



Autogewerbeverband
der Kantone Bern und Jura

**SMUV
FTMH
FLMO**



Gewerkschaft Industrie,
Gewerbe, Dienstleistungen



Gewerkschaft Verkauf,
Handel, Transport, Lebensmittel

Gesamtarbeitsvertrag der Kantone Bern und Jura

zwischen den

AGVS-Sektionen und deren Sozialpartner SMUV und VHTL

gültig ab 1994

Präambel

Die in Art. 1 hienach genannten Vertragsparteien schliessen - im Bestreben, eine gute Zusammenarbeit in allen Bereichen des Schweiz. Autogewerbes auf- und auszubauen sowie den inneren und äusseren Umständen entsprechend weiterzuentwickeln - gestützt auf die Landesvereinbarung für das Schweiz. Autogewerbe (LV) vom 9. Dezember 1980 einen regionalen Gesamtarbeitsvertrag nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen ab:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende regionale Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen

- den Sektionen Bern und Jura des AGVS als Arbeitgeberverband einerseits
und
- der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV sowie der Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL) als Arbeitnehmerverbände andererseits.

Art. 2 Zweck des Vertrages

Der GAV bezweckt die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen und damit die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens.

Art. 3 Geltungsbereich

1. Die Bestimmungen dieses GAV finden Anwendung auf alle den Sektionen Bern und Jura des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz angeschlossenen Mitglieder sowie auf alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, sofern sie einem vertrags-schliessenden Arbeitnehmerverband angehören.
2. Ausgenommen von diesem Vertrag ist das leitende Personal wie Betriebsleiter, Werkstattchefs, Kundendienstberater, Annahm-beamte sowie das Verkaufs- und Büropersonal.

Art. 4 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Vertragsdauer den Arbeitsfrieden einzuhalten.

Art. 5 Datenschutz

Die den Sektionen Bern und Jura des Autogewerbe-Verbands der Schweiz angeschlossenen Mitglieder verpflichten sich,

- die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
- den Zugang zu mitarbeiterbezogenen Daten auf jene Mitarbeiter/innen zu beschränken, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
- jedem/jeder Mitarbeiter/in auf Verlangen Einsicht in die ihn/sie betreffenden Daten zu gewähren;
- fehlerhafte, mitarbeiterbezogene Daten zu berichtigen.

Art 6. Paritätische Kommission

1. Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Durchführung des vorliegenden GAV wird von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine aus je 5 Mitgliedern bestehende paritätische Kommission (PK) bestellt.

2. Die Bestimmungen über die Organisation der PK und ihre Aufgaben finden sich in Anhang 1, Art. 1 + 2 dieses GAV.

Art 7. Schlichtungsstelle

1. Differenzen, die aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis herrühren, können der PK unterbreitet werden. Diese hat sich innert 20 Tagen seit Eingang eines schriftlichen Begehrens mit der Angelegenheit zu befassen. Empfehlungen oder Entscheide der PK über Differenzen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis, in denen einzelne Arbeitgeber- und Arbeitnehmer/innen Partei sind, können nicht an die Paritätische Landeskommission für das Autogewerbe (PLK) weitergezogen werden. Der Weiterzug an kantonale Instanzen nach Massgabe der anwendbaren Verfahrensbestimmungen bleibt vorbehalten.
2. Differenzen über die Auslegung und die Anwendung des GAV zwischen den Vertragspartnern selber sind in erster Linie in direkten Verhandlungen beizulegen. Gelingt dies nicht, so ist die Angelegenheit der PK zu unterbreiten. Kommt keine Einigung zustande, kann die Streitsache nach Massgabe von Art. 5 Abs. 3 der Landesvereinbarung für das Schweiz. Autogewerbe (LV) der Paritätischen Landeskommission (PLK) unterbreitet werden.

Art. 8 Schiedsgericht

Führt das Verfahren gemäss Art. 10 der LV zu keiner Einigung, so kann die Streitigkeit einem Schiedsgericht im Sinne von Art. 11 der LV unterbreitet werden.

