

## Deckblatt

Seite 2

### **Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist abgeschlossen zwischen  
den Autogewerbe-Verbänden der Schweiz (AGVS), Sektionen St. Gallen, beider  
Appenzell und Thurgau (Arbeitgeberverbände) einerseits und  
der Gewerkschaft Unia sowie der Gewerkschaft Syna als Vertreter der  
Arbeitnehmenden andererseits.

#### INHALTSVERZEICHNIS

Art. 1 Geltungsbereich

#### TEIL A- NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Art. 2 Arbeitsvertrag (OR) und Arbeitsgesetz (ArG und ArgV 1-5)

Art. 3 Arbeitszeit

Art. 4 Arbeitszeiterfassung

Art. 5 Überstunden

Art. 6 Minderstunden

Art. 7 Lohnzuschläge

Art. 8 Pikettdienst

Art. 9 Ferien

Art. 10 Feiertage

Art. 11 Anrechnung der Dienstjahre

Art. 12 Lohnzahlung

Art. 13 Mindestlohn

Art. 14 Lohnanpassung

Art. 15 13. Monatslohn

Art. 16 Absenzenentschädigung

Art. 17 Ausübung öffentlicher Ämter

Art. 18 Aus- und Weiterbildung

Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall

Art. 21 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz oder Zivildienst

Art. 22 Lohnfortzahlung bei Todesfall

Art. 23 Schutzbekleidung

Art. 24 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

Art. 25 Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 26 Schwarzarbeit

Art. 27 Probezeit

Art. 28 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 29 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

Art. 30 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 31 Nichtantreten der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)

## TEIL B- SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 32 Friedenspflicht

Art. 33 Personaldaten

Art. 34 Paritätische Berufskommission (PBK)

Art. 35 GAV Kontrolle

Art. 36 Konventionalstrafe

Art. 37 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 38 Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV

Art. 39 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen

Art. 40 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

## ANHÄNGE

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK)

Anhang 2

Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Anhang 3

Vereinbarung betreffend Mindestlöhne

## SACHWORTREGISTER

## GELTUNGSBEREICH

### **Art. 1 Geltungsbereich**

#### **1.1 Räumlicher Geltungsbereich**

Dieser GAV gilt für das ganze Gebiet der Kantone Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen und Thurgau.

#### **1.2 Betrieblicher Geltungsbereich**

Dieser GAV gilt für alle Arbeitgeber, welche:

- a. gewerblichen Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und bzw. oder mit deren Ersatzteilen oder Zubehör;
- b. Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und bzw. oder reparieren;
- c. Elektro- und bzw. oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben;
- d. zusätzlich zu einer unter Bst. a bis c genannten Tätigkeit eine Tankstelle oder Fahrzeugwaschanlage betreiben.

#### **1.3 Persönlicher Geltungsbereich**

Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitnehmende inklusive den Lernenden eines dem GAV unterstellten Betriebes, mit Ausnahme von:

- a. Familienangehörigen des Arbeitgebers gemäss Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11);
- b. Kaderarbeitnehmende, welche aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse verfügen. Die Kaderfunktion muss mittels Arbeitsvertrag und Organigramm belegt werden können;
- c. Kaufmännisches und Verkaufspersonal (Autoverkäufer, Ersatzteilverkäufer usw.) und Lagermitarbeitende;
- d. Für Lernende gelten ab Lehrbeginn 2022 folgende Artikel des GAV:
  - Art. 3 GAV – Arbeitszeit
  - Art. 4 GAV – Arbeitszeiterfassung
  - Art. 6 GAV – Minderstunden
  - Art. 9 GAV – Ferien für Lehrlinge ab dem vollendeten 20. Lebensjahr
  - Art. 10 GAV – Feiertage
  - Art. 19 GAV – Krankentaggeldversicherung

## TEIL A – NORMATIVE BESTIMMUNGEN

### **Art. 2 Arbeitsvertrag (OR) und Arbeitsgesetz (ArG und ArgV 1 – 5)**

1 Der Betrieb verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis im Sinne des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages abzuschliessen. Ferner verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG und ArgV 1 – 5) einzuhalten, sofern im GAV nichts anderes vereinbart wurde.

2 Verstösst der Betrieb gegen die Bestimmungen des Arbeitsvertrages (OR) oder des Arbeitsgesetzes (ArG und ArgV 1 – 5), kann dem Betrieb eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

### **Art. 3 Arbeitszeit**

1 Die massgebliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Dies entspricht einer täglichen Arbeitszeit von 8.4 Stunden. Daraus resultiert eine jährliche Arbeitszeit von durchschnittlich 2'190 Stunden ( $42 * 52.142$  Wochen).

2 Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche. Samstagsarbeit kann zuschlagsfrei angeordnet oder vereinbart werden. Wird an Samstagen gearbeitet, ist dem Arbeitnehmenden die Arbeitszeit in gleichem Umfang an einem anderen Wochentag frei zu geben.

3 Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitnehmende muss während der Pause in Arbeitsbereitschaft sein.

### **Art. 4 Arbeitszeiterfassung**

1 Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen.

2 Der Betrieb ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle für jeden Arbeitnehmenden zu führen und ihnen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitskontos mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben.

3 Die Arbeitszeitkontrolle muss über die geleistete tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit inklusiv Ferienbezug, Feiertage und Ausgleichs- sowie Überstundenarbeit Auskunft geben. Ferner muss ersichtlich sein, wann unbezahlte Pausen eingezogen wurden.

4 Die Arbeitszeitkontrollen sind während 5 Jahren aufzubewahren.

5 Wird keine Arbeitszeitkontrolle im vorgegebenen Rahmen geführt, kann dem Betrieb eine Konventionalstrafe bis zu CHF 4'000.00 auferlegt werden.

### **Art. 5 Überstunden**

1 Überstunden sind Mehrstunden, die über die arbeitsvertragliche Arbeitszeit hinausgehen.

