

ASTAG LES ROUTIERS SUISSES

Ergänzende Bestimmungen zur
Landesvereinbarung vom 23.09.2013
ASTAG / Les Routiers Suisses
für die Kantone LU / ZG / OW / NW

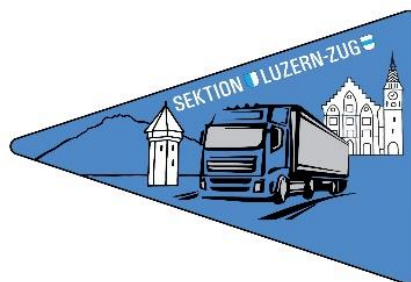
gültig ab 1. Januar 2021



Schweizerischer Nutzfahrzeugverband
Association suisse des transports routiers
Associazione svizzera dei trasportatori stradali



Sektion Zentralschweiz



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Geltungsbereich und Abschluss des Arbeitsvertrages	4
1.1 Geltungsbereich	4
1.2 Abschluss des Arbeitsvertrages	4
2. Besondere Pflichten der Arbeitnehmer	5
2.1 Allgemeines	5
2.1.2 Befolgen von Anordnungen	5
2.1.3 Rechtsschutz des Arbeitnehmers	5
2.1.4 Zugewiesene Tätigkeit	5
2.1.5 Pflicht zur Verschwiegenheit	5
2.1.6 Pflicht zur Höflichkeit	5
2.1.7 Pflicht zur Hilfeleistung	5
2.2 Sorgfalts- und Treuepflicht	5
2.2.1 Allgemeines	5
2.2.2 Alkohol und Betäubungsmittel	6
2.2.3 Schwarzarbeit	6
2.2.4 Gefälligkeitsfahrten / Mitfahrer und Transporte	6
2.3 Anvertrautes Gut	6
2.4 Meldepflicht	6
2.4.1 Meldepflicht im Allgemeinen	6
2.4.2 Meldepflicht bei Mängeln	6
2.4.3 Meldepflicht bei Unfällen	6
2.5 Berufliche Kenntnisse	7
2.6 Haftung	7
2.6.1 Haftung	7
2.6.2 Schadenersatz	7
3. Besondere Pflichten der Arbeitgeber	7
3.1 Personalfürsorge	7
3.2 Berufs- und Nichtberufsunfälle / Berufskrankheiten	7
3.3 Gebühren für Kontrollmittel und Ausweise	7
3.4 Berufskleider	8
3.5 Förderung der Aus- und Weiterbildung im Transportsektor	8
3.6 Kosten für die obligatorische Weiterbildung	8
4. Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
4.1 Anstellung	8
4.2 Probezeit	8
4.3 Aushilfen	9
4.4 Kündigung	9
4.4.3 Form der Kündigung	9
4.4.5 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	9
4.5 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	9
4.6 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer	10
4.7 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	10
4.8 Herausgabepflichten	10

5.	Lohnzahlungen, Zulagen und Spesen	10
5.1	Löhne im Allgemeinen	10
5.2	Besondere Lohnberechnung	11
5.2.1	Überwiegende Tätigkeit	11
5.2.2	Abweichung von den Mindestlöhnen	11
5.3	Lohnzahlung	11
5.3.3	Lohnabrechnung	11
5.3.5	Umrechnung von Monats- in Stunden-, Tages- und Wochenlohn	11
5.4	Lohnzahlung bei Krankheit	12
5.4.1	Versicherungspflicht	12
5.4.3	Nicht versicherbare Arbeitnehmer	12
5.5	Mutterschaft / Vaterschaft	12
5.6	Lohnzahlung bei Unfall	13
5.7	Meldepflicht bei Krankheit und Unfall	13
5.8	Arztzeugnis bei Krankheit und Unfall	13
5.9	Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienstpflicht	13
5.9.3	Lohnzahlung bei Rekrutenschule	13
5.9.4	Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten	14
5.9.5	Lohnzahlung bei Rekrutierung, Entlassung und Inspektionen	14
5.9.6	Lohnzahlung bei Feuerwehrdienst	14
5.9.7	Mobilmachung	14
5.10	Zulagen	14
5.11	Abgangsentschädigung	14
5.11.2	Höhe der Abgangsentschädigung	14
5.11.3	Fälligkeit der Abgangsentschädigung	14
5.12	Lohnnachgenuss im Todesfall	15
5.13	Auslagenersatz / Spesen	15
5.13.4	Spesenmeldung	15
6.	Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit	15
6.1	Allgemeines	15
6.1.5	Pausen	15
6.2	Normale Arbeitszeit und Schichtarbeit	16
6.3	Überstunden	16
6.3.2	Chauffeure, welche der ARV 1 unterstellt sind	16
6.3.3	Chauffeure, welche nicht der ARV 1 unterstellt sind	16
6.3.4	Chauffeure, welche der ARV 2 unterstellt sind	16
6.4	Nachtarbeit	17
6.5	Sonntagsarbeit	17
6.6	Berechnung und Meldepflicht der Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit	17
7.	Ferien, Urlaub, Feiertage	17
7.1	Ferienanspruch	17
7.2	Berechnung des Ferienanspruchs	18
7.2.3	Kürzung des Ferienanspruchs	18
7.2.4	Ferienanspruch und Ferienlohn für Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen	18
7.3	Zeitpunkt der Ferien	18
7.4	Zweck der Ferien	18
7.5	Urlaubstage	19
7.6	Ehrenämter	19
7.7	Feiertage	19

8.	Organe dieser Vereinbarung	19
8.1	Paritätische Kommission	19
9.	Streitigkeiten, Friedenspflicht	20
9.1	Streitigkeiten	20
9.2	Schiedsgericht	20
9.3	Friedenspflicht	20
10.	Schlussbestimmungen	20
10.1	Günstigere Anstellungsbedingungen	20
10.2	Inkrafttreten, Dauer und Kündigung der Vereinbarung	20
	Adressverzeichnis	21
	Übersicht über die Anwendung der Ferienkürzung	Anhang I
	Lohnregulativ	Anhang II

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Ergänzende Bestimmungen zur Landesvereinbarung ASTAG / Les Routiers Suisses vom 23. September 2013 für die Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden und Zug, in Kraft seit 1. Januar 2021

Gestützt auf Art. 11 der Landesvereinbarung und im Interesse

- der Erhaltung des Arbeitsfriedens
- der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- der Pflege der Zusammenarbeit

beschliessen die unterzeichneten Verbände (nachfolgend Vertragsparteien genannt) folgende Ergänzende Bestimmungen zur Landesvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG und dem Berufsfahrerverband Les Routiers Suisses vom 23. September 2013.

