

AGVS FREIBURG

Schweizerischer Autogewerbeverband des
Kantons Freiburg

Gesamtarbeitsvertrag

des schweizerischen Autogewerbeverbandes
des Kantons Freiburg

UNIA

die Gewerkschaft

SYNA

die Gewerkschaft

GAV 2013

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Zweck des Vertrages

1. Mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag regeln die Parteien, für das gesamte Gebiet des Kantons Freiburg, im Sinne von Art. 356 und ff. des Schweiz. Obligationenrechtes (OR) die Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere die Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und die Beendigung der einzelnen Arbeitsverträge, sowie die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, namentlich was die Überwachung und den Vollzug der Bestimmungen der einzelnen Arbeitsverhältnisse betrifft.
2. Der vorliegende Vertrag bezweckt insbesondere die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Parteien, mit dem Ziel der Wahrung der gemeinsamen und allgemeinen Interessen des Berufsstandes.
3. Die unabdingbaren Bestimmungen des Obligationenrechts, die Bundes- und Kantonsgesetze über die Berufsbildung und über die Arbeit in Industrie, Handel und Gewerbe vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz), sowie deren Ausführungsverordnungen bleiben vorbehalten.

Art. 2 Geltungsbereich

2.1 Geltungsbereich für die Firmen

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für Firmen und Firmenbereiche, welche Personal beschäftigen, die wie folgt definiert sind:

- a) Garagen und ähnlichen Betriebe in der Auto- und LKW-Technik, sowie im Auto-Elektriker-Gewerbe
- b) Firmen, welche Pneus und Windschutzscheiben montieren, sowie Tankstellen und Autowaschbetriebe.
- c) der GAV gilt jedoch nicht für Firmen oder Firmenbereiche, die einem GAV unterworfen sind, welcher vorteilhafter für die Arbeitnehmer ist.

2.2. Geltungsbereich für die Arbeitnehmer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für folgende Arbeitnehmer:

- a) das ganze Betriebspersonal, welches von den unter Art. 2.1. erwähnten Firmen oder Firmenebereiche beschäftigt werden, unabhängig von der Entlohnungsart.
- b) Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt weder für die Geschäftsführer, noch für das Büropersonal, noch für die Verkäufer.

Art. 3 Arbeitsfrieden

Die Vertragsparteien und ihre Mitglieder verzichten darauf, während der Dauer dieses Vertrages, Kampfmassnahmen, wie Streik, Arbeitsniederlegung, Aussperrung, zu ergreifen, aus welchem Grund auch immer.

Art. 4 Unterstellung

Der GAV gilt ebenfalls für die Firmen, welche nicht AGVS-Mitglied sind, aber eine separate Erklärung unterzeichnet haben.

Art. 5 Besondere Vereinbarungen

Besonderen Vereinbarungen, die zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen werden, sind als integrierender Bestandteil dieses Vertrages zu betrachten.

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV bei den zuständigen Behörden anzubegehren.

KAPITEL II

DURCHFUEHRUNGSBESTIMMUNGEN

Art. 7 Gemeinsame Ausführung der Vereinbarung

1. Die Parteien können gemäss OR Art. 357 b gemeinsam verlangen, dass die Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesen Vertrag einhalten.
2. Sie können insbesondere gemeinsam die Einhaltung der Bestimmungen hinsichtlich des Abschlusses, des Inhalts und der Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse, die Ausführung von Kontrollen und die Zahlung von Konventionalstrafen verlangen.
3. *Die Parteien sind durch die Statuten oder einen Beschluss der Generalversammlung ermächtigt, diese Bestimmung in den vorliegenden Vertrag aufzunehmen.*

Art. 8 Paritätische Berufskommission

Die Parteien setzen eine paritätische Berufskommission mit einem entsprechenden Reglement ein.

Art. 9 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission

Die paritätische Berufskommission (nachfolgend PBK) übernimmt die folgenden Aufgaben:

- a) sie überwacht die Anwendung des vorliegenden Vertrages, seiner Nachträge, zusätzlichen Vereinbarungen und Reglemente; zu diesem Zweck kann sie die Einsicht der entsprechende Belegen verlangen;
- b) sie führt periodische Betriebskontrollen durch, um sich zu versichern, dass die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages angewendet werden;
- c) sie sorgt für die richtige Auslegung dieses Vertrages und entscheidet über eventuelle Differenzen;
- d) sie wahrt die gemeinsamen beruflichen Interessen;
- e) sie leistet ihren Beitrag zur Förderung der technischen und beruflichen Kenntnisse der Arbeitnehmer der Branche;
- f) sie amtiert als Schlichtungsstelle im Falle von Schwierigkeiten und kollektiven Streitigkeiten;
- g) sie verhängt die im vorliegenden Vertrag vorgesehenen Strafen;
- h) sie sorgt dafür, dass der Artikel 36 bezüglich der Schwarzarbeit eingehalten wird.