2 Überstunden sind mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn (Grundlohn zuzüglich Anteil 13. Monatslohn) auszusahlen.

3 Am Ende des Kalenderjahres darf der Überstundensaldo nicht mehr als 120 Stunden betragen.

#### **Art. 6 Minderstunden**

1 Ende Jahr darf der Minderstundensaldo nicht mehr als 60 Stunden betragen.

2 Sämtliche darüber hinausgehenden Minderstunden verfallen und können nicht ins nächste Jahr übertragen werden.

3 Kann ein Stundenminus bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden und sind sie auf einen Annahmeverzug des Arbeitgebers zurückzuführen, verfallen diese Minderstunden zu Lasten des Arbeitgebers.

#### **Art. 7 Lohnzuschläge**

Für vorübergehende Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Lohnzuschläge zwingend zu bezahlen:

- a. Sonn- und Feiertage 50% (Sa. 23.00 bis So. 23.00);
- b. Abend- und Nachtarbeit 25% (20.00 bis 06.00).

#### **Art. 8 Pikettdienst**

1 Sofern betriebsnotwendig, haben sich die Arbeitnehmenden für Pikettdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zur Verfügung zu stellen. Der einen Kalendermonat umfassende Pikettplan und der Plan für Nachtdienst sind im Voraus bekannt zu geben. Bei der Plangestaltung ist unter den Arbeitnehmenden 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 zum und vom Arbeitsort als Arbeitszeit.

2 Die Meinung der Arbeitnehmenden muss während der Planungsphase der Pikettdienste eingeholt werden, damit Änderungen möglich sind.

3 Der Pikettdienst und die Änderungen müssen in der Regel 14 Tage vor dem Einsatz den Arbeitnehmenden bekannt gegeben werden.

#### **Art. 9 Ferien**

1 Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr bei einer Fünftage-Woche Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a. 25 Arbeitstage für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
  - b. 22 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 21. Altersjahr;
  - c. 28 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr;
  - d. 30 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr und 5 Dienstjahren.
- Der Ferienanspruch gilt ab dem 1. Januar des Folgejahres.

2 Der Arbeitnehmende hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.

3 Kommt es nach dem Bezug der Ferien zu Umständen, die zum Wegfall oder zur Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber das zu viel entrichtete Feriengeld zurückfordern oder dieses vom Lohn Guthaben, soweit nach Gesetz zulässig, in Abzug bringen.

4 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst, Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. 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.

5 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.

6 Sind die Arbeitnehmenden 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).

7 Für Lernende sind oben aufgeführte GAV Bestimmungen nicht anwendbar. Es sind die Richtlinien der jeweiligen AGVS Sektion einzuhalten.

#### **Art. 10 Feiertage**

1 Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Werktag (Montag – Samstag) fallen:

	<b>Thurgau</b>	<b>St.Gallen</b>	<b>Appenzell A. Rh.,</b>	<b>Appenzell I. Rh.</b>
1.	Neujahr	Neujahr	Neujahr	Neujahr
2.	Berchtoldstag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag
3.	Karfreitag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag
4.	Ostermontag	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
5.	Auffahrt	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag
6.	Pfingstmontag	1. August	1. August	Fronleichnam
7.	1. August	Allerheiligen	Allerheiligen	1. August
8.	Weihnachtstag	Weihnachtstag	Weihnachtstag	Weihnachtstag
9.	Stephanstag	Stephanstag	Stephanstag	Stephanstag

2 Maria Himmelfahrt, St. Mauritustag und Maria Empfängnis sind im Kanton Appenzell Innerrhoden kantonale Feiertage. Diese Tage sind grundsätzlich arbeitsfrei, jedoch nicht lohnfortzahlungspflichtig. Die Tage können vor- oder nachgeholt werden oder als Ferientage abgegolten werden.

3 Der 1. Mai ist im Kanton Thurgau arbeitsfrei, jedoch nicht lohnfortzahlungspflichtig. Er kann deshalb vor- oder nachgeholt werden oder als Ferientag abgegolten werden.

4 Die oben aufgeführten Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, an dem der Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

5 Nicht bezahlte Feiertage und die anderen arbeitsfreien Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, können vorgeholt oder kompensiert werden. Der vertraglich geregelte Ferienanspruch bleibt gewahrt.

### **Art. 11 Anrechnung der Dienstjahre**

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

### **Art. 12 Lohnzahlung**

1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung innert der Arbeitszeit ausbezahlen.

2 Der Arbeitnehmende muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können.

3 Ist der Arbeitnehmende im Stundenlohn beschäftigt, kann von Abs. 1 abgewichen werden. Die Lohnzahlung für Arbeitnehmende im Stundenlohn kann bis spätestens zum 10. Tag des Folgemonats verschoben werden. Dies muss im Arbeitsvertrag oder Betriebsreglement entsprechend vereinbart sein.

4 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses gemäss Gesetz zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug, Art. 324 OR).

### **Art. 13 Mindestlohn**

1 Die Vertragsparteien setzen den vertraglichen Mindestlohn jährlich im Anhang 3 GAV verbindlich fest.

2 Die gültigen Mindestlöhne werden zusammen mit dem Beschluss gemäss Art. 14 GAV in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bis Ende des laufenden Jahres für das nächste Jahr bekannt gegeben.

3 Ein Automobiliagnostiker/in FA kann unter folgenden Bedingungen als Mechatroniker/- in EFZ angestellt und entlohnt:

- a. Der Arbeitnehmende wird als Mechatroniker/-in beschäftigt,
- b. die Funktion als Mechatroniker/-in wird im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten und
- c. der Arbeitsvertrag mit Begründung wird der zuständigen PBK vor der Anstellung eingereicht.

