

Inhaltsverzeichnis

I Schuldrechtliche Bestimmungen

- Art. 1 Vertragsparteien
- Art. 2 Vertragszweck
- Art. 3 Geltungsbereich
- Art. 4 Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Datenschutz
- Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 8 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 9 Schiedsgericht
- Art. 10 Anschlussverträge
- Art. 11 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen
- Art. 12 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

II Normative Bestimmungen

- Art. 13 Arbeitszeit
- Art. 14 Überzeit, Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit
- Art. 15 Pikettendienst
- Art. 16 Ferien
- Art. 17 Anrechnung der Dienstjahre
- Art. 18 Feiertage
- Art. 19 Lohnzahlung
- Art. 20 Mindestlöhne
- Art. 21 Lohnanpassungen
- Art. 22 Jahresendzulage

Art. 23	Absenzenentschädigung
Art. 24	Ausübung öffentlicher Ämter
Art. 25	Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft
Art. 26	Lohn bei Unfall
Art. 27	Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst
Art. 28	Lohn bei Todesfall
Art. 29	Kinderzulagen
Art. 30	Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Art. 31	Mutterschaft
Art. 32	Schwarzarbeit
Art. 33	Probezeit
Art. 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses
Art. 35	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 36	Nichtantreten der Arbeitsstelle
Art. 37	Pensionskasse Autogewerbe
Art. 38	Übergangsbestimmungen
Art. 39	Vertragsgrundlage
Art. 40	Aushandlung des GAV
Art. 41	Unterschriften der Vertragsparteien

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem

- Autogewerbe-Verband der Schweiz (AGVS), Sektion Zug
Als Arbeitgeberverband einerseits und
- Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV
- Gewerkschaft SYNA
- Als Vertreter der Arbeitnehmer/innen andererseits

Art. 2 Vertragszweck

Die in Art. 1 genannten Verbände wollen:

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

Art. 3 Geltungsbereich

3.1. Räumlicher Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Zug.

3.2. Betrieblicher Geltungsbereich

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

- a) Mitglieder des Autogewerbeverbandes des Kanton Zug sind,
- b) Handel betreiben mit Fahrzeugen mit mindestens 3 Rädern und/oder mit deren Ersatzteilen und/oder Zubehör,
- c) Fahrzeuge mit mindestens 3 Rädern unterhalten und/oder reparieren,
- d) Elektro- und/oder Elektronikarbeiten im Fahrzeugbereich ausüben,
- e) eine Tankstelle betreiben,
- f) eine Fahrzeugwaschanlage betreiben.

3.2.2 Arbeitgeber, welche die unter 3.2.1 genannten Tätigkeiten ausschliesslich für den eigenen Bedarf verrichten, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgeschlossen.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlohnung – für alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmer, die gemäss Ziff. 3.1 und 3.2 dem GAV unterstellt sind und nicht ausdrücklich unter Beachtung von Ziff. 3.4 von der GAV-Unterstellung ausgenommen werden.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

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

- a) Familienangehörige des Arbeitgebers gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG);
- b) Lehrlinge/Lehrtöchter im Sinne des Berufsbildungsgesetzes – sie dürfen jedoch mit Ausnahme anderslautender Bestimmungen im Lehrvertrag nicht schlechter gestellt werden, als die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer

c) Betriebs- und Werkstattleiter sowie kaufmännische Kader, denen der ganze Betrieb oder wesentliche Abteilungen unterstellt sind;

Art. 4 Friedenspflicht

4. 1 Mit dem Abschluss dieses GAV's verpflichten sich die Vertragsparteien zur:
- a) Einhaltung des GAV
 - b) Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens

Art. 5 Koalitionsfreiheit

5. 1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragschliessenden Verbände). Durch den Vollzug dieses GAV's darf die Koalitionsfreiheit nicht verletzt werden.

Art. 6 Datenschutz

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

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 7.1 Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV's irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichsweisen Erledigung den Vertragsparteien zu unterbreiten.
- 7.2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann die Paritätische Landeskommission (PLK), Art. 8, angerufen werden.
- 7.3 Führt die Schlichtungsverhandlung der Paritätischen Landeskommission (PLK) zu keiner Einigung, so kann innert 30 Tagen seit Scheitern einer Einigung oder Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien das Schiedsgericht, Art. 9, angerufen werden. Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und verbindlich.

Art. 8 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 8.1 Die Vertragsparteien der Landesvereinbarung (LV) für das Schweizerische Auetogewerbe haben eine Paritätische Landeskommission (PLK) gegründet.
- 8.2 Die Paritätische Landeskommission (PLK) ist gestützt auf die Landesvereinbarung für folgende Fragen zuständig:
 - a) Förderung der Zusammenarbeit der kantonalen Sektionen und Regionen Arbeitgeber- und arbeitnehmerseits;
 - b) Schlichtung und Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV's vor Anrufung des Schiedsgericht (Art. 9);
 - c) Förderung des absoluten Arbeitsfriedens. Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen.