1. Geltungsbereich und Abschluss des Arbeitsvertrages

1.1 Geltungsbereich

- 1.1.1 Die Bestimmungen dieser Vereinbarung finden Anwendung einerseits auf alle gewerbsmässigen Transportunternehmen mit Firmensitz in den Kantonen Luzern, Obwalden, Nidwalden und Zug, mit Ausnahme des Taxigewerbes, welche Mitglieder der ASTAG Sektion Zentralschweiz sind, und andererseits auf alle Chauffeure, die Routiers Suisses Mitglieder der Sektionen Luzern - Zug, Obwalden und Nidwalden bei einem ASTAG-Mitglied beschäftigt sind. Davon ausgenommen sind Chauffeure mit einer 120-Tage-Arbeitsbewilligung, welche Wohnsitz und Fahrzeugstandort im Ausland haben, im internationalen Verkehr tätig sind, ihre Arbeitsleistung innerhalb der Schweiz im Rahmen von Import- und Exportfahrten erbringen und Zusatztransporte in der Schweiz nur auf den Strecken der Import- und Exportfahrten oder Leerfahrten zum Grenzübertritt machen.
- 1.1.2 Den Arbeitgebern wird empfohlen, generell in den Einzelarbeitsverträgen die Landesvereinbarung sowie diese Ergänzenden Bestimmungen zum integrierenden Bestandteil zu erklären.
- 1.1.3 Diese Vereinbarung gilt für die Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden und Zug.
- 1.1.4 Transportunternehmen, welche dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband nicht angehören, können sich durch schriftliche Erklärung zur Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung verpflichten.

1.2 Abschluss des Arbeitsvertrages

- 1.2.1 Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung stellen einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages dar. Im Einzelarbeitsvertrag ist darauf hinzuweisen.
- 1.2.2 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Landesvereinbarung sowie diese Ergänzende Vereinbarung dem Arbeitnehmer spätestens bei Vertragsunterzeichnung auszuhändigen. Der Vereinbarungsinhalt kann auch in die Einzelarbeitsverträge oder in das firmeninterne Anstellungsreglement aufgenommen werden.
- 1.2.3 Der Begriff Arbeitnehmer schliesst die Arbeitnehmerin mit ein.

2. Besondere Pflichten der Arbeitnehmer

2.1 Allgemeines

2.1.1 Die Arbeitnehmer haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und zu fördern. Die Arbeitnehmer sind zu pünktlicher Einhaltung und zu intensiver Ausnutzung der Arbeitszeit verpflichtet.

2.1.2 Befolgen von Anordnungen

Die Arbeitnehmer haben die von den Betrieben erlassenen Dienstordnungen und Weisungen zu befolgen. Erkennt ein Arbeitnehmer, dass Anordnungen der Betriebsleitung oder eines Auftraggebers in Widerspruch zu gesetzlichen Vorschriften stehen, so soll er die Betriebsleitung darauf aufmerksam machen. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Ersatz des wirtschaftlichen Schadens, der ihnen in Ausführung von rechtswidrigen Anordnungen der Betriebsleitung entsteht.

2.1.3 Rechtsschutz des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer, welche ausschliesslich oder vorwiegend mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigt sind, sollen nach Möglichkeit einer Rechtsschutzorganisation angehören, die ihrer rechtlichen Verbeiständung dient. Die Beitragsleistungen gehen zulasten der Arbeitnehmer.

2.1.4 Zugewiesene Tätigkeit

Wird ein Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt, in welcher er aus betrieblichen Gründen nicht beschäftigt werden kann, so ist er verpflichtet, eine andere, ihm vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit ohne weiteres auszuführen, sofern ihm diese zugemutet werden kann.

2.1.5 Pflicht zur Verschwiegenheit

Den Arbeitnehmern wird Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten des eigenen Betriebes und der Kunden zur Pflicht gemacht. Es ist ihnen untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis der Vorgesetzten in die Geschäftsräume einzuführen. Vorbehalten bleibt die Auskunftspflicht gegenüber zuständigen Behörden.

2.1.6 Pflicht zur Höflichkeit

Der Umgang der Arbeitnehmer unter sich, mit Vorgesetzten und Untergebenen sowie mit der Kundschaft und mit Amtspersonen muss höflich, anständig und hilfsbereit sein.

2.1.7 Pflicht zur Hilfeleistung

Bei Unglücksfällen und Schäden zufolge höherer Gewalt sind die Arbeitnehmer zur Hilfeleistung verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt nicht nur im eigenen Betrieb, sondern auch gegenüber Dritten, sofern die Hilfeleistung nicht ausdrücklich abgelehnt wird oder eine unzumutbare Schädigung der Interessen des Arbeitgebers bedeuten würde. Im Zweifelsfall ist beim Arbeitgeber rückzufragen.

2.2 Sorgfalts- und Treuepflicht

2.2.1 Allgemeines

Der Arbeitnehmer ist zu pünktlicher Einhaltung und optimaler Ausnutzung der Arbeitszeit verpflichtet. Er hat die übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

2.2.2 **Alkohol und Betäubungsmittel**

Chauffeuren ist der Genuss von alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit und 6 Stunden vor Beginn der Arbeit untersagt. Der Konsum von Substanzen (Drogen etc.), die zur Fahrunfähigkeit gemäss Verkehrsregelnverordnung (VRV) führen, ist verboten. Weitergehende gesetzliche Bestimmungen und Weisungen des Arbeitgebers bleiben vorbehalten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, stichprobenweise Kontrollen durchzuführen.

2.2.3 **Schwarzarbeit**

Die Arbeitnehmer dürfen während der Arbeitszeit, der Freizeit und in den Ferien keine Arbeiten ausführen, die den Betrieb des Arbeitgebers schädigen, die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer herabsetzen und damit auch die Verkehrssicherheit gefährden.

2.2.4 **Gefälligkeitsfahrten / Mitfahrer und Transporte**

Dem Fahrpersonal ist die Ausführung von Fahrten, die nicht im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgen, wie namentlich Gefälligkeitsfahrten, untersagt. Desgleichen ist es nicht gestattet, ohne ausdrückliche Erlaubnis der Betriebsleitung Dritte mitfahren oder das Fahrzeug führen zu lassen. Entstehen bei Zuwiderhandlung gegen diese Vorschriften Schadenforderungen, so bleibt der Rückgriff auf den fehlbaren Arbeitnehmer vorbehalten.

