GAV

Gesamtarbeitsvertrag

für das

Autogewerbe im Kanton Zürich

1. Januar 2022

AGVS | UPSA
Auto Gewerbe Verband Schweiz
SEKTION ZÜRICH

Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 4

Art. 1: Vertragsparteien und Zweck 4

Art. 2: Geltungsbereich 4

Art. 3: Friedenspflicht 4

Art. 4: Schlichtungsstelle und Schiedsspruch 5

II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN 6

RECHTE, PFLICHTEN UND LOHN 6

Art. 5: Rechte und Pflichten der Arbeitgeber 6

Art. 6: Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer 6

Art. 7: Verbot von Schwarzarbeit 7

Art. 8: Lohnfestsetzung und Mindestlöhne 7

Art. 9: Kinderzulagen 8

Art. 10: Lohnzahlung 8

Art. 11: Jahresendzulagen 9

ARBEITSZEIT, FERIEN, FEIERTAGE 9

Art. 12: Arbeitszeit 9

Art. 13: Überstunden, Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit 10

Art. 14: Ferien 10

Art. 15: Feiertage 11

Art. 16: Absenzenentschädigung 11

VERSICHERUNGEN 13

Art. 17: Unfallversicherung 13

Art. 18: Krankengeldversicherung 13

DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES 14

Art. 19: Probezeit und Kündigung 14

Art. 20: Kündigungsverbot für den Arbeitgeber 14

Art. 21: Fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses 15

Art. 22: Ungerechtfertigte fristlose Entlassung 15

Art. 23: Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle 15

Art. 24: Entschädigungsanspruch 15

Art. 25: Leistungen bei Tod und Abgangsentschädigung 15

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 16

Art. 26: Abweichung vom GAV 16

Art. 27: Vertragsdauer und -revisionen 16

Für die Verhandlungsdelegation: 17

ANHANG I 18

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen 18

ANHANG II 19

Anschlusserklärung 19

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1: Vertragsparteien und Zweck

1. Zwischen dem Autogewerbe-Verband Schweiz Sektion Zürich (AGVS) einerseits und der Gewerkschaft Unia ZH/SH sowie der Gewerkschaft SYNA anderseits wird dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen mit dem Zweck der Förderung und Erhaltung eines gesunden zürcherischen Autogewerbes sowie der Schaffung von Grundlagen für geregelte Lohn- und Arbeitsbedingungen.

   Die Parteien verpflichten sich, zur Erreichung des Vertragszweckes zusammenzuarbeiten.

2. Dem GAV können im Einverständnis der vertragsschliessenden Parteien weitere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen beitreten.

Art. 2: Geltungsbereich

1. Der vorliegende GAV gilt für alle Betriebe im Kanton Zürich, die Mitglied des Autogewerbe-Verbandes der Sektion Zürich sind sowie für alle im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn von diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

   Ausgenommen ist das leitende Personal wie Betriebsleiter, Werkstättechefs und Kundendienstberater sowie Autoverkäufer, Kiosk-, Shop- und Büropersonal.

   Sämtliche auf Personen bezogene Bezeichnungen in diesem Vertrag gelten für Angehörige des männlichen und des weiblichen Geschlechts.

2. Dem vorliegenden GAV können auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragsschliessenden Verbänden nicht angehören, beitreten.

   Der Anschluss von Nichtverbandsfirmen an diesen Vertrag erfolgt durch das Ausfüllen und die Unterzeichnung des "Anschlussvertrages" - Anhang I dieses GAV - durch die vertragsschliessende Firma und die Vertragsparteien.

   Arbeitnehmer haben dazu die "Anschlusserklärung" - Anhang II dieses GAV - auszufüllen und dem Arbeitgeber abzugeben.

   Die Anschlussfirma hat an die Vertragsgemeinschaft einen Unkostenbeitrag von Fr. 200.-- pro Jahr zuzüglich zwei Promille der vorjährigen Lohnsumme gemäss Abrechnung mit der AHV zu entrichten (siehe Anhang I dieses GAV).

