



GAV

Gesamtarbeitsvertrag

für das

Autogewerbe Ostschweiz

**der Kantone St. Gallen,
beider Appenzell
und Thurgau**

vom 2. Juli 2004

gültig ab 1. Oktober 2004



Gesamtarbeitsvertrag
für das
Autogewerbe Ostschweiz

**der Kantone St. Gallen,
beider Appenzell
und Thurgau**

vom 2. Juli 2004

gültig ab 1. Oktober 2004

Inhaltsverzeichnis

Teil A 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 (PK)
Art. 9	Paritätische Landeskommision (PLK)
Art. 10	Schiedsgericht
Art. 11	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag
Art. 12	Anschlussverträge
Art. 13	Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrags
Art. 14	Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen
Art. 15	Vertragsdauer, Vertragsänderungen

Teil B Normative Bestimmungen

Art. 16	Arbeitszeit
Art. 17	Überzeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
Art. 18	Pikettdienst
Art. 19	Ferien
Art. 20	Anrechnung der Dienstjahre
Art. 21	Feiertage
Art. 22	Lohnzahlung
Art. 23	Minimallöhne
Art. 24	Lohnanpassungen
Art. 25	Jahresendzulage
Art. 26	Absenzenentschädigung
Art. 27	Ausübung öffentlicher Ämter
Art. 28	Bildungsurlaub
Art. 29	Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft
Art. 30	Lohn bei Unfall
Art. 31	Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst und Frauen- dienst
Art. 32	Lohn bei Todesfall
Art. 33	Kinderzulagen
Art. 34	Überkleiderentschädigung
Art. 35	Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmende
Art. 36	Mutterschaft
Art. 37	Schwarzarbeit
Art. 38	Probezeit
Art. 39	Kündigung des Arbeitsverhältnisses
Art. 40	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 41	Nichtantreten der Arbeitsstelle
Art. 42	Pensionskasse Autogewerbe
Art. 43	Übergangsbestimmungen
Art. 44	Vertragsgrundlage
Art. 45	Aushändigung des GAV
Art. 46	Unterschriften der Vertragsparteien

Anhänge

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK)

Anhang 2

Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Anhang 3

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen

Anhang 4

Anschlussklärung für den/die Arbeitnehmende/in

Anhang 5

Minimallöhne

Teil A Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen

- den Autogewerbe-Verbänden der Schweiz (AGVS), Sektionen St. Gallen, bei der Appenzell und Thurgau als Arbeitgeberverbände einerseits und
- der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV sowie der Gewerkschaft SYNA

als Vertreter der Arbeitnehmenden anderseits.

Art. 2 Vertragszweck

Die in Art. 1 genannten Parteien wollen insbesondere:

- a. fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
- b. den GAV gemäss Art. 357 Abs. b OR gemeinsam durchführen;
- c. die Zusammenarbeit der vertragsunterstellten Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmende, fördern und vertiefen;
- d. Meinungsdivergenzen im Sinne dieses Gesamtarbeitsvertrags 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

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

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

1 Dieser GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmende, welche:

- a. gewerblich Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und bzw. oder mit deren Ersatzteilen und bzw. oder Zubehör;
- b. Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und bzw. oder reparieren;
- c. Elektro- und bzw. oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben;
- d. eine Tankstelle betreiben;
- e. eine Fahrzeugwaschanlage betreiben.

2 Arbeitgeber, welche die unter Abs. 1 dieses Artikels genannten Tätigkeiten ausschliesslich für den eigenen Bedarf verrichten, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgeschlossen.

3 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere Gesamtarbeitsverträge, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden und der zuständigen Paritätischen Berufskommission (PBK) bzw. den GAV-Instanzen der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten, wobei in der Regel auf die Branchenzuteilung der SUVA abzustellen ist.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung – für alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden, 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 Arbeitnehmende

Dem GAV nicht unterstellt sind mit Ausnahme der Mitglieder der Gewerkschaften SMUV und SYNA:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11);
- b. Lehrlinge bzw. Lehrtöchter im Sinne des Berufsbildungsgesetzes dürfen – mit Ausnahme allfällig anders lautender Bestimmungen im Lehrvertrag - nicht schlechter gestellt werden, als die dem GAV unterstellten Arbeitnehmende;
- c. Betriebs- und Werkstattleiter, denen der ganze Betrieb oder wesentliche Abteilungen unterstellt sind, das Administrativpersonal sowie Verkäufer (Autoverkäufer, Ersatzteilverkäufer usw.).