Werden die oben genannten Bedingungen nicht erfüllt, wird der Arbeitnehmende als Automobiliagnostiker/-in FA eingestuft.

4 Unter bestimmten Bedingungen kann vom Mindestlohn abgewichen werden.

Die Abweichung muss vorgängig bei der PBK schriftlich beantragt und durch die PBK schriftlich genehmigt werden.

Es kann vom Mindestlohn abgewichen werden, bei:

- Körperlicher oder geistiger Einschränkung;
- Integrations- oder Wiedereingliederungsmassnahmen;
- Praktikum.

5 Für Lernende sind oben aufgeführte GAV Bestimmungen nicht anwendbar. Es sind die Richtlinien der jeweiligen AGVS Sektion einzuhalten.

#### **Art. 14 Lohnanpassungen**

Die Vertragsparteien des GAV befinden jeweils im 3. Quartal jedes 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. 13 GAV in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

#### **Art. 15 13. Monatslohn**

1 Die Arbeitnehmenden erhalten einen 13. Monatslohn, sofern das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gekündigt wird.

2 Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn anteilmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

3 Der 13. Monatslohn ist auf der Lohnabrechnung in jedem Fall separat auszuweisen. Ansonsten gilt der 13. Monatslohn als nicht bezahlt.

4 Der 13. Monatslohn ist in jedem Fall bis Ende des Kalenderjahres auszubezahlen.

5 Für Lernende sind oben aufgeführte GAV Bestimmungen nicht anwendbar. Es sind die Richtlinien der jeweiligen AGVS Sektion einzuhalten.

#### **Art. 16 Absenzenentschädigung**

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:

- a. 2 Tagen bei eigener Heirat;
- b. 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes (zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub nach Art. 329g OR);
- c. 1 Tag bei Heirat des eigenen Kindes;
- d. 3 Tage beim Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes;
- e. 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig, ob solche im Haushalt des Arbeitnehmenden 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;
- f. 1 Tag pro Jahr bei Umzug des eigenen Haushalts, sofern der Arbeitnehmende nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht;
- g. 1 Tag bei militärischer Inspektion;
- h. Militärische Aushebungstage: Die benötigte Anzahl Tage;
- i. 3 Tage zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

#### **Art. 17 Ausübung öffentlicher Ämter**

1 Vor Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

2 Übt der Arbeitnehmende ein öffentliches Amt aus, so ist ihm der Lohn für die dadurch ausfallende Arbeitszeit nach gegenseitiger Absprache auszurichten. In dieser Absprache ist auch die Entschädigung, die der Arbeitnehmende für die Ausübung des öffentlichen Amtes erhält, sofern sie erheblich ist, einzubeziehen.



## **Art. 18 Aus- und Weiterbildung**

1 Für die berufliche Aus- und Weiterbildung, für die Ausbildung von Stiftungsräten einer betrieblichen Vorsorgeeinrichtung und für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse wird pro Kalenderjahr ein Bildungsurlaub von 3 Tagen gewährt und vom Betrieb bezahlt. Der Bildungsurlaub kann bis auf drei Jahre kumuliert werden, sofern eine schriftliche Ausbildungsvereinbarung vorliegt.

Vorrang haben die betrieblichen sowie spezifisch markenbezogenen Aus- und Weiterbildungstage.

2 Die Aus- und Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kann durch die paritätische Kommission finanziell unterstützt werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung innerhalb der Branche des Autogewerbes erfolgt. Die paritätische Kommission erstellt ein Aus- und Weiterbildungsreglement.

3 Lernende erhalten keine bezahlten Weiterbildungstage im Sinne von Art. 18 GAV.

## **Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit**

1 Bei Krankheit hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf mindestens 80% Lohnfortzahlung.

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, so hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

3 Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgeber kollektiv bei einer Krankentaggeldversicherung zu versichern. Ausgenommen davon sind AHV-Rentenberechtigte. Die Wahl der Versicherung ist Sache des Arbeitgebers. Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:

a. Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an dem der Arbeitnehmende die Arbeit aufnimmt,

b. Beginn der Leistung ab dem ersten Krankheitstag. Es kann auch ein Leistungsaufschub bis maximal 60 Tage vereinbart werden,

c. Leistungsdauer von 730 Tagen pro Krankheitsfall innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,

d. Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,

e. bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Taggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt.

4 Vereinbart der Arbeitgeber einen Leistungsaufschub des Taggeldes, so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

5 Die Versicherungsprämie ist vom Arbeitgeber zu bezahlen. Der Arbeitnehmende bezahlt die Hälfte der Nettoprämie, berechnet für eine Versicherung ab dem 2. Tag. Der Prämienanteil darf 1.5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden kann monatlich vom Lohn abgezogen werden.

6 Bestehen berechtigte Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung den Untersuch bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommt der Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistung und gilt als dessen Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.

7 Die Arbeitnehmenden haben nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung das Recht, ohne Unterbruch in die Einzelversicherung überzutreten. 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. Die Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.

8 Arbeitnehmende im Pensionsalter, die nicht mehr von der kollektiven Krankentaggeldversicherung erfasst werden, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR.

9 Die Leistungen, der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung, gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.

## **Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall**

### **1 Berufsunfallversicherung (BU)**

Es gelten die folgenden Bestimmungen:

- a. Der Arbeitnehmende ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert;
- b. Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 darauf folgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet;
- c. Falls die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnissen die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfang;
- d. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

### **2 Nichtberufsunfall-Versicherung (NBU)**

Es gelten die folgenden Bestimmungen:

- a. Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmende;
- b. Die Versicherung endet mit Ablauf des 31. Tages nach dem Tag, an dem der Lohnanspruch aufhört;
- c. Endet die Versicherung aus Gründen gemäss den vorerwähnten Umständen, so hat der Arbeitnehmende die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen;
- d. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

## **Art. 21 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst**

1 Der Arbeitnehmende hat ein Anrecht auf 80% des Lohnes (Bruttolohn) für die Zeit des Militärdienstes, des Schutzdienstes oder des Zivildienstes.

