# Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
# für das Autogewerbe
# von Basel-Stadt und Baselland

**Gültig ab 1. Januar 2009**

# Inhaltsverzeichnis


**Präambel** 3

**Allgemeine Bestimmungen**

Art. 1 Zweck 4
Art. 2 Zusammenarbeit und Friedenspflicht 4
Art. 3 Geltungsbereich 4
Art. 4 Aushändigung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) 5

**Bestimmungen über das Arbeitsvertragsverhältnis**

Art. 5 Arbeitszeit 5
Art. 6 Überstunden-, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit 6
Art. 7 Abgabe von Berufskleidung 7
Art. 8 Kinder- und Ausbildungszulagen 7
Art. 9 Absenzenentschädigung 7
Art. 10 Feiertage 7
Art. 11 Ferien 8
Art. 12 Arbeitsverbot in der Freizeit und während den Ferien 8
Art. 13 Ausübung öffentlicher Ämter 9
Art. 14 Lohnzahlung 9
Art. 15 Jahresendzulage 9
Art. 16 Lohnzahlung bei Krankheit 10
Art. 17 Lohnzahlung bei Unfall 11
Art. 18 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst 11
Art. 19 Lohnzahlung bei Mutterschaft 12
Art. 20 Probezeit und Kündigung 13
Art. 21 Lohnzahlung im Todesfall 16

**Diverse Bestimmungen**

Art. 22 Vollzugskostenbeiträge der Arbeitnehmer 16
Art. 23 Paritätische Berufskommission (PBK) / Zusammensetzung 17
Art. 24 Grundlagen für die Tätigkeit der paritätischen Berufskommission, Aufgaben 17
Art. 25 Lohnanpassungen 17
Art. 26 Paritätische Landeskommission (PLK) 18
Art. 27 Vertragliches Schiedsgericht 18
Art. 28 Verletzung von Vertragsbestimmungen 18
Art. 29 Kautionen 18
Art. 30 Konventionalstrafe 19
Art. 31 Verwendung der Konventionalstrafe 19
Art. 32 Vertragsfähigkeit für einen Anschlussvertrag 19
Art. 33 Vertragsdauer/-Kündigung 20
Art. 34 Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag 20

**Erklärung des Arbeitnehmers** 22

## Präambel

Im Interesse der

- Erhaltung des Arbeitsfriedens
- Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

und

- Pflege der Zusammenarbeit des Autogewerbe-Verbands der Schweiz AGVS, Sektion beider Basel, mit den Gewerkschaften:

  Unia

  und

  Syna

- Erhaltung und Förderung eines beruflich, wirtschaftlich und sozial gesunden Autogewerbes
- Ordnung allgemeiner Lohn- und Arbeitsbedingungen im Vertrag

  Anerkennen sich diese Organisationen gegenseitig als zuständig für die Behandlung der Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer des Autogewerbes der Kantone Basel-Stadt und Basel-land, und die unterzeichneten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nachfolgend Vertragsparteien genannt, schliessen den nachstehenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

# Allgemeine Bestimmungen

## Art. 1 **Zweck**

1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der vertragschliessenden Verbände sowie die Anstellungsbedingungen der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer. Unter dem Begriff Arbeitnehmer ist sowohl weibliches wie männliches Personal zu verstehen.

## Art. 2 **Zusammenarbeit und Friedenspflicht**

1 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur Einhaltung der absoluten Friedenspflicht. Sie verpflichten sich, Störungen derselben in keiner Weise anzuregen und/oder zu unterstützen, sondern alles vorzukehren, solche zu vermeiden.

2 Tritt dennoch eine solche Störung ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenpartei sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll womöglich auch die Paritätische Berufskommission (PBK) versuchen, die Störung zu beseitigen. Kann innert der festgesetzten Frist die Störung trotz beidseitigen Bemühungen nicht behoben werden, so ist diese durch einen Spruch des vertraglichen Schiedsgerichts zu beseitigen.

## Art. 3 **Geltungsbereich**

1 Die Bestimmungen dieses GAV finden Anwendung für alle dem Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion beider Basel, angeschlossenen Mitglieder und allfällige Nebenkontrahenten sowie auf alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der direkten Familienangehörigen des Arbeitgebers.

2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, kaufmännisches Personal dem jeweilig geltenden GAV KV zu unterstellen. Eine solche Regelung ist nur gültig, wenn mit dem kaufmännischen Mitarbeiter eine diesbezügliche schriftliche Vereinbarung geschlossen wurde.

