

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das Autogewerbe des Kantons Aargau



Inhaltsverzeichnis

Artikel	Allgemeine Bestimmungen	Seite
1	Vertragsparteien	3
2	Vertragszweck	3
3	Geltungsbereich	3
4	Arbeitnehmerkategorien – Allgemeine Bestimmungen	4
5	Zusammenarbeit	4
6	Friedenspflicht	4
7	Vertragsunterstellung von Nichtmitgliedern (Unkostenbeitrag)	5
8	Paritätische Berufs-Kommission (PBK)	6
9	Ahndung von Vertragsverletzungen	7
10	Schlichtung von Streitigkeiten	8
11	Vertragliches Schiedsgericht	9
12	Vertragsdauer und Vertragsänderung	9
13	Vertragsbekanntmachung	10
14	Abweichungen vom GAV	10
15	Übergangsbestimmungen/Besitzstand	10
	 Arbeitsvertragliche Bestimmungen/ (Normative)	
16	Arbeitszeit	11
17	Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit	11
18	Vertragliche Mindestlöhne, 13. Monatslohn	12
19	Lohnzahlung und Spesenvergütung	13
20	Kinderzulagen	13
21	Ferien	13
22	Feiertage	14
23	Absenzenentschädigung	15
24	Unfall- und Krankenversicherung	16
25	Lohnzahlung bei Militärdienst	17
26	Allgemeine Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichten	17
27	Verbot der Schwarzarbeit	18
28	Personalvorsorge	18
29	Probezeit, Kündigung und Kündigungsschutz	18
30	Fristlose Auflösung	20
	 Anhänge	
Anhang I	Unkostenbeitrag für Arbeitnehmer	23
	I. Unterstellung unter die PBK	23
	II. Einzug und Überweisung der Beiträge	23
	III. Austritte von beitragspflichtigen Arbeitnehmern	23
Anhang II	Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen	25
Anhang III	Erklärung für Arbeitnehmer	27
Anhang IV	Erklärung für Arbeitnehmer	29
Anhang V	Erklärung für Arbeitnehmer	31

Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Aargau

Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist abgeschlossen worden zwischen der Sektion Aargau des Auto-Gewerbe-Verbandes der Schweiz (AGVS) einerseits und der Gewerkschaft Unia sowie der Gewerkschaft Syna anderseits.

Art. 2 Vertragszweck

Der GAV bezweckt durch die Ordnung der Arbeitsbedingungen die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien sowie zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Art. 3 Geltungsbereich

- 3.1 Dieser GAV gilt für alle Mitglieder der Sektion Aargau des AGVS sowie für alle von diesen beschäftigten Arbeitnehmern, ungeachtet der Entlohnungsform, unter Vorbehalt von Abs.4.
- 3.2 Der GAV gilt ferner für alle jene Nichtmitglieder der Vertragsparteien, die ihn gemäss den Bestimmungen des Art. 7 hiernach unterschriftlich als für sich verbindlich anerkannt haben.
- 3.3 Der GAV gilt für männliche und weibliche, gelernte und ungelernete Arbeitnehmer.
- 3.4 Ausgenommen von der Vertragsunterstellung sind:
 - a) personelle Ausnahmen:
Familienangehörige des Betriebsinhabers und Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung;
 - b) betriebliche Ausnahmen:
Betriebe und Betriebsabteilungen, die einem andern von der im Art. 8 erwähnten Paritätischen Berufskommission (PBK) anerkannten GAV unterstellt sind.

Art. 4 Arbeitnehmerkategorien – Allgemeine Bestimmungen

4.1 Jeder Arbeitnehmer wird in eine der nachgenannten Arbeitnehmerkategorien eingeteilt, wobei in Streitfällen über die Einteilung die PBK (Art. 8 hiernach) endgültig entscheidet:

- a) Automobildiagnostiker/-in
- b) Automechaniker/in mit 4-jähriger Lehre / Automobil-Mechatroniker/in
- c) Automonteur/in mit 3-jähriger Lehre / Automobil-Fachmann/ -frau
- d) Auto-Service-Personal mit 2-jähriger Lehre / Automobil-Assistent/in
- e) Detailhandelsfachmann/-frau
- f) Ersatzteilverkäufer/in mit 2-jähriger Lehre / Detailhandelsassistent/in
- g) Servicearbeiter/in und Angelernte
- h) Hilfsarbeiter/in und übrige, nicht unter lit. a, b, c, d, e oder f gehörende Personen

Die PBK kann bei Bedarf die Bezeichnung der Arbeitnehmerkategorien anpassen.

- 4.2 Berufsarbeiter sind Arbeitnehmer, welche die Lehrabschlussprüfung bestanden haben und im erlernten Beruf oder als Spezialisten in diesem Beruf tätig sind. Den Berufsarbeitern werden gleichgestellt Arbeitnehmer, welche in einem verwandten Beruf eine Lehrabschlussprüfung bestanden haben und im ausgeübten Beruf nachweisbar während mindestens zweier Jahre tätig waren.
- 4.3 Hilfsarbeiter sind Arbeitnehmer, welche sich über eine mindestens zweijährige Tätigkeit in den ihnen im Betrieb zugewiesenen Servicearbeiten (wie Wagenwaschen, Fahrzeugaufbereitung, Zubringer- und Abschleppdienst, Reifendienst, Benzin- und Ölausgabe, Portierdienst) ausweisen können. Ihnen gleichgestellt sind Arbeitnehmer, welche sich über eine Anlehre im Autogewerbe ausweisen können.
- 4.4 Unter die lit. g) von Abs.1 fallen ferner Magaziner, Chauffeure, Hauswarte, Nachtwächter usw.

Art. 5 Zusammenarbeit

Die Vertragsparteien vereinbaren, sich zusammen für die gemeinsamen Interessen des Autogewerbes einzusetzen. Sie fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung. Sie ergreifen im gegenseitigen Einvernehmen alle notwendigen Massnahmen zur Erhaltung eines gesunden und leistungsfähigen Autogewerbes im Kanton Aargau.

Art. 6 Friedenspflicht

6.1 Die Vertragsparteien und alle vertragsunterstellten Firmen und Arbeitnehmer verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht.