Art. 4 Friedenspflicht

Mit dem Abschluss dieses Gesamtarbeitsvertrags verpflichten sich die Vertragsparteien zur:

- a. Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags;
- b. Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens. Infolgedessen ist während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrags jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperung untersagt.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

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

Art. 6 Datenschutz

Die Arbeitgeber verpflichten sich:

- a. die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
 - b. den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Arbeitnehmende 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.
-

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

1 Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichsweisen Erledigung der Paritätischen Berufskommission gemäss Art. 8 dieses Gesamtarbeitsvertrags zu unterbreiten.

2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann die Paritätische Landeskommission (PLK) gemäss Art. 9 dieses Gesamtarbeitsvertrags angerufen werden.

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 gemäss Art. 10 dieses Gesamtarbeitsvertrags angerufen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

Art. 8 Paritätische Berufskommission (PBK)

1 Zur Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Berufskommission (PBK) für das Autogewerbe in den Kantonen Appenzel A. Rh., Appenzel I. Rh., St. Gallen und Thurgau in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 b Abs. 3 OR mit Sitz in Weinfelden bestellt.

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

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

4 Die Paritätische Berufskommission befasst sich insbesondere mit:

- a. der Durchführung und dem Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags;
 - b. der Überwachung, der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den GAV;
 - c. dem Erlass sämtlicher für den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 11 GAV;
 - g. der Wahl der Inkassostelle für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - h. der Beurteilung und dem Entscheid (unter Vorbehalt der Art. 9 und 10) über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien betreffend Anwendung und Auslegung von Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags;
 - 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. Arbeitnehmendes;
 - l. der Aushandlung der Lohn- und GAV-Bestimmungen;
 - m. der Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekre-
-

tariat 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 weiter gezogen werden.

5 Der Paritätischen Berufskommission (PBK) steht das Recht zu, Kontrollen bei den diesem GAV unterstellten Betrieben über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

6 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom GAV und resultieren daraus Nachforderungen von über 3% der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 3% der AHV-Lohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt.

7 Die PBK ist berechtigt, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV geltend zu machen.

8 Nachzahlungen, Konventionalstrafen sowie auferlegte Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit schriftlicher Eröffnung des Entscheides auf das Konto der PBK zu leisten.

9 Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357 Abs. b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags gegenüber den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zu.

Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)

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

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 vor Anrufung des Schiedsgerichtes (Art. 10);
- c. Förderung des absoluten Arbeitsfriedens.

Art. 10 Schiedsgericht

1 Können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien unter Beobachtung von Art. 7 GAV nicht beigelegt werden, kann das Schiedsgericht angerufen werden.

2 Das Schiedsgericht entscheidet unter Beachtung der Art. 10 und 11 der Landesvereinbarung (LV).

3 Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

Art. 11 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

1 Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmende bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag:

- a. Beiträge der Arbeitnehmenden
Alle Arbeitnehmenden entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von 12 Franken pro Monat. 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 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von 12 Franken pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Weisungen der Geschäftsstelle an die Paritätische Berufskommission (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.

3 Die Paritätische Berufskommission (PBK) kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien unter Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.

4 Die Paritätische Berufskommission (PBK) erlässt ein Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Anhang 2).

5 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird insbesondere erhoben zur:

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

6 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses Gesamtarbeitsvertrags, 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 12 Anschlussverträge

1 Mit Einverständnis aller Vertragspartner kann die Paritätische Berufskommission (PBK) mit anderen für das Autogewerbe repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmenden-Organisationen Anschlussverträge abschliessen. Solchen Organisationen kann unter Beobachtung der Parität eine angemessene Vertretung in der Paritätischen Berufskommission (PBK) eingeräumt werden.