2 Hat der Arbeitnehmende unterhaltspflichtige Kinder oder lebt er mit unterhaltspflichtigen Kindern in einem gemeinsamen Haushalt, so hat er ein Anrecht

auf 100% des Lohnes (Bruttolohn) für die Zeit des Militärdienstes, des Schutzdienstes oder des Zivildienstes.

Ist der Arbeitnehmende während einem Kalenderjahr länger als zwei Monate im Militär-, Schutz- oder Zivildienst, so reduziert sich der Lohnanspruch auf 80%.

3 Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu.

### **Art. 22 Lohnfortzahlung bei Todesfall**

1 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

2 Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR.

### **Art. 23 Schutzbekleidung**

Die Schutzbekleidung nach UVG wird im erforderlichen Mass durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt.

### **Art. 24 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden**

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden korrekt zu behandeln, sie über die auszuführenden Arbeiten ausreichend zu orientieren und die Aufgaben ihren Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Eigenschaften entsprechend zu bemessen. Ferner hat der Arbeitgeber für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen, den Arbeitnehmenden Waschgelegenheiten in 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.

2 Der Arbeitnehmende 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. 321e OR Schadenersatz verlangen.

### **Art. 25 Mutterschaft und Vaterschaft**

Für die Arbeitsbedingungen und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Vaterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die dazugehörigen Verordnungen.

### **Art. 26 Schwarzarbeit**

1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, Schwarzarbeit mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen (Art. 321a Abs. 3 OR).

2 Leistet der Arbeitnehmende während der Ferien und Freizeit entgeltliche Arbeit für einen anderen Arbeitgeber und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

3 Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmende keine Schwarzarbeit (im Sinne des OR, Berufsarbeit für einen Dritten) leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmende mit Schwarzarbeit.

4 Arbeitgeber, die für sich Schwarzarbeit im Sinne dieses GAV verrichten lassen, oder Arbeitnehmende, die Schwarzarbeit im Sinne dieses GAV verrichten, werden von der PBK mit einer Konventionalstrafe belegt. Allfällige Schadenersatzansprüche bleiben zudem vorbehalten.

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

#### **Art. 27 Probezeit**

1 Der erste Monat ab Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit; mit schriftlicher Vereinbarung kann die Probezeit höchstens um zwei Monate verlängert werden (Art. 335b OR).

2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

#### **Art. 28 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

1 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz (respektive Machtbereich) des Empfängers sein. Wird die Kündigung mündlich eröffnet, ist sie unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

2 Der bzw. die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

3 Für Arbeitnehmende bis zum 55. Altersjahr gelten folgende Kündigungsfristen:

a. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

b. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:

1. im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat;

2. im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten;

3. ab dem 10. Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten.

4 Für Arbeitnehmende ab dem vollendeten 55. Altersjahr gelten nach Ablauf der Probezeit folgende Kündigungsfristen:

1. im 1. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat;

2. im 2. bis und mit 5. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten;

3. im 6. bis und mit 9. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von vier Monaten;

4. ab dem 10. zusammenhängenden Dienstjahr im gleichen Betrieb eine Kündigungsfrist von fünf Monaten.

5 Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.

#### **Art. 29 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmenden**

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c OR):

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst oder Frauendienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmende 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;
- d. während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2 Die Kündigung, die während einer vorstehend festgelegten Sperrfrist 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 gemäss Art. 336c OR 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.

4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst aufgrund der oben unter lit. a – d aufgeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Art. 29 Abs. 1 und 3 GAV sind entsprechend anwendbar.

### **Art. 30 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis in Anwendung von Art. 337 OR fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden 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.

3 Der Arbeitnehmende 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.

4 Der Richter kann in Anwendung von Art. 337b OR den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

### **Art. 31 Nichtantreten der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)**

1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er 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.

2 Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringerer Schaden, als ein Viertel des Lohnes für einen Monat erwachsen, so kann sie das Gericht nach seinem Ermessen herabsetzen.

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.

## TEIL B - SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

### **Art. 32 Friedenspflicht**

Mit dem Abschluss dieses GAV verpflichten sich die Vertragsparteien zur:

- a. Einhaltung dieses GAV;
- b. Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens

### **Art. 33 Personaldaten**

Der Betrieb verpflichtet sich:

- a. die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken,
- b. den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Arbeitnehmenden zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen,
- c. jedem Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die ihn betreffenden Daten zu gewähren,
- d. fehlerhafte, mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen und
- e. bei einer GAV - Lohnbuchkontrolle sämtliche für die Lohnbuchkontrolle relevante Personaldaten in Form von Kopien schriftlich auszuhändigen.

### **Art. 34 Paritätische Berufskommission (PBK)**

1 Zur Durchführung dieses GAV wird von den Vertragsparteien eine PBK für das Autogewerbe in den Kantonen Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen und Thurgau in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357b Abs. 3 OR mit Sitz in Weinfelden bestellt. Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR zu.

2 Die PBK setzt sich aus je 4 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmenden-Vertragsparteien zusammen.

3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PBK sind in einem besonderen Reglement (Anhang 1 GAV) geregelt.

4 Die PBK befasst sich insbesondere mit:

- a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- b. der Überwachung, der Einhaltung und der Durchsetzung der Bestimmungen sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den GAV;
- c. dem Erlass sämtlicher für den Vollzug dieses GAV notwendigen Massnahmen;
- d. der Förderung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- f. der Rechnungsstellung, d.h. dem Einzug, der Verwaltung, der Mahnung und der Betreibung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gem. Art. 37 GAV;
- g. der Wahl der Inkassostelle für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
- h. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV;
- i. der Beurteilung bzw. dem Entscheid über die GAV-Unterstellung eines Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmenden;
- j. der Aushandlung der Lohn- und GAV-Bestimmungen;
- k. 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 Arbeitnehmende Partei sind, können nicht an die Paritätische Landeskommission (PLK) für das Autogewerbe weitergezogen werden.