Art. 3: Friedenspflicht

1. Die Parteien garantieren sich gegenseitig, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen in Verbindung mit Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung sowie Massregelung.

2. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben.

3. Tritt eine solche Störung trotzdem 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 geben.

4. Innert dieser Frist soll eine Delegation der Parteien gemeinsam versuchen, die Störung zu beseitigen. Kann innert der festgesetzten Frist die Störung trotz beidseitiger Bemühungen nicht behoben werden, so ist diese durch einen Spruch der Paritätischen Landeskommission (LV, Art. 10) zu beseitigen.

5. Nichtmitglieder der Vertragsparteien unterstellen sich mit dem Beitritt zu diesem GAV ebenfalls der Friedenspflicht.

Art. 4: Schlichtungsstelle und Schiedsspruch

1. Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern sind den Vertragsparteien zur Schlichtung zu unterbreiten, doch steht es der klagenden Partei frei, den Streitfall direkt beim zuständigen Gericht anhängig zu machen.

2. Differenzen zwischen den Vertragsparteien sowie kollektive Streitigkeiten, die aus der Durchführung des vorliegenden Vertrages entstehen und durch die Vorstände der vertragsschliessenden Parteien nicht behoben werden können, sind der Paritätischen Landeskommission (LV, Art. 10) zu unterbreiten. Führt dieses Schlichtungsverfahren nicht zur Beilegung der Differenz, so ist die Streitsache vom Kläger dem Schiedsgericht gemäss Art. 11 LV oder der zuständigen staatlichen Stelle zu unterbreiten.

3. Die Kosten des Schlichtungs- und Schiedsspruchverfahrens werden von den Parteien im Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens getragen. Die Zusprechung einer Umtriebs- und Prozessentschädigung an eine Partei kommt in keinem Verfahren in Frage.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Rechte, Pflichten und Lohn

Art. 5: Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

a) Den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihn über die auszuführenden Arbeiten deutlich zu unterrichten und die Aufgabenstellung nach der beruflichen Stellung des Arbeitnehmers zu bemessen.

b) Dem Arbeitnehmer zur fachgemässen Erfüllung der Aufträge die benötigen Materialien, Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen, das Werkzeug abschliessbar unter gleichzeitiger Aushändigung eines Inventarverzeichnisses zu übergeben.

c) Dem Arbeitnehmer innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit die zur ordnungsgemässen Instandstellung von Arbeitsplatz und Werkzeug benötigte Zeit einzuräumen und die vom Arbeitnehmer gemeldeten Schäden oder Mängel am Werkzeug baldmöglichst beheben zu lassen.

d) Für hinreichende Beleuchtung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume zu sorgen.

e) Ausreichende sanitäre Einrichtungen und verschliessbare Garderobenkästen zur Verfügung zu stellen.

f) Für das Vorhandensein der für eine erste Hilfeleistung nötigen Sanitätsmaterialien im Betrieb zu sorgen.

g) Die Bearbeitung mitarbeiterbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken und jedem Arbeitnehmenden auf Verlangen Einsicht in die ihn betreffenden Daten zu gewähren.

Art. 6: Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

a) Die ihm übertragenen Arbeiten und Anweisungen des Arbeitgebers oder seines Stellvertreters unter Anwendung aller Sorgfalt fachgemäss auszuführen. Für fahrlässig oder nicht fachgemäss erstellte Arbeiten haftet der Arbeitnehmer gemäss Art. 321 e OR. Allfälliger Schadenersatz muss unverzüglich geltend gemacht werden, wenn Schaden und Ursache feststehen.

b) Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Arbeitsrapporte über die ausgeführten Arbeiten sorgfältig zu erstatten.

c) Zu dem ihm überlassenen Material und Werkzeug Sorge zu tragen und den Arbeitgeber auf allfällige Schäden sofort aufmerksam zu machen.

d) Sich gegen jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt zu benehmen und jede Haltung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnten, zu unterlassen.

e) Das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke auf Verlangen des Arbeitgebers während der Arbeitszeit zu unterlassen.

f) Voraussehbare Arbeitsverhinderungen dem Arbeitgeber frühzeitig bekanntzugeben, Unvorhergesehenes sofort mitzuteilen.