2 Einzelne Arbeitgeber sowie einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmende können sich als Nebenkонтahenten in Form eines Anschlussvertrages diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellen. Die Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der kantonalen Vertragsparteien.

3 Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen respektive Arbeitnehmenden bereit, nebst der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrags, der Anhänge und allfälliger Nachträge die Kauttionen gemäss Beschluss der Paritätischen Berufskommission (PBK) zu entrichten.

4 Die Anschlussmodalitäten richten sich nach den Anhängen 3 und 4 dieses Gesamtarbeitsvertrags.

Art. 13 Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrags

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

Art. 14 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen

Sollten sich in einem Betrieb oder in der Autobranche zufolge 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. 335 d ff.) sind entsprechend anwendbar.

Art. 15 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Oktober 2004 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

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

3 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses Gesamtarbeitsvertrags 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 Arbeitnehmende verbindlich. Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrags und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

TEIL B NORMATIVE BESTIMMUNGEN

1. Arbeitszeitliche Bestimmungen

Art. 16 Arbeitszeit

1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 Stunden (die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen, wie Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertage usw., wird eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8,4 Stunden angenommen.

2 Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitnehmende muss während der Pausen in Arbeitsbereitschaft sein. Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes sind zu beachten

3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden, unter Berücksichtigung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie der betrieblichen Erfordernisse, die wöchentliche, beziehungsweise tägliche Arbeitszeit fest. Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Abs. 1 dieses Artikels sind dem Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig bekannt zu geben. Die effektive wöchentliche Höchstarbeitszeit sollte vorbehältlich der gesetzlichen Ausnahmen 50 Stunden pro Woche nicht übersteigen.

4 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 50 Mehr- oder Minusstunden auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Abs. 1 aufs nächste Jahr übertragen werden. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, nach Anordnung des Arbeitgebers das Überstundenkonto abzubauen. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmendes dem Arbeitgeber zu.

5 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (=insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist (OR Art. 324), bis zum Austritt des Arbeitnehmendes nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 17 Überzeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1 **Überzeit** ist die über die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeitsbeanspruchung. Diese ist nur im Rahmen des Arbeitsgesetzes zulässig.

2 **Überstunden** sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehen und bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit gehen.

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

4 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer gemäss Ziff. 16.4 zu kompensieren. Überzeit kann nur mit dem Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmendes durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

5 Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die **Überstunden** mit einem Lohnzuschlag von 25%, die **Überzeit** mit dem Lohnzuschlag von +25% (= 125% insgesamt) auszahlend.

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

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

	Zeit	Lohnzuschlag
a. Sonn- u. Feiertage	23.00 – 23.00	50 % (Sa. 23.00 bis So. 23.00)
b. Abendarbeit	20.00 – 23.00	25 %
c. Nachtarbeit (vorübergehende)	23.00 – 06.00	25 %

8 Arbeitnehmende, die zur Aufrechterhaltung des Dienstes regelmässig Nacht- bzw. Sonntagsarbeit leisten, haben dafür keinen Anspruch auf Lohnzuschläge. Im Falle von regelmässiger Nachtarbeit ist allerdings der obligatorische Zeitzuschlag von 10% gemäss Arbeitsgesetz geschuldet.

9 Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften über Zuschläge anwendbar, so hat der Arbeitnehmende Anspruch auf den für ihn günstigeren Zuschlag.

10 Für Teilzeit-Arbeitnehmende gelten die gleichen Regelungen.

Art. 18 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 anzuschlagen. 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 zu und von der Arbeit als Arbeitszeit (siehe Verordnung I zum Arbeitsgesetz¹).

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.

¹ Art. 15 VO I: „(1) Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar. (2) Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.“

Art. 19 Ferien

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

- a. 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- b. 20 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 21. Altersjahr
- c. 21 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 40. Altersjahr
- d. 26 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr
- e. 30 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr und 5 Dienstjahren

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

3 In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Art. 21 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.

4 Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.

5 Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmende 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.

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 Lohnguthaben, soweit nach Gesetz zulässig, in Abzug bringen.

7 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.

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.

9 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.

10 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).