- 6.2 Die Vertragsparteien garantieren sich gegenseitig, dass ihre Mitglieder alle gegen Mitglieder der andern Vertragspartei gerichteten kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden.
- 6.3 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, sondern alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben oder raschmöglichst behoben werden.
- 6.4 Wird die Friedenspflicht verletzt, ist sofort die Vertragspartei, welcher der oder die Friedensstörer allenfalls angehören, zu verständigen. Kann die Vertragspartei nicht sofort den Arbeitsfrieden wieder herstellen oder sind der oder die Friedensstörer nicht Mitglieder einer Vertragspartei, ist die PBK (Art. 8 hiernach) zu verständigen. Die PBK verfährt sinngemäss nach Art.10 hiernach.
- 6.5 Muss die Verletzung der Friedenspflicht durch das vertragliche Schiedsgericht (Art.11 hiernach) beurteilt werden, setzt dieses auf Verlangen einer Vertragspartei unter Berücksichtigung der Schwere des Verschuldens, des Umfanges der Störung und der Höhe des Schadens den Betrag des geschuldeten Schadenersatzes und die Höhe der Konventionalstrafe fest.

Art. 7 Vertragsunterstellung von Nichtmitgliedern (Unkostenbeitrag)

- 7.1 Die Vertragsparteien bieten den Nichtmitgliedern die Möglichkeit, sich der durch diesen GAV begründeten Vertragsgemeinschaft anzuschliessen durch die unterschriebene Anerkennung dieses Vertrages.
- 7.2 Rechtsgültig dem GAV unterstellt sind die Mitglieder der in Art.1 hiervor genannten Vertragsparteien, ferner jene Nichtmitglieder der Vertragsparteien, die diesen GAV gemäss den Bestimmungen des Abs.4 hiernach unterschrieben als für sich verbindlich anerkannt haben oder einem Verband angehören, der sich gemäss Abs. 7 hiernach der Vertragsgemeinschaft angeschlossen hat.
- 7.3 Der Beitritt von Nichtverbandsfirmen zur Vertragsgemeinschaft erfolgt durch die ihrerseitige Unterzeichnung des im Anhang (Seite 25) enthaltenen Formulars «Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen» und durch Bezahlung eines Unkostenbeitrages an die PBK zuhanden der Vertragsgemeinschaft. Der Unkostenbeitrag beträgt pro Kalenderjahr Fr. 50.– Grundbetrag plus Fr. 20.– pro ständig beschäftigten Arbeitnehmer. Der Beitrag ist jährlich vorauszahlbar. Der Anschlussvertrag tritt nach erfolgter Mitunterzeichnung durch den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband in Kraft und ist von letzterem in einem beidseitig unterzeichneten Exemplar auch dem Sekretariat der PBK zuzustellen.
- 7.4 Der Beitritt von Nichtmitgliedern der Arbeitnehmer-Vertragsparteien zur Vertragsgemeinschaft erfolgt durch die Unterzeichnung der im Anhang (Seite 25 bis 31) enthaltenen «Erklärung für Arbeitnehmer» und, sofern sie keinem Arbeitnehmerverband angehören, durch die Bezahlung eines Unkostenbeitrages von Fr.12.– pro Monat an

die PBK zuhanden der Vertragsgemeinschaft. Die im Doppel ausgefüllte und unterzeichnete «Erklärung» ist dem Arbeitgeber abzugeben, und dieser wird damit ermächtigt, den Unkostenbeitrag zuhanden der PBK vom Lohn in Abzug zu bringen.

- 7.5 Die an die PBK einbezahlten Unkostenbeiträge gemäss Abs. 3 und 4 hiervor werden von der PBK verwaltet und dürfen nur von ihr verwendet werden:
- a) zum Schutze des Autogewerbes;
 - b) zur Förderung des beruflichen Bildungswesens;
 - c) zur Deckung der Auslagen der PBK;
 - d) zur Deckung der Verwaltungskosten.
- 7.6 Im Übrigen wird auf das im Anhang I (Seite 23 und ff.) wiedergegebene Reglement «Unkostenbeitrag für Arbeitnehmer» verwiesen, das einen integrierenden Bestandteil dieses GAV bildet.
- 7.7 Andere, im Autogewerbe des Kantons Aargau Mitglieder aufweisende Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände können sich im Einverständnis der Vertragsparteien der Vertragsgemeinschaft anschliessen mit den Rechten und Pflichten einer Vertragspartei.

Art. 8 Paritätische Berufs-Kommission (PBK)

- 8.1 Zur Vertragsdurchführung und Förderung der Zusammenarbeit wird eine «Paritätische Berufs-Kommission (PBK) für das Autogewerbe des Kantons Aargau» bestellt. Sie setzt sich zusammen aus je zwei Mitgliedern des AGVS Sektion AG einerseits und der Gewerkschaften andererseits, wobei sich die Sitzverteilung unter den letzteren nach ihrer Mitgliederzahl in den Vertragsfirmen richtet. Die Bestimmung der Kommissionsmitglieder, des Wahlmodus und der Amtsdauer ist Sache des abordnenden Verbandes, hingegen dürfen nicht zwei Arbeitnehmer aus der gleichen Firma gewählt werden. Im Falle der Verhinderung eines ständigen Mitgliedes hat die abordnende Vertragspartei nach Möglichkeit einen informierten Ersatzmann aufzubieten.
- 8.2 Der Vorsitz wechselt abwechslungsweise zwischen einem Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer; das Sekretariat führt über die Verhandlungen ein Protokoll, das auch den Vertragsparteien ausgehändigt wird. Die Beschlüsse der PBK sind den von ihnen betroffenen Vertragsunterstellten und den Vertragsparteien jeweils schriftlich zu eröffnen.
- 8.3 Die PBK tritt nach Notwendigkeit zusammen, auf alle Fälle innert zwei Wochen, wenn eine Vertragspartei beim Präsidenten ihre Einberufung verlangt. Sie hat die ihr unterbreiteten Fälle innert der kürzestmöglichen Frist zu erledigen. Die PBK kann die Erledigung ihr zufallender Obliegenheiten nach freiem Ermessen an aus Kommissionsmitgliedern gebildete Subkommissionen oder an einzelne ihrer Mitglieder übertragen.
- 8.4 Die PBK ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder der Sitzung beiwohnen. Sie entscheidet mit einfachem Mehr, doch sind Beschlüsse, denen kein Arbeitgeber- oder kein Arbeitnehmervertreter zugestimmt hat,

nichtig; der Präsident hat keinen Stichtscheid. Die Beschlüsse und Entscheide der PBK sind für alle Vertragsunterstellten verbindlich; vorbehalten bleibt das Rekursrecht gemäss Art. 9 Abs. 5 hiernach.