### **Art. 35 GAV Kontrolle**

1 Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Insbesondere Arbeitszeitkontrolle, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Diese Aufzeichnungen sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungspflicht beginnt am Ende des Kalenderjahres, für das die letzten Eintragungen vorgenommen wurden.

2 Der PBK steht das Recht zu, Kontrollen bei den diesem GAV unterstellten Betrieben über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen (Art 357b OR und Art. 3 Abs. 2 AVEG).

3 Dem von der PBK beauftragten Kontrollorgan sind alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

4 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom GAV, sind die Kontrollkosten im Sinne des Verursacherprinzips dem Arbeitgeber grundsätzlich aufzuerlegen.

5 Die Zahlung der auferlegten Kontrollkosten sind innert 30 Tagen seit schriftlicher Eröffnung des Entscheides auf das Konto der PBK zu leisten.

6 Werden die Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden der PBK nicht nachgewiesen, so kann die PBK die Arbeitnehmenden über die festgestellten Verfehlungen schriftlich in Kenntnis setzen.

### **Art. 36 Konventionalstrafe**

1 Die PBK kann Arbeitgebern, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheids zu überweisen ist.

2 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe kann im Einzelfall max. 10% höher sein als die Summe der den Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

3 Bei der Festlegung der Höhe der Konventionalstrafe berücksichtigt die PBK kumulativ folgende Kriterien:

- a. Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistung,
- b. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- c. Verletzung von geldwerten oder nicht geldwerten Bestimmungen des Arbeitsvertrages (OR) und Arbeitsgesetzes (ArG und ArgV 1 – 5),
- d. Grösse des Betriebes,



- e. Umstand, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits nachgekommen ist,
- f. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzung der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und
- g. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen.

4 Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe **bis zu CHF 4'000.00** sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe **bis zu CHF 8'000.00**.

5 Wer die Unterlagen gemäss Art. 35 Abs. 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe **bis zu CHF 4'000.00** sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe **bis zu CHF 8'000.00**.

6 Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Art. 35 Abs. 1 GAV nicht aushändigt und somit eine Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe **bis zu CHF 4'000.00** sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe **bis zu CHF 8'000.00**.

### **Art. 37 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag**

1 Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV sowie für die Weiterbildungen der diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird ein Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag bei den Arbeitnehmenden und Arbeitgeber erhoben:

a. Beiträge der Arbeitnehmenden

Alle Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag gemäss Anhang 2 GAV. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn der Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen;

b. Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag gemäss Anhang 2 GAV. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Weisungen der Geschäftsstelle an die PBK zu überweisen.

2 Für Mitglieder der vertragschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen und vom zuständigen Verband auf Vorweisen einer vom Arbeitgeber erstellten Bestätigung bzw. Quittung zurückerstattet. Es ist immer der gesamte Monat geschuldet.

3 Die PBK erlässt ein Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Anhang 2 GAV).

4 Die PBK kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien unter Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.

5 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben zur:

- a. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- b. Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
- c. Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV.

6 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, ausschliesslich für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

7 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmenden schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag.

#### **Art. 38 Allgemeinverbindlichkeit des GAV**

Die Vertragsparteien setzen sich unverzüglich mit Nachdruck bei den zuständigen Behörden dafür ein, den GAV ganz oder teilweise gemäss dem Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung (nachstehend AVE genannt) von Gesamtarbeitsverträgen (SR 221.215.311) allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

#### **Art. 39 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen**

Sollten sich in einem Betrieb oder in der Autobranche infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten kollektive Massnahmen aufdrängen, so sind die Vertragspartner so früh als möglich zu informieren. Sie besprechen die Situation, um allfällige Härtefälle zu verhindern oder zu mildern und bei Entlassungen einen Sozialplan auszuarbeiten. Die Bestimmungen des OR über Massenentlassungen (Art. 335d ff.) sind entsprechend anwendbar.

#### **Art. 40 Vertragsdauer, Vertragsänderungen**

1 Dieser GAV tritt am 1. Juni 2022 in Kraft. Er ersetzt den GAV vom 1. Januar 2012 und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf den 31. Dezember, erstmals auf den 31. Dezember 2023 gekündigt werden.

3 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses GAV und die Aufnahme weiterer Bestimmungen bedürfen der Schriftform. Sie sind im Einverständnis der Vertragsparteien jederzeit möglich und sind bei erfolgter Bekanntgabe auch für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmenden verbindlich. Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

## **Anhang 1**

### **Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK) gemäss Art. 34 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)**

#### **Teil A Bestellung der Paritätischen Berufskommission**

##### **Art. 1 Funktionsfähigkeit der Kommission**

1 Die Vertragsparteien errichten unter der Bezeichnung „Paritätische Berufskommission“, nachstehend PBK genannt, einen Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357b Abs. 3 OR mit Sitz in Weinfelden.

2 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PBK durch vorgängige Bezeichnung und rechtzeitige Entsendung ihrer Delegierten in die Kommission. Im Verhinderungsfall können die Parteien Ersatzmitglieder delegieren.

##### **Art. 2 Aufgaben der PBK**

Die PBK erledigt die ihr in Art. 34 GAV bis Art. 37 GAV zugewiesenen Aufgaben.

##### **Art. 3 Anforderungen an die Mitglieder**

Als Mitglied mit vollem Stimmrecht der PBK können nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien. Die PBK setzt sich aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter zusammen.

##### **Art. 4 Erweiterung der PBK**

Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einverständnis weitere Delegierte der Verbände mit beratender Stimme zu den Sitzungen der PBK zugezogen werden.