2.3 **Anvertrautes Gut**

2.3.1 Die Arbeitnehmer sind verantwortlich für das ihnen anvertraute Material und Transportgut. Sie sind verpflichtet, mit ihm sorgfältig umzugehen, die Fahrzeuge, Maschinen, Werkzeuge, das Geschäftsmobiliar usw. in gutem Zustand und richtiger Ordnung zu halten und sich über deren Anwendung und Behandlung die erforderlichen Kenntnisse anzueignen. Das Transportgut ist stets richtig zu verladen und zu sichern. Die Arbeitnehmer haften für den aus der Missachtung der Sorgfaltspflicht entstandenen Schaden nach Art. 321e OR.

2.4 **Meldepflicht**

2.4.1 **Meldepflicht im Allgemeinen**

Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen irgendwelcher Art, die den Betrieben Schaden bringen können, ferner Vorschläge, von denen der Arbeitnehmer glaubt, dass sie der Entwicklung der Betriebe dienlich sein können, sind den Vorgesetzten zu melden.

2.4.2 **Meldepflicht bei Mängeln**

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die von ihnen festgestellten Mängel an dem ihnen anvertrauten Gut, namentlich an den Fahrzeugen, sofort der Betriebsleitung zu melden und schriftlich zu bestätigen. Die Fahrsicherheit beeinträchtigende, auf der Fahrt auftretende Mängel sind sofort telefonisch zu melden.

2.4.3 **Meldepflicht bei Unfällen**

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei einem Unfall nach den gesetzlichen Meldepflichten, wie Polizei, Sanität, Feuerwehr, Ölwehr usw., unverzüglich auch dem Arbeitgeber Bericht zu erstatten und namentlich das entstandene Zeitversäumnis zu melden, damit der Arbeitgeber seine Rechte und Pflichten gegenüber Dritten wahren kann.

2.5 Berufliche Kenntnisse

- 2.5.1 Von allen Arbeitnehmern, namentlich aber von denjenigen, die mit dem Führen von Fahrzeugen beschäftigt sind, werden beste Kenntnisse ihres Berufes und der anwendbaren gesetzlichen Vorschriften verlangt. Die Arbeitnehmer sind daher verpflichtet, ihre Kenntnisse laufend auf dem neusten Stand zu halten. Der Arbeitgeber unterstützt den Arbeitnehmer in der Weiterbildung, soweit diese mit seiner Tätigkeit in Zusammenhang steht.

2.6 Haftung

2.6.1 Haftung

Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

2.6.2 Schadenersatz

Die Arbeitgeber können ihre Schadenersatzansprüche mit dem Lohn der Arbeitnehmer unter Vorbehalt von Art. 323b Abs. 2 OR verrechnen. Die Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 ff. OR bleiben vorbehalten.

3. Besondere Pflichten der Arbeitgeber

3.1 Personalfürsorge

- 3.1.1 Die Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmer gegen die Risiken Alter, Tod, Invalidität und Arbeitslosigkeit nach Massgabe der entsprechenden Gesetze. Die Beitragspflicht richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Reglementen der betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen. Den Arbeitnehmern sind die entsprechenden Prämien und Beiträge monatlich vom Lohn abzuziehen.

- 3.1.2 Die Arbeitgeber informieren die versicherten Arbeitnehmer einmal jährlich in geeigneter Form über die Leistungsansprüche, den koordinierten Lohn, den Beitragssatz und das Altersguthaben. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass ihre Arbeitnehmer die entsprechenden Unterlagen von der Pensionskasse erhalten.

3.2 Berufs- und Nichtberufsunfälle / Berufskrankheiten

- 3.2.1 Die Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmer gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG). Arbeitnehmer, die mehr als acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, sind auch gegen Nichtberufsunfälle durch den Arbeitgeber zu versichern. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zulasten der Arbeitgeber, während die Arbeitnehmer die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle übernehmen.

3.3 Gebühren für Kontrollmittel und Ausweise

- 3.3.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gebühren für die gesetzlichen Kontrollmittel zu bezahlen. Sie haben ferner die Arztkosten für die gesetzliche medizinische Kontrolluntersuchung für die festangestellten Chauffeure während der Dauer der Anstellung zu übernehmen.

3.4 Berufskleider

- 3.4.1 Wird das Tragen von Uniformen, besonderen Dienstkleidern oder Chauffeurmützen vorgeschrieben, so müssen diese Kleidungsstücke den Arbeitnehmern unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Werden keine Uniformen oder Dienstkleider vorgeschrieben, so erhält jeder im Sachtransport dauernd beschäftigte Chauffeur und Hilfsarbeiter bei Stellenantritt ein, nach Ablauf der Probezeit ein zweites und danach ein Berufskleid pro Jahr unentgeltlich von seinem Arbeitgeber. Die Berufskleider bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Reinigung und Unterhalt sind Sache des Arbeitnehmers.

3.5 Förderung der Aus- und Weiterbildung im Transportsektor

- 3.5.1 Besucht ein Arbeitnehmer einen Aus- oder Weiterbildungskurs auf Anordnung seines Arbeitgebers, so ist ihm die hierfür erforderliche Freizeit ohne Lohnabzug zu gewähren und es sind ihm die notwendigen Auslagen zu ersetzen.
- 3.5.2 Dauert ein Kurs länger als eine Woche, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, pro Kurswoche sechs weitere Monate in den Diensten des Arbeitgebers zu verbleiben; andernfalls hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Kurskosten und die Auslagen anteilmässig zurückzuerstatten.
- 3.5.3 Der Arbeitgeber entscheidet fallweise, ob und wie Mitarbeiter, die freiwillig und in ihrer Freizeit Fortbildungskurse besuchen, honoriert werden.

3.6 Kosten für die obligatorische Weiterbildung

- 3.6.1 Die Kosten für die obligatorische Weiterbildung (z.B. SDR/ADR, CZV) gehen zulasten des Arbeitgebers und umfassen Kursgebühren, Registrierung und Kurszertifikat. Die Kurstage werden als Arbeitstage angerechnet.
- 3.6.2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Kosten für diejenigen Kurse, welche innerhalb von 12 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses besucht wurden, an den Arbeitgeber zurückzubezahlen. Arbeitnehmer mit fünf und mehr Dienstjahren oder in Pension gehende Arbeitnehmer sind von dieser Pflicht befreit.

4. Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.1 Anstellung

- 4.1.1 Die Anstellung erfolgt durch den Arbeitgeber oder durch von ihm beauftragte Personen. Der Arbeits- oder Anstellungsvertrag muss von zeichnungsberechtigten Personen unterschrieben werden.

4.2 Probezeit

- 4.2.1 Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so gilt der erste Monat der Anstellung als Probezeit.
- 4.2.2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- 4.2.3 Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden.