Art. 7: Verbot von Schwarzarbeit

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, Schwarzarbeit zu bekämpfen.

2. Der Arbeitgeber darf weder durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern noch durch Lieferung von Material und/oder Werkzeug Verstösse im Sinne von Art. 321a OR begünstigen.

3. Der Arbeitnehmer darf keine Berufsarbeit für Dritte verrichten, auch nicht während den Ferien.
   Bei Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung kann er fristlos entlassen werden (Art. 337 in Verbindung mit Art. 321a OR) oder es kann ihm der Ferienlohn verweigert und bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden (Art. 329d OR).

Art. 8: Lohnfestsetzung und Mindestlöhne

1. Der Lohn richtet sich grundsätzlich nach der Leistung. Bei den nachgenannten Lohnansätzen handelt es sich nicht um Normal-, sondern um Mindestlöhne. Bei guten Leistungen und bei fortschreitender Leistungssteigerung kann der Lohn entsprechend erhöht werden.

2. Die Vorstände der Vertragsparteien sind ermächtigt, Änderungen der effektiv ausbezahlten Löhne mit Verbindlichkeit für alle Vertragsunterstellten zu beschliessen, und zwar mindestens einmal pro Jahr, in der Regel per 1. Januar. Jede Vertragspartei ist verpflichtet, auf Verlangen einer anderen Vertragspartei jederzeit auf Verhandlungen über Lohnänderungen einzutreten. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden branchenorientierten Grundlagen geführt:

   - Wirtschaftslage
   - Marktlage
   - Arbeitsmarktlage
   - Veränderungen im Sozialbereich und ähnlichen Kriterien
   - Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes seit der letzten Lohnverhandlung

   Anspruchsberechtigt auf eine solche Lohnänderung sind jene Arbeitnehmer, welche am Datum des Inkrafttretens der entsprechenden Lohnänderung bereits sechs Monate in den Diensten des betreffenden Arbeitgebers stehen.
   Reallohnerhöhungen sind Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

3. Es werden folgende Kategorien von Mindestlöhnen vereinbart und jährlich durch ein Zusatzprotokoll festgelegt:

a) für Berufsarbeiter der nachgenannten Berufe:
Automechaniker, Automobil-Mechatroniker, Automonteur, Automobil-Fachmann, Autodiagnostiker, Autoelektriker, Automobil-Assistent, Hilfsarbeiter (ohne autogewerbl. Berufslehre) sowie Berufsarbeiter des Carosseriegewerbes:

- im 1. Jahr nach der Lehre
- für qualifizierte, selbständige Berufsarbeiter (frühestens im 4. Jahr nach der Lehre)
- Als Berufsarbeiter gelten Arbeitnehmer mit bestandener Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf oder als spezialisierte Berufsarbeiter tätig sind.

b) für Hilfsarbeiter:

- Als Hilfsarbeiter gelten ungelernte Arbeitnehmer, ferner Arbeitnehmer mit solchen Lehrberufen, die mit der im Betrieb ausgeführten Tätigkeit in keinem Zusammenhang stehen.
- für Hilfsarbeiter ohne Branchenerfahrung oder für minderjährige Hilfsarbeiter

c) Sonderfälle:

Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit oder nur beschränkter Tätigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Solche Vereinbarungen sind melde- und bewilligungspflichtig bzw. sind den zuständigen Vertragsparteien bekannt zu geben und genehmigen zu lassen.

4. In Streitfällen über die Einreihung eines Arbeitnehmers entscheiden die Vertragsparteien.

Art. 9: Kinderzulagen

Kinderzulagen richten sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 10: Lohnzahlung

1. Wo keine anderen Abmachungen bestehen, erfolgt die Lohnzahlung am Monatsende und zwar unabhängig von gemäss Art. 13 flexibel festgelegten Arbeitszeiten.