Art. 10 Paritätischer Vollzugskostenbeitrag

a) Beitrag der Arbeitnehmer:

Die Arbeitnehmer, welche dem GAV unterstellt sind, bezahlen einen paritätischen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 8.00 pro Monat. Der 13. Monatslohn ist auch beitragspflichtig. Die Teilzeitmitarbeiter sind verpflichtet ab einem Beschäftigungsgrad von 40 % die paritätischen Vollzugskostenbeiträge zu bezahlen. Der Betrag wird monatlich vom Lohn der Arbeitnehmer abgezogen. Dieser Abzug muss auf der Lohnabrechnung klar ersichtlich sein.

b) Beitrag der Arbeitgeber:

Die Arbeitgeber bezahlen einen Arbeitgeber-Beitrag, welcher der Gesamtsumme seiner Arbeitnehmerbeiträge entspricht, die dem GAV unterstellt sind.

c) Verwendung:

Die paritätischen Vollzugskostenbeiträge werden zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit erhoben.

d) Inkrafttreten

Der Beitrag wird erst ab dem Inkrafttreten der Verbindlichkeitserklärung abgezogen.

Art. 11 Kosten der paritätischen Berufskommission

Die Kosten der PBK werden durch folgende Einnahmen gedeckt:

- a) die Beiträge der Parteien
- b) Erträge von Bussen und Konventionalstrafen
- c) weitere Erträge

Übernimmt die eine oder andere Partei die Führung des Sekretariates, wird sie für ihre Kosten entschädigt.

Die Mitglieder der PBK oder deren Organisation haben Anrecht auf Sitzungsgelder sowie auf Rückvergütung der effektiven Spesen. Die PBK legt den Stundenansatz fest.

Art. 12 Schlichtungsverfahren und Schiedsgericht

- a) Bei Schwierigkeiten und Streitigkeiten infolge des nicht Einhalten des GAV, kann die PBK eine Schlichtungssitzung einberufen. Falls keine Einigung möglich ist, entscheidet die PBK.
- c) *Ein Schiedsgericht kann von Fall zu Fall einberufen werden. Der Entscheid liegt bei der PBK, auf Gesuch der einen oder anderen Partei.*

Art. 13 Bussen und Konventionalstrafen

- a) Bei geringfügigen Verstössen wird eine Verwarnung ausgesprochen.
- b) Jede Verletzung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages kann mit einer Konventionalbusse geahndet werden.
- c) Im Wiederholungsfall kann die Busse verdoppelt werden.
- d) Die Konventionalbusse wird auf ein Maximum von Fr. 5'000.— pro Fall festgelegt.
- e) Im Falle einer äusserst groben Verletzung des GAV oder bei einer vorsätzlich wiederholten Verletzung kann die Busse auf max. Fr. 20'000.— pro Fall erhöht werden und auf mehr, falls der erleidete Schaden höher als dieser Betrag ist.

K A P I T E L I I I

ARBEITSVERHAELTNIS

Art. 14 Einzelarbeitsvertrag

1. Die Anstellung erfolgt durch eine mündliche oder schriftliche Vereinbarung.
2. Der Arbeitgeber bestätigt die Anstellungen schriftlich, indem er den vereinbarten Lohn und das Eintrittsdatum deutlich präzisiert.
3. Wenn eine der Parteien den Vertrag nicht erfüllt, sei es vor dem Antrittsdatum oder am Tag des Arbeitsbeginns, so hat die Gegenpartei Anspruch auf eine Entschädigung für vorzeitige Vertragsauflösung, gemäss nachstehendem Artikel 19.

Art. 15 Probezeit

1. Der erste Monat nach der Anstellung gilt als Probezeit. Die Probezeit kann, im gegenseitigen schriftlichen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bis auf drei Monate verlängert werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit geht der Vertrag ohne anderweitige Vereinbarung automatisch in einen unbefristetes Anstellungsverhältnis über.

Art. 16 Kündigungstermine und –fristen

1. Während der Probezeit
 - a) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
 - b) Durch schriftliche Vereinbarung oder Standardarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
 - c) Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
2. Nach der Probezeit
 - a) Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
 - b) Diese Fristen können durch schriftliche Abkommen oder Normalarbeitsverträge abgeändert werden.