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

4.3 Aushilfen

4.3.1 Bei Arbeitnehmern, die aushilfsweise eingesetzt und in der Regel täglich entlohnt werden, kann das Arbeitsverhältnis ohne Beachtung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen und ununterbrochenen Anstellung von mehr als einem Monat gelten nicht als Aushilfen.

4.4 Kündigung

4.4.1 Ohne anderslautende schriftliche Abmachung beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit:

- im ersten Dienstjahr 1 Monat
- im zweiten bis neunten Dienstjahr 2 Monate
- ab zehntem Dienstjahr 3 Monate

jeweils auf das Ende eines Monats.

4.4.2 Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem Arbeitnehmerinnen das 64. und Arbeitnehmer das 65. Altersjahr zurückgelegt haben.

4.4.3 Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss durch den Arbeitgeber oder durch von ihm beauftragte Personen unterschrieben werden. Sie muss bei der Gegenseite spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist eintreffen oder ihr an diesem Tag ausgehändigt werden.

4.4.4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

4.4.5 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

In jedem Fall bleiben Art. 337 ff. OR betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen vorbehalten. Als wichtige Gründe gelten insbesondere grobfahrlässige Verstöße gegen Verkehrsregeln und das Fahren in angetrunkenem Zustand oder unter Betäubungsmittelinfluss während oder ausserhalb der Arbeitszeit.

4.4.6 Derjenige, der das Arbeitsverhältnis fristlos auflöst, muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR).

4.5 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber (Art. 336c OR)

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

- a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst 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 ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem 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 eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

4.6 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer (Art. 336d OR)

- 4.6.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Ziff. 4.5.1 a) angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat (Art. 336d OR).

4.7 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

- 4.7.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund eine 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.
- 4.7.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder nur geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 4.7.3 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.

4.8 Herausgabepflichten

- 4.8.1 Spätestens auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenseitig alles herauszugeben, was sie für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, allenfalls auch von Dritten, erhalten haben.

5. Lohnzahlungen, Zulagen und Spesen

5.1 Löhne im Allgemeinen

- 5.1.1 Der Lohn des Arbeitnehmers wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.
- 5.1.2 Die Mindestlöhne der Arbeitnehmer sind in einem separaten Lohnregulativ festgelegt, welches einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung bildet.
- 5.1.3 Die Mindestlöhne werden jeweils auf den 1. Januar der Teuerung angepasst. Massgebend ist der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise im Monat Oktober. Die Vertragspartner führen jeweils im November Gespräche über die Höhe der Anpassung.
- 5.1.4 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Bei Austritt besteht ein Pro-rata-Anspruch nur, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Monate gedauert hat. Gegebenenfalls steht dem Arbeitgeber ein entsprechender Verrechnungs- oder Rückforderungsanspruch zu.
- 5.1.5 Die Vereinbarung von Fuhr- und Kilometerprämien ist unzulässig.

5.2 Besondere Lohnberechnung

5.2.1 Überwiegende Tätigkeit

Ist ein Arbeitnehmer für verschiedene Tätigkeiten eingesetzt, so erhält er den Lohn für diejenige Tätigkeit, die er im Monatsdurchschnitt vorwiegend ausübt.

5.2.2 Abweichung von den Mindestlöhnen

Von den in Ziffer 5.1.2 erwähnten und im Lohnregulativ festgelegten Mindestlöhnen darf bei Arbeitnehmern, die das 20. Altersjahr noch nicht erreicht haben (ausgenommen Lehrlinge) oder infolge körperlicher oder anderweitiger Behinderung nicht voll arbeitsfähig sind oder nicht über ausreichende Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, abgewichen werden. In dieser Weise abweichende Löhne müssen schriftlich vereinbart werden.

5.3 Lohnzahlung

5.3.1 Der Lohn, der auch bargeldlos vergütet werden kann, ist in der Regel monatlich zu bezahlen, so dass er dem Arbeitnehmer spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zur Verfügung steht. Die Lohnzahlung hat in gesetzlicher Währung zu erfolgen.

5.3.2 Aushilfspersonal ist entsprechend den Usanzen täglich, wöchentlich oder 14-tägig zu entlönnen.

5.3.3 Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben, welche detaillierte Angaben über den Lohn, Zulagen jeglicher Art, Lohnabzüge und Spesenentschädigungen sowie eine allfällige Ferienentschädigung enthält. Die Lohnabrechnung hat für den ersten Abrechnungsmonat nach Stelleneintritt zu erfolgen. Weitere Lohnabrechnungen haben zu erfolgen, wenn sich lohnrelevante Änderungen ergeben.

5.3.4 Jeder Arbeitnehmer hat sich von der Richtigkeit der Lohnabrechnung und der Lohnzahlung unverzüglich zu überzeugen. Allfällige Beanstandungen und andere Vorbehalte sind sofort anzubringen.

5.3.5 Umrechnung von Monats- in Stunden-, Tages- und Wochenlohn

52 Wochen : 12 Monate = 4,33 Wochen pro Monat
Monatslohn : 4,33 = Wochenlohn

Basis für die Berechnung des Tageslohnes

365 Tage - Anzahl Freitage : 12 / z.B. bei einer 5-Tage-Woche:

$365 - (52 \times 2) = 261$ Arbeitstage / Jahr

$261 : 12 = 21,75$ Arbeitstage / Monat

Tageslohn bei 5-Tage-Woche

Monatslohn : 21,75 = Tageslohn

Basis für die Berechnung des Stundenlohnes

Wochenstunden x 4,33 = massgebliche Anzahl Arbeitsstunden pro Monat z.B.

46 Wochenstunden x 4,33 = 199.18 Std. pro Monat

Stundenlohn

Monatslohn : 199.18 = Stundenlohn

5.4 Lohnzahlung bei Krankheit

5.4.1 Versicherungspflicht

Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse oder Versicherung für ein Krankentaggeld von 80 % des Bruttolohnes. Die Versicherungsleistungen müssen entweder nach Vorgabe des KVG (während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen) oder nach Vorgabe des VVG (730 Tage, BVG-koordiniert) ausgerichtet werden.