3 Für Lehrlinge sind die Bestimmungen des Lehrvertrags massgebend. Hinsichtlich der Lehrlingsentschädigungen wird auf den Lohn-Anhang dieses GAV (separates Beiblatt) verwiesen.

### Art. 4 **Aushändigung des Gesamtarbeitsvertrages**

1 Die Vertragsfirmen sind verpflichtet, jedem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses GAV auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat den Empfang des GAV und dessen Anerkennung als Arbeitsvertrag entweder auf der «Erklärung des Arbeitnehmers» oder mit dem Einzelarbeitsvertrag unterschriftlich zu bestätigen. Nachträge zu diesem Vertrag sind ebenfalls jedem Arbeitnehmer in verbindlicher Weise auszuhändigen.

## Bestimmungen über das Arbeitsvertragsverhältnis

### Art. 5 **Arbeitszeit**

1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt – unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes – 2 132 Stunden (Durchschnittlich 41 Stunden pro Woche bzw. 177,7 Stunden pro Monat). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertag usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,2 Stunden (8 Stunden und 12 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.

2 Jeder Arbeitnehmer erhält zur Kontrolle mindestens vierteljährlich eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

3 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis Austrittstag – bei unterjährigen Eintritt vom Eintrittsdatum an – bis zum Austritt erstellt.

4 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus ausweist, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden.

5 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

6 Für das Tankstellenpersonal wird die normale Arbeitszeit einschliesslich der Präsenzzeit unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsgesetz Art. 23 bis und mit 28) individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit des Tankstellenpersonals beträgt 45 Stunden pro Woche.

7 Sie kann zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die Einteilung der freien Tage und Halbtage für das Tankstellenpersonal bleibt unter Vorbehalt allfällig in Betracht kommender gesetzlicher Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

8 Der Arbeitgeber legt die Arbeitszeit fest. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmer soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Betriebes vereinbar ist.

9 Die Arbeitseinteilung ist im Betrieb an gut sichtbaren stellen anzuschlagen.

## Art. 6 **Überstunden-, Abend-, Nacht und Sonntagsarbeit**

1 Überstunden, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu leisten. Zuschläge für diese Arbeiten werden nur bezahlt, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet und visiert worden sind. Die nachfolgende Zuschlagsregelung gilt nicht für fest eingerichteten Pikett- oder Bereitschaftsdienst.

2 Als Überstundenarbeit, die mit 25% Zuschlag extra entschädigt wird, gelten jene Stunden, welche die Jahresarbeitszeit gemäss Art. 5.1 GAV übersteigen. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr dauert oder gedauert hat, wird der Anspruch im Verhältnis berechnet.

3 Als Abendarbeit gilt jede Arbeit vom 20.00 – 23.00 Uhr. Ein Zuschlag auf Abendarbeit in der Höhe vom 50% ist geschuldet, sofern und im Umfang, als die tägliche Arbeitszeit von 8,2 Stunden überschritten wird.

4 Als Nachtarbeit, die mit 50% Zuschlag extra entschädigt wird, gilt jede Arbeit von 23.00 – 06.00 Uhr.

5 Als Sonntagsarbeit, die mit 100% Zuschlag extra entschädigt wird, gilt jene Arbeit an Sonntagen von 00.00 – 24.00 Uhr.

6 Die Zuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit gelten nicht für das Personal des Tankstellendienstes. Art. 5 Abs. 6 GAV bleibt vorbehalten.

7 Der Arbeitgeber kann die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgleichen.

## Art. 7 **Abgabe von Berufskleidung**

1 Den Arbeitnehmern wird bei Bedarf die Berufskleidung zur Verfügung gestellt. Instandhaltung und Reinigung ist Sache des Arbeitgebers.

## Art. 8 **Kinder- und Ausbildungszulagen**

1 Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen. Die Zulage muss auf der Lohnabrechnung separat aufgeführt werden.