Art. 17 Kündigung zur Unzeit

A. Durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber den Vertrag nicht kündigen:

- a) während obligatorischem Militärdienst, Zivildienst, militärischem Frauendienst oder Rotkreuzdienst des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
- b) solange der Arbeitnehmer Taggeld zur obligatorischen Unfallversicherung oder zur Krankenversicherung erhält. Ist am Ende des Dienstes der Arbeitnehmer nicht in der Lage seine Tätigkeit wieder anzufangen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig, mangels anderer Abrede, der aus dem vorliegenden Artikel folgt ;
- c) während der Schwangerschaft und im Verlaufe der 16 Wochen nach der Geburt;
- d) während der Arbeitnehmer, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2. Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig. 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.

B. Durch den Arbeitnehmer

- 1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 17 A lit. a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit er während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 2. Art. 17 A, Absätze 2 und 3, ist entsprechend anwendbar.

Art. 18 Fristlose Kündigung

- 1. Gemäss Art. 337 des OR können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Vertrag jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos kündigen; die Partei, welche fristlos kündigt, muss ihren Entscheid schriftlich begründen, wenn dies von der anderen Partei verlangt wird.

Art. 19 Ungerechtfertigte Kündigung - Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle

- 1. Durch den Arbeitgeber:
 - a) Wenn der Arbeitgeber den Vertrag fristlos und ohne triftigen Grund gekündigt hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz bis zur normalen Kündigungsfrist und auf eine Vergütung wegen unbegründeter Auflösung des Vertrages OR 337c/1 und 337 c/2.
- 2. Durch den Arbeitnehmer:

- a) Wenn der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund seine Arbeit verlässt, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe eines Viertels des Monatslohns OR 337d.
- b) Diese Regelungen gelten auch bei der Aufgabe der Anstellung ohne triftigen Grund OR 337d.

Art. 20 Missbräuchliche Kündigung: OR 337 c u folgende

A. Grundsätze

1. Die Kündigung ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
 - a) wegen einem Grund, der mit der Persönlichkeit der anderen Partei zu tun hat, es sei denn, dieser Grund stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Art. 21 Arbeitszeitverkürzung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit

1. Bevor aufgrund von Arbeitsmangel, endgültige Entlassungen ausgesprochen werden müssen, sollten die Arbeitgeber die Dauer der Arbeitszeit verkürzen.
2. Die Versetzung in die Arbeitslosigkeit ist nicht verboten, sollte aber soweit als möglich im Turnus erfolgen. Sie berechtigt den Arbeitnehmer, der davon betroffen ist, vom Arbeitsvertrag fristlos zurücktreten. Der Arbeitgeber ist aber von den, in Artikel 18 und 19 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Verpflichtungen nicht entbunden.
3. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer wieder einzustellen, bevor ein anderer eingestellt wird. Die Gesetzesbestimmungen und Weisungen der Arbeitsämter betreffend der Arbeitslosenversicherung bleiben vorbehalten.
4. Die Versetzung in die Arbeitslosigkeit zieht keine Aufhebung der erworbenen Rechte aus dem Arbeitsvertrag nach sich.

Art. 22 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt
42 Stunden für das Werkstattpersonal, die Mechaniker, Hilfsmechaniker, das Empfangs- und des sonstigen Wartungsdienstpersonals, etc.

2. Die Arbeitszeit wird von jedem Betrieb zwischen 07.00 und 19.00 Uhr frei festgelegt. Sie ist in allen Werkstätten klar ersichtlich anzuschlagen.
3. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Dauer zu unterbrechen:
 - a) eine Viertelstunde, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als 5 ½ Stunden beträgt;
 - b) eine halbe Stunde, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als sieben Stunden beträgt;
 - c) eine Stunde, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als neun Stunden beträgt.

Da der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz in den Pausen am Morgen und am Nachmittag nicht verlassen darf, zählen diese zur Arbeitszeit und werden zum normalen Lohnansatz vergütet.

4. Arbeitsstunden

Die Arbeitsstunden des Personals werden auf fünf Tage aufgeteilt. Die Stunden, welche samstags gemacht werden, sind in den zwei darauf folgenden Wochen zu kompensieren. Die Sonn- und Feiertage sind zu respektieren.

5. Freizeit in Dauerbetrieben

Für das Personal von Tankstellen, welches in einem Betrieb beschäftigt ist, der seine Dienstleistungen auch an Sonn- und Feiertagen anbietet, ist der Arbeitsplan so zu gestalten, dass das Personal wechselweise über die erforderliche, tägliche Ruhezeit verfügt. Diese Ruhepause muss bei zwei von vier Malen auf einen Sonntag fallen.