Art. 9 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Vereinbaren die vertragsschliessenden Verbände, getroffene Abmachungen dieses GAV allgemeinverbindlich erklären zu lassen, wird die PK mit der Einholung der Allgemeinverbindlicherklärung beauftragt.

Art. 10 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. Diese besprechen die Situation, um allfällige Härtefälle zu verhindern oder zu mildern und bei Entlassungen einen Sozialplan auszuarbeiten.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 11 Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Art. 12 Ueberzeit

Als Ueberzeit gilt jede Mehrarbeit, welche die normale Arbeitszeit um mehr als 15 Minuten pro Tag übersteigt.

Ueberzeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie wird nur dann mit einem Lohnzuschlag entschädigt, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wird.

Ueberzeit wird mit einem Lohnzuschlag von 25%, Nacht- und Sonntagsarbeit mit einem solchen von 50% zum normalen Lohn vergütet.

Die Ueberzeit kann während der folgenden 14 Wochen mit normaler Arbeitszeit kompensiert werden. Der/die Arbeitnehmer/in verständigt sich vorher mit dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt.

Art. 13 Pikettdienst

An Samstagen und Sonntagen können sich Arbeitnehmer/innen für Pikettdienst zur Verfügung stellen. Der Pikettplan und der Plan für Nachtdienst sind im voraus für den nächstfolgenden Kalendermonat anzuschlagen. Bei der Plangestaltung ist unter den Arbeitnehmer/innen nach Möglichkeit ein Turnus festzulegen. Pikettdienst an Samstagnachmittagen und an Sonntagen ist in erster Linie durch Freizeitgewährung von gleicher Dauer zu kompensieren.

Art. 14 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/die Arbeitnehmer/in 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 bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329 d Abs. 3 OR).
3. Vertragsfirmen, die für sich Schwarzarbeit verrichten lassen, werden von der paritätischen Kommission (PK) mit einer Konventionalstrafe belegt.

Art. 15 Anrechnung der Dienstjahre

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

Art. 16 Ferien

1. Jeder/jede Arbeitnehmer/in hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Diese werden alljährlich unter Berücksichtigung der Betriebsverhältnisse sowie der Wünsche der Arbeitnehmer/innen wie folgt vereinbart:
 - 4 Wochen für alle Arbeitnehmer/innen
 - 5 Wochen für jugendliche Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 20. Altersjahr
 - 5 Wochen für Arbeitnehmer/innen ab dem 50. Altersjahr mit 5 Dienstjahren

Der/die Arbeitnehmer/in hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.

2. In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Art. 17 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.
3. Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.
4. Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer/innen 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.
5. 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 soweit nach Gesetz zulässig vom Lohnguthaben in Abzug bringen.

Art. 17 Feiertage

1. Alle Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf folgende bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen:

Kanton Bern

- Neujahr
- Berchtoldstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- 1. August
- Weihnachtstag
- Stephanstag

Kanton Jura

- Neujahr
- Berchtoldstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Pfingstmontag
- Auffahrt
- 23. Juni
- Fronleichnam
- 1. August
- Allerheiligen
- Weihnachtstag

2. Die unter Abs. 1 aufgeführten Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
3. Nichtbezahlte Freitage, Brücke, sowie andere arbeitsfreie Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, können vorgeholt oder kompensiert werden. Der vertraglich geregelte Ferienanspruch bleibt gewahrt.

Art. 18 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 auszuzahlen. Der/die Arbeitnehmer/in muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können.

2. Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche ausstehend bleiben.

Art. 19 Jahresendzulage

1. Die dem GAV unterstellten Mitarbeiter/innen erhalten ab 1.1.1994 eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes. Sie wird im Dezember ausbezahlt.
2. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate gedauert hat.

Art. 20 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen richten sich nach der geltenden Gesetzgebung.

Art. 21 Teuerungsausgleich

Die Vertragsparteien kommen jeweils rechtzeitig vor Ende eines Kalenderjahres zusammen, um über den Teuerungsausgleich zu verhandeln. Die Verhandlungen werden auf folgenden Grundlagen geführt:

- aktuelle Wirtschaftslage;
- Veränderungen in lohnrelevanten Bereichen;
- Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise.