## Art. 9 **Absenzentschädigung**

1 In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug und keine Anrechnung an die Ferien und/oder an die Überstunden:

| | |
|---|---|
| – Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| – Bei Hochzeit von Familienangehörigen (Eltern, Geschwister, eigene Kinder und Enkelkinder) | 1 Tag |
| – Bei Niederkunft der Ehefrau | 1 Tag |
| – Bei Tod des Ehegatten, von Kindern, Eltern sowie anderen mit dem betreffenden Angestellten im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Beerdigung | 3 Tage |
| – sofern nicht im gleichen Haushalt lebend | 1 Tag |
| – Orientierungstag für Stellungspflichtige Rekrutierung wird vollumfänglich von der EO beglichen | 1 Tag |
| – Für Ausmusterung gemäss Zeitbedarf, höchstens | 1 Tag |
| – Bei Umzug des eigenen Haushalts pro Jahr | 1 Tag |
| – Fasnacht gemäss interner Regelung | |

## Art. 10 **Feiertage**

1 Für die gesetzlichen Feiertage wird der volle Lohn ausbezahlt, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen. Als gesetzliche Feiertage gelten in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland: Neujahrstag (1. Januar), Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1.August, Weihnachtstag, Stephanstag (26. Dezember).

## Art. 11 **Ferien**

1 Der Ferienanspruch beträgt pro Dienstjahr bei Fünftagewoche:

- im Minimum 21 Arbeitstage
- für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie für Lehrlinge, die einen Lehrvertrag besitzen 25 Arbeitstage
- vom Kalenderjahr, in welchem
  - das 47. Altersjahr vollendet wird 22 Arbeitstage
  - das 48. Altersjahr vollendet wird 23 Arbeitstage
  - das 49. Altersjahr vollendet wird 24 Arbeitstage
  - das 50. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage
  - das 60. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage

2 Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen des Arbeitnehmers. Ohne Einwilligung des Arbeitgebers können nicht mehr als drei Wochen Ferien zusammenhängend bezogen werden.

3 Kürzung des Ferienanspruchs

a Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber den Ferienanspruch kürzen. Die zulässige Kürzung beträgt 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs für jeden vollen Monat Absenz, seit und inklusive erstem Monat

b Unverschuldete Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Krankheit, Unfall und obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstes wird nicht mit den Ferien verrechnet, sofern sie pro Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als zwei Monate beträgt. Dauert die Abwesenheit länger als zwei Monate (im Falle der Schwangerschaft länger als drei Monate), so kann jeder Monat Abwesenheit ab und inklusive 2. Monat Absenz (im Falle der Schwangerschaft ab und inklusive 3. Monat) vom Arbeitgeber um 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt werden.

4 In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferien.

## Art. 12 **Arbeitsverbot in der Freizeit und während der Ferien**

1 Jedem Arbeitnehmer ist es untersagt, während seiner Freizeit oder Ferien eine entgeltliche Berufsarbeit für Dritte auszuführen. Bei Zuwiderhandlung kann sofortige Entlassung vorgenommen werden.

Dieses Verbot gilt für jede Berufsarbeit in dieser Branche, die für Dritte verrichtet wird. Arbeiten in Notfällen und im Interesse des öffentlichen Wohls fallen nicht unter dieses Verbot.

2 Dem Arbeitnehmer ist der Handel mit Fahrzeugen und Zubehör auf seine eigene oder auf Rechnung Dritter untersagt. Arbeitgeber, die Schwarzarbeit dulden und/oder dazu die eigene Werkstatt und/oder die eigenen Werkzeuge zur Verfügung stellen, machen sich ebenfalls des Vertragsbruchs schuldig. Die Paritätische Berufskommission (PBK) entscheidet in einem solchen Falle über die zu treffenden Sanktionen.

## Art. 13 **Ausübung öffentlicher Ämter**

1 Bei Übernahme öffentlicher Ämter und/oder von Funktionen in einem Berufsverband, die zu Arbeitsabsenzen führen, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

## Art. 14 **Lohnzahlung**

1 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt, oder termingerecht auf sein Bank- bzw. Postcheckkonto überwiesen.

2 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, die detaillierte Angaben über den Lohn, die Zulagen jeglicher Art sowie die Lohnabzüge enthält.

3 Der Arbeitnehmer hat auch bei unregelmässiger monatlicher Arbeitsleistung Anspruch auf 12 gleich hohe monatliche Lohnzahlungen. Davon ausgenommen sind Arbeitnehmer, die auf Provisionsbasis entlöhnt werden.

4 Der Arbeitnehmer hat sich von der Richtigkeit der Lohnabrechnung und Lohnzahlung zu überzeugen und allfällige Beanstandungen unverzüglich anzubringen.