Art. 23 Arbeitszeit - Sonderregelungen

1. Um den Bedürfnissen des Betriebes gerecht zu werden, können spezielle Systeme für die Arbeitsdauer eingeführt werden. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche beträgt 42 Stunden.
2. Die Arbeitsdauer kann um maximal drei Stunden erhöht oder vermindert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht übersteigen und darf nicht geringer als 39 Stunden sein. Falls sie unter 39 Stunden ist, darf vom Arbeitnehmer keine Kompensation gefordert werden. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden übersteigt, werden die zusätzlichen Arbeitsstunden als Überzeit angerechnet.
3. Die Stunden-Abrechnungsperiode beläuft sich auf ein Jahr. Der Übertrag von einer Periode zur andern darf nicht mehr oder weniger als 30 Stunden betragen.

Wird diese Grenze überschritten, dürfen die Minusstunden nicht in Abzug gebracht und die Überstunden müssen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

4. Der Monatslohn wird jeweils auf der Basis von einer 42-Stunden-Woche ausbezahlt.

Art. 24 Überstundenarbeit

1. Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wenn die Umstände mehr Arbeitsstunden erfordern als in diesem Vertrag vorgesehen sind, ist der Arbeitnehmer, falls er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können, dazu verpflichtet.

Die Zuschläge, die unter den nachfolgenden Ziffern 2., 3. und 4. vorgesehen sind, werden nur dann ausbezahlt, wenn die Arbeit durch den Arbeitgeber oder dessen Vertreter ausdrücklich angeordnet wurde.

Geleistete Überstunden müssen dem Arbeitgeber schriftlich bei jedem Zahltag gemeldet werden. Im Streitfall werden nicht angeordnete und nicht gemeldete Überstunden nicht angerechnet.

2. Auszahlung oder Ausgleich durch Freizeit

Die Überstunden werden unter Vorbehalt von Artikel 23 ausbezahlt:
durch Auszahlung gemäss Normalstundenansatz plus einem Zuschlag von 25 %.

3. Nachtarbeit

Für nachts geleistete Arbeitsstunden, d.h. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr, beträgt der Zuschlag 35 %.

4. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Überstunden, die an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, beträgt der Zuschlag 50 %.

5. Garagen mit Nachtdienst

Garagen, welche einen Samstags- oder Sonntagsdienst oder auch einen Feiertagsdienst anbietet, entfällt für den in Schicht arbeitenden Arbeitnehmer der Zuschlag, sofern die vereinbarte wöchentliche Gesamtarbeitszeit nicht überschritten wird.

Art. 25 Arbeitszeit vor Feiertagen

Am Vortag von Feiertagen endet die Arbeitszeit 1 Stunde früher als üblich.

Art. 26 Berufskategorien

Die Arbeitnehmer werden in neun Kategorien eingeteilt, die wie folgt benannt werden:

Mechaniker, Autoelektriker, Mechatroniker, Karosserie-Spengler mit Fähigkeitsausweis (4 Jahre Lehre)

1. Jahr	Praxis
2. Jahr	Praxis
3. Jahr	Praxis
4. Jahr	Praxis

Automobilfachmann, Automonteur, Automaler mit Fähigkeitsausweis (3 Jahre Lehre)

1. Jahr	Praxis
2. Jahr	Praxis
3. Jahr	Praxis
4. Jahr	Praxis

Automobilassistent mit Berufsattest (2 Jahre Lehre)

1. Jahr	Praxis
2. Jahr	Praxis
3. Jahr	Praxis
4. Jahr	Praxis

Arbeitnehmer ohne Fähigkeitsausweis

bei Anstellung

Art. 27 Mindestlöhne

1. Die Mindestlöhne werden im Anhang dieses Gesamtarbeitsvertrages festgelegt.
2. Die Mindestlöhne werden nach den zwischen den Parteien vereinbarten Grundlagen erhöht, um die Teuerung auszugleichen.

Art. 28 Abweichung von den Mindestlöhnen

1. Bei Arbeitnehmern, deren Leistung dauernd ungenügend ist, darf von den vertraglichen festgelegten Mindestlöhnen abgewichen werden. Diese Abweichungen müssen zeitlich begrenzt und Gegenstand einer schriftlichen Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein.
2. Derartige Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie zuvor der paritätischen Berufskommission zur Genehmigung vorgelegt worden sind.

Art. 29 Streitfälle

1. Beschwerden bezüglich der Mindestlöhne, der vertraglichen Erhöhungen und der verschiedenen Entschädigungen müssen unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet werden. Kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesbezüglich keine Einigung erzielt werden, muss der Fall so rasch wie möglich der paritätischen Berufskommission unterbreitet werden.
2. Die paritätische Berufskommission kann Streitfälle, welche mehr als 5 Jahre zurückliegen, nicht mehr in Betracht ziehen.