Art. 9 Schiedsgericht

- 9.1 Können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien unter Beobachtung von Art. 7 GAV nicht beigelegt werden, kann das Schiedsgericht angerufen werden.
- 9.2 Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und verbindlich.

Art.10 Anschlussverträge

10.1 Mit Einverständnis aller Vertragspartner kann mit anderen für das Autogewerbe repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen Anschlussverträge abschliessen.

10.2 Einzelne Arbeitgeber sowie einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich als Nebenkontrahenten in Form eines Anschlussvertrages diesem GAV unterstellen. Die Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der kantonalen Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirma respektive Arbeitnehmer bereit, nebst der Einhaltung des GAV's, der Anhänge und allfälliger Nachträge die Kauttionen zu entrichten.

Art.11 Massnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen

11.1 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. Die Bestimmungen des OR über Massenentlassungen (Art. 335d ff.) sind entsprechend anwendbar.

Art. 12 Vertragsdauer, Vertragsänderungen

- 12.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 01. April 2002 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 21. Dezember 1987.
- 12.2 Der vorliegende GAV gilt bis zum 31. Dezember 2005.
- 12.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals auf den 31. Dezember 2005 gekündigt werden.
- 12.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.
- 12.5 Änderungen der Vertragsbestimmungen während der Geltungsdauer dieses GAV's 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 Arbeitnehmer verbindlich. Sämtliche Zusatzvereinbarungen zwischen den Vertragsparteien bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV's und haben für alle Vertragsparteien volle Gültigkeit.

II Normative Bestimmungen

Art. 13 Arbeitszeit

- 13.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt ab 01.01.2003 2210 Stunden und ab 01.01.2004 2184 Stunden, (die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 ½ resp. 42 Stunden). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Krankheit, Unfall, Ferien, Feiertage etc.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 ½ resp. 42 Stunden angenommen.
- 13.2 Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitnehmer muss während der Pausen in Arbeitsbereitschaft sein.
- 13.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie der betrieblichen Erfordernisse, die wöchentliche beziehungsweise tägliche Arbeitszeit fest. Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Ziff. 13.1 sind dem Arbeitnehmer möglichst frühzeitig bekannt zu geben. Die effektive wöchentliche Höchstarbeitszeit sollte vorbehältlich der gesetzlichen Ausnahmen 50 Std./Woche nicht übersteigen.
- 13.4 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 50 Mehr- oder Minusstunden auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Ziff. 13.1 aufs nächste Jahr übertragen werden. Darüber hinausgehende Mindeststunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (=insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

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

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

Überstunden sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehen und bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit gehen. Überzeit und Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet sind.

14.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer gemäss Ziff. 13.4 zu kompensieren. Überzeit kann nur mit dem Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

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

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

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

Zeit	Lohnzuschlag	
Sonn- u. Feiertage	23.00 – 23.00	50% (Sa. * 23.00 bis So. 23.00)
Abendarbeit	20.00 – 23.00	0%
Nachtarbeit	23.00 – 06.00	25%

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

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

14.6 Für Teilzeitarbeitnehmer gelten die gleichen Regelungen.

Art. 15 Piktettdienst

15.1 Sofern betriebsnotwendig, haben sich die Arbeitnehmer für Piktettdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zur Verfügung zu stellen. Der einen Kalendermonat umfassende Piktettdienstplan und der Plan für Nachtdienst sind im Voraus anzuschlagen. Bei der Plangestaltung ist unter den Arbeitnehmern nach Möglichkeit ein Turnus einzuhalten. Im Betrieb geleisteter Piktettdienst zählt als Arbeitszeit. Wird er ausserhalb des Betriebes geleistet, so gilt die tatsächliche Einsatzzeit sowie die Wegzeit zu und von der Arbeit als Arbeitszeit.

15.2 Die Meinung der Arbeitnehmer muss während der Planungsphase der Piktettdienste eingeholt werden, damit Änderungen möglich sind.

15.3 Der Piktettdienst und die Änderungen müssen in der Regel 14 Tage vor dem Einsatz den Arbeitnehmern bekannt gegeben werden.