## Art. 15 **Jahresendzulage**

1 Die Arbeitnehmer erhalten einen zusätzlichen Monatslohn (Fixum). Hat das Arbeitsverhältnis nicht während eines ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage anteilsmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen. Dieser Anspruch besteht indessen nicht, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt wird.

Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember des Jahres, in welchem sie geschuldet ist, ausbezahlt. Im Falle des Ausscheidens unter dem Jahr erfolgt die Auszahlung anteilsmässig, spätestens im Folgemonat.

2 Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Jahressalär vereinbart, so ist die Jahresendzulage gemäss Absatz 1 nicht geschuldet.

## Art. 16 **Lohnzahlung bei Krankheit**

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem Arbeitnehmer gegen Verdienstausfall infolge einer durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigten Krankheit zu versichern. Das Arztzeugnis ist ab dem dritten Krankheitstag beizubringen. Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes, ausgerichtet wird.

2 Das Krankentaggeld ist während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer der Krankheit bleibt dieser Anspruch ungekürzt. Das Krankentaggeld/die Lohnfortzahlung ist von ersten Tag der Krankheit an auszurichten. Dies gilt auch für neu eingestellte Arbeitnehmer, sofern diese bei Aufnahme in die Versicherung nicht krank sind. Der Anspruch auf Ausrichtung von Krankentaggeldern besteht erst nach Ablauf der Probezeit.

3 Arbeitnehmer, die ohne ihr Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert sind, haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Lohnzahlung während den Folgenden Fristen:

| | |
|---|---|
| – im 1. Dienstjahr | voller Lohn während 1 Monat |
| – ab 2. Dienstjahr | voller Lohn während 2 Monaten |
| – ab 3. Dienstjahr | voller Lohn während 3 Monaten |
| – ab 7. Dienstjahr | voller Lohn während 4 Monaten |
| – ab 11. Dienstjahr | voller Lohn während 5 Monaten |
| – ab 15. Dienstjahr | voller Lohn während 6 Monaten |
| – ab 19. Dienstjahr | voller Lohn während 7 Monaten |
| – ab 24. Dienstjahr | voller Lohn während 8 Monaten |

4 Nach Ablauf der vollen Lohnzahlungspflicht beträgt die Entschädigung 80% des Lohnes, und zwar bis zum zurückgelegten 65. Altersjahr.

5 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Arbeitsverminderung mindestens 50% beträgt.

6 Der Arbeitgeber kann mit der Versicherung einen Leistungsaufschub bis zu 60 Tagen abschliessen. An die Prämien der Krankentaggeldversicherung zahlen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer je die Hälfte. Der Prämienbeitrag des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht.

7 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit 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 seine 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 die Krankenversicherung zu.

## Art. 17 **Lohnzahlung bei Unfall**

1 Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern. Der Prämienbeitrag der Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitnehmers und wird vom Lohn in Abzug gebracht.

2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 80% des ausfallenden Lohnes für den Unfalltag und die folgenden Karenztage, nachher auf die gesetzlichen Versicherungsleistungen.

3 Mit der Einhaltung der Art. 16 und 17 sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aufgrund Art. 324 a und b des Schweizerischen Obligationenrechts abgegolten.

## Art. 18 **Lohnzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst**

1 Bei Leistung von schweizerischem obligatorischem Militärdienst aller Angehörigen der Armee (AdA), oder Zivil- und Zivilschutzdienst sind folgende Entschädigungen für Lohnausfall auszuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis ohne Anrechnung der allfälligen Lehrzeit mindestens drei Monate gedauert hat:

100% während WK u.ä. Dienstleistungen

50% während RS für Ledige

80% während RS und Beförderungsdienste für verheiratete oder unterstützungspflichtige Ledige

60% an Ledige während Ausbildungs- und Beförderungsdiensten

2 Für Aktivdienstleistungen gelten besondere Regelungen. In den obigen Entschädigungen sind die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) inbegriffen. Diese stehen daher dem Arbeitgeber zu.

3 Bei einer Dienstabwesenheit von mehr als vier Wochen kann der Arbeitnehmer eine über die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäss Art. 324b OR hinausgehende Lohnzahlung nur beanspruchen, wenn er sein Arbeitsverhältnis innert sechs Monaten nach Ende des Militärdienstes nicht auflöst oder, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innert der nämlichen Frist nicht aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten wichtigen Grund auflösen muss. Bereits erfolgte Lohnahlungen können vom laufenden Lohn abgezogen werden.