Art. 30 Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlungen erfolgen in der Regel monatlich. Der Arbeitgeber erteilt den Zahlungsauftrag spätestens am 25. des laufenden Monats. Er händigt dem Arbeitnehmer eine ordentlich detaillierte Lohnabrechnung aus.

Nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der Lohn auch halb monatlich ausgerichtet werden. Die Auszahlung wird zu einem festen Zeitpunkt gemacht; am 25. des Monats oder am 5. mit einer Akontozahlung von 50 % des monatlichen Nettolohnes 15 Tage vor der Abrechnung (z.B. am 10. oder 20. des Monats).

2. Der Arbeitnehmer überprüft die Richtigkeit des Betrages. Stellt er einen Fehler fest, richtet er seine Reklamation unverzüglich an den Arbeitgeber oder an dessen Vertreter.
3. Der Arbeitnehmer, der seine Stelle verlässt, erhält seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag ausbezahlt.
4. Wenn am Zahltag nicht gearbeitet wird, ist die Ausrichtung des Lohnes auf den vorangehenden Werktag vorzuverlegen.

Art. 31 Lohnrückbehalt (Art 323a OR)

Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im Gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden. Diese Rückstellung dient als Garantie. Der Arbeitgeber ist berechtigt auf dieser Summe die Entschädigung zurückzubehalten, die der Arbeitnehmer ihm allenfalls schuldet für:

- a) Verlust oder Beschädigung von Material durch Selbstverschulden;
- b) absichtlich oder aus Fahrlässigkeit mangelhaft ausgeführte Arbeit;
- c) einseitige Auflösung des Dienstverhältnisses unter Missachtung der in diesem Vertrag erhaltenen Bestimmungen.

Art. 32 13. Monatslohn

- 1. Der Arbeitnehmer erhält einen 13. Monatslohn, welcher 100 % des Monatslohnes entspricht.
- 2. Die Zulage kann ein Mal Ende Jahr ausbezahlt werden oder unter zwei Mal, die zweite Auszahlung findet spätestens Ende des Jahres statt. Falls die Probezeit erfolgreich bestanden ist, wird die Zulage ab dem ersten Arbeitstag berechnet.
- 3. Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit.

Art. 33 Pflichten und Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

- 1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihn genau und klar verständlich über die auszuführenden Arbeiten zu unterrichten und die Aufgabenverteilung nach Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Kompetenzen des einzelnen vorzunehmen. Zudem sorgt der Arbeitgeber dafür, dass die Beleuchtung, die Lüftung und die Heizung genügend sind, dass die Arbeitsräumlichkeiten der Arbeitsart angepasst sind, dass dem Arbeitgeber genügend sanitäre Anlagen sowie entsprechende Anlagen zur Aufbewahrung seiner Kleider zur Verfügung stehen. Er muss zudem alle notwendigen Massnahmen zur Vorbeugung von Krankheiten und Unfällen treffen.
- 2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die vereinbarten Arbeitszeiten einzuhalten, die ihm anvertrauten Arbeiten gemäss den Anweisungen seiner Vorgesetzten mit Sorgfalt und fachgerecht auszuführen, das ihm anvertraute Werkzeug und Material zu pflegen, sich den Personen gegenüber, mit denen er bei der Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt, korrekt zu verhalten und keine Handlung zu unternehmen, die dem Betrieb Schaden zufügen könnte. Schlussendlich muss er den guten Ruf der Firma wahren. Bei vorsätzlichem oder durch Nachlässigkeit entstandenem Schaden darf der Arbeitgeber, im Rahmen des Artikels 321 e OR, Wiedergutmachung fordern.

Art. 34 Hygiene und Unfallverhütung

- 1. Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen in der Firma, um das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.
- 2. Der Arbeitgeber organisiert den Arbeitsablauf auf sinnvolle Art, damit Unfälle, Krankheiten oder Überarbeitung des Arbeitnehmers vermieden werden.

3. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten zusammen im Bereich Gesundheitsschutz und Unfallverhütung, insbesondere für die Lösung der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der EKAS für die Branche.
4. Der Arbeitgeber gesteht dem Mitarbeiter ein Mitspracherecht zu, in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, insofern diese in den Tätigkeitsbereich des Personals fallen.

Art. 35 Stück- und Akkordarbeit

Stück- oder Akkordarbeit ist untersagt.