5.4.2 Die Versicherungsprämie wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt.

5.4.3 Nicht versicherbare Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, welche von einer anerkannten Krankenkasse oder Versicherung nicht aufgenommen werden, haben Anrecht auf Lohnzahlung gemäss Art. 324a OR und nach folgender Skala (Basler Skala):

- | | |
|--|----------|
| • Nach Ablauf der Probezeit im 1. Jahr | 3 Wochen |
| • im 2. und 3. Jahr | 2 Monate |
| • im 4. bis 10. Jahr | 3 Monate |
| • im 11. bis 15. Jahr | 4 Monate |
| • im 16. bis 20. Jahr | 5 Monate |
| • ab dem 21. Jahr | 6 Monate |

5.4.4 Der Anspruch gilt jeweils innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten, vom ersten Arbeitstag an gerechnet. Voraussetzung ist die ununterbrochene Arbeit im gleichen Betrieb.

5.4.5 Für Carchauffeure gilt als Berechnungsgrundlage für die Lohnzahlung im Verhinderungsfall der bei der SUVA angegebene durchschnittliche Bruttolohn.

5.5 Mutterschaft / Vaterschaft

Mutterschaft

5.5.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln.

5.5.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

5.5.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80 % des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen.

Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.

5.5.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art.324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Vaterschaft

- 5.5.5 Anspruch auf Vaterschaftsurlaub haben alle „rechtlichen“ Väter (durch Eheschliessung mit der Mutter, durch Vaterschaftsanerkennung oder Gerichtsurteil). Ebenso wird vorausgesetzt, dass betreffende Väter während 9 Monaten vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft im Angestelltenverhältnis sind.
- 5.5.6 Der Vaterschaftsurlaub beträgt 2 Wochen (10 Arbeitstage), für welche 80 % des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Vaterschaftsurlaub kann an 14 aufeinander folgenden Tagen (inkl. Wochenenden) oder tageweise (10 Arbeitstage) bezogen werden. Alle Urlaubstage müssen im Verlaufe der ersten 6 Monate nach der Geburt bezogen werden. Danach verfallen alle noch nicht bezogenen Urlaubstage.

5.6 Lohnzahlung bei Unfall

- 5.6.1 Bei Arbeitsunfähigkeit nach Ziff. 3.2.1 wird ein Taggeld ausgerichtet. Arbeitnehmer, welche ohne ihr Verschulden durch Unfall an der Arbeit verhindert sind, haben unter Vorbehalt der SUVA-Bestimmungen Anspruch auf 80 % Lohnfortzahlung ab dem 1. Tag, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (vgl. Art. 324a OR).

5.7 Meldepflicht bei Krankheit und Unfall

- 5.7.1 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeit sofort, d.h. am Morgen des ersten Krankheits- oder Unfalltages, zu melden. Bei Unterlassen oder zu später Meldung beginnt die Lohnzahlung bzw. die Versicherungsleistung im Sinne von Ziff. 5.4, 5.5 und 5.6 erst mit dem Tag der Krankheits- bzw. Unfallmeldung.

5.8 Arztzeugnis bei Krankheit und Unfall

- 5.8.1 Dauert die Verhinderung länger als drei Arbeitstage, so ist dem Arbeitgeber seitens des Arbeitnehmers spätestens am vierten Tag der Absenz ein ärztliches Zeugnis zuzustellen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen auch bei kürzeren Absenzen ein Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

5.9 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienstpflicht

- 5.9.1 Wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, wird bei Wiederholungs- oder Ergänzungskursen der Lohn wie folgt ausgerichtet:

- Bei verheirateten Arbeitnehmern 100 %
- Bei ledigen Arbeitnehmern mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 100 %
- Bei ledigen Arbeitnehmern ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 80 %

- 5.9.2 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den obigen Ansätzen inbegriffen und fällt somit dem Arbeitgeber zu.

5.9.3 Lohnzahlung bei Rekrutenschule

Während der Rekrutenschule erhält der Arbeitnehmer 50 % des Lohnes ohne Pro-rata-Anteil eines allfälligen 13. Monatslohnes. Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung geht an den Arbeitgeber. Diese Regelung gilt nur, wenn sich der Arbeitnehmer verpflichtet, nach Beendigung der Rekrutenschule während 18 Monaten beim Arbeitgeber weiterzuarbeiten. Bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat ein Achtzehntel des die Erwerbsausfallentschädigung übersteigenden Lohnes zurückzuzahlen.

5.9.4 **Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten**

Die Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell geregelt.

5.9.5 **Lohnzahlung bei Rekrutierung, Entlassung und Inspektionen**

Für den Tag der militärischen Rekrutierung und Entlassung sowie für die halben Tage bei Waffen- und Ausrüstungsinspektionen erfolgt kein Lohnabzug.

5.9.6 **Lohnzahlung bei Feuerwehrdienst**

Die Lohnzahlung bei Feuerwehrdiensten ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer separat zu vereinbaren.

5.9.7 **Mobilmachung**

Im Falle einer Mobilmachung werden besondere Regelungen aufgestellt.

5.10 **Zulagen**

5.10.1 Die Kinder- und Ausbildungszulagen werden entsprechend den anwendbaren kantonalen Gesetzesbestimmungen ausgerichtet.

5.11 **Abgangsentschädigung**

5.11.1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzig Jahre alten Mitarbeiters nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten. Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten, den minderjährigen Kindern oder anderen Personen auszurichten, gegenüber denen er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

5.11.2 **Die Höhe der Abgangsentschädigung beträgt:**

- bei 20 Dienstjahren und 50. Altersjahr 2 Monatslöhne
- bei 25 Dienstjahren und 55. Altersjahr 4 Monatslöhne
- bei 30 Dienstjahren und 60. Altersjahr 6 Monatslöhne
- bei 35 Dienstjahren und 63. Altersjahr 8 Monatslöhne
- bei 40 Dienstjahren und 60. Altersjahr 8 Monatslöhne

5.11.3 **Fälligkeit der Abgangsentschädigung**

Die Abgangsentschädigung ist spätestens am Ende des zweiten Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. In besonderen Fällen kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich eine spätere Fälligkeit vereinbart werden.

5.11.4 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgestiftung finanziert worden sind.

5.12 Lohnnachgenuss im Todesfall

- 5.12.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 5.12.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat, nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen hinterlässt, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war.

5.13 Auslagenersatz / Spesen

- 5.13.1 Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Spesenersatz für Essen und Unterkunft sowie auf alle Auslagen, die durch die Ausführung der Arbeit notwendig sind und die nicht auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und soweit sie nicht von dritter Seite vergütet werden. Die Höhe der Spesen ist im Lohnregulativ festgelegt. Weist der Arbeitnehmer nach, dass er gezwungenermassen höhere Auslagen hatte, als im Reglement verankert sind, so hat er Anspruch auf volle Vergütung.
- 5.13.2 Bei Lokaltransporten hat der Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf Vergütung, wenn die Auslagen auf Anordnung des Vorgesetzten entstanden sind.
- 5.13.3 Der Arbeitgeber hat das Recht, unter vorheriger Benachrichtigung den Nachweis der Spesenausgaben zu verlangen.
- 5.13.4 **Spesenmeldung**
- Die Auslagen und Spesen sind dem Arbeitgeber ohne besondere Aufforderung nach Rückkehr von der Fahrt, jedoch spätestens am Ende der laufenden Lohnperiode, bei Auslandsfahrten nach Rückkehr, zu melden, da sie sonst verfallen.
- 5.13.5 Die Spesenrechnung ist vom Arbeitgeber mit der nächsten Lohnzahlung zu begleichen.

6. Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit

6.1 Allgemeines

- 6.1.1 Die Höchstarbeits-, Lenk- und Ruhezeiten richten sich nach den Verordnungen über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (ARV 1 und ARV 2, jeweils neuste Fassung).
- 6.1.2 Die betriebliche, wöchentliche (Richt-)Arbeitszeit beträgt 46 Stunden, sofern nicht im Einzelarbeitsvertrag etwas anderes vereinbart wird.
- 6.1.3 Für Arbeitnehmer, auf welche weder besondere eidgenössische noch besondere kantonale Vorschriften Anwendung finden, gilt die im Einzelarbeitsvertrag erwähnte Arbeitszeit.
- 6.1.4 Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber.
- 6.1.5 **Pausen**
- Die Zwischenpausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn sie vom Arbeitgeber bewilligt werden.

6.2 Normale Arbeitszeit und Schichtarbeit

- 6.2.1 Als normale Arbeitszeit im Binnenverkehr gilt die Zeit, die nach SVG und VRV nicht unter das Nachtfahrverbot fällt.
- 6.2.2 Schichtarbeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer regelmässig und fortgesetzt nach einem Dienst- oder Einsatzplan Tages-, Mittel- und Nachtschicht leistet. In diesem Fall ist für die planmässige Leistung von Nacht- oder Sonntagsdienst seitens des Arbeitgebers kein Zuschlag geschuldet.
- 6.2.3 Schichtarbeit im Cargewerbe gilt als normale Arbeitszeit.

6.3 Überstunden

- 6.3.1 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

6.3.2 Chauffeure, welche der ARV 1 unterstellt sind

- 6.3.2.1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf für Arbeitnehmer, welche der ARV 1 unterstehen, bis zu 60 Stunden betragen, sofern der Wochendurchschnitt in einem Zeitraum von 26 Wochen 48 Stunden nicht übersteigt.
- 6.3.2.2 Als Überstunden gilt die Zeit, welche über die wöchentliche (Richt-)Arbeitszeit von 46 Stunden gemäss Ziff. 6.1.2 oder gemäss individuell festgelegter Wochenarbeitszeit hinaus geleistet wird. Sie ist mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Allfällige durch Mehrarbeit entstandene Stundenguthaben, welche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, werden bei Austritt mit einem Zuschlag von 25 % auf den Normallohn entschädigt.

6.3.3 Chauffeure, welche nicht der ARV 1 unterstellt sind

- 6.3.3.1. Als Überstunden gilt die Zeit, welche über die wöchentliche (Richt-)Arbeitszeit von 46 Stunden gemäss Ziffer 6.1.2 oder gemäss individuell festgelegter Wochenarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz von 50 Stunden hinaus geleistet wird. Sie ist mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Allfällige durch Mehrarbeit entstandene Überstundenguthaben, welche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, werden bei Austritt mit einem Zuschlag von 25 % auf den Normallohn entschädigt.
- 6.3.3.2 Als Überzeit gilt die Arbeitszeit, welche über die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit geleistet wird. Vom Arbeitgeber angeordnete und durch besondere Umstände notwendige Überzeitarbeit ist mittels Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder mit einem Zuschlag von 25 % auf den Normallohn zu entschädigen.
- 6.3.3.3 Die Modalitäten betreffend Abgeltung oder Kompensation der Überstunden/Überzeit sowie Informationen durch den Arbeitgeber bezüglich der geleisteten Überzeiten und Minuszeiten sind auf betrieblicher Ebene zu regeln und im Einzelarbeitsvertrag aufzunehmen.

6.3.4 Chauffeure, welche der ARV 2 unterstellt sind

Für Arbeitnehmer, die der ARV 2 unterstehen, gelten analog die Bestimmungen dieser Verordnung.

6.4 Nachtarbeit

- 6.4.1 Die Leistung von Arbeit zu anderen als in Ziff. 6.2.1 festgelegten Zeiten gilt als Nachtarbeit, unter Vorbehalt der Ausnahme gemäss Ziff. 6.2.2 und der Arbeit im Cargewerbe.
- 6.4.2 Nachtarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % als Lohnzahlung oder Freizeitgewährung auszugleichen. Als Nachtarbeit gilt die Zeit des Nachtfahrverbots gemäss SVG und VRV.

6.5 Sonntagsarbeit

- 6.5.1 Arbeitsleistungen an Sonntagen sowie an den nach Ziff. 7.7 bezeichneten Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 50 % als Lohnzahlung oder Freizeitgewährung auszugleichen. Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit von Samstag, 18.00 Uhr, bis Montag, 05.00 Uhr.
- 6.5.2 Sachentransporte und damit zusammenhängende Arbeiten dürfen an Sonn- und Feiertagen nur in den gesetzlich zulässigen Fällen ausgeführt werden. Dabei sind Art. 11 der ARV 1 und Art. 91 f. VRV zu beachten.
- 6.5.3 Ziff. 6.5.1 findet auf Carchauffeure keine Anwendung, sofern es sich nicht um ausserordentliche Arbeitszeit handelt.

6.6 Berechnung und Meldepflicht der Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit

- 6.6.1 Für den Lohnzuschlag im Falle von Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit gilt der Stundenlohn als Basis. Für die Entschädigung ist der Lohn jenes Zeitpunktes massgebend, zu welchem Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet wurden.
- 6.6.2 Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind dem Arbeitgeber, auch wenn sie ausdrücklich angeordnet wurden, durch den Arbeitnehmer bis zum Ende der laufenden Zahlungsperiode schriftlich und detailliert zu melden. Durch ausserordentliche Umstände bedingte Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind dem Arbeitgeber am nächsten Arbeitstag, jedoch spätestens bei Abgabe der Rapporte, schriftlich und detailliert zu melden. Wird diese Meldung versäumt, so geht der Anspruch auf Ausgleich und/oder Entschädigung unter Vorbehalt von Art. 341 OR verloren.