- 8.5 Allfällig ungedeckte Kosten der PBK werden je zur Hälfte von der Arbeitgebervertragspartei und von den Arbeitnehmervertragsparteien getragen, wobei sich die Kostenverteilung unter den letzteren nach ihrer Mitgliederzahl in den Vertragsfirmen richtet. Die Kommissionsmitglieder haben Anspruch auf die Vergütung ihrer Zwangsauslagen und allfälliger Verdienstausfälle sowie auf ein Sitzungsgeld, dessen Höhe im Einvernehmen mit den Vertragsparteien festgesetzt wird.
- 8.6 Die PBK organisiert die in Art. 5 hiervoor umschriebene Zusammenarbeit, beantragt den Vertragsparteien notwendig erachtete Vertragsrevisionen und schlichtet nach Möglichkeit Streitfälle zwischen Vertragsparteien sowie Streitfälle über die Vertragsauslegung und -durchführung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im Übrigen hat sie die ihr in diesem GAV zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse.
- 8.7 Die PBK hat für die richtige Durchführung dieses GAV zu sorgen. Sie hat alle zur Erfüllung dieser Aufgabe notwendigen Kompetenzen. Sie kann verbindliche Weisungen über die Vertragsdurchführung erlassen sowie Erhebungen und Kontrollen durchführen, wobei alle Vertragsunterstellten verpflichtet sind, innert der gesetzten Frist alle verlangten Angaben wahrheitsgemäss zu erstatten und der PBK angeforderte Unterlagen vorzulegen. Einer Vertragsverletzung bezichtigte Firmen können verlangen, dass die Kontrolle von Geschäftsakten einem von der PBK bestimmten Treuhänder übertragen wird, dies jedoch nur dann, wenn die betreffende Firma sich verpflichtet, für die daraus erwachsenden Kosten aufzukommen, falls die Untersuchung eine Vertragsverletzung offenbart.

Art. 9 Ahndung von Vertragsverletzungen

- 9.1 Der PBK auf irgendeinem Wege zur Kenntnis gekommene Vertragsverletzungen werden in erster Instanz durch die PBK beurteilt. Sie kann notwendigenfalls Kläger, Beklagte und Zeugen vorladen. Sie hat die Kompetenz, Nachzahlungen anzuordnen und kann in leichteren Fällen schriftliche Verwarnungen, in schweren oder in Wiederholungsfällen Bussen bis zu Fr. 5000.– im Einzelfall verhängen oder sonstige zweckdienliche Massnahmen anordnen, die geeignet erscheinen, den Vertragszweck zu erfüllen.
- 9.2 (aufgehoben)
- 9.3 Bussen sind von der PBK zu verhängen, wenn eine bewusste Vertragsverletzung vorliegt sowie wenn vertraglich vorgeschriebene oder von der PBK angeforderte Angaben und Meldungen nach einmaliger Mahnung nicht innert gesetzter Frist oder nicht wahrheitsgetreu erstattet werden. Die Bussengelder fliessen in die Kasse der PBK.

- 9.4 Arbeitnehmer, die sich Vertragsverletzungen zuschulden kommen lassen, können gebüsst werden. Die PBK kann den Arbeitgeber anweisen, das Bussgeld zuhanden der PBK von einer eventuell fälligen Nachzahlung oder am Lohn in Abzug zu bringen. Die Vertragsfirmen sind verpflichtet, derartige Weisungen der PBK zu befolgen.
- 9.5 Sanktionsverfügungen der PBK sind den Betroffenen mit eingeschriebenem Brief zu eröffnen. Gegen solche Entscheide der PBK kann innert 14 Tagen, vom Datum der Zustellung an, mittels eingeschriebenem, an die PBK adressiertem Brief an das in Art.10 hiernach umschriebene Schiedsgericht Rekurs erhoben werden, unter gleichzeitiger Überweisung eines Kostendepots von Fr. 300.–. Erfolgt kein diesen Vorschriften entsprechender Rekurs, wird das Urteil der PBK rechtskräftig. Dieser Passus gilt auch als Rechtsöffnungstitel.
- 9.6 Gegenüber Vertragsfirmen und Arbeitnehmern, die Entscheiden der PBK oder solchen des vertraglichen Schiedsgerichtes nicht Folge leisten, kann die PBK die Sperre verhängen. Vertragsfirmen haben mit der Sperre belegte Arbeitnehmer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist sofort zu entlassen. Ausgesperrte Arbeitnehmer dürfen von Vertragsfirmen erst dann eingestellt werden, wenn die PBK die Sperre auf Grund erfolgter oder sichergestellter Bezahlung der von der PBK verhängten Busse aufgehoben hat. Arbeitnehmern, die infolge der Sperrverhängung über vertragsbrüchige Firmen arbeitslos geworden sind, wird von der PBK der ausfallende Lohn so lange vergütet, bis sie eine von der PBK als zumutbar erachtete Arbeit in einer anderen Firma aufnehmen können. Die Vertragsfirmen verpflichten sich, solche Arbeitnehmer baldmöglichst zu übernehmen.

Art. 10 Schlichtung von Streitigkeiten

- 10.1 Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Auslegung und Durchführung dieses GAV sind, wenn eine direkte Aussprache und eine eventuelle Vermittlungsbemühung seitens einer Vertragspartei erfolglos verlaufen, zur Schlichtung der PBK (Art. 9 hiervor) zu unterbreiten. Dies gilt auch für aufgelöste Arbeitsverhältnisse, sofern der Streitfall innert Monatsfrist seit dem Austritt aus der Firma bei der PBK anhängig gemacht wird.
Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bleibt vorbehalten.
- 10.2 Kommt die PBK bei der Behandlung von Streitfällen gemäss Abs.1 hiervor zu keinem gültigen Mehrheitsbeschluss, wird der Streitfall zu einem solchen zwischen den Vertragsparteien, und es wird gemäss Abs. 3 hiernach verfahren.
- 10.3 Differenzen zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und Durchführung dieses Vertrages, die weder in direkten Verhandlungen noch durch die PBK beigelegt werden können, sind der paritätischen Landeskommission für das Autogewerbe zur Schlichtung zu unterbreiten. Besteht keine paritätische Landeskommission oder bleiben deren Vermittlungsbemühungen erfolglos, steht es jeder Vertragspartei frei, den Streitfall vor das im nachfolgenden Artikel umschriebene Schiedsgericht zu bringen.