Art. 36 Schwarzarbeit

1. Der Arbeitnehmer verzichtet auf berufliche Arbeit für Dritte. Er verpflichtet sich insbesondere, seinen Arbeitgeber nicht zu konkurrenzieren, sei dies entgeltlich oder unentgeltlich.
2. Der Arbeitnehmer darf keine Nebenbeschäftigung annehmen, die ihn in der Einhaltung seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber behindert.
3. Der Arbeitgeber verzichtet auf gelegentliche Dienste von Arbeitnehmern, die in der öffentlichen Verwaltung oder in einer privaten Unternehmung in einem Arbeitsverhältnis stehen.
4. Die Parteien verpflichten sich dazu, gegen die illegale Arbeit anzukämpfen und der paritätischen Berufskommission jeglichen Verstoss gegen die vorliegenden Regelungen zu melden.

K A P I T E L I V

S O Z I A L L E I S T U N G E N

Art. 37 Unfallversicherung

1. Die Unfallversicherung ist für alle Arbeitnehmer, gemäss den Bestimmungen des UVG vom 20. März 1981 und gemäss den anderen diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen, vorgeschrieben.
2. Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Sie werden ihm direkt vom Lohn abgezogen.
3. Die Karenztage der SUVA werden zu mindestens 80 % vom Arbeitgeber übernommen.
4. Die obligatorische Versicherung für Nichtbetriebsunfälle stellt ihre Wirkung 30 Tage nach dem Datum, an dem das Anrecht auf Lohn erlischt, ein. Die Vertragsorganisationen unterrichten die Arbeitnehmer über die Möglichkeit einer Verlängerung der Versicherung bei der SUVA.

Art. 38 Krankenversicherung

1. Jeder Arbeitnehmer muss bei Krankheit gegen Lohnausfall versichert sein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich, wenn möglich, über die Wahl des Versicherers.
2. Das Taggeld muss 80 % des Lohnes betragen und innerhalb einer Zeitspanne von 900 aufeinanderfolgenden Tagen während 720 Tagen und im Falle von Tuberkulose für unbeschränkte Dauer gewährleistet sein. Das Taggeld ist ab dem dritten Tag fällig.
3. Der Beitrag für die Lohnausfallversicherung wird zu 2/3 vom Arbeitgeber übernommen, 1/3 vom Arbeitnehmer, der Anteil des Arbeitnehmers wird von seinem Lohn in Abzug gebracht.

Indem der Arbeitgeber seinen Prämienanteil bezahlt, befreit er sich von den Verpflichtungen, welche im OR Art. 324 a im Falle von Krankheit des Arbeitnehmers auferlegen würden. Die gesetzlichen Bestimmungen bleiben jedoch für Krankheiten gültig, die von der Versicherung nicht gedeckt werden.

4. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, eine Zusatzversicherung abzuschliessen, welche die 20 % bei Erwerbsausfall bei Krankheit und Unfall deckt. Die Prämie wird vom Arbeitnehmer getragen.
5. Wenn ein Arbeitnehmer dazu gezwungen ist, sich individuell zu versichern, wird ihm der Arbeitgeber einen Beitrag bezahlen, in der Höhe desjenigen der unter Punkt 3 erwähnt ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer tatsächlich versichert ist.
Anfangs jedes Jahres oder wenn der Arbeitnehmer seine Versicherung anpasst und Versicherer wechselt, übergibt er seinem Arbeitgeber eine Versicherungsbescheinigung.
6. Dauert die Krankheit länger als einen Tag, so muss der Arbeitnehmer innert drei Tagen ein ärztliches Zeugnis vorweisen. Im Zweifelsfalle darf der Arbeitgeber, nach

Vereinbarung mit dem Versicherer, eine Kontrolluntersuchung bei seinem Vertrauensarzt beantragen.

Art. 39 Militärdienst

1. Während der Leistung des obligatorischen Militärdienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Lohnzahlungen:
 - a) während der Dauer der Rekrutenschule als Rekrut:
50 % des Lohnes für ledige und 80 % des Lohnes für verheiratete Arbeitnehmer;
 - b) während der Dauer eines obligatorischen Wiederholungskurses pro Jahr:
100 % des Lohnes, ungeachtet des Zivilstandes des Arbeitnehmers;
 - c) während der Dauer des obligatorischen Militärdienstes, der diejenige eines Kurses übersteigt :
50 % des Lohnes für ledige und 80 % des Lohnes für verheiratete Arbeitnehmer.
2. Die gesetzlichen Leistungen für Lohnausfall sind in den oben erwähnten Ansätzen enthalten. Wenn das Gesetz höhere Zulagen für den Erwerbsausfall vorsieht, als die, unter Ziffer 1 genannten Sätze, so sind die gesetzlichen Zulagen auszurichten. Die Berechnung dieser Lohnvergütung basiert auf dem normalen Lohnausfall und auf der Zeitspanne, die gemäss Gesetz, Anrecht auf Vergütung dieses Ausfalles gibt.
3. Der Lohnausfall bei Militärdienst wird nur dann entrichtet, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses mindestens drei Monate betrug oder für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde.
Um das Recht auf Bezahlung des Lohnausfalles während der Rekrutenschule zu erhalten, muss der Arbeitnehmer während zwölf Monaten im Betrieb angestellt sein, oder er muss sich verpflichten, vor und nach der Rekrutenschule, insgesamt 15 Monate im Betrieb tätig zu sein.
4. Zivilschutzdienst ist dem Militärdienst gleichgestellt.