Art. 16 Ferien

18. Januar 2002 Wi/Js

- 16.1 Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr bei einer Fünftage-Woche Anspruch auf bezahlte Ferien:
- 25 Arbeitstage für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr
 - 20 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 21. Altersjahr
 - 25 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr und 5 Dienstjahre (im gleichen Betrieb)
 - 30 Arbeitstage für Arbeitnehmer ab dem 60. Altersjahr und 10 Dienstjahren (im gleichen Betrieb)
- 16.2 Der Arbeitnehmer hat sich über den Zeitpunkt des Ferienbezuges rechtzeitig mit dem Arbeitgeber zu verständigen.
- 16.3 In die Ferien fallende, vertraglich bezahlte Feiertage gemäss Art. 18 gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden.
- 16.4 Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet und bezogen.
- 16.5 Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer haben für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Anspruch auf Ferien nach Massgabe der effektiven Zeit, während der das Dienstverhältnis mit Einschluss des Ferienanspruchs im betreffenden Jahr bestanden hat.
- 16.6 Stellen sich nach dem Bezug der Ferien Umstände ein, die zum Wegfall oder zur Kürzung des Ferienanspruches führen, kann der Arbeitgeber das zu viel entrichtete Feriengeld zurückfordern oder vom Lohn Guthaben, soweit nach Gesetz zulässig, in Abzug bringen.
- 16.7 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als zwei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Der erste Monat fällt dabei ausser Betracht.

- 16.8 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzzmonate fallen dabei ausser Betracht.
- 16.9 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.
- 16.10 Sind die Arbeitnehmer durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf $\frac{1}{2}$ Tag gerundet).
- Art. 17 Anrechnung der Dienstjahre**
- 17.1 Wurde die Lehrzeit und die daran anschliessende Arbeitszeit im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

Art. 18 Feiertage

18. Januar 2002 W/ij/s

18.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende 9 bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen.

- 01. Januar
- Karfreitag
- Auffahrt
- Fronleichnam
- Nationalfeiertag
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- Maria Empfängnis
- Weihnachten

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

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

Art. 19 Lohnzahlung

- 19.1 Der Lohn ist in regelmässigen Abständen, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats unter Beifügung einer detaillierten Abrechnung innert der Arbeitszeit bar oder durch rechtzeitige Bank- oder Postchecküberweisung in Landeswährung auszusahlen. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über den Lohn verfügen können (ausgenommen z.B. Lohnpfändungen).
Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche ausstehend bleiben.
- 19.2 Die Arbeitnehmer erhalten mindestens vierteljährlich eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 19.3 Sofern die Stundenabrechnung für die Arbeitnehmer ein Stunden-Minus auf zeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.
- 19.4 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 20 Mindestlöhne

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

Art. 21 Lohnanpassungen

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

Art. 22 Jahresendzulage

22.1 Nach Ablauf der Probezeit und sofern das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate gedauert hat, erhalten die Arbeitnehmer jeweils im Dezember einen 13. Monatslohn. Eine Auszahlung pro rata entfällt, bei einem Austritt vor dem 30. Juni jeden Jahres.

Art. 23 Absenzenentschädigung

- 23.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von
- 2 Tagen bei Verheiratung
 - 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
 - 1 Tag bei Heirat eines Kindes
 - 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes
 - 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig ob solche im Haushalt des Arbeitnehmers lebten oder nicht. In begründeten Ausnahmefällen erhöht sich der Anspruch bis auf 3 Tage, wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine längere Absenz erforderlich ist (alle Absenzen zwischen Todes- und Bestattungstag).
 - 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht
 - 1 Tag bei militärischer Inspektion
 - 1 Tag bei Rekrutierung
- sofern die Absenzen auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 24 Ausübung öffentlicher Ämter

- 24.1 Übt der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer für die Ausübung des öffentlichen Amtes erhält, sofern sie erheblich ist, einzubeziehen.

Art. 25 Lohn bei Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

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

Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass

- a) der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird,
- b) die Taggeldleistung während 720 Tagen innerhalb von 900 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 GAV's. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer eines Vorbehaltes; die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.

g) die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten; es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggelde 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.

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

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

Art. 26 Lohn bei Unfall

26.1 Berufsunfallversicherung

- Der Arbeitnehmer ist gegen die Folgen von Unfällen bei der SUVA versichert.
- Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall während des Unfalltages und der 2 darauf folgenden Tage wird zu 80% vom Arbeitgeber vergütet.

- Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfang.
- Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers.
- Werden die Versicherungsleistungen evtl. nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens 80% des Lohnes zu entlönnen (Art 324 b3)

26.2 Nichtberufsunfall-Versicherung

- Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.
- Die Versicherung endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- Endet die Versicherung aus Gründen gemäss den vorenwähnten Umständen, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald seine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 27 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder schweizerischem Zivildienst

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

- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:
- Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
 - Verheiratete 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
- 27.2 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.
- 27.3 Anspruch auf die Militärdienstentschädigung während der Rekrutenschule, die über die Erwerbsausfallentschädigung hinausgeht, hat nur der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens 8 Monate weiterläuft. Scheidet der Arbeitnehmer freiwillig oder aus eigenem Verschulden vor Ablauf der 8 Monate aus, so hat er die Differenz zwischen Entschädigung und Erwerbsersatz pro rata temporis zurückzuerstatten.
- 27.4 Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst werden den Umständen angemessene abweichende Vereinbarungen vorbehalten.