Art. 20 Anrechnung der Dienstjahre

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

Art. 21 Feiertage

1 Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende 9 bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Werktag (Montag – Samstag) fallen.

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

* Weitere Feiertag (Maria Himmelfahrt, St. Mauritustag, Maria Empfängnis) sind den Sonntagen nicht gleichgestellt Feiertage

2 Der 1. Mai ist arbeitsfrei, jedoch nicht lohnfortzahlungspflichtig. Er kann deshalb vor- oder nachgeholt werden.

3 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.

4 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.

2. Lohnbestimmungen

Art. 22 Lohnzahlung

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 auszusahlen. Der Arbeitnehmende muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können. Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche ausstehend bleiben.

2 Die Arbeitnehmenden erhalten mindestens vierteljährlich eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

3 Sofern die Stundenabrechnung für den Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.

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

Art. 23 Minimallöhne

1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Minimallöhne jährlich in einem Anhang verbindlich fest. Die gültigen Mindestlöhne werden zusammen mit den Abmachungen gemäss Art. 24 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bis Ende Jahr für das nächste Jahr bekannt gegeben.

2 Die Minimallöhne für das Jahr 2004 sind in Anhang 5 festgelegt.

Art. 24 Lohnanpassungen

Die Paritätische Berufskommission (PBK) befindet jeweils im 4. Quartal 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. 23 in einer Zusatzvereinbarung zum GAV verbindlich festgehalten und bekannt gegeben.

Art. 25 13. Monatslohn

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

2 Hat das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Monatslohn anteilmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

3 Werden 12 Monatslöhne ausbezahlt, ist in jeden Monatslohn der 13. Monatslohn einzurechnen und auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen.

Art. 26 Absenzenentschädigung

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

- a. 2 Tagen bei Verheiratung
 - b. 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
 - c. 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - d. 3 Tage beim Tod des Ehegatten, 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 Arbeitnehmendes 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 mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmende nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht
 - g. 1 Tag bei militärischer Inspektion
 - h. 2 Tage bei Rekrutierung, bzw. länger, sofern die Aushebung länger dauert
-

Art. 27 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. 28 Bildungsurlaub

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

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmende für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des wegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft ausfallenden Bruttolohnes (ohne Kinderzulage) im Rahmen von Abs. 2 dieses Artikels zu versichern. Bei einer Krankentaggeld-Versicherung mit aufgeschobener Leistung garantiert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden bis zum Beginn der Versicherungsleistung eine Entschädigung von mindestens 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes. Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmendem getragen.

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 (Kalendertage, nicht Taggeldmenge) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden 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 Gesamtarbeitsvertrags. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer eines Vorbehaltes;
 - e. die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
 - f. die Arbeitnehmenden haben das Recht, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung 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. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

3 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende, sich der Konsultation durch den Vertrauensarzt zu unterziehen, so steht dem Arbeitnehmenden keine Entschädigung durch den Arbeitgeber beziehungsweise den Krankenversicherer zu.

4 Mit dieser Regelung gilt die gemäss Art. 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmendes bestehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR als vollständig abgegolten.

Art. 30 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 Berufsunfall-Versicherung 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 30. Tages nach dem Tage, 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. Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 31 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder Schweizerischem Zivil- und Frauendienst

1 Während der Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst oder Frauendienst leistet, erhält er aufgrund der angegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet und dafür eine Erwerbsausfall-Entschädigung ausbezahlt wird:

- a. während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - 1. Ledige ohne Unterstützungspflichten 50% des Lohnes
 - 2. Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes
- b. während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:
 - 1. bis zu einem Monat pro Kalenderjahr 100% des Lohnes.
 - 2. Für die darüber hinausgehende Zeit:
 - 2.1 Ledige ohne Unterstützungspflichten 50% des Lohnes
 - 2.2 Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflichten 80% des Lohnes

2 Die gesetzlichen Erwerbsausfall-Entschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfall-Entschädigung höher als die in Ziff. 1 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

3 Anspruch auf die Militärdienstentschädigung während der Rekrutenschule, die über die Erwerbsausfallentschädigung hinausgeht, hat nur der Arbeitnehmende, dessen Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens 12 Monate weiterläuft. Scheidet der Arbeitnehmende freiwillig oder aus eigenem Verschulden vor Ablauf der 12 Monate aus, so hat er die Differenz zwischen Entschädigung und Erwerbsersatz pro rata temporis zurückzuerstatten.