Art. 40 Ferien

1. Der Arbeitnehmer hat jedes Jahr Anrecht auf Ferien, die durch das Gesetz oder durch den vorliegenden Vertrag festgelegt sind. Die Dauer der Ferien beträgt:
 - a) 25 Tage für Arbeitnehmer unter 20 Jahren
 - b) 22 Tage für Arbeitnehmer zwischen 20 und 40 Jahren
 - c) 24 Tage für Arbeitnehmer zwischen 40 und 50 Jahren
 - d) 27 Tage für Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr
2. Bezahlte Feiertage, die in die Ferien fallen, zählen nicht als Ferientage.
3. Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres in einen Betrieb eintreten bzw. aus diesem austreten, haben Anrecht auf einen Ferienanteil, der im Verhältnis zur Zeit steht, während der Vertrag im Eintritts- bzw. im Austrittskalenderjahr gültig war.
4. Jeder Ferientag gibt Anrecht auf 1/5 des Lohnes einer Arbeitswoche.

Art. 41 Zeitpunkt der Ferien

1. In der Regel werden die Ferien während dem entsprechenden Dienstjahr gewährt ; sie betragen mindestens zwei aufeinanderfolgende Wochen.
2. Der Arbeitgeber entscheidet über den Zeitpunkt der Ferien, nimmt jedoch, sofern dies mit den Interessen der Firma oder der Familie vereinbar ist, Rücksicht auf die Wünsche des Mitarbeiters.

Art. 42 Jugendurlaub

1. Bis zum vollendeten 30. Altersjahr haben die Arbeitnehmer Anspruch auf maximal eine Woche Jugendurlaub pro Jahr.
2. Die Woche kann als Ganzes oder aufgeteilt in Tage bezogen werden.
3. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Jugendurlaub zu bezahlen. Er wird der Abwesenheit ohne Verschulden des Arbeitnehmers gleichgesetzt.

Art. 43 Feiertage

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anrecht auf 8 bezahlte offizielle Feiertage, die auf Werktage fallen. Jedes Jahr erstellt die paritätische Kommission die Liste der bezahlten Feiertage für das folgende Jahr und teilt sie den GAV unterstellten Betrieben mit.
2. Die Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigung, die dem effektiven Lohnausfall entspricht.
3. Fällt der 1. August auf einen Werktag wird dieser zusätzlich zu den oben erwähnten acht Tagen bezahlt.
4. Die Arbeitnehmer, die am 1. Mai Urlaub verlangen, werden von der Arbeit beurlaubt; der Arbeitgeber braucht sie jedoch nicht zu bezahlen.

Art. 44 Berechtigte Absenzen

1. Jeder Arbeitnehmer, der dem Vertrag unterstellt ist, hat Anrecht auf eine Entschädigung von:
 - 1 Arbeitstag bei militärischer Inspektion;
 - 2 Arbeitstage beim Tode von: Bruder, Schwester, Schwiegervater, Schwiegermutter;
 - 2 Arbeitstage beim Tode des Vaters oder der Mutter, wenn diese nicht im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebten;
 - 3 Arbeitstage beim Tode der Ehefrau oder eines Kindes;
 - 3 Arbeitstage beim Tode des Vaters oder der Mutter, wenn diese im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebten;
 - 1 Arbeitstag beim Tode der Grosseltern, Onkel oder Tanten ;
 - 1 Arbeitstag für den Umzug;
 - 2 Arbeitstage bei der Verheiratung des Arbeitnehmers;
 - 2 Arbeitstage bei der Geburt eines Kindes;
 - 1 Arbeitstag bei der militärischen Aushebung.
2. Die Vergütung entspricht dem effektiven Lohnausfall, den der Arbeitnehmer aufgrund seiner Absenz erlitten hat.

3. Die Ausrichtung der Vergütung erfolgt zusammen mit dem Lohn der laufenden Periode.

Art. 45 Familienzulagen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Familienzulagen gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Kantons.