##### **Art. 5 Struktur der Kommission**

1 Die Kommission konstituiert sich selbst. Der Vorsitz wird jeweils von der Arbeitgeberseite bestellt. Das Sekretariat der PBK wird durch die Arbeitnehmendenvertreter geführt. Die Protokollführung obliegt dem Sekretariat. Die PBK kann dem/der Geschäftsführer/in des Sekretariates durch schriftliche Vereinbarung Kompetenzen delegieren.

2 Für Verbindlichkeiten des Vereins haftet ausschliesslich das Vereinsvermögen. Jede persönliche Haftung und Nachschusspflicht ist ausgeschlossen.

##### **Art. 6 Einberufung und Beschlussfähigkeit**

1 Die PBK bildet die Mitgliederversammlung des Vereins. Sie tritt regelmässig und auf Verlangen von einer Vertragspartei zusammen. Bei der Einladung zur Sitzung, die schriftlich und unter Bekanntgabe der Traktanden erfolgen muss, ist normalerweise eine Einladungsfrist von acht Tagen zu beachten. Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt, das den Vertragsparteien zur Kenntnisnahme zuzustellen ist.

2 Die PBK ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Mitglieder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheidet, soweit im Vertrag für bestimmte Beschlüsse nicht ausdrücklich Einstimmigkeit vorgesehen ist, mit einfachem Mehr, doch sind Beschlüsse, bei denen nicht die Mehrheit der Arbeitnehmenden- und der Arbeitgeber-Delegierten zustimmt, nichtig. Der Präsident hat keinen Stichtscheid.

### **Art. 7 Finanzielle Aufwendungen der PBK**

Allfällige Kosten der PBK werden dem Konto der PBK belastet. Die Geschäftsstelle führt darüber die Buchhaltung und unterbreitet der PBK die Jahresrechnung und den Kontrollbericht zur Genehmigung.

### **Art. 8 Auftrag der PBK**

1 Die PBK vollzieht insbesondere die in den Artikeln 2 ff. GAV festgelegten normativen Bestimmungen.

2 Die PBK steht nur mit den Vertragsparteien in direktem Verkehr, ausser wenn sie die Vertragsparteien fallweise zu etwas anderem ermächtigt haben. Auch Fragen der Anwendung und Auslegung des GAV sind gemäss dieser Regel über die Parteien des GAV bei der PBK zu klären.

### **Art. 9 Beziehung der PBK zu anderen Organen**

1 Die PBK kann im Einvernehmen mit den Vertragsparteien die Mitglieder der Partei zu Konferenzen einberufen und auch gemeinsame Veranstaltungen der Vertragsparteien durchführen.

2 Die PBK oder eine Delegation derselben kann auch zusammen mit den entsprechenden Kommissionen anderer Organisationen zur Klärung auftretender Fragen und Probleme zusammenkommen.

### **Art. 10 Vertragsverletzungen**

Verletzungen des GAV sind, wenn persönliche oder verbandliche Interventionen erfolglos bleiben, der PBK anzuzeigen. Zuschriften sind an die PBK zu adressieren. Die PBK beurteilt auch von ihr selbst festgestellte Vertragsverletzungen sowie solche, die ihr von einer Vertragspartei oder von anderer Seite gemeldet wurden.

### **Art. 11 Ahndung von Vertragsverletzungen**

1 In Fällen, in denen Lohn-, Zulagen-, Feriengelder oder dergleichen nicht ordnungsgemäss ausgerichtet worden sind, ist der vorenthaltene Betrag zugunsten des Arbeitnehmenden an die PBK nachzuzahlen. Derartige Vertragsverletzungen sind seitens der PBK zudem durch Auferlegung einer Konventionalstrafe zu ahnden, welche bis zur Höhe der vorenthaltenen Summe betragen kann.

2 Geschah die Umgehung der Vertragsbestimmung unter stillschweigender Zustimmung des Arbeitnehmenden, ist er ebenfalls in die Konventionalstrafe miteinzubeziehen. Zudem kann ihm die Auszahlung der eingeklagten Nachzahlung teilweise oder ganz, je nach Grad des Verschuldens, vorenthalten werden und verfällt zugunsten der PBK.

### **Art. 12 Anspruch auf verfügte Nachzahlungen**

Die vertragschliessenden Verbände haben als Solidargläubiger Anspruch auf die von der PBK verfügte Nachzahlungen und Bussengelder. Die PBK bezeichnet den für das Inkasso bevollmächtigten Verband. Dieser ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung eingegangener Zahlungen an die Anspruchsberechtigten verantwortlich. Sämtliche Bussengelder fallen der Kasse der PBK zu.

**Art. 13 Auflösung**

Die Vertragsparteien können den Verein „Paritätische Berufskommission“ (PBK) auflösen, wenn der GAV ausser Kraft ist. Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung.

## **Anhang 2**

### **Reglement betreffend Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 37 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)**

#### **Art. 1 Beitragshöhe**

1 Basierend auf Art. 37 GAV beträgt die Höhe des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages für Arbeitgeber monatlich 15 Franken pro Arbeitnehmenden und 1 Franken pro Lernenden.

2 Für Arbeitnehmende beträgt die Höhe des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages monatlich 15 Franken.

3 Für Auszubildende beträgt der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag monatlich 1 Franken.

#### **Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden**

1 Der Arbeitnehmendenbeitrag erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt. Es ist immer der gesamte Monat geschuldet.

2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sind mindestens einmal jährlich an die Geschäftsstelle der PBK zu überweisen

#### **Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber**

Die Arbeitgeberbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PBK zu überweisen. Es ist immer der gesamte Monat geschuldet.

#### **Art. 4 Beitragsquittungen**

1 Der Arbeitgeber händigt dem vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden während des Kalenderjahres geleisteten Beiträge. Der Lohnausweis gilt auch als Quittung.