Art. 11 Vertragliches Schiedsgericht

- 11.1 Im Falle der erfolgten Anrufung des Schiedsgerichts durch eine Vertragspartei gemäss Art. 10 Abs. 3 hiervor oder durch einen Rekurrenten gemäss Art. 9 Abs. 5 hiervor haben die Vertragsparteien innert 14 Tagen gemeinsam den Präsidenten des Schiedsgerichts, der Berufsrichter sein muss, zu bestimmen. Innert der gleichen Frist ernennen die Arbeitgebervertragspartei einerseits und die am Streitfall beteiligte Arbeitnehmervertragspartei andererseits je einen Vertreter als Schiedsrichter und melden diese dem Schiedsgerichtspräsidenten und der Gegenpartei. Ist ein Anschlussvertrags-Kontrahent Streitpartei, hat er bei der Bestellung des Schiedsgerichtes die Rechte einer Vertragspartei. Der Präsident kann einen Protokollführer beiziehen.
- 11.2 Können sich die Vertragsparteien innert 14 Tagen über den Präsidenten des Schiedsgerichtes nicht einigen oder versäumt eine Vertragspartei die Ernennung ihrer Schiedsrichter, bestimmt der Präsident des Aargauischen Obergerichts den Präsidenten bzw. die Beisitzer des Schiedsgerichtes.
- 11.3 Sitz des Schiedsgerichtes ist Aarau.
- 11.4 Das Verfahren vor dem Schiedsgericht ist mündlich, ausgenommen sind die Klage und deren Beantwortung. Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach der Zivilprozessordnung und wird im Detail vom Präsidenten bestimmt.
- 11.5 Parteianwälte dürfen gemäss den Bestimmungen der Zivilprozessordnung beigezogen werden. Die Vertragsparteien und deren Mitglieder können sich auch durch Vertreter der Vertragsparteien vertreten lassen.
- 11.6 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und für die Vertragsparteien und alle Vertragsunterstellten rechtsverbindlich. Das Schiedsgericht fällt auch den Kostenentscheid.

Art. 12 Vertragsdauer und Vertragsänderung

- 12.1 Der vorliegende GAV ersetzt denjenigen vom 1. Januar 2010 und tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer vorangehenden Kündigungsfrist von 6 Monaten mit Wirkung auf den 31. Dezember gekündigt werden, frühestens jedoch auf den 31. Dezember 2024.
- 12.2 Die Kündigung des GAV durch einen Arbeitnehmerverband allein hat nicht die totale Ausserkraftsetzung des GAV zur Folge, sondern lediglich das Ausscheiden des kündigenden Verbandes aus dem Vertragsverhältnis.
- 12.3 Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien können die Bestimmungen dieses GAV jederzeit abgeändert oder ergänzt werden. Allfällige Vertragsänderungen sind nach erfolgter Bekanntgabe auch für alle vertragsunterstellten Nichtmitglieder der Vertragsparteien verbindlich.

Art. 13 Vertragsbekanntmachung

- 13.1 Allen unter den Geltungsbereich des GAV fallenden Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber anlässlich der Inkraftsetzung des GAV ein Vertragsexemplar zu übergeben, bei später erfolgenden Einstellungen und bei Übertritten vom Lehr- ins Arbeitsverhältnis anlässlich derselben. Falls später Eintretende bereits ein Exemplar dieses GAV besitzen, ist ihnen lediglich ein Formular «Erklärung für Arbeitnehmer» zur Unterzeichnung auszuhändigen.
- 13.2 Jeder Arbeitnehmer hat den Empfang des GAV und dessen Anerkennung als Arbeitsvertrag durch die Ausfüllung und Unterzeichnung der «Erklärung für Arbeitnehmer» (Anhang III S. 27) zu bescheinigen. Die unterzeichnete Erklärung ist dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tage nach dem Erhalt des GAV bzw. nach dem Erhalt der «Erklärung» abzugeben.
- 13.3 Der Arbeitgeber nimmt das für ihn bestimmte Exemplar der «Erklärung» in Verwahrung und sendet das andere an die PBK. Die Zustellung der «Erklärung» neu eingetretener Arbeitnehmer an die PBK hat bei Verbleib des Arbeitnehmers im Betrieb sofort nach Beendigung der Probezeit zu erfolgen.

Art. 14 Abweichungen vom GAV

- 14.1 Vorbehalten bleiben für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Abmachungen. Für alle in diesem GAV nicht festgelegten Bestimmungen gelten die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen des OR sowie das Arbeitsgesetz.
- 14.2 Allfällig bestehende, die Mindestnormen dieses GAV unterschreitende Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind rechtlich nicht gültig und werden durch die vorliegenden Vertragsbestimmungen ersetzt.

Art. 15 Übergangsbestimmungen/Besitzstand

- 15.1 Bei Abschluss dieses Vertrages ist die Teuerung gemäss Lebenskostenindex auf 101.8 Punkte (Basis 2015 = 100) ausgeglichen.
- 15.2 Bereits bestehende bessere Arbeitsbedingungen, die über die Mindestbestimmungen dieses GAV hinausgehen, dürfen aus Anlass der Inkraftsetzung dieses GAV nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers geändert werden.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen/(Normative)

Art. 16 Arbeitszeit

- 16.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden für das Werkstatt-, Service- und Hilfspersonal. Die effektive wöchentliche Normalarbeitszeit kann für einzelne Mitarbeiter oder das gesamte Personal bei Bedarf auf max. 50 Stunden ausgedehnt werden. Per 31. Dezember eines Jahres darf aber die durchschnittliche Normalarbeitszeit 42 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Kurzabsenzen werden von der Arbeitszeit ausgeschlossen, können aber kompensiert werden. Für Personen im Sinne von Art. 4 Abs. 4 hiervor wird die normale Arbeitszeit einschliesslich der Präsenzzeit unter Beachtung allfällig geltender gesetzlicher Bestimmungen individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.
- 16.2 Die Einteilung der täglichen Normalarbeitszeit wird im betrieblichen Stundenplan festgesetzt und dieser im Betrieb angeschlagen.
- 16.3 Schichtarbeit sowie ausnahmsweise Verschiebungen der täglichen Arbeitszeit sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.
- 16.4 Das Werkstatt- und Servicepersonal ist, soweit nicht ganze Samstage freigegeben werden können, in der Regel am Samstagnachmittag sowie an Sonn- und allgemeinen Feiertagen dienstfrei; vorbehalten bleiben notwendige Überzeitarbeit sowie Dienstleistungen gemäss Abs. 5 hiernach.
- 16.5 Die Arbeitnehmer haben sich auch am Samstagnachmittag und, soweit die für den Betrieb geltenden gesetzlichen Bestimmungen oder Bewilligungen eine entsprechende Offenhaltung erlauben, an Sonn- und allgemeinen Feiertagen zur Verfügung zu stellen. Wird hierdurch die Normalarbeitszeit überschritten, so ist in den darauf folgenden Wochen entsprechende Freizeit einzuräumen oder die Mehrarbeit gemäss Art.17 hiernach mit Zuschlag zu bezahlen.