4 Dauert die Entschädigungszahlung für Lohnausfall mehr als fünf Monate innerhalb von 540 Tagen, so kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer nach Ende des Militärdienstes nicht vor Ablauf von zwölf Monaten vom Arbeitnehmer gekündigt werden. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwölf Monaten vom Arbeitnehmer gekündigt, so hat dieser den zu viel bezogenen Lohnersatz anteilmässig zurückzuerstatten. Nach Ablauf der vollen Lohnzahlungspflicht beträgt die Entschädigung 80% des Lohnes, und zwar bis zum zurückgelegten 65. Altersjahr innerhalb der Versicherungsdeckung.

5 Bei der Durchdienerschaft richtet sich die Lohnzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## Art. 19 **Lohnzahlung bei Mutterschaft**

1 Schwangerschaft und Niederkunft wird gemäss Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung bezahlt, d.h. 14 Wochen lang 80% des vor der Geburt verdienten Lohnes.

## Art. 20 **Probezeit und Kündigung**

1 Der erste Monat seit Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit. Durch schriftliche Abrede darf die Probezeit auf höchstens drei 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 der Probezeit.

3 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

4 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.

5 Der Kündigende muss schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt

6 Kündigungsfristen:

- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfirst von 7 Tagen gekündigt werden.
- Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:
  - im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat
  - im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten
  - im 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von 3 Monaten

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

8 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft 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, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

9 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

10 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen, obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier 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 1. | Dienstjahr | während 30 Tagen |
| im 2. – 5. | Dienstjahr | während 90 Tagen |
| ab 6. | 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 Hilfsaktionen im Ausland teilnimmt.

11 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 10 festgesetzten Sperrfristen erklärt 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.

12 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.

13 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst an einer Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

14 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. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

15 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 Vertragszeit beendigt worden wäre.

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

17 Der Richter 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.

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

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

20 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tage seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

### Art. 21 **Lohnzahlung im Todesfall**

1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

2 Der Arbeitgeber hat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei 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 eine Unterstützung erfüllt hat.

## Diverse Bestimmungen

### Art. 22 **Vollzugskostenbeiträge der Arbeitnehmer**

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allen diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmern monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 13. — vom Lohn abzuziehen. Die Vertragsparteien sind befugt, während der Vertragsdauer die Vollzugskostenbeiträge der Arbeitnehmer anzuheben.

Die Vollzugskostenbeiträge sind auf der Lohnabrechnung separat aufzuführen und deren Abzug ist dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber am Ende deines Jahres zu bestätigen.

2 Die Vollzugskostenbeiträge werden von der PBK für das Autogewerbe der Kantone Basel-Stadt und Baselland verwaltet und

- zur Förderung des Autogewerbes und der darin beschäftigten Arbeitnehmer;
- zur gemeinsamen Berufsbildung von Arbeitnehmern durch Ankauf von Fachbüchern, Werkzeugen und Maschinen, Durchführung von Veranstaltungen, Kursen und Vorträgen und zu gemeinsamen Massnahmen zur Förderung eines qualifizierten beruflichen Nachwuchses (Lehrlingsausbildung);
- zur Bezahlung der Kontrollen über die Vertragseinhaltung

  und
- zur Deckung der Verwaltungskosten der PBK und der Berufsbeiträge an die Vertragsparteien verwendet.

## Art. 23 Paritätische Berufskommission (PBK)/ Zusammensetzung

1 Die Vertragsparteien setzten eine Paritätische Berufskommission (PBK) ein. Diese besteht aus je fünf Mitgliedern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die einerseits vom Vorstand des AGVS der Schweiz, Sektion beider Basel, andererseits von der Unia bzw. Syna bestimmt werden. Die PBK konstituiert sich selbst.