K A P I T E L V

UEBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 46 Errungenschaften

Die Errungenschaften, welche für den Arbeitnehmer im Moment der Inkrafttretens des vorliegenden Vertrages am vorteilhaftesten sind, bleiben erhalten.

Art. 47 Vereinbarungen mit Dritten

Die Parteien verbieten sich gegenseitig, ohne vorherige Absprache, mit anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen oder mit Einzelpersonen, Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, ähnliche oder unterschiedliche Verträge oder sonstige Abmachungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis einzugehen.

Art. 48 Vertragsänderungen

1. Die Parteien können jederzeit im gegenseitigen Einverständnis diesen Vertrag ändern oder ergänzen; dasselbe gilt für die vertraglichen Abmachungen.
2. Die Abänderungen und Ergänzungen sind verbindlich für die Parteien, ihre Mitglieder sowie für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich dem Gesamtarbeitsvertrag durch Unterzeichnung der entsprechenden Erklärung unterstellt haben.
3. Jedes Jahr im Herbst treffen sich die Parteien, um eventuelle Anpassungen der Löhne auf den 1. Januar des folgenden Jahres zu diskutieren.

Art. 49 Dauer des Vertrages

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am **1. Januar 2013** in Kraft und gilt bis zum **31. Dezember 2016**.
Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2006 und die damit in Zusammenhang stehenden Nachträgen.
3. Er kann durch die eine oder andere Partei durch eingeschriebenen Brief mindestens drei Monate vor Ende seiner Laufzeit gekündigt werden.
4. Unter Vorbehalt des Kündigungsschreibens wird der Vertrag stillschweigend von Jahr zu Jahr verlängert.
5. Die Kündigung des vorliegenden Vertrages schliesst auch die anderen vertraglichen Abmachungen ein.

SCHWEIZERISCHER AUTOGEWERBEVERBAND
AGVS SEKTION FREIBURG

Der Präsident :

Der Verbandssekretär :

Laurent Liard

Louis Bertschy

UNIA
Die Gewerkschaft

syna
Die Gewerkschaft

Co-Präsident :

Zentralsekretär :

R. Ambrosetti

N. Tamburrino

Mitglied des Direktionskomitees

A. Ferrari

Unia Region Freiburg
Regionalsekretär

Gewerkschaftssekretäre

A. Jaquier

G. Bragoni

V. Rebetez

Freiburg, 30. Juni 2012

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL 1 *ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN*

Art.	1	Zweck der Vereinbarung
	2	Geltungsbereich
	3	Arbeitsfrieden
	4	Unterstellung
	5	Besondere Vereinbarungen
	6	Allgemeinverbindlicherklärung

KAPITEL II *DURCHFUEHRUNGSBESTIMMUNGEN*

Art.	7	Gemeinsame Durchführung der Vereinbarung
	8	Paritätische Berufskommission
	9	Kompetenzen der paritätischen Berufskommission
	10	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag
	11	Kosten der paritätischen Berufskommission
	12	Schlichtungsverfahren und Schiedsgericht
	13	Bussen und Konventionalstrafen

KAPITEL III *ARBEITSVERHAELTNIS*

Art.	14	Einzelarbeitsvertrag
	15	Probezeit
	16	Kündigungstermine und -fristen
	17	Kündigung zur Unzeit a) durch den Arbeitgeber b) durch den Arbeitnehmer
	18	Fristlose Kündigung
	19	Ungerechtfertigte Kündigung Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle
	20	Missbräuchliche Kündigung
	21	Arbeitszeitverkürzung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit
Art.	22	Arbeitszeit
	23	Arbeitszeit-Sonderregelungen
	24	Überstundenarbeit
	25	Vortag von Feiertagen
	26	Berufskategorien
	27	Mindestlöhne
	28	Abweichung von den Mindestlöhnen
	29	Streitfälle
	30	Lohnzahlung
	31	Lohnrückbehalt
	32	13. Monatslohn
	33	Pflichten und Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
	34	Hygiene und Unfallverhütung
	35	Stück- und Akkordarbeit
	36	Schwarzarbeit

KAPITEL IV**SOZIALLEISTUNGEN**

Art.	37	Unfallversicherung
	38	Krankenversicherung
	39	Militärdienst
	40	Ferien
	41	Zeitpunkt der Ferien
	42	Jugendurlaub
	43	Feiertage
	44	Berechtigte Absenzen
	45	Familienzulagen

KAPITEL V**UEBERGANGSBESTIMMUNGEN**

Art.	46	Errungenschaften
	47	Vereinbarungen mit Dritten
	48	Vertragsänderungen
	49	Dauer des Vertrages