2 Quittungsformulare können beim Sekretariat der PBK bezogen werden.

#### **Art. 5 Beitrags-Rückerstattung**

1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung oder des Lohnausweises die abgezogenen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge vom zuständigen Verband wieder zurückerstattet.

2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer Begründung. Nach fünf Jahren, ab Entstehung des Anspruchs, erfolgt die Verjährung in Anwendung von Art. 341 OR in Verbindung mit Art. 128 OR.

#### **Art. 6 Durchführungsorgane**

1 Der Beitragseinzug erfolgt durch das Sekretariat der PBK.

2 Der PBK werden in Bezug auf die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge folgende Aufgaben übertragen:

- a. Genehmigung der Jahresrechnung und des Kontrollberichts;
- b. Anordnung von Kontrollen bezüglich richtiger Durchführung der Beitragserhebung in den Betrieben.

3 Die PBK ist berechtigt, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.

4 Als Kontrollorgan amtiert eine externe Revisionsstelle mit folgenden Aufgaben:

- a. Kontrolle der Jahresrechnung sowie der Bilanz;
- b. Erstellung des Kontrollberichts zuhanden der PBK;
- c. Überprüfung der einwandfreien Anwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge zusammen mit dem Sekretariat der PBK.

#### **Art. 7 Durchsetzungs-Bemühungen**

1 Das Sekretariat der PBK, als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge, ist in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien dafür besorgt, dass die Beitragspflicht gemäss Art. 37 GAV sowie Anhang 2 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PBK werden regelmässig über die Tätigkeiten des Sekretariats informiert.

2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement ist die PBK zuständig.

### Anhang 3

#### Vereinbarung betreffend Mindestlöhne gemäss Art. 13 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

In Anwendung von Art. 13 GAV Autogewerbe Ostschweiz gelten folgende Mindestlöhne (Bruttolohn) als vereinbart:

##### Art. 1 Mindestlöhne

1 Die Mindestlöhne (Bruttolöhne) betragen für alle Arbeitnehmenden auf der Monatsbasis ohne Einschluss des 13. Monatslohnes:

a. Automobil diagnostiker/-in FA:

- nach Diplom CHF 5'100 / Mt.;
- nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 5'300 / Mt.;
- nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 5'600 / Mt.;
- nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 5'800 / Mt.

b. Automobil-Mechatroniker/-in EFZ (*eh. Automechaniker/-in*):

- nach QV CHF 4'300 / Mt.;
- nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'600 / Mt.;
- nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'800 / Mt.;
- nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 5'200 / Mt.

c. Automobil-Fachmann/-frau EFZ (*eh. Automonteur/-in*):

- nach QV CHF 3'900 / Mt.;
- nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'200 / Mt.;
- nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'500 / Mt.;
- nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'800 / Mt.

d. Automobil-Assistent/-in EBA (*eh. Servicemann/-frau / Fahrzeugwart/-in*):

- nach QV CHF 3'600 / Mt.;
- nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 3'800 / Mt.;
- nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'000 / Mt.;
- nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 4'200 / Mt.

e. Ungelernt in der Branche:

- Mindestlohn CHF 3'300 / Mt.;
- nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 3'600 / Mt.;
- nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion CHF 3'900 / Mt.

2 Ein Automobil diagnostiker/in FA kann als Mechatroniker/- in EFZ angestellt und entlohnt werden unter folgenden Bedingungen:

- a. der Arbeitnehmende wird als Mechatroniker/-in beschäftigt,
- b. die Funktion als Mechatroniker/-in wird im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten und
- c. der Arbeitsvertrag mit Begründung wird der zuständigen PBK vor der Anstellung eingereicht.

Werden die obengenannte Bedingungen nicht erfüllt, wird der Arbeitnehmende als Automobil diagnostiker/-in FA eingestuft.

3 Unter bestimmten Voraussetzungen kann vom Mindestlohn abgewichen werden, sofern die PBK im Sinne von Art. 13 Abs. 4 GAV vorgängig das eingereichte Gesuch schriftlich bewilligt hat.



Vertragsparteien

**Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion St. Gallen und beider Appenzell**  
St. Gallen, 11. März 2022

Gregor Zollikofer  
Präsident  
AGVS-Sektion SG/AI/AR,FL

Yannik Brunner  
Mandatsleiter  
AGVS-Sektion SG/AI/AR,FL

**Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion Thurgau**  
St. Gallen, 11. März 2022

Richard Heini  
Präsident  
AGVS Thurgau

Patrik Ulmann  
Vize Präsident  
AGVS Thurgau

**Gewerkschaft Unia**  
Bern, 11. März 2022

Vania Alleva  
Präsidentin  
Gewerkschaft Unia

Bruna Campanello  
Co Leiterin Sektor Gewerbe  
Gewerkschaft Unia

**Gewerkschaft Syna**  
St. Gallen, 11. März 2022

Claudia Stöckli  
Leiter Interessens- & Vertragspolitik  
Gewerkschaft Syna

Kathrin Ackermann  
Zentralsekretärin  
Gewerkschaft Syna

## **Alphabetisches Sachwortregister**

Zitierweise des Sachwortregisters

- Ziffer in fett stehen für Artikel im GAV
- A steht für Anhang
- A1 steht für Anhang 1
- S. steht für Seitenzahl
- I steht für Absatz 1 (römische Ziffern)

Abendarbeit **7**

Absenzzuschädigung **16**

Allgemeinverbindlichkeitserklärung **38**

Arbeitsfrieden **32**

Arbeitsgesetz **2**

Arbeitsvertrag **2**

Arbeitszeit **3**

- Tägliche Arbeitszeit **3 I**
- Jährliche Arbeitszeit **3 I**
- Minderstunden (Stundenminus) **6, 12 IV**
- Überstunden (Mehrstunden) **5**
- Pikettdienst **8 I**
- Einhaltung Arbeitszeit **24 II**