Art. 17 Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit

- 17.1 Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit soll nur bei dringendem Bedürfnis angeordnet werden. Zuschläge werden nur bezahlt, wenn diese Arbeiten vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter angeordnet wurden. Vorbehalten bleibt Art. 16 Abs. 5.
- 17.2 Als Überzeit gilt im Zeitraum einer Zahltagsperiode über die festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsbeanspruchung. Bei der Ermittlung der Überzeitarbeit sind allfällig in der betreffenden Zahltagsperiode infolge Krankheit, Ferien, Feiertagen, Absenzen usw. ausgefallene bezahlte und unbezahlte Normalarbeitsstunden als Arbeitsstunden anzurechnen, soweit individuelle unbezahlte Absenzen nicht gemäss folgendem Satz vor- oder nachgeholt werden.

Nicht als Überzeitarbeit gelten Arbeitszeitverschiebungen gemäss Art. 16 Abs. 3, wovon auch das Vor- oder Nachholen unbezahlter individueller Absenzen zu verstehen ist.

- 17.3 Als Nachtarbeit gilt Arbeit in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.
- 17.4 Als Sonntagsarbeit gilt solche in der Zeit zwischen 00.00 und 24.00 Uhr an Sonntagen und an gesetzlich anerkannten Feiertagen.
- 17.5 Für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeiten werden folgende Zuschläge bezahlt:
 - a) für Überzeitarbeit: 25%
 - b) für Nacht- und Sonntagsarbeiten unter Vorbehalt von Abs. 6: 50%
- 17.6 Für nächtlichen und sonntäglichen Servicedienst im Rahmen der normalen Arbeitszeit wird kein Zuschlag bezahlt.
- 17.7 Bei Nachtarbeit wird dem Werkstattpersonal (ohne Servicepersonal) eine Zwischenverpflegung oder an ihrer Stelle eine besondere Entschädigung von Fr. 15.– ausgerichtet.
- 17.8 Die Bestimmungen dieses Artikels gelten sinngemäss auch für im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer.
- 17.9 Für Kadermitarbeiter und Kundendienstberater können von den Bestimmungen von Art. 16 und 17 abweichende Regelungen in schriftlicher Form, getroffen werden.

Art. 18 Vertragliche Mindestlöhne, 13. Monatslohn

- 18.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne pro Arbeitnehmerkategorie fest. Sie werden jährlich in einem Ergänzungsblatt festgehalten.
- 18.2 Die Vertragsparteien beschliessen jährlich – spätestens im November – über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne und stellen ihren Mitgliedern das revidierte Ergänzungsblatt zu. Dieses bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 18.3 Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung ausweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallohnen liegt. Eine Kopie der schriftlichen Vereinbarung ist der PBK zur Kenntnisnahme zu unterbreiten.
- 18.4 Für die in Art. 4 Abs. 4 genannten Arbeitnehmer wird kein Mindestlohn festgesetzt. Die Lohnfestsetzung bleibt der freien Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer überlassen.
- 18.5 **13. Monatslohn**
Dem Arbeitnehmer stehen vertraglich 100% eines Monatslohnes als Jahresendsumme zu.

Bei einem Stellenwechsel hat der Arbeitnehmer den 13. Monatslohn pro rata temporis zugut (13. Monatslohn :12 Monate x Anzahl gearbeiteter Monate des laufenden Jahres).

Art. 19 Lohnzahlung und Spesenvergütung

- 19.1 Die Lohnzahlung findet auf Grund besonderer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, jedoch spätestens am Monatsletzten statt.
- 19.2 Die Lohnzahlung kann in bar oder durch Vergütung auf ein Lohnkonto oder Privatkonto unter Aushändigung einer schriftlichen, detaillierten Abrechnung, aus der auch Abzüge einzeln ersichtlich sind, erfolgen. Am Letzten des Monats muss der Arbeitnehmer ungeachtet der Bezahlungsart im Besitze des Lohnes sein.
- 19.3 Bei Aussetzen auf Anordnung des Arbeitgebers ist ein angefangener Arbeitstag voll zu bezahlen. Bei Ausfällen infolge von Kurzarbeit sind die von der ALV unbezahlten Arbeitstage vom Arbeitgeber zu übernehmen.
- 19.4 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.
- 19.5 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.
- 19.6 Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist. Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn es verabredet ist.

Art. 20 Kinderzulagen

Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den eidgenössischen bzw. kantonalen gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Arbeitsortes. Die Kinder- und Ausbildungszulage muss bei der Lohnabrechnung separat aufgeführt werden.

Art. 21 Ferien

- 21.1 Der Ferienanspruch besteht ab 1. Arbeitstag und berechnet sich nach dem Altersjahr.
- 21.2 Die Feriendauer beträgt:
- | | |
|---|---------|
| – für Arbeitnehmer und Lernende über zwanzig Jahre | 23Tage |
| – für Arbeitnehmer und Lernende unter zwanzig Jahre | 25 Tage |
| – ab vollendetem 50. Altersjahr | 28Tage |

Gesetzliche und vertragliche Feiertage gelten nicht als Ferientage.

- 21.3 Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Die Ferien sollen in der Regel während des Dienstjahres, für das sie fällig werden, bezogen werden. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber, der die bezüglichen Wünsche des Ferienberechtigten nach Möglichkeit berücksichtigt.

- 21.4 Absenzen wegen Militärdienst, Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit werden, sofern deren Gesamtdauer zwei Monate im Jahr übersteigt, mit den Ferien verrechnet, indem für den vollen dritten und jeden weiteren Absenzmonat die Ferien um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches gekürzt werden. Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt im Ermessen der Firma. Für unbezahlten Urlaub wird der Ferienanspruch pro rata gekürzt.
- 21.5 Bei Auflösung unter- und überjähriger Arbeitsverhältnisse werden für das angefangene Dienstjahr ebenfalls Ferien gewährt nach Massgabe der anrechenbaren Dienstzeit, das heisst pro Dienstmonat ein Zwölftel der Ferien, die bei Absolvierung des ganzen Dienstjahres fällig geworden wären.
- 21.6 Bezahlt wird pro Ferientag der volle Lohn für einen Fünftel der normalen wöchentlichen Arbeitszeit des Ferienbezügers. Die Ausrichtung einer Entschädigung in irgendwelcher Form anstelle der tatsächlichen Feriengewährung ist, Abs.7 hiernach vorbehalten, nicht statthaft.
- 21.7 Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, kann er die ihm allfällig noch zustehenden Ferien nur im Einverständnis des Arbeitgebers während der Kündigungszeit einziehen. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt, kann der Arbeitnehmer noch fällige Ferien auf seinen Wunsch während der Kündigungszeit einziehen. Nicht während der Kündigungszeit eingezogene Ferienansprüche werden beim Austritt vergütet. Sind die Ferien bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bereits für das laufende Dienstjahr vorbezogen, kann der Arbeitgeber das zu viel bezahlte Feriengeld vom Arbeitnehmer zurückverlangen.