   Die Lohnzahlung sollte so erfolgen, dass der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen rechtzeitig nachkommen kann; dies gilt auch für die bargeldlose Auszahlung.

2. Die Lohnzahlung muss vor Schluss der Arbeitszeit beendet sein. Die Auszahlung hat unter Aushändigung einer detaillierten schriftlichen Abrechnung, aus der auch die Abzüge einzeln ersichtlich sind, zu geschehen. Eventuelle Unstimmigkeiten der Lohnabrechnung sind nach Möglichkeit umgehend zu melden.

3. Bei Aussetzen auf Anordnung des Arbeitgebers ist ein angefangener Arbeitstag voll zu bezahlen.

Art. 11: Jahresendzulagen

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Jahresendzulage von 100% des durchschnittlichen Monatslohnes. Sie wird in der Regel im Dezember ausbezahlt.

2. Hat das Arbeitsverhältnis wenigstens drei Monate aber nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage anteilmässig (pro rata temporis) bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

3. Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden. Die gleiche Regelung gilt für eine zeitweise Kurzarbeit.

4. Im Verlaufe des Jahres austretenden Mitarbeitern wird der Prorata-Anspruch mit der Schlussabrechnung ausbezahlt.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 12: Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Festsetzung kann auch teambezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmer werden mindestens zwei Wochen im Voraus in die Entscheidungen miteinbezogen. In dringenden Fällen müssen Ausnahmeregelungen gemeinsam abgesprochen werden.

   Die Einteilung der Arbeitszeiten ist in jeder Werkstatt gut sichtbar anzuschlagen und, soweit gemäss gesetzlichen Bestimmungen erforderlich, von der Behörde genehmigen zu lassen.

   Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.

2. Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Stunden pro Woche bzw. 182 Stunden pro Monat).

   Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.

3. Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bzw. Stellenantritt bis zum Austritt erstellt.

4. An freien Samstagen und an Sonntagen haben sich die Arbeitnehmer zum normalen Lohn abwechslungsweise für den Pikettdienst zur Verfügung zu stellen. Zum Ausgleich dieses Pikettdienstes ist in der gleichen oder der darauffolgenden Woche entsprechend Freizeit einzuräumen, sofern durch die Leistung des Pikettdienstes die geltende Arbeitszeit überschritten wird. Dringende Arbeiten nach beendigtem Pikettdienst sind zu leisten und als Überstunden gemäss Art. 14 hiernach zu entschädigen, sofern eine solche vorliegt.

Art. 13: Überstunden, Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit

1. Überstunden:
   Als Überstunden gilt jede durch den Vorgesetzten angeordnete Mehrarbeit, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäss Art. 13 übersteigt, aber unter der Maximalarbeitszeit des Arbeitsgesetztes bleibt. Die Regelungen zu den Überstunden finden sich im Obligationenrecht.
   Überstunden sind innerhalb der nächsten 6 Monate durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist dies nicht möglich, müssen die Überstunden nach Ablauf der 6 Monate mit einem Überstundenzuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

2. Überzeit:
   Als Überzeit gilt die Arbeitszeit, die die gesetzliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschreitet. Die Regelungen zur Überzeit finden sich im Arbeitsgesetz.

3. Nachtarbeit und Sonntagsarbeit:
   Als Nachtarbeit gilt Arbeit an Werktagen in der Zeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 00.00 und 24.00 Uhr.

   Wird bei Nachtarbeit in der Reparaturwerkstätte die Mitternachtsstunde überschritten, so wird zusätzlich eine Zwischenverpflegung oder an ihrer Stelle eine angemessene Verpflegungsentschädigung pro Nacht und Arbeitnehmer gewährt.

   Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50%, Sonntagsarbeit mit einem Zuschlag von 100 % entschädigt. Der Lohnzuschlag ist auch auszurichten, wenn Nacht- oder Sonntagsarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dieser Lohnzuschlag kann auch durch entsprechende zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden.