Arbeitszeiterfassung (Arbeitszeitkontrolle) **4**

Ausbildung **18**

Automobilassistent/in EBA (Servicemann/-Frau/ Fahrzeugwart/in) **A3**

Automobil diagnostiker/in FA **A3**

- Entlohnung als Mechatroniker **13 III, A3**

Automobil-Fachmann/-frau EFZ (Automonteur/in) **A3**

Automobilmechatroniker/in EFZ (Automechaniker/in) **A3**

Berufserfahrung **A3**

Berufskostenbeiträge **37, A2**

Berufsunfallversicherung **20 I**

Dreizehnter Monatslohn **15**

- Überstunden inkl. 13. Monatslohn **5**
- Mindestlöhne ohne 13. Monatslohn **A3**

Einstufung Arbeitnehmende **A3**

Familienangehörige des Arbeitgebers **1.3**

Feiertage **10**

- Arbeitszeiterfassung **4 III**
- Lohnzuschlag **7**
- Pikettdienst **8**

Ferien **9**

- Arbeitszeiterfassung **4 III**
- Schwarzarbeit während Ferien **26 II**
- Kürzung **9 III-VI**
- 1. Mai **10**

Fristlose Kündigung **30**

- bei Schwarzarbeit **26 V**

## Fünftageweche **3**

### Geburt **16**

#### Geltungsbereich **1**

- Räumlicher **1.1**
- betrieblicher **1.2**
- persönlicher **1.3**

### Heirat **16**

### Kader **1.3**

#### Kaufmännisches und Verkaufspersonal **1.3**

#### Kontrollen durch die PBK **35**

#### Kontrollkosten **35 IV-V**

#### Konventionalstrafe **36**

- bei Verletzungen OR und ArG/ArgV **2 II**
- bei Arbeitszeitkontrolle **4 V**
- bei Schwarzarbeit **26 IV**
- bei Ahndung Vertragsverletzungen **A1 11**

#### Krankentaggeldversicherung **19**

#### Krankheit

- Lohnfortzahlung **19**
- Versicherungsprämie **19 V**
- Probezeit **27**
- Kündigung **29**
- Pflege Angehörige **16**

#### Kündigung **28**

- Form **28 I**
- Kündigungsfrist **28 III**
- Kündigungsfrist ab 55 **28 IV**
- Missbräuchliche Kündigung **28 V**
- Sperrfristen **29**
- Fristlose Kündigung **30**
- Nichtantreten der Arbeitsstelle **31**

### Lagermitarbeitende **1.3**

#### Lernende

- Persönlicher Geltungsbereich **1.3**
- Ferien **9 VII**
- Anrechnung Lehrjahre **11**
- Mindestlohn **13 V**
- 13. Monatslohn **15 V**
- Keine Weiterbildung **18 III**

#### Lohnanpassung **14**

#### Lohn

- Lohnzuschläge **7**
- Lohnzahlung **12**
- Mindestlohn **13, A3**
- Lohnanpassungen **14**
- 13. Monatslohn **15**

## Lohnfortzahlung

- Lohnfortzahlung bei Krankheit **19**
- Lohnfortzahlung bei Unfall **20**
- Lohnfortzahlung bei Militär- Zivilschutz oder Zivildienst **21**
- Lohnfortzahlung bei Todesfall **22**
- Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Vaterschaft **25**

## Mindestlohn **13, A3**

- Ausnahmen **13 IV, A3 III**
- Automobil-Assistent/in EBA (Servicemann/-frau/ Fahrzeugwart/in) **A3**
- Automobildiagnostiker/in FA **A3, 13**
- Automobil-Fachmann/Frau EFZ (Automonteur/in) **A3**
- Automobil-Mechatroniker/in EFZ (Automechaniker/in) **A3**
- Ungelernte in der Branche **A3**

## Mehrstunden (Überstunden) **5**

## Minderstunden **6**

## Militär

- Während den Ferien **9**
- Absenzzentschädigung **16**
- Lohnfortzahlung **21**
- Kündigung während Militärdienst **29**

## Mutterschaft **25**

## Nacharbeit **7**

## Nachzahlungen **A1 11, A1 12**

Information der Arbeitnehmenden **35 XI**

## Nichtantreten der Stelle **31**

## Nichtberufsunfallversicherung **20 II**

## Normallohn **5 II**

## Öffentliches Amt **17**

## Pausen **3 III**

- in Arbeitszeiterfassung **4 III**

## Paritätische Berufskommission **34**

- Kontrollen durch die PBK **35**
- Reglement der Paritätischen Berufskommission **A1**

## Personaldaten **33**

## Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmende **24**

## Praktikum **13**

## Probezeit **27**

## Reglement der PBK **A1**

## Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge **A2**

## Samstagsarbeit **3 II, 8**

## Schutzbekleidung **23**

## Schwarzarbeit **26**

## Sonntagsarbeit **7, 8**

## Stundenlohn **12 III**

Stundenminus **6, 12 IV**

Tod **16, 22**

Überstunden (Mehrstunden)

- In Arbeitszeiterfassung **4 III**
- Begriff **5 I**
- Kompensation/Auszahlung **5 II**
- Überstundensaldo **5 III**

Unfall

- Unfall Lohnfortzahlung **20**
- Unfallversicherung **20**
- Probezeit **27 II**
- Kündigung **29**

Ungelernt in der Branche **A3**

Umzug **16**

Vaterschaft **25**

Vertragsänderungen GAV **40**

Verkaufspersonal **1.3**

Verlassen der Arbeitsstelle (fristlos) **31**

Vertragsdauer GAV **40**

Vollzugskostenbeitrag **37, A2**

Weiterbildung **18**

Zivildienst **21**

- Kündigungsschutz **29**

Zivilschutz **21**

- Kündigungsschutz **29**

Zügeltag **16**