Art. 22 Feiertage

- 22.1 Für den Kanton Aargau bzw. dessen Bezirke gelten folgende Feiertage:

Bezirk Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:

Neujahr	Auffahrt	Karfreitag	Weihnachten
Berchtoldstag	Pfingstmontag	Ostermontag	Stephanstag

Gemeinde Bergdietikon im Bezirk Baden:

Neujahr	Auffahrt	Karfreitag	Weihnachten
Berchtoldstag	Pfingstmontag	Ostermontag	Stephanstag

Übrige Gemeinden im Bezirk Baden:

Neujahr	Pfingstmontag	Ostermontag	Weihnachten
Karfreitag	Fronleichnam	Auffahrt	Stephanstag

Bezirk Bremgarten:

Neujahr	Mariä Himmelfahrt	Auffahrt	Weihnachten
Karfreitag	Allerheiligen	Fronleichnam	Stephanstag

Bezirk Laufenburg und Muri:

Neujahr Karfreitag	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen	Auffahrt Fronleichnam	Mariä Empfängnis Weihnachten
-----------------------	------------------------------------	--------------------------	---------------------------------

Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart und Wegenstetten im Bezirk Rheinfelden:

Neujahr Karfreitag	Mariä Himmelfahrt Allerheiligen	Auffahrt Fronleichnam	Mariä Empfängnis Weihnachten
-----------------------	------------------------------------	--------------------------	---------------------------------

Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen im Bezirk Rheinfelden:

Neujahr Karfreitag	Pfingstmontag Allerheiligen	Ostermontag Auffahrt	Weihnachten Stephanstag
-----------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------------------

Bezirk Zurzach:

Neujahr Fronleichnam	Allerheiligen Karfreitag	Auffahrt Ostermontag	Weihnachten Stephanstag
-------------------------	-----------------------------	-------------------------	----------------------------

Der erste August ist im ganzen Kanton Aargau ein bezahlter Feiertag.

- 22.2 Es steht den Betrieben frei, einzelne der vorgenannten Feiertage gegen andere gesetzliche oder hohe Feiertage auszutauschen.
- 22.3 In der Ferienzeit auf Werktage fallende, entschädigungspflichtige Feiertage gelten nicht als Ferientage und sind als Feiertage zu entschädigen.
- 22.4 An Tagen vor Feiertagen ist die Arbeit spätestens um 17 Uhr zu beenden.

Art. 23 Absenzenentschädigung

23.1 Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

- a) bei Heirat 2 Tage
- b) bei Geburt eines Kindes gilt die gesetzliche Regelung (Art. 329g OR)
- c) bei Tod eines Ehegatten oder eines Kindes 3 Tage
- d) bei Tod von Eltern, Schwiegereltern oder eines Geschwisters, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben, bis zu drei Tage; andernfalls bis zu einem Tag

- | | |
|---|------------|
| e) bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen,
– bei ausgewiesenem zeitlichem Bedarf 1 Tag | 1/2 Tag |
| f) bei Rekrutierung | 2 Tage |
| g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes | 1 Tag/Jahr |
- 23.2 Als Tagesentschädigung wird der ausfallende Lohn für normale Arbeitszeit ausbezahlt. Fällt jedoch ein Absenzttag auf einen Sonntag, einen Feiertag, in die Ferien oder auf einen arbeitsfreien Werktag usw., so ist für diesen Tag keine Absenztentschädigung zu bezahlen.
- 23.3 Fällt das Ereignis sub. lit. c und d in die Ferien des Arbeitnehmers, so hat er Anspruch, die ihm zustehende Absenztzeit später einzuziehen.

Art. 24 Unfall- und Krankenversicherung

Unfallversicherung

- 24.1 Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers und werden an jedem Zahltag vom Lohn in Abzug gebracht. Das Unfallgeld wird, sofern keine Beanstandung seitens der Versicherung vorliegt, jeden Zahltag durch den Arbeitgeber ausbezahlt.

Krankenversicherung/Unfallversicherung

- 24.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes, sofern seitens der Versicherung keine Beanstandung vorliegt. Die Versicherungsleistungen können mit einer Wartefrist von bis zu 30 Tagen abgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer hat aber trotzdem Anspruch auf 80% ab 1.Tag.

Ferner haben die Versicherungsbedingungen vorzusehen:

- Volldeckung, d.h. Übernahme von allfällig vorbestandenen Krankheiten
- Taggeldleistungen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen.
- Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% wird das Taggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit bezahlt.
- Neueintretenden werden die Versicherungsleistungen ohne Karenzfrist gewährt, sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht krank sind.
- Ab AHV-Pensionsalter wird das Taggeld noch während längstens 180 Tagen ausgerichtet.

Bei der Mutterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

- 24.3 An die Prämien der Krankentaggeld-Versicherung leistet der Arbeitgeber 50% zu seinen Lasten.

- 24.4 Sofern keine Kollektivversicherung besteht, hat sich der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer auf die vorgeschriebene Weise versichert ist.
- 24.5 Bei Erfüllung der vorliegenden Bestimmungen gemäss Art. 24.1–3 gilt Art. 324a OR vollständig ersetzt und abgelöst.
- 24.6 Unterlässt es ein Arbeitnehmer, bei Nichtbestehen eines Kollektivvertrages, sich einzeln privat zu versichern, und nimmt den Krankentaggeldbeitrag seines Arbeitgebers entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Art. 324a OR, sofern der Arbeitgeber die vorgeschriebene Kontrollpflicht erfüllt hat.
- 24.7 Geltungsbereich
Die Bestimmungen von Artikel 24 sind für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmer unbeachtet der Lohnform verbindlich.