7. Ferien, Urlaub, Feiertage

7.1 Ferienanspruch

7.1.1 Der jährliche Ferienanspruch beträgt:

- 4 Wochen Mindestanspruch für alle Arbeitnehmer
- 5 Wochen für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr (20. Geburtstag)
- 5 Wochen für Arbeitnehmer ab vollendetem 50. Altersjahr
- 5 Wochen für Arbeitnehmer ab vollendetem 20. Dienstjahr im gleichen Betrieb
- 6 Wochen für Arbeitnehmer ab vollendetem 60. Altersjahr und mindestens 20 Dienstjahren im gleichen Betrieb

7.2 Berechnung des Ferienanspruchs

7.2.1 In den Jahren, in denen sich der Ferienanspruch des Arbeitnehmers verändert, erfolgt eine Pro-rata-Umrechnung des Ferienanspruchs.

7.2.2 Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Verlauf des Jahres berechnet sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr, wobei Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht zu berücksichtigen sind.

7.2.3 Kürzung des Ferienanspruchs

Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres durch eigenes Verschulden (z.B. „Blaumachen“, unbezahlter Urlaub usw.) insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Eine Tabelle über die Anwendung der Ferienkürzung findet sich im Anhang I.

7.2.4 Ferienanspruch und Ferienlohn für Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen

Teilzeitbeschäftigte haben ebenfalls einen Ferienanspruch gemäss Ziff. 7.1. Die Abgeltung des Ferienlohnes kann mit einem Lohnzuschlag von 8,33 % bei vier Wochen Ferien und einem Lohnzuschlag von 10,63 % bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen abgegolten werden. Die Ferienlohnentschädigung muss auf jeder Lohnabrechnung klar ersichtlich sein.

Eine Auszahlung des Ferienguthabens ist nur zulässig bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung und bei kurzem Arbeitseinsatz.

7.3 Zeitpunkt der Ferien

7.3.1 Die Einteilung der Ferien ist Sache des Arbeitgebers, der einen Ferienplan erstellt. Dabei nimmt der Arbeitgeber soweit als möglich auf die besonderen Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht. Es müssen mindestens einmal pro Jahr zwei Wochen zusammenhängende Ferien gewährt werden.

7.4 Zweck der Ferien

7.4.1 Die bezahlten Ferien haben ausschliesslich der Erholung zu dienen und dürfen nicht durch zusätzliche Lohnzahlung abgegolten werden.

7.4.2 Leistet der Arbeitnehmer während seinen Ferien bezahlte Berufsarbeit, so entfällt die Pflicht des Arbeitgebers auf Bezahlung der Ferien ohne Anrecht auf Nachholung. Nach einer vorausgegangenen schriftlichen Verwarnung kann ein solcher Arbeitnehmer im Wiederholungsfall fristlos entlassen werden.

7.5 Urlaubstage

7.5.1 Es werden folgende bezahlte Urlaubstage gewährt:

- Bei eigener Hochzeit 2 Tage
- Bei Hochzeit von Kindern, Geschwistern oder Elternteilen 1 Tag
- Bei Tod von Ehefrau / Ehemann / eingetragene/r Partner/in, minderjähriger Kinder 3 Tage
- Bei Tod eines Elternteils oder eines volljährigen Kindes 2 Tage
- Bei Tod von Geschwistern oder Schwiegereltern 1 Tag
- Bei eigenem Wohnungswechsel 1 Tag

7.5.2 Diese Urlaubstage sind zweckgebunden und damit im Zusammenhang mit dem konkreten Ereignis zu beziehen. Ein späterer Nachbezug oder eine Auszahlung sind nicht möglich.

7.6 Ehrenämter

7.6.1 Die Ausübung von öffentlichen Ehrenämtern ist grundsätzlich gestattet. Fällt sie in die Arbeitszeit, so ist beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen.

7.6.2 Über die Lohnzahlung während der Ausübung von Ehrenämtern verständigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

7.7 Feiertage

7.7.1 Pro Kalenderjahr werden neun Feiertage bezahlt. Jeder Arbeitgeber gibt in seinem Betrieb auf Jahresanfang bekannt, welche Feiertage bezahlt werden. Andere Tage, an denen nicht gearbeitet wird, können in erster Linie zum Ausgleich von Überstunden herangezogen oder in zweiter Linie als Ferientage oder unbezahlter Urlaub verrechnet werden.

8. Organe dieser Vereinbarung

8.1 Paritätische Kommission

8.1.1 Die Vertragsparteien setzen eine Paritätische Kommission ein. Die Paritätische Kommission besteht aus drei Mitgliedern der ASTAG Sektion Zentralschweiz sowie aus je einem Mitglied der Les Routiers Suisses der Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden und Zug.

8.1.2 Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst. Sie kann bei Bedarf ein Geschäftsreglement aufstellen.

8.1.3 Sie bezeichnet, wer das Sekretariat führt.

8.1.4 Die Paritätische Kommission ist zuständig für die Behandlung aller kollektiven Fragen, die sich aus den vorliegenden Ergänzenden Bestimmungen zur Landesvereinbarung ergeben. Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Kommission der Landesvereinbarung.

8.1.5 Entscheide, Sanktionen, Richtlinien und wichtige Auskünfte der Paritätischen Kommission werden schriftlich erlassen bzw. festgehalten.

- 8.1.6 Die Kosten der Paritätischen Kommission werden von der ASTAG Sektion Zentralschweiz einerseits und den vertragsschliessenden Verbänden der Les Routiers Suisses andererseits je zur Hälfte getragen.

9. Streitigkeiten, Friedenspflicht

9.1 Streitigkeiten

Streitigkeiten zivilrechtlicher Natur über die Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen eines einzelnen Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Richter beurteilt.

9.2 Schiedsgericht

Kollektive Streitigkeiten, die durch die Paritätische Kommission nicht geschlichtet werden können, werden dem kantonalen Einigungsamt als Schiedsgericht unterbreitet. Dieses entscheidet endgültig. Zuständig ist das Einigungsamt des Kantons Luzern.

9.3 Friedenspflicht

Zur Sicherstellung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die vertragsschliessenden Verbände, diese Vereinbarung gewissenhaft einzuhalten. Die gleichen Pflichten obliegen den Mitgliedern der Vertragsparteien. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, bei anstehenden Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Vereinbarung stehen, gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

10. Schlussbestimmungen

10.1 Günstigere Anstellungsbedingungen

Sind Arbeitnehmer beim Inkrafttreten dieser Vereinbarung in irgendeiner Weise im Genuss günstigerer Anstellungs- oder Arbeitsbedingungen, als sie in diesem Vertrag festgelegt sind, so werden diese günstigeren Bedingungen nicht berührt.