Art. 22 Minimallöhne

1. Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Minimallöhne fest. Sie werden jährlich in einem Anhang festgehalten.
2. Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich über allfällige Anpassungen der Minimallöhne und stellen ihren Mitgliedern den betreffenden revidierten Anhang zu.

Art. 23 Absenzzuschädigung

1. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von
 - 2 Tagen bei Verheiratung
 - 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
 - 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes
 - 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder eines Grosskindes, gleichgültig ob solche im Haushalt des Arbeitnehmers lebten oder nicht. In begründeten Ausnahmefällen erhöht sich der Anspruch bis auf 3 Tage, wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine längere Absenz erforderlich ist.
 - 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat
 - 1 Tag bei militärischer Inspektion
 - 1 Tag bei Rekrutierung

2. Kurzabsenzen werden nicht bezahlt, können aber kompensiert werden.

Art. 24 Lohnzahlung bei Militär-, Frauen- und Zivilschutzdienst

1. Während obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistungen erhält der/die Arbeitnehmer/in aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte folgende Vergütungen ausgerichtet:

a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
- Vereiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

b) Während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Jahres:

- Bis zu einem Monat pro Kalenderjahr 100% des Lohnes
- Für die darüber hinausgehende Zeit:
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
 - Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

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

3. Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, MFD und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfall-Entschädigung ausbezahlt und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

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

Art. 25 Lohn bei Unfall

1. Berufsunfallversicherung

- Der/die Arbeitnehmer/in ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert. Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt nachfolgender Bestimmungen von der Lohnzahlungspflicht befreit:

- Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 darauffolgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet.

Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfang.

- Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

2. Nichtberufsunfall-Versicherung

- Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der/die Arbeitnehmer/in.
- Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- Die Versicherung endet auch mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, für den der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufgehört hat. Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen gemäss den vorerwähnten Umständen, so hat der/die Arbeitnehmer/in die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

Art. 26 Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft

1. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer/innen für ein Krankengeld von mindestens 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes (ohne Kinderzulage) im Rahmen von Abs. 2 zu versichern. Bei einer Krankengeld-Versicherung mit aufgeschobener Leistung garantiert der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in bis zum Beginn der Versicherungsleistung eine Entschädigung von mindestens 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes. Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in getragen.
2. Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass
 - der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird,
 - die Taggeldleistung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren ist,
 - bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
 - den Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der/die Versicherungsnehmer/in bei Eintritt in die Kasse arbeitsfähig ist.
3. Falls keine Krankengeld-Versicherung abgeschlossen wurde, ist der Arbeitgeber zur vollen Lohnzahlung gemäss folgender Tabelle verpflichtet:

- im 1. Dienstjahr	1 Monat
- im 2. bis 4. Dienstjahr	2 Monate
- im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
- im 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
- im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
- ab 20. Dienstjahr	6 Monate

jeweils innerhalb von 12 aufeinanderfolgenden Monaten vom ersten Absenztage an gerechnet.

4. Der/die Arbeitnehmer/in hat seine/ihre Verhinderung dem Arbeitgeber im Verlaufe des 1. Tages zu melden und nach dem 3. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Dies gilt auch bei Erkrankung oder Unfall während der Ferienzeit.
5. Die gemäss Art. 324 a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bestehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gilt bei Erfüllung der vorstehenden Bestimmungen im Sinne von Art. 324 a Abs. 4 OR als vollständig ersetzt und abgelöst.

Art. 27 Lohn bei Todesfall

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erlischt das Arbeitsverhältnis.
2. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate - gerechnet vom Todestag an - zu entrichten, sofern der/die Arbeitnehmer/in den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 28 Bildungsurlaub

Für die branchenberufliche Aus- und Weiterbildung werden pro Kalenderjahr 2 bezahlte Freitage gewährt. Darin enthalten sind alle vom Betrieb angeordneten Ausbildungskurse.

Art. 29 Ausübung öffentlicher Aemter

Uebt der/die Arbeitnehmer/in ein öffentliches Amt aus, so ist ihm/ihr der Lohn für die dadurch ausfallende Arbeitszeit nach gegenseitiger Absprache auszurichten. In dieser Absprache ist auch die Entschädigung, die der/die Arbeitnehmer/in für die Ausübung des öffentlichen Amtes erhält, einzubeziehen.