Art. 25 Lohnzahlung bei Militärdienst

- 25.1 Während der Rekrutenschule als Rekrut:
- a) an ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 50% des Lohnes;
 - b) an verheiratete und an ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 80% des Lohnes;
 - c) bei der Durchdienerschaft richtet sich die Lohnzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 25.2 Anspruch auf die Militärdienstentschädigung während der Rekrutenschule, die über die Erwerbsausfallentschädigung hinausgeht, hat nur der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist und nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens 12 Monate weiterläuft. Scheidet der Arbeitnehmer freiwillig oder aus eigenem Verschulden vor Ablauf der 12 Monate aus, so hat er die Differenz zwischen Entschädigung und Erwerbssersatz pro rata temporis zurückzuerstatten.
- 25.3 Während der übrigen Militärdienstleistungen erhält der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres: 100% des Lohnes während eines Monats.
- 25.4 Als Lohn gilt der Lohn, den der Arbeitnehmer bezöge, wenn er während des Militärdienstes normal arbeitete. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Abs.1 und 2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.
- 25.5 Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, Zivildienst und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird. Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

Art. 26 Allgemeine Arbeitnehmer- und Arbeitgeberpflichten

- 26.1 Bei Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber sofort Anzeige zu erstatten. Zu spätes Erscheinen und zu frühes Verlassen der Arbeit haben entsprechenden Lohnabzug zur Folge.

- 26.2 Der Konsum alkoholischer Getränke, Drogen und Rauchwaren während der Arbeitszeit ist untersagt.
- 26.3 Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu dem ihm anvertrauten Material und Werkzeug, für das er grundsätzlich haftet, sowie zu den maschinellen Einrichtungen Sorge zu tragen. Auf allfällige Mängel oder Schäden an denselben hat er den Arbeitgeber sofort aufmerksam zu machen. Der Arbeitgeber seinerseits ist verpflichtet, für die sofortige Behebung der Mängel zu sorgen.
- 26.4 Für Schäden, welche aus absichtlicher oder fahrlässiger Nichtbeachtung der Sorgfaltspflicht entstehen, haftet der einzelne Arbeitnehmer entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.
- 26.5 Arbeitnehmer, die in Ausführung von Geschäftsaufträgen Motorfahrzeuge zu führen haben, sind verpflichtet, eine persönliche Fahrbewilligung zu lösen.
- 26.6 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und zu achten, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.
- 26.7 Verkehrsbussen sind vom Verursacher selber zu tragen.
- 26.8 Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 27 Verbot der Schwarzarbeit

- 27.1 Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Ferien darf von Arbeitnehmern keine Berufsarbeit auf eigene Rechnung oder für Rechnung von Drittpersonen verrichtet und kein Handel mit Motorfahrzeugen und Zubehör betrieben werden. Bei Zuwiderhandlung gegen diese Bestimmung kann der fehlbare Arbeitnehmer ohne Einhaltung der im Art. 29 hiernach vorgeschriebenen Kündigungsfrist fristlos entlassen werden.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Schwarzarbeit.

Art. 28 Personalvorsorge

- 28.1 Die Personalvorsorge ist obligatorisch und richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 29 Probezeit, Kündigung und Kündigungsschutz

- 29.1 Der erste Monat der Anstellung gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden kann.
- 29.2 Im ersten Dienstjahr kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

- 29.3 Im zweiten bis neunten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate und nachher drei Monate je auf das Ende eines Monats.
- 29.4 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 29.5 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 29.6 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- oder Zivilschutzdienst, oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und 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.
- 29.7 Die Kündigung, die während einer der im Absatz 1 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.
- 29.8 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.

Kündigungsschutz

- 29.9 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, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 29.10 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.
- 29.11 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 29.12 Wer gestützt auf Art. 29.9 und 29.10a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftliche Einsprache erheben. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 30 Fristlose Auflösung

- 30.1 (337 OR) 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.
- 30.2 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.
- 30.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.
- 30.4 (337a OR) Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

- 30.5 (337b OR) Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.
- 30.6 In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.
- 30.7 (337c OR) Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.
- 30.8 Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.
- 30.9 Vorbehalten bleiben zusätzliche Ansprüche bei Kündigung wegen Militärdienstes oder Zivildienstes.
- 30.10 (337d OR) 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.
- 30.11 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 30.12 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.
- 30.13 Vorbehalten bleiben zusätzliche Ansprüche bei Kündigung wegen Militär-, Zivil- oder Zivildienstes.

Zofingen, Brugg und Bern, den 1. Januar 2023

Autogewerbeverband der Schweiz
Sektion Aargau

Der Präsident:
M. Sollberger

Der Sekretär:
Th. Kaiser

Gewerkschaft Unia
Für die Geschäftsleitung:

Die Präsidentin:
V. Alleva

Mitglied der Geschäftsleitung:
B. Campanello

Der Branchenverantwortliche:
Y. Egger

Für die Unia Region Aargau-Nordwestschweiz

Die Regionalleiterin:
S. Pesic

Der Branchenverantwortliche:
M. Trevisan

Gewerkschaft Syna
Für die Geschäftsleitung

Mitglied der Geschäftsleitung:
J. Tscherrig

Die Branchenverantwortliche:
K. Ackermann

Für die Syna Region Aargau:

Der Regionalleiter:
B. Arifaj

Der Regionalsekretär:
O. Hippele

Unkostenbeitrag für Arbeitnehmer

(Art. 7 Abs. 4 des GAV)

I. Unterstellung unter die PBK

Die PBK nimmt auf Grund der ihr zukommenden Erklärung für Arbeitnehmer den gemeldeten Arbeitnehmer in die Kartei auf.

II. Einzug und Überweisung der Beiträge

1. Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern ist der Unkostenbeitrag von Fr. 12.– vom Arbeitgeber monatlich am Lohn in Abzug zu bringen. Die erhobenen Beiträge sind auf der Zahltagsabrechnung aufzuführen.
2. Der Beitrag ist auch für die Ein- und Austrittsmonate zu entrichten, wenn der Eintritt in die Firma vor dem 15., der Austritt aus der Firma oder der Eintritt in einen Arbeitnehmerverband am 15. des Monats oder später erfolgte und das Arbeitsverhältnis insgesamt mindestens drei Wochen dauerte.
3. Für nicht abgezogene Beiträge haftet der Arbeitgeber, ebenso für solche, die infolge verspäteter oder unterlassener Beibringung einer vom Arbeitnehmer unterzeichneten «Erklärung» rechtlich nicht rückwirkend vom Arbeitnehmer nachverlangt werden können.
4. Für Arbeitsunterbrüche von je 30 aufeinander folgenden Tagen wird ein Monatsbeitrag erlassen. Die PBK ist befugt, in besonderen Fällen weitere Dispensationen von der Beitragspflicht zu bewilligen.
5. Die erhobenen Beiträge sind vom Arbeitgeber zusammen mit einer Abrechnung am Ende eines jeden Kalenderquartals der PBK zu überweisen.

III. Austritte von beitragspflichtigen Arbeitnehmern

Beim Austritt von PBK-pflichtigen Arbeitnehmern ist dies der PBK bzw. dem Sekretariat des AGVS, Sektion Aargau, in Zofingen, zu melden.