## Art. 24 Grundlagen für die Tätigkeit der Paritätischen Berufskommission, Aufgaben

1 Als Grundlage für die Tätigkeit der PBK dienen der vorliegende Vertrag sowie das von der PBK beschlossene Geschäftsreglement. Die PBK ist zuständig zur Behandlung aller Fragen, die sich aus der Anwendung dieses GAV ergeben, insbesondere hat sie folgende Kompetenzen:

a) Überwachung der Einhaltung und Auslegung der Vertragsbestimmungen;

b) Schlichtung von Streitigkeiten bei Nichteinhaltung von Vertragsbestimmungen durch Vertragsfirmen;

c) Verwaltung und Verwendung der in Art. 22 erwähnten Berufsbeiträge der Arbeitnehmer sowie der Kautionen und Konventionalstrafen gemäss Art. 29 und 30;

d) Anrufung des Einigungsamtes zur Durchführung von Kontrollen

- bei erfolglosem Schlichtungsversuch gemäss Buchstabe b hiervor oder
- bei Nichteinhalten von Vertragsbestimmungen durch Nicht-Verbandsfirmen

e) Entscheid bei Zweifeln über das Vorhandensein der Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit gemäss Art. 32;

f) Beschlussfassung betreffend allfälliger Lohnanpassungen;

g) Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien;

h) Ahndung von Vertragsverletzungen

## Art. 25 Lohnanpassungen

1 Die PBK befindet jeweils im 4. Quartal jedes Jahres über allfällige Lohnanpassungen unter Berücksichtigung der Teuerung, der Wirtschafts- und Beschäftigungslage sowie weiterer lohnrelevanter Fak-

toren. Das Verhandlungsergebnis gilt als Zusatzvereinbarung zum GAV.

## Art. 26 **Paritätische Landeskommission**

1 Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien gemäss Art. 24 lit. g können im Rahmen eines Schlichtungsversuches vorgängig der Paritätischen Landeskommission (PLK) vorgelegt werden. In solchen Fällen läuft die Rechtsmittelfrist gemäss Art. 26 gerechnet ab Kenntnisnahme der Feststellung der PLK, dass der Schlichtungsversuch gescheitert ist.

## Art. 27 **Vertragliches Schiedsgericht**

1 Entscheide der PBK, gemäss Art. 24 dieses Vertrags können innert 14 Tagen, gerechnet ab Kenntnisnahme des Entscheids der PBK, mit schriftlich begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht weitergezogen werden. Störungen der Friedenspflicht gemäss Art. 2 werden durch Entscheid des vertraglichen Schiedsgerichts beseitigt.

2 Der Entscheid des vertraglichen Schiedsgerichts ist endgültig und verbindlich. Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der ordentlichen staatlichen Gerichte zum Entscheid zivilrechtlicher Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Hat das vertragliche Schiedsgericht über eine Streitigkeit, die nur einen Halbkanton betrifft, zu entscheiden, so besteht es aus dem örtlich zuständigen Einigungsamt sowie je einem sachverständigen Vertreter der Vertragsparteien.

3 Bei Entscheiden über Streitigkeiten, die das ganze Vertragsgebiet betreffen, ist das zuerst angerufene Einigungsamt zuständig.

## Art. 28 **Verletzungen von Vertragsbestimmungen**

1 Zuwiderhandlungen gegen Bestimmungen dieses Vertrags werden letztinstanzlich vom vertraglichen Schiedsgericht beurteilt.

## Art. 29 **Kautionen**

1 Die Kautionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des Vertrags. Von den Vertragsparteien wird eine Kautionssumme von Fr. 5 000.— (Fünftausend) bei der Basler Kantonalbank hinterlegt.

2 Einzelfirmen des Autogewerbes, die sich als Nebenkontrahenten durch ihre Unterschrift auf die Bestimmungen dieses GAV verpflichten wollen, haben eine von der PBK festzusetzende Kautionssumme bei der Basler Kantonalbank bzw. Basellandschaftlichen Kantonalbank zu hinterlegen. Die Kautionen sind in bar oder in mündelsicheren Wertpapieren zu hinterlegen. Sie sind zu Handen des Einigungsamtes zu sperren und dürfen nur mit Zustimmung der PBK oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheids der PBK oder des vertraglichen Schiedsgerichts oder mit Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien freigegeben werden. Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kautionen und mit der Veröffentlichung der Unterschriften im Kantonsblatt treten die einzelnen Verträge in Kraft und Wirksamkeit.

## Art. 30 **Konventionalstrafe**

1 Die einzelne Konventionalstrafe darf den Betrag von Fr. 5 000. — nicht überschreiten. Wird ein Verband oder eine Firma zu einer Geldstrafe verurteilt, so muss die Kautionssumme sofort wieder auf ihre ursprüngliche Höhe gebracht werden. Nur die PBK oder das vertragliche Schiedsgericht ist bevollmächtigt, ganz oder teilweise über die Kautionssumme zu verfügen.