Art. 30 Abgangsentschädigung

1. Endigt das Arbeitsverhältnis eines/einer mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm/ihr der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.
2. Stirbt der/die Arbeitnehmer/in während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben andern Personen auszurichten, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
3. Bezüglich Ersatzleistungen gilt Art. 339 d des Obligationenrechts.

Art. 31 Ueberkleiderentschädigung

Den Arbeitnehmer/innen werden pro Jahr zwei Ueberkleider zur Verfügung gestellt. Reinigung und Instandstellung der Ueberkleider

gehen zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Bei Leasing- oder Mietsystemen übernehmen der Arbeitgeber und der/die Arbeitnehmer/in je die Hälfte dieser Kosten. Andere gleichwertige Leistungen bleiben vorbehalten.

Art. 32 Pflichten der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den/die Arbeitnehmer/in korrekt zu behandeln, ihn/sie über die auszuführenden Arbeiten ausreichend zu orientieren und die Aufgaben seinen/ihren Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Eigenschaften entsprechend zu bemessen.

Ferner hat der Arbeitgeber für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen, dem/der Arbeitnehmer/in Waschgelegenheiten in genügender Zahl, sowie passende Einrichtungen zum Aufbewahren der Kleider zu Verfügung zu stellen und alle Massnahmen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen vorzukehren.

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

Art. 33 Probezeit

1. Der erste Monat seit Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit.
2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

Art. 34 Kündigung

1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
2. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.
3. Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
4. Kündigungsfristen

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

- Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
 - im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat;
 - im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten;
 - im 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 des OR.

Art. 35 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der/die Arbeitnehmer/in jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er/sie muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
2. Entlässt der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser/diese Anspruch auf Ersatz dessen, was er/sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
3. Der/die Arbeitnehmer/in muss sich daran anrechnen lassen, was er/sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er/sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
4. Der/die Richter/in kann den Arbeitgeber verpflichten, dem/der Arbeitnehmer/in eine Entschädigung zu bezahlen, die er/sie nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 36 Nichtantreten der Arbeitsstelle

1. Tritt der/die Arbeitnehmer/in ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er/sie sie 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 Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz, 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.

Art. 37 Pensionskasse Autogewerbe

Innerhalb des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz (AGVS) existiert die Pensionskasse Autogewerbe, welche allen Mitgliedfirmen und deren Arbeitnehmer/innen als fortschrittliche berufliche Vorsorgeeinrichtung zur Verfügung steht.

Die vertragsschliessenden Verbände empfehlen den diesem GAV unterstellten Firmen und Arbeitnehmer/innen, sich dieser Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

III. Schlussbestimmungen

Art. 38 Uebergangsbestimmungen

Bestehende, für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Abmachungen sowie die den Arbeitnehmer/innen bisher gewährten weitergehende Leistungen des Arbeitgebers dürfen wegen der Inkraftsetzung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Art. 39 Aushändigung des GAV

Der Arbeitgeber hat dem/der Arbeitnehmer/in bei dessen/deren Einstellung den vorliegenden GAV auszuhändigen, ebenso beim Uebertritt eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin vom Lehr- ins Arbeitsverhältnis.

Art. 40 Vertragsänderungen

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

Art. 41 Vertragsgrundlage

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

Art. 42 Vertragsdauer

1. Dieser GAV tritt am 01. Januar 1994 in Kraft; er ersetzt alle bisherigen gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen unter den Vertragsparteien. Er ist fest bis 31. Dezember 1998 abgeschlossen und kann erstmals auf diesen Zeitpunkt hin, unter Beachtung einer Frist von 6 Monaten, mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

2. Wird der Vertrag von keiner Partei rechtzeitig gekündigt, so verlängert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Bern, 2. Dezember 1994

Die Vertragsparteien:

Arbeitgeberseits: AGVS-Sektionen Bern und Jura

Arbeitnehmerseits: Gewerkschaft SMUV

Gewerkschaft VHTL