Anschlussvertrag für Nichtverbandsfirmen

(Art. 7 Abs. 3 des GAV)

(In einem beidseitig unterschriebenen Exemplar der PBK zuzustellen)

Die unterzeichnete Firma:

Name: _____

Art des Unternehmens: _____

Sitz der Firma, Ort: _____ Kanton: _____

Strasse: _____ Nummer: _____

erklärt hiermit, dass sie den vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Aargau während der ganzen Geltungsdauer dieses Anschlussvertrages als für sich verbindlich anerkennt, ebenso die mitgeteilten Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien. Sie bestätigt, ein Exemplar des obgenannten Vertrages erhalten zu haben.

Die Firma verpflichtet sich zur pünktlichen Bezahlung des unter Artikel 7 Abs. 3 des Vertrages genannten Unkostenbeitrages und zum Einzug wie zur Überweisung fälliger Zahlungen ihrer Arbeitnehmer an die Vertragsgemeinschaft.

Dieser Anschlussvertrag kann sowohl von der Firma wie vom unterzeichneten Arbeitnehmerverband unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, frühestens auf den 31. Dezember 20..., gekündigt werden. Erfolgt keine formgerechte Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer dieses Anschlussvertrages um je ein Jahr mit gleich bleibender Kündigungsfrist.

_____, den _____ 20____

Unterschrift und Firmenstempel:

Für die vertragsschliessenden
Arbeitnehmerverbände:

Im Vertrag verbleibendes Muster

Erklärung für Arbeitnehmer

(Art. 7 Abs. 4)

Der unterzeichnete Arbeitnehmer:

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Nationalität: _____

Beruf: _____ Lehraustritt: _____

Wohnort: _____ Kanton: _____

Strasse: _____ Nr.: _____

Gewerkschaftlich organisiert

nicht organisiert

(Unzutreffendes streichen)

Wenn ja:

Im (Name des Verbandes): _____

Mitglied der Sektion: _____

Datum des Verbandseintritts: _____

In der Firma: _____

in: _____ eingetreten am: _____

erklärt hiermit, dass er den am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Aargau, abgeschlossen zwischen dem AGVS, Sektion Aargau, und den schweizerischen Gewerkschaften Unia und Syna, in einem Exemplar erhalten hat und dass er den Vertrag während seiner ganzen Geltungsdauer als rechtsgültig und für sich verbindlich anerkennt, ebenso die mitgeteilten Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Der Unterzeichnete ermächtigt die obgenannte Firma, ihm gemäss den Bestimmungen des Vertrages fällige Zahlungen am Lohn in Abzug zu bringen. Dies gilt in Bezug auf Beiträge gemäss Art. 7 Abs. 4 des Vertrages auch für den Fall eines nachträglichen Erlöschens der Mitgliedschaft bei einem Arbeitnehmersverband.

_____, den _____ 20____

Unterschrift des Arbeitnehmers

Erklärung für Arbeitnehmer

(Art. 7 Abs. 5 und Art. 13 Abs. 2 des GAV)

(Ausgefüllt und unterzeichnet dem Arbeitgeber abzugeben)

Der unterzeichnete Arbeitnehmer:

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Nationalität: _____

Beruf: _____ Lehraustritt: _____

Wohnort: _____ Kanton: _____

Strasse: _____ Nr.: _____

Gewerkschaftlich organisiert
(Unzutreffendes streichen)

nicht organisiert

Wenn ja:

Im (Name des Verbandes): _____

Mitglied der Sektion: _____

Datum des Verbandseintritts: _____

In der Firma: _____

In: _____ eingetreten am: _____

erklärt hiermit, dass er den am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Aargau, abgeschlossen zwischen dem AGVS, Sektion Aargau, und den schweizerischen Gewerkschaften Unia und Syna, in einem Exemplar erhalten hat und dass er den Vertrag während seiner ganzen Geltungsdauer als rechtsgültig und für sich verbindlich anerkennt, ebenso die mitgeteilten Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Der Unterzeichnete ermächtigt die obgenannte Firma, ihm gemäss den Bestimmungen des Vertrages fällige Zahlungen am Lohn in Abzug zu bringen. Dies gilt in Bezug auf Beiträge gemäss Art. 7 Abs. 4 des Vertrages auch für den Fall eines nachträglichen Erlöschens der Mitgliedschaft bei einem Arbeitnehmersverband.

_____, den _____ 20____

Unterschrift des Arbeitnehmers

Erklärung für Arbeitnehmer

(Art. 7 Abs. 5 und Art. 13 Abs. 2 des GAV)

(Ausgefüllt und unterzeichnet dem Arbeitgeber abzugeben)

Der unterzeichnete Arbeitnehmer:

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Nationalität: _____

Beruf: _____ Lehraustritt: _____

Wohnort: _____ Kanton: _____

Strasse: _____ Nr.: _____

Gewerkschaftlich organisiert
(Unzutreffendes streichen)

nicht organisiert

Wenn ja:

Im (Name des Verbandes): _____

Mitglied der Sektion: _____

Datum des Verbandseintritts: _____

In der Firma: _____

In: _____ eingetreten am: _____

erklärt hiermit, dass er den am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Aargau, abgeschlossen zwischen dem AGVS, Sektion Aargau, und den schweizerischen Gewerkschaften Unia und Syna, in einem Exemplar erhalten hat und dass er den Vertrag während seiner ganzen Geltungsdauer als rechtsgültig und für sich verbindlich anerkennt, ebenso die mitgeteilten Beschlüsse der im Vertrag umschriebenen Vertragsinstanzen und alle weiteren auf den Vertragsinhalt Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Der Unterzeichnete ermächtigt die obgenannte Firma, ihm gemäss den Bestimmungen des Vertrages fällige Zahlungen am Lohn in Abzug zu bringen. Dies gilt in Bezug auf Beiträge gemäss Art. 7 Abs. 4 des Vertrages auch für den Fall eines nachträglichen Erlöschens der Mitgliedschaft bei einem Arbeitnehmersverband.

_____, den _____ 20____

Unterschrift des Arbeitnehmers

Vertragliche Mindestlöhne (GAV Art.18 Abs. 2)

[Die aktuellen Mindestlöhne werden in einem separaten Beiblatt jährlich angepasst, weshalb dieses Beiblatt im gedruckten GAV nicht erscheinen soll]

Dieses Ergänzungsblatt bildet einen integrierten Bestandteil des GAV.

Die vertraglichen Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2023:

Art.18 Abs. 3 des GAV bleibt vorbehalten.