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

5 Entscheidet sich der Arbeitnehmende für die Durchdiener-RS, hat er dies dem Arbeitgeber so früh wie möglich bekannt zu geben. Im Falle einer Durchdiener-RS hat der Rekrut lediglich Anspruch auf Lohnfortzahlung seines Arbeitgebers im Rahmen von Art. 324a/b OR.

Art. 32 Lohn bei Todesfall

1 Mit dem Tod des Arbeitnehmendes erlischt das Arbeitsverhältnis.

2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für 1 (einen) weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 (zwei) weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er seine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 OR)

Art. 33 Kinder- bzw. Ausbildungszulagen

Die Kinder- bzw. Ausbildungszulagen richten sich nach der geltenden kantonalen Gesetzgebung.

Art. 34 Überkleiderentschädigung

Den Arbeitnehmenden werden pro Jahr zwei Überkleider zur Verfügung gestellt.

3. Weitere Bestimmungen

Art. 35 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmende (AVE ?)

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden 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 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. 36 Mutterschaft

1 Der Arbeitgeber hat in Anwendung des Arbeitsgesetzes 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.

2 Die Beschäftigung von Frauen während der Mutterschaft unterliegt weiter gemäss Arbeitsgesetz 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. bezüglich Lohnfortzahlungspflicht siehe Art. 29 dieses Gesamtarbeitsvertrags.

Art. 37 Schwarzarbeit

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

2 Leistet der Arbeitnehmende während der Ferien und Freizeit entgeltliche Arbeit für einen Dritten 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 leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmende mit Schwarzarbeit, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind.

4 Arbeitgeber, die für sich Schwarzarbeit verrichten lassen, oder Arbeitnehmende, die Schwarzarbeit verrichten, werden von der Paritätischen Berufskommission (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.

4. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 38 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, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

Art. 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

2 Die Kündigung hat grundsätzlich 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.

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

4 Kündigungsfristen (Art. 335c OR):

- 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 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von drei Monaten.

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

6 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

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

- a.
 1. 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;
 2. 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;
 3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 4. während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- b. Die Kündigung, die während einer vorstehend 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 gemäss Art. 336c OR fortgesetzt;
- c. 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.

7 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmende

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 39 Abs. 6 lit. a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Art. 39 Abs. 6 lit. B und c sind entsprechend anwendbar.

Art. 40 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 Arbeitnehmende 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/die Richter/in kann in Anwendung von Art. 337b OR den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmende eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmendes für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 41 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; ausser dem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2 Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter 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.

5. Schlussbestimmungen

Art. 42 Pensionskasse Autogewerbe

Innerhalb des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz (AGVS) existiert die Pensionskasse Auto- und Zweiradgewerbe, welche allen Mitgliedfirmen und deren Arbeitnehmende als fortschrittliche berufliche Vorsorgeeinrichtung zur Verfügung steht. Die vertragschliessenden Verbände empfehlen den diesem GAV unterstellten Firmen und Arbeitnehmenden, sich dieser Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

Art. 43 Übergangsbestimmungen

Bestehende, für den Arbeitnehmenden günstigere Abmachungen sowie die den Arbeitnehmenden bisher gewährten weitergehenden Leistungen des Arbeitgebers dürfen wegen der Inkraftsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrags während eines Jahres nicht gekürzt werden. Allfällige Änderungen des Einzelarbeitsvertrages können darauf im gegenseitigen Einverständnis oder mittels einer Änderungskündigung vorgenommen werden.

Art. 44 Vertragsgrundlage

Grundlage dieses Gesamtarbeitsvertrags ist die Landesvereinbarung für das Schweizerische Autogewerbe vom 9. Dezember 1980.