2 Der Autogewerbe-Verband der Schweiz, Sektion beider Basel, der für ein Mitglied, das die ihm auferlegten Nachzahlungen, Bussen usw. nicht oder nicht fristgerecht geleistet hat, mit seiner Kaution oder mit einem Teilbetrag davon in Anspruch genommen wird, hat beim Geltendmachen seine Regressansprüche gegenüber einem fehlbaren Mitglied Anspruch auf Beistand des zuständigen Einigungsamtes.

## Art. 31 **Verwendung der Konventionalstrafen**

1 Die Konventionalstrafen sind, soweit sie nicht zur Deckung der Schiedsgerichtskosten dienen, der PBK zur Verfügung zu stellen.

## Art. 32 **Vertragsfähigkeit für einen Anschlussvertrag**

1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Unterstellung der noch nicht auf diesen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Firmen in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland, unter diesen Vertrag anzustreben, soweit sie vertragsfähig sind.

2 Als vertragsfähig gelten alle Autogewerbe-Firmen der Kantone Basel-Stadt und Baselland, die im Fach als berufstüchtig ausgewiesen, solvent und in ihrer sozialen Einstellung und Betriebsführung erprobt sind. Zur Berufstüchtigkeit gehört, sofern der Betriebsinhaber dieses Erfordernis nicht für sich selber nachweist, die Leitung des Betriebs durch einen Werkstattchef bzw. Chefmechaniker. Im Zweifelsfalle entscheidet über das Vorhandensein der Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit die PBK bzw. das vertragliche Schiedsgericht.

## Art. 33 **Vertragsdauer/-Kündigung**

1 Der GAV von 1. Januar 1998 wird ab dem 1. Januar 2009 durch die vorliegende Textfassung ersetzt. Ab 1. Januar 2009 ist ausschliesslich die vorliegende neue Textfassung massgebend. Er kann erstmals auf den 31. Dezember 2010 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

2 Wird der Vertrag nicht fristgerecht gekündigt, so wird er jeweils um ein weiteres Kalenderjahr verlängert.

## Art. 34 **Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag**

1 Vorbehalten bleiben für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Abmachungen. Für alle in diesem GAV nicht festgelegten Bestimmungen gelten die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und des Schweizerischen Arbeitsgesetzes.

2 Allfällig bestehende, die Mindestnormen dieses GAV unterschreitende Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind rechtlich nicht gültig und werden durch die vorliegenden Vertragsbestimmungen ersetzt.

Basel, Bern, Zürich im Juni 2008

Auto Gewerbe Verband Schweiz
Sektion beider Basel
lic. iur. M. Wagner R. Degen

Gewerkschaft Unia
Zentralsekretariat Bern
V. Alleva V. Giovannelli

Gewerkschaft Unia
Region Nordwestschweiz
S. Pesic

Syna – Die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
A. Kerst N. Tamburrino

Syna – Die Gewerkschaft
Regionalsekretariat
S. Isenschmid

# Erklärung des Arbeitnehmers

Der/die Unterzeichnende bestätigt der Vertragsfirma, dass er/sie ein Exemplar dieses Gesamtarbeitsvertrages für das Autogewerbe der Kantone Basel-Stadt und Baselland vom 1. Januar 2009 erhalten, gelesen und verstanden hat.

Er/sie anerkennt mit seiner/ihrer Unterschrift diesen Vertrag als für sich verbindlich.

| | |
|---|---|
| _____ | _____ |
| Ort | Datum |
| _____ | _____ |
| Name und Vorname des Arbeitnehmers | Unterschrift des Arbeitnehmers |

Diese Erklärung ist der Vertragsfirma Unterzeichnet und datiert zurückzugeben.

Auto Gewerbe Verband Schweiz
Sektion beider Basel
Heuberg 7
Postfach 2032
4001 Basel

Telefon +41 31 307 15 60
Fax +41 61 606 30 01
E-Mail geschaeftsstelle@agvsbsbl.ch

Gewerkschaft Syna
Region Basel
Byfangweg 30
4051 Basel

Telefon +41 61 277 97 30
Fax +41 61 227 97 31
E-Mail basel@syna.ch

Unia Region Nordwestschweiz
Gewerkschaftshaus
Rebgasse 1
4005 Basel

Telefon +41 848 11 33 44
Fax +41 61 686 73 05
E-Mail nordwestschweiz@unia.ch