Art.28 Lohn bei Todesfall

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

Art. 29 Kinderzulagen

29.1 Die Kinderzulagen richten sich nach der geltenden kantonalen Gesetzgebung.

18. Januar 2002 W/i/js

Art. 30 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

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

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

Art. 31 Mutterschaft

31.1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Wenn sie schädliche Arbeiten nicht mehr verrichten dürfen, hat ihnen der Arbeitgeber eine gleichwertige Ersatzarbeit zuzuweisen. Anders falls haben sie Anspruch auf 80% des Lohnes.

31.2 Die Beschäftigung von Frauen während der Mutterschaft unterliegt weiter insbesondere folgenden Einschränkungen:
a) Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch maximal 9 Stunden im Tag.

- b) Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den normalen gesetzlichen Pausen eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.
- c) Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Sie haben Anspruch auf Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit. Ist die Versetzung nicht möglich, besteht ein Anspruch auf 80% des Lohnes (ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit).
- d) Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft keinesfalls beschäftigt werden.
- e) Schwangere und stillende Frauen sowie Wöchnerinnen zwischen der 9. und 16. Woche nach der Niederkunft dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- f) Für das Stillen des Kindes im ersten Lebensjahr ist der Mutter frei zu geben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50% (ausserhalb des Betriebes) an die Arbeitszeit angerechnet.
- g) Zur Lohnfortzahlungspflicht siehe Art. 25.

Art. 32 Schwarzarbeit

32.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, Schwarzarbeit mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen (Art. 321 a Abs. 3 OR). Insbesondere ist dem Arbeitnehmer der Handel mit Motorfahrzeugen und Zubehör untersagt.

32.2 Leistet der Arbeitnehmer 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.

- 32.3 Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit leistet. Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmer mit Schwarzarbeit, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind.
- 32.4 Die Leistung von Schwarzarbeit gilt im Wiederholungsfall – nach schriftlicher Verwarnung – als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung.
-

Art. 33 Probezeit

18. Januar 2002 W/Js

33.1 Die ersten zwei Monate seit Arbeitsaufnahme gelten als Probezeit.

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

Art. 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- 34.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 34.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz (respektive Machtbereich) des Empfängers sein.
- 34.3 Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 34.4 Kündigungsfristen:
- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Wochentagen gekündigt werden.
 - Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
 - Im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.
 - Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten.
 - Ab 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von drei Monaten.
- 34.5 In Bezug auf die missbräuchliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.
- 34.6 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber
- Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:**
- 1.a) Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
 - b) Während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

- d) Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 (lit. a-d) festgelegten Sperrfristen erklärt wird, ist ungültig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
3. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

34.7 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Ziffer 34.6 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Ziffer 34.6 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 35 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

35.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

35.2 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeiten beendet worden wäre.

35.3 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

35.4 Der/die Richter/in kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 36 Nichtantreten der Arbeitsstelle

36.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt diese fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

36.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

36.3 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

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

Art. 38 Übergangsbestimmungen

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

Art. 39 Vertragsgrundlage

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

Art. 40 Aushändigung des GAV's

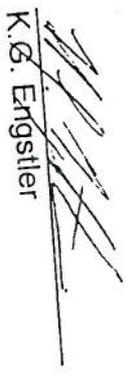
40.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei dessen Einstellung den vorliegenden GAV auszuhändigen, ebenso beim Übertritt eines Arbeitnehmers vom Lehr- ins Arbeitsverhältnis.

Art. 41 Unterschrift der Vertragsparteien

Zug, den 29. Januar 2002

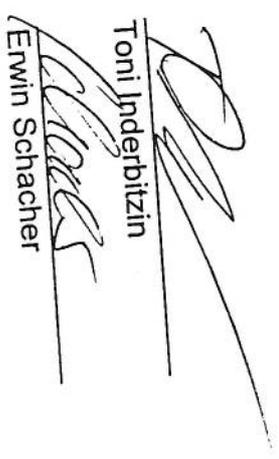
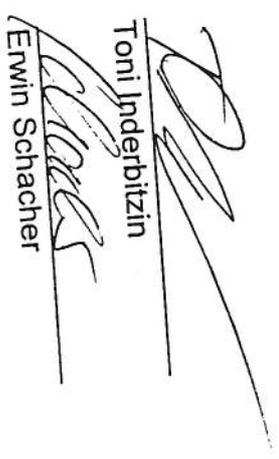
Autogewerbeverband des Kantons Zug
Arbeitsgruppe PR & Sozialpartner




K. & Engstler


R. Imholz

SYN&A
SMUV


Toni Inderbitzin

Erwin Schacher