   Eine Kumulation der Nacht- und Sonntagsarbeitszuschläge mit der Überstundenzulage ist ausgeschlossen.

Art. 14: Ferien

1. Der Ferienanspruch beträgt:
   - wenigstens 21 Tage
   - 26 Arbeitstage ab dem 50. Geburtstag bis zum Tag vor dem 60. Geburtstag
   - 31 Arbeitstage ab dem 60. Geburtstag.

   Bei einer 6-Tage-Woche erhält der Arbeitnehmer zusätzlich 4 Tage.

   Für jugendliche Arbeitnehmer beträgt die Feriendauer bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, 25 Tage.

   Während den Ferien erhält der Arbeitnehmer den Lohn, den er bezöge, wenn er in dieser Zeit normal arbeitete. Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend Ferienanspruch pro rata zu gewähren.

2. Neu eintretende und austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austrittes bestanden hat.

   Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, nachdem er seine Ferien bezogen hat, so

kann das zuviel ausgerichtete Feriengeld zurückverlangt werden.

3. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien erfolgt im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Erfolgt hierüber keine Einigung, so entscheidet der Arbeitgeber; er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer. Mindestens zwei Wochen sind ohne Unterbruch zu gewähren. Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr, für das sie gewährt werden, zu beziehen.

4. Bruchteile von weniger als einem halben Ferientag fallen ausser Betracht.

Art. 15: Feiertage

1. Als Feiertage gelten ungeachtet allfällig abweichender gesetzlicher Regelung:
   - Neujahrstag
   - Berchtoldstag
   - Karfreitag
   - 1. Mai
   - Ostermontag
   - Auffahrt
   - Pfingstmontag
   - 1. August
   - Weihnachtstag
   - Stefanstag

2. Diese Feiertage sind, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, entsprechend der für den Betrieb geltenden täglichen Arbeitszeiteinteilung entschädigungspflichtig.

3. In die Ferien fallende entschädigungspflichtige Feiertage werden ebenfalls bezahlt und gelten nicht als Ferientage.

4. Am Vorabend der in Abs.1 aufgeführten Feiertage ist im Werkstatt- und Servicebetrieb um 17.00 Uhr Arbeitsschluss.

Art. 16: Absenzenentschädigung

1. Absenzen:

   Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

a)	bei persönlicher Heirat	2 Tage
b)	bei Tod des Ehegatten oder eines Kindes	3 Tage
c)	bei Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern	3 Tage
d)	bei Umzug eines eigenen Haushaltes	1 Tag
e)	bei Heirat von Sohn oder Tochter	1 Tag

   Die Vergütung ist gleich geregelt wie die Feiertagsentschädigung, d.h. fällt ein Absenztag beispielsweise auf einen zufolge reiner 5-Tage-Woche arbeitsfreien Samstag oder auf einen Sonntag oder auf einen Feiertag oder in die Ferien, so wird keine Absenzentschädigung ausgerichtet. Letzteres berührt jedoch den Anspruch auf die allfällige Feiertagsentschädigung nicht.

2. Dienstleistungen:
   Als Dienstleistungen im Sinne dieses Artikels gelten: Obligatorischer schweizerischer Militärdienst, obligatorischer Zivilschutz und Zivildienst.

   Der Arbeitnehmer hat, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, Anspruch auf folgende Lohnzahlung bei Dienstleistungen:

   a) während der Rekrutenschule als Rekrut:
      - an Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent des Lohnes
      - an verheiratete und an ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes

   b) für übrige Dienstleistungen bis zu einem Monat pro Jahr den vollen Lohn

   c) für die einen Monat übersteigenden Dienstleistungen:
      - bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Verdienstes
      - bei Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent des Verdienstes

   Der Arbeitgeber kann die Gewährung der Dienstleistungsentschädigung für Dienstleistungen von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis nach der Dienstleistung noch wenigstens sechs Monate weiterbesteht. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser sechs Monate, besteht für den Arbeitnehmer eine Rückzahlungspflicht in der Höhe der Differenz zwischen Erwerbsausfallentschädigung und ausbezahltem Bruttolohn pro rata der nicht eingehaltenen Verpflichtung.

