinrichtung zur Verfügung steht. Die vertragsschliessenden Verbände empfehlen den diesem GAV unterstellten Firmen und Arbeitnehmern, sich dieser Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

Art. 37 Übergangsbestimmungen

- 37.1 Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen sowie die den Arbeitnehmern bisher gewährten weitergehenden Leistungen des Arbeitgebers dürfen wegen der Inkraftsetzung dieses GAV's nicht gekürzt werden.

Art. 38 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

- 38.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt rückwirkend auf den 01.01.2006 in Kraft. Die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge werden ab dem 01.10.2006 geschuldet.
- 38.2 Er hat erstmals Gültigkeit bis zum 31.12.2007.
- 38.3 Wird er nicht drei Monate vor Ablauf eines Kalenderjahres gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.
- 38.4 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses GAV's und die Aufnahme weiterer Bestimmungen bedürfen der Schriftform. Sie sind nur im Einverständnis der Vertragsparteien möglich und sind bei erfolgter Bekanntgabe auch für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmer verbindlich. Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

Art. 39 Aushändigung des GAV's

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

Art. 40 Unterschrift der Vertragsparteien

AGVS Sektion Solothurn

R. Bobnar
Präsident

U. F. Meyer
Sekretär

Unia Region Solothurn

S. Wild
Co-Regionalsekretär

M. Baumann
Sekretär

Syna Sektion Solothurn

H. Gunziger
Regionalsekretär

Unia Zentralsekretariat

R. Ambrosetti
Co-Präsident

V. Pedrina
Co-Präsident

R. Frehner
Branchenverantwortlicher

Syna Zentralsekretariat

Dr. M. Haas
Präsident

N. Tamburrino
Zentralsekretär



 **AGVS | UPSA**

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

Sektion Solothurn