



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau

vom 16. August 2022

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 11. März 2022 für das Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen und Thurgau.

²Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für die Betriebe (Arbeitgeber), die

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

Ausgenommen sind Betriebe, die mehrheitlich mit Reifen handeln oder Reifen montieren.

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für Lernende ab Lehrbeginn 2022 gelten die Artikel 3, 4, 6, 9, 10 und 19 des GAV.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11);
- b. Kadermitarbeitende, welche aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse verfügen;
- c. Kaufmännisches Personal, Verkaufspersonal (Autoverkäuferinnen und -verkäufer, Ersatzteilverkäuferinnen und -verkäufer) und Lagermitarbeitende.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Artikel 1 Anhang 2 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Die Bundesratsbeschlüsse vom 23. September 2013, vom 20. März 2017, vom 7. Mai 2019 und vom 20. August 2021⁴ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau werden aufgehoben.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

⁴ BBl 2013 8309; 2017 2827; 2019 3317; 2021 2492

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

16. August 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

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

abgeschlossen am 11. März 2022

zwischen
den Autogewerbe-Verbänden der Schweiz (AGVS), Sektionen St. Gallen,
beider Appenzell und Thurgau
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 Arbeitszeit

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

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

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

Art. 4 Arbeitszeiterfassung

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

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

⁵ Wird keine Arbeitszeitkontrolle im vorgegebenen Rahmen geführt, kann dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe bis zu 4000 Franken auferlegt werden.

Art. 5 Überstunden

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

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

Art. 6 Minderstunden

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

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

Art. 7 Lohnzuschläge

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

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

Art. 9 Ferien

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

- a. 25 Arbeitstage für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- b. 22 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 21. Altersjahr;
- c. 28 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr;
- d. 30 Arbeitstage für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr und 5 Dienstjahren.

Der Ferienanspruch gilt ab dem 1. Januar des Folgejahres.

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

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

Art. 10 Feiertage

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

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

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

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

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

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

Art. 11 Anrechnung der Dienstjahre

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

Art. 12 Lohnzahlung

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

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

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

Art. 13 Mindestlohn

¹ Die Mindestlöhne sind in Anhang 3 GAV geregelt.

⁴ Unter bestimmten Bedingungen kann vom Mindestlohn abgewichen werden. Die Abweichung muss vorgängig bei der PBK schriftlich beantragt und durch die PBK schriftlich genehmigt werden.

Es kann vom Mindestlohn abgewichen werden, bei:

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

Art. 15 13. Monatslohn

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

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

³ Der 13. Monatslohn ist auf der Lohnabrechnung in jedem Fall separat auszuweisen.

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

Art. 16 Absenzenentschädigung

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

- a. 2 Tagen bei eigener Heirat
- b. 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes
(zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub nach Art. 329g OR);
- c. 1 Tag bei Heirat des eigenen Kindes
- d. 3 Tage beim Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, eines eigenen Kindes sowie Stief- oder Adoptivkindes;
- e. 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, der Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern, gleichgültig, ob solche im Haushalt des Arbeitnehmenden lebten oder nicht. In begründeten Ausnahmefällen erhöht sich der Anspruch bis auf 3 Tage, wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine längere Absenz erforderlich ist;
- f. 1 Tag pro Jahr bei Umzug des eigenen Haushalts, sofern der Arbeitnehmende nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht;

- g. 1 Tag bei militärischer Inspektion;
- h. Militärische Aushebungstage: Die benötigte Anzahl Tage;

Art. 18 Aus- und Weiterbildung

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

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

Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit

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

Art. 20 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹ Berufsunfallversicherung (BU)

Es gelten die folgenden Bestimmungen:

- a. (...)
- b. (...)
- c. Falls die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnissen die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in gleichem Umfang;
- d. (...)

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

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

² Hat der Arbeitnehmende unterhaltspflichtige Kinder oder lebt er mit unterhaltspflichtigen Kindern in einem gemeinsamen Haushalt, so hat er ein Anrecht auf 100% des Lohnes (Bruttolohn) für die Zeit des Militärdienstes, des Schutzdienstes oder des Zivildienstes. Ist der Arbeitnehmende während einem Kalenderjahr länger als zwei Monate im Militär-, Schutz- oder Zivildienst, so reduziert sich der Lohnanspruch auf 80%.

³ Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu.

Art. 24 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden korrekt zu behandeln, sie über die auszuführenden Arbeiten ausreichend zu orientieren und die Aufgaben ihren Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Eigenschaften entsprechend zu bemessen. Ferner hat der Arbeitgeber für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen, den Arbeitnehmenden Waschelegenheiten in genügender Zahl sowie passende Einrichtungen zum Aufbewahren der Kleider zur Verfügung zu stellen und alle Massnahmen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen und zum Schutz der Gesundheit vorzukehren.

² Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten, die ihm übertragenen Arbeiten nach Anweisungen des Vorgesetzten unter Aufwendung aller Sorgfalt fachgemäss auszuführen, zu dem übergebenen Material, den Werkzeugen und Maschinen Sorge zu tragen, sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verbindung tritt, korrekt zu benehmen und jede Handlung, welche den Arbeitgeber schädigen könnte, zu unterlassen; er hat alles vorzukehren, was dem Ansehen des Unternehmens förderlich ist.

Art. 26 Schwarzarbeit

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

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

Art. 27 Probezeit

¹ Der erste Monat ab Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit; mit schriftlicher Vereinbarung kann die Probezeit höchstens um zwei Monate verlängert werden.

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

Art. 28 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

- a. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- b. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
 1. im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat;
 2. im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten;
 3. ab dem 10. Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten.

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

1. im 1. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat;
2. im 2. bis und mit 5. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten;
3. im 6. bis und mit 9. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von vier Monaten;
4. ab dem 10. zusammenhängenden Dienstjahr im gleichen Betrieb eine Kündigungsfrist von fünf Monaten.

Art. 33 Personaldaten

Die Arbeitgeber verpflichten sich:

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

Art. 34 Paritätische Berufskommission (PBK)

¹ Zur Durchführung dieses GAV wird (...) eine PBK für das Autogewerbe in den Kantonen Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen und Thurgau (...) bestellt. Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

⁴ Die PBK befasst sich insbesondere mit:

- a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- b. der Überwachung, der Einhaltung und der Durchsetzung der Bestimmungen sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den GAV;

- c. dem Erlass sämtlicher für den Vollzug dieses GAV notwendigen Massnahmen;
- d. (...)
- e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- f. der Rechnungsstellung, d.h. dem Einzug, der Verwaltung, der Mahnung und der Betreibung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gem. Art. 37 GAV;
- g. (...)
- h. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV;
- i. der Beurteilung bzw. dem Entscheid über die GAV-Unterstellung eines Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmenden;

Art. 35 GAV Kontrolle

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

² Der PBK steht das Recht zu, Kontrollen bei den diesem GAV unterstellten Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

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

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

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

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

Art. 36 Konventionalstrafe

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

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

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

- a. Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistung,
- b. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- c. (...)
- d. Grösse des Betriebes,
- e. Umstand, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits nachgekommen ist,
- f. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzung der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und
- g. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen.

⁴ Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 4000 Franken sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe bis zu 8000 Franken.

⁵ Wer die Unterlagen gemäss Artikel 35 Absatz 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 4000 Franken sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe bis zu 8000 Franken.

⁶ Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 35 Absatz 1 GAV nicht aushändigt und somit eine Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 4000 Franken sanktioniert. Im Wiederholungsfall erhöht sich die Konventionalstrafe bis zu 8000 Franken.

Art. 37 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

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

- a. Beiträge der Arbeitnehmenden

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

- b. Beiträge der Arbeitgeber

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

⁵ Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben zur:

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

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

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

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 37 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

Art. 1 Beitragshöhe

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

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

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

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

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

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

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

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

Art. 4 Beitragsquittungen

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

Mindestlöhne gemäss Art. 13 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

Art. 1 Mindestlöhne

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

- a. Automobil diagnostiker/-in FA
 - nach Diplom Fr. 5100.–/Mt.;
 - nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 5300.–/Mt.;
 - nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 5600.–/Mt.;
 - nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 5800.–/Mt.
- b. Automobil-Mechatroniker/-in EFZ (eh. Automechaniker/-in):
 - nach QV Fr. 4300.–/Mt.;
 - nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4600. / Mt.;
 - nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4800.–/Mt.;
 - nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 5200.–/Mt.
- c. Automobil-Fachmann/-frau EFZ (eh. Automonteur/-in):
 - nach QV Fr. 3900.–/Mt.;
 - nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4200.–/Mt.;
 - nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4500.–/Mt.;
 - nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4800.–/Mt.
- d. Automobil-Assistent/-in EBA (eh. Servicemann/-frau / Fahrzeugwart/-in):
 - nach QV Fr. 3600.–/Mt.;
 - nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 3800.–/Mt.;
 - nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4000.–/Mt.;
 - nach 10 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 4200.–/Mt.
- e. Ungelernt in der Branche:
 - Mindestlohn Fr. 3300.–/Mt.;
 - nach 3 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 3600.–/Mt.;
 - nach 6 Jahren Berufserfahrung auf Funktion Fr. 3900.–/Mt.

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

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

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