   Die Erwerbsausfallentschädigung ist in diesen Ansätzen eingerechnet und geht an den Arbeitgeber über, soweit sie die Lohnzahlungen während der Militärdienstzeit nicht übersteigt. Mit diesen hier geregelten Leistungen gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324 a und b OR als vollständig erfüllt.

   Für den Aktivdienst gilt diese Regelung der Lohnzahlung nicht. Diesbezüglich bleiben neue Besprechungen und Vereinbarungen der Vertragsparteien vorbehalten.

3. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
   a) Die Arbeitnehmende hat nach Geburt des Kindes Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.
   b) Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.
      Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Versicherungen

Art. 17: Unfallversicherung

1. Alle Arbeitnehmer sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Unfällen versichert. Die Prämien für die Nichtberufs-Unfallversicherungen gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

2. Der durch die SUVA nicht gedeckte Lohnausfall für den Unfalltag und die darauffolgenden zwei Tage wird zu 80 Prozent vom Arbeitgeber vergütet.

3. Die obligatorische Nichtberufs-Unfallversicherung endigt mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch erloschen ist. Der von der SUVA den Firmen abgegebene Anschlag "Einzelabrede" gibt Auskunft darüber, wie der Arbeitnehmer bei der SUVA eine Abredeversicherung zur Verlängerung der Nichtberufs-Unfallversicherung abschliessen kann.

Art. 18: Krankengeldversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer für ein Krankengeld von mindestens 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes (ohne Kinderzulagen) im Rahmen von Ziff. 3 zu versichern.

   Bei einer Krankengeldversicherung mit aufgeschobener Leistung garantiert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der versicherten Krankengeldleistung eine Entschädigung von mindestens 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes.

   Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

2. Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, sich für die gemäss GAV nicht versicherten 20 Prozent bei Krankheit und Unfall auf eigene Kosten zu versichern, eventuell im Rahmen einer vom Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivversicherung.

3. Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
   - der Lohnausfall zufolge einer durch ärztliches Zeugnis bescheinigten Erkrankung ab Beginn derselben entschädigt wird,
   - die Taggeldleistung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren ist,
   - bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 Prozent beträgt,
   - Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse arbeitsfähig ist.

4. Mit den hier geregelten Leistungen gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324 a OR als vollständig erfüllt.

Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 19: Probezeit und Kündigung

1. Probezeit:

   Sofern nichts anderes vereinbart ist, gilt der erste Monat als Probezeit.
   Die Probezeit kann bis auf maximal drei Monate (90 Kalendertage, inkl. Unterbrüche) verlängert werden.

2. Kündigung:

   Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.

   Nachher kann das unterjährige Arbeitsverhältnis auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.
   Beim überjährigen Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch schriftlich eine längere Kündigungsfrist vereinbaren.

Art. 20: Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

   - Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
   - Während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ab dem 10. Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Zeit, in welcher der Arbeitnehmer Taggeld-Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern er zu 100% arbeitsunfähig ist.
   - Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.
   - Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion teilnimmt.

2. Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfrist 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.

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.

Art. 21: Fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

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

Art. 22: Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

1. 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.

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

3. 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.

Art. 23: Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

1. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund den Arbeitsplatz nicht an, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung. Diese entspricht einem Viertel des Monatslohnes. Zusätzlich hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens, wenn er diesen nachweisen kann.

2. Die gleichen Regeln gelten bei fristlosem Verlassen der Arbeitsstelle.

Art. 24: Entschädigungsanspruch

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

Art. 25: Leistungen bei Tod und Abgangsentschädigung

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

   Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer einen Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterhaltspflicht erfüllt hat.

2. Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren im gleichen Betriebe, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung in der Höhe von zwei bis höchstens acht Monatslöhnen auszurichten, welche mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig ist.