Art. 45 Aushändigung des Gesamtarbeitsvertrags

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

Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion St. Gallen und beider Appenzell

Thomas Gut
Präsident

Arthur Bürgi
Sekretär

Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion Thurgau

Markus Germann
Präsident

Fürsprecher Heinrich Bütikofer
jur. Sekretär

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Renzo Ambrosetti
Präsident

Rolf Frehner
Mitglied der Geschäftsleitung

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV Ostschweiz

Heinz Herzog, Sekretär

Gewerkschaft Syna

Dr. Max Haas
Präsident

Nicolo Tamburrino
Zentralsekretär

Gewerkschaft Syna Ostschweiz

Arthur Sprenger, Sekretär

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Berufskommission (PBK) gemäss Art. 8 des GAV

Teil A Bestellung der Paritätischen Berufskommission (PBK)

Art. 1 Funktionsfähigkeit der Kommission

1 Die Vertragsparteien errichten unter der Bezeichnung „Paritätische Berufskommission“, nachträglich PBK genannt, einen Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 b 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. 7 und 8 GAV zugewiesenen Aufgaben.

Art. 3 Anforderungen an die Mitglieder

Als Mitglied mit vollem Stimmrecht der PBK können vorbehaltlich Art. 12 GAV nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien. Die Mitglieder setzen sich aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretern zusammen.

Art. 4 Erweiterung der PBK

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

Art. 5 Amtsdauer der Mitglieder

Die Amtsdauer der Mitglieder der PBK mit vollem Stimmrecht beträgt vier Jahre; die Mitglieder sind nach Ablauf jeder Amtsperiode wieder wählbar.

Art. 6 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. 7 Einberufung und Beschlussfähigkeit

1 Die PBK bildet die Mitgliederversammlung des Vereins. Sie tritt auf Verlangen von mindestens vier Mitgliedern zusammen und sie ist nach Bedarf zu einer Sitzung einzuberufen. 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende- und der Arbeitgeber-Delegierten zustimmt, nichtig. Der Präsident hat keinen Stichtscheid.

Art. 8 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.

TEIL II Aufgaben der Paritätischen Berufskommission (PBK)**Art. 9 Auftrag der PBK**

1 Die PBK vollzieht insbesondere die in den Artikeln 16 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 Gesamtarbeitsvertrags sind gemäss dieser Regel über die Parteien des Gesamtarbeitsvertrags bei der PBK zu klären.

Art. 10 Beziehung der PBK zu anderen Organen

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

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

Art. 11 Vertragsverletzungen

Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages sind, wenn persönliche oder verbandliche Interventionen erfolglos bleiben, der PBK anzuzeigen. Zuschriften sind an die Paritätische Berufskommission (PBK)² zu adressieren. Die PBK beurteilt auch von ihr selbst festgestellte Vertragsverletzungen sowie solche, die ihr von einer Vertragspartei oder von anderer Seite gemeldet wurden.

² Sekretariat zur Zeit bei SMUV, Rathausgasse 11, Postfach 202, 9320 Arbon

Art. 12 Ahndung von Vertragsverletzungen

1 In Fällen, da Lohn-, Zulagen-, Feriengelder oder dergleichen nicht ordnungsgemäss ausgerichtet worden sind, ist der vorenthaltene Betrag zugunsten des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers, 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 der PBK.

Art. 13 Anrufung des Schiedsgerichtes

1 Entscheide der PBK betreffend Streitigkeiten zwischen den GAV-Partnern können unter Vorbehalt von Art. 8 Abs. 4 lit. m GAV innert 30 Tagen nach Eröffnung gemäss Art. 7 Abs. 2 GAV der Paritätischen Landeskommission (PLK) unterbreitet werden.

2 Wird der Entscheid der PBK nicht angefochten, wird er rechtskräftig und vollzugsfähig.

3 Führt die Schlichtungsverhandlung der PLK zu keiner Einigung, so kann gemäss Art. 7 Abs. 3 GAV innert 30 Tagen nach Scheitern einer Einigung oder Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien mittels eingeschriebenem Brief und unter gleichzeitiger Überweisung eines Kostenvorschusses von 500 Franken das Schiedsgericht gemäss Art. 10 GAV angerufen werden.