10.2 Inkrafttreten, Dauer und Kündigung der Vereinbarung

- 10.2.1 Die unterzeichnete Vereinbarung wird den Arbeitgebern und Arbeitnehmern in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.
- 10.2.2 Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und ist unbefristet. Wird sie nicht sechs Monate vor Ende eines Kalenderjahres durch eingeschriebenen Brief gekündigt, so erneuert sie sich stillschweigend um jeweils ein weiteres Kalenderjahr.
- 10.2.3 Im gegenseitigen Einvernehmen kann über allfällige Änderungen von Vertragsbestimmungen auch ohne Kündigung der Vereinbarung verhandelt werden.

Adressverzeichnis

ASTAG (Arbeitgeberverband)

Geschäftsstelle:

ASTAG Schweizerischer Nutzfahrzeugverband
Sektion Zentralschweiz
Kapellplatz 1
6004 Luzern

Telefon 041 410 38 88
zentralschweiz@astag.ch

Les Routiers Suisses (Arbeitnehmerverband)

Sektion Luzern – Zug
Voltastrasse 14
6005 Luzern

Natel 079 964 22 07
info@routiers-luzern-zug.ch

Sektion Obwalden
Tschachen 2
6074 Giswil

Natel 079 353 04 74
marcel-ammann2@bluewin.ch

Sektion Nidwalden
Sassi 2
6375 Beckenried

Natel 076 398 01 43
evz.dan@gmail.com

Stans, 3. Dezember 2020

ASTAG Sektion Zentralschweiz

Christian Kempter-Imbach
Präsident



Les Routiers Suisses

Sektion Luzern - Zug
Peter Matter
Präsident



Sektion Obwalden
Marcel Ammann
Präsident



Sektion Nidwalden
Daniel Reinhardt
Präsident



Anhänge:

- I. Übersicht über die Anwendung der Ferienkürzung bei Arbeitsverhinderung
- II. Lohnregulativ

Anhang I

Übersicht über die Anwendung der Ferienkürzung bei Arbeitsverhinderung

Die Kürzung erfolgt jeweils in Zwölfteln des gesamten Ferienanspruchs pro Dienst- und Kalenderjahr (in der Regel also 4 resp. 5 Wochen).

Kürzungsfaktor in Zwölfteln des Ferienanspruchs pro Jahr			
Dauer der Abwesenheit	verschuldete persönliche Gründe	Krankheit / Unfall usw.	Schwangerschaft
bis 1 Monat	-	-	-
zwischen 1 und 2 Monaten	1/12	-	-
2 Monate	2/12	1/12	-
3 Monate	3/12	2/12	1/12
4 Monate	4/12	3/12	2/12
5 Monate	5/12	4/12	3/12
6 Monate	6/12	5/12	4/12
7 Monate	7/12	6/12	5/12
8 Monate	8/12	7/12	6/12
9 Monate	9/12	8/12	7/12
10 Monate	10/12	9/12	8/12
11 Monate	11/12	10/12	9/12
12 Monate	12/12	11/12	10/12

Lohnregulativ und Spesenreglement ASTAG Sektion Zentralschweiz / Les Routiers Suisses
für die Kantone LU - ZG, OW und NW, gültig ab 01. Januar 2020

	Minimale Bruttolöhne	CHF
Fahrer Kat. CE / DE		
im 1. Dienstjahr ohne Fahrpraxis		4'175.00
im 1. Dienstjahr mit Fahrpraxis		4'380.00
im 2. bis 4. Dienstjahr		4'480.00
im 5. bis 9. Dienstjahr		4'785.00
ab 10. Dienstjahr		4'985.00
Fahrer Kat. C / D		
im 1. Dienstjahr ohne Fahrpraxis		4'075.00
im 1. Dienstjahr mit Fahrpraxis		4'280.00
im 2. bis 4. Dienstjahr		4'380.00
im 5. bis 9. Dienstjahr		4'680.00
ab 10. Dienstjahr		4'885.00
Strassentransportfachleute EFZ	alle Dienstjahre	+ 100.00
Fahrer Kat. C1 / D1 / C1E / D1E		
im 1. Dienstjahr ohne Fahrpraxis		4'000.00
im 1. Dienstjahr mit Fahrpraxis		4'075.00
im 2. bis 4. Dienstjahr		4'175.00
im 5. bis 9. Dienstjahr		4'480.00
ab 10. Dienstjahr		4'680.00
Fahrer Kat. B / BE (Sachentransport) Berufspacker / Beifahrer / Verladepersonal		
im 1. Dienstjahr		3'775.00
im 2. bis 4. Dienstjahr		3'875.00
im 5. bis 9. Dienstjahr		4'180.00
ab 10. Dienstjahr		4'480.00
Lernende Strassentransportfachleute EFZ / Strassentransportpraktiker/-in EBA		
1. Lehrjahr		700.00
2. Lehrjahr		950.00
3. Lehrjahr		1'350.00
Spesenanspruch		
Übernachten auswärts		22.00
Übernachten in der Kabine		16.00
Mittagessen (Rückkehr nach 13.00 Uhr)		16.00
Nachtessen (Rückkehr nach 19.30 Uhr)		16.00
Morgenessen (Abfahrt vor 06.00 Uhr)		8.00

Diese Mindestlöhne basieren auf dem Indexstand (Landesindex der Konsumentenpreise, Mai 2000 = 100 Punkte) von 110,1 Punkten (Indexstand Oktober 2008) sowie einer Richtarbeitszeit von 46 Stunden.

Spezialregelungen, die für den Arbeitnehmer nicht schlechter sein dürfen, bleiben vorbehalten. Bei bisher besseren Regelungen bleibt der Besitzstand gewahrt.

Gemäss herrschender Lehrmeinung und gängiger Rechtsprechung kann das Arbeitsverhältnis aus mehreren aufeinanderfolgenden (gestaffelten) und/oder seltener zeitgleichen Teilzeitverträgen/Arbeitsverträgen bestehen. Das Arbeitsverhältnis beschreibt die gesamte zusammenhängende - unter Umständen mit zeitweiligen Unterbrüchen - und damit einheitliche Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Arbeitsverhältnis bildet die Grundlage für Ansprüche, die in Abhängigkeit zu seiner Dauer entstehen oder sich danach bemessen (z.B. Lohnfortzahlungsfristen). Daher sind die Lehrzeit im gleichen Betrieb, die Dauer von unbezahltem Urlaub sowie aufeinanderfolgende Saison- resp. die ehemaligen Saisonverträge zu den Dienstjahren hinzuzuzählen.