Der Anspruch auf diese Entschädigung fällt weg, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personal-Fürsorge-Einrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

III. Schlussbestimmungen

Art. 26: Abweichung vom GAV

Vorbehalten bleiben für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen. Bereits bestehende, für den Arbeitnehmer bessere Arbeitsbedingungen, dürfen nicht aus Anlass der Inkraftsetzung dieses GAV abgebaut werden.

Art. 27: Vertragsdauer und -revisionen

1. Der vorliegende GAV vom 1. Januar 2022 entspricht der per 1. Januar 1998 in Kraft getretenen Fassung unter Berücksichtigung der durch die Namensänderungen erfolgten Anpassungen. Er kann von jeder Vertragspartei auf Ende eines jeden Kalenderjahres unter Einhaltung einer vorangehenden sechsmonatigen Frist gekündigt werden.

2. Änderungen und Ergänzungen dieses GAV können im Einverständnis mit den Vertragsparteien jederzeit vorgenommen werden und sind für alle Vertragsunterstellten verbindlich.

Zürich, den 1. Januar 2022

Für die Verhandlungsdelegation:

Autogewerbe-Verband Schweiz Sektion Zürich

Präsident

Christian Müller

Sekretär

Diego De Pedrini

Gewerkschaft Unia ZH

Branchensekretär

Heiko Jacob

Gewerkschaft Syna ZH

Regionalsekretär

Daniel Zoricic

Vizepräsidenten

Arno Kerst i.V.

Kathrin Ackermann

Anhang I

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen
Art. 2 Ziff. 2 GAV

Die unterzeichnete Firma:

Name:

Art des Unternehmens:

Sitz der Firma (Ort):

Strasse und Nr.:

erklärt hiermit,

dass sie den Gesamtarbeitsvertrag vom Tag. Monat. 2021 für das Autogewerbe im Kanton Zürich sowie zukünftige Erneuerungen dieses Vertrages, abgeschlossen zwischen dem Autogewerbe-Verband der Schweiz Sektion Zürich (AGVS) und der Gewerkschaft Unia ZH/SH sowie der Gewerkschaft SYNA, während der Geltungsdauer als rechtsgültig und für sich verbindlich anerkennt, ebenso die Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden Vereinbarungen der Vertragsparteien.
Die Firma verpflichtet sich zur pünktlichen Zahlung des unter Art. 2 Ziff. 2 dieses Vertrages genannten Beitrages an die durch den Vertrag begründete Vertragsgemeinschaft für das Autogewerbe des Kantons Zürich.
Die Unkostenbeiträge der Anschlussfirmen werden vom SMUV einkassiert und verwaltet. Er eröffnet hierfür ein gemeinsames Konto bei der Genossenschaftlichen Zentralbank in Zürich. Verwendungszweck dieser Gelder: Berufsbildung, Bestreitung der Kosten der Vertragsgemeinschaft.

Ausgefertigt in 4 Exemplaren, wovon je eines der unterzeichneten Firma und den unterzeichneten Hauptvertragsparteien ausgehändigt wurde.

Ort und Datum | Unterschrift und Stempel obgenannter Firma

Autogewerbe-Verband der Schweiz Sektion Zürich

Präsident	Sekretär	Für die Arbeitnehmerverbände
Christian Müller	Diego De Pedrini	

Anhang II

Im Vertrag verbleibendes Muster.
Für Unterzeichnung besonderes Formular verwenden.

Anschlusserklärung

Art. 2 Ziff.2 GAV

Der unterzeichnete Arbeitnehmer

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Bürgerort:

Beruf:

Wohnort:

Strasse:

Eingetreten am:

in die Vertragsfirma:

in:

erklärt hiermit,

dass er den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1998 für das Autogewerbe im Kanton Zürich sowie zukünftige Erneuerungen dieses Vertrages, abgeschlossen zwischen dem Autogewerbe-Verband der Schweiz Sektion Zürich (AGVS) und der Gewerkschaft Unia ZH/SH sowie der Gewerkschaft SYNA, während der Geltungsdauer als rechtsgültig und für ihn verbindlich anerkennt, ebenso die Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Ort und Datum Unterschrift des Arbeitnehmers