4 Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

Art. 14 Anspruch auf verfügte Nachzahlungen

Anspruchsberechtigt auf die von der PBK oder vom vertraglichen Schiedsgericht verfügten Nachzahlungen und Bussengelder sind die vertragschliessenden Verbände als Solidargläubiger, wobei die PBK den zum Inkasso bevollmächtigten vertragsbeteiligten Verband bezeichnet. Dieser ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung eingegangener Zahlungen an die Anspruchsberechtigten verantwortlich. Sämtliche Bussengelder fallen der Kasse der PBK zu.

Art. 15 Auflösung

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

Anhang 2

Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

Die Höhe des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages beträgt 12 Franken je Monat gemäss Art. 12 GAV.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

1 Der Arbeitnehmerbeitrag erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind mindestens ein Mal jährlich an die Geschäftsstelle der PBK zu überweisen.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

Diese Arbeitgeberbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der Paritätischen Berufskommission (PBK) zu überweisen.

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.

2 Quittungsformulare können beim Sekretariat der PBK bezogen werden. Zulässig sind auch vom Arbeitgeber unterzeichnete EDV-Formulare.

Art. 5 Beitrags-Rückerstattung

1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge vom zuständigen Verband wieder zurückerstattet.

2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauf folgenden 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge 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 Kontrollstelle amten die Revisoren der PBK mit folgenden Aufgaben:

- a. Kontrolle der Jahresrechnung sowie der Bilanz;
- b. Erstellung des Kontrollberichts zuhanden der PBK;
- c. Überprüfung der einwandfreien Anwendung der Berufs- und Vollzugskostenbestimmungen 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 Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Vertragsparteien dafür besorgt, dass die Beitragspflicht gemäss Art. 11 GAV sowie Anhang 2 durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PBK werden regelmässig über die Tätigkeiten des Sekretariats informiert.

2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PBK, die PLK sowie das Schiedsgericht gemäss Art. 7 GAV zuständig.

Art. 8 Gültigkeit

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags.

Anhang 3

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen (Art. 12 GAV)

Die unterzeichnete Firma
Name _____

Art des Unternehmens: _____

Sitz der Firma (Ort, Kanton) _____

Strasse und Nr. _____

erklärt hiermit,

dass sie den vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) während der Geltungsdauer dieses Anschlussvertrages als für sie verbindlich anerkennt, ebenso mitgeteilte Beschlüsse und Entscheide der Vertragsinstanzen sowie allfällige mitgeteilte Vertragsänderungen.

Die Firma verpflichtet sich, den von der PBK beschlossenen und von ihr zu leistenden Unkostenbeitrag an die Vertragsgemeinschaft pünktlich zu entrichten und für den Einzug wie für die Überweisung fälliger Unkostenbeiträge ihrer Arbeitnehmende zu sorgen.

Dieser Anschlussvertrag kann sowohl von der Firma gegenüber den unterzeichneten Vertragspartnern wie von diesen gegenüber der Firma unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten mit eingeschriebenem Brief mit Wirkung auf 31. Dezember gekündigt werden. Mit dem Ablauf des GAV erlischt ohne besondere Kündigung auch dieser Anschlussvertrag.

Ausgefertigt in vier Exemplaren, wovon je eines zuhanden der Firma und der unterzeichneten Vertragspartner, welche das vierte Exemplar der PBK zustellen.

....., den

Für die Firma:

Für die Arbeitnehmendenverbände:

Für den Autogewerbe-Verband der Schweiz
Sektionen St. Gallen und beider Appenzell sowie Thurgau

Anhang 4

Anschlussklärung für den Arbeitnehmenden (Art. 12 GAV)

Der unterzeichnete Arbeitnehmende

Name _____
Vorname _____
Geburtsdatum _____
Heimatort _____
Beruf _____
Wohnort _____
Strasse _____
Eingetreten am _____
in die Firma _____
in _____

erklärt hiermit,

dass er den Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe der Sektion Thurgau des AGVS vom 2003 sowie zukünftige Erneuerungen dieses Vertrages, abgeschlossen zwischen AGVS Sektion Thurgau sowie den Arbeitnehmendenverbände Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV und der Gewerkschaft SYNA, während der Geltungsdauer als rechtsgültig und für sich anerkennt, ebenso die Beschlüsse der im GAV umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den Vertragsinhalt bezugnehmenden, Vereinbarungen der Vertragsparteien.

(Ort/Datum)

Unterschrift des/der Arbeitnehmendes/in

(Vorname und Name)

Anhang 5

Vereinbarung vom 2. Juli 2004 betreffend die Mindestlöhne für das Jahr 2004

Die eingangs genannten Vertragsparteien vereinbaren in Anwendung von Art. 23 GAV Autogewerbe Ostschweiz für das Jahr 2004 folgende Mindestlöhne gestützt auf die bisherigen Empfehlungen der Sektion Thurgau des AGVS:

Art. 1 Mindestlöhne

1 Die Mindestlöhne betragen auf der Monatsbasis ohne Einschluss des 13. Monatslohnes im Gebiet des Kantons Thurgau:

a.	Automechaniker	Fr. 3'850.-- / Mt. bzw. Fr. 50'050.-- / J*
b.	Automonteur	Fr. 3'500.-- / Mt. bzw. Fr. 45'500.-- / J*
c.	Fahrzeugwart (vormals Servicemann)	Fr. 3'250.-- / Mt. bzw. Fr. 42'250.-- / J*
d.	Hilfsarbeiter	Fr. 3'100.-- / Mt. bzw. Fr. 40'300.-- / J*

* Monatslohn x 13 = Jahreslohn (siehe bzgl. Umrechnung Art. 25 GAV); im Jahreslohn 13. Mt. Lohn inbegriffen

2 Die Mindestlöhne betragen auf der Monatsbasis ohne Einschluss des 13. Monatslohnes im Gebiet der Kantone St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden:

Jahre nach Lehre (monatlich)	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
a. Automechaniker	Fr. 3'622	3'724	4'029
b. Automonteur	Fr. 3'420	3'521	3'673
c. Fahrzeugwart (vormals Servicemann)	kein Mindestlohn		
d. Hilfsarbeiter	Fr. 3'318.--		
ab Altersjahr 16	60% von Fr. 3'318.--		
ab Altersjahr 17	80% von Fr. 3'318.--		
ab Altersjahr 18	Fr. 3'014.--		

2 Der Mindestlohn des Hilfsarbeiters im Gebiet des Kantons Thurgau gemäss Abs. 1 lit. d dieses Artikels kann wie folgt reduziert werden:

a.	16 jähriger Hilfsarbeiter	um 40%
b.	17-jähriger Hilfsarbeiter	um 20%
c.	18-jähriger Hilfsarbeiter	um 10%
d.	ab 19-jähriger Hilfsarbeiter	keine Reduktion, unter der Voraussetzung, dass er über einen Fahrzeugführerausweis verfügt.

3 Die obigen Mindestlöhne können bei ungenügenden Leistungen oder bei nicht voller Leistungsfähigkeit unterschritten werden. Diese Abweichung ist schriftlich zu vereinbaren. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnes kann die Paritätische Berufskommission angerufen werden.

Art. 2 Inkrafttreten

Die in Art. 1 festgelegten Mindestlöhne sind ab Inkrafttreten des GAV „Autogewerbe Ostschweiz“ bis Ende 2004 verbindlich. Die Paritätische Berufskommission befindet in Anwendung von Art. 23 dieses GAV über eine allfällige Anpassung für das Jahr 2005.

Weinfelden, St. Gallen, Arbon, den 2. Juli 2004

Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion St. Gallen und beider Appenzell

Thomas Gut
Präsident

Arthur Bürgi
Sekretär

Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion Thurgau

Markus Germann
Präsident

Fürsprecher Heinrich Bütikofer
jur. Sekretär

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Renzo Ambrosetti
Präsident

Rolf Frehner
Mitglied der Geschäftsleitung

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV Ostschweiz

Heinz Herzog, Sekretär

Gewerkschaft Syna

Dr. Max Haas
Präsident

Nicolo Tamburrino
Zentralsekretär

Gewerkschaft Syna Ostschweiz

Arthur Sprenger
Sekretär
