

## **Inhaltsverzeichnis zu den Ergänzenden Bestimmungen**

### **I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**Art. 1 Geltungsbereich**

**Art. 2 Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**Art. 3 Kündigungsschutz**

### **II LOHNZAHLUNGEN, TREUEPRÄMIEN, ZULAGEN UND SPESEN**

**Art. 4 Löhne**

**Art. 5 Lohnzahlung**

**Art. 6 Lohnzahlung bei Krankheit**

**Art. 7 Lohnzahlung bei Unfall**

**Art. 8 Lohnzahlung bei Mutterschaft**

**Art. 9 Meldepflicht bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft**

**Art. 10 Lohnzahlung bei Militär- oder Zivildienst und schweizerischem Zivildienst**

**Art. 11 Lohnnachgenuss im Todesfall**

**Art. 12 Abgangsentschädigung**

### **III ARBEITS- UND RUHEZEIT IM SACHENTRANSPORT**

**Art. 13 Sachentransport**

### **IV ARBEITS- UND RUHEZEIT IM PERSONENTRANSPORT**

**Art. 14 Personentransport**

### **V FERIEEN, GESETZLICHE FEIERTAGE UND URLAUB**

**Art. 15 Ferien**

**Art. 16 Gesetzliche Feiertage**

**Art. 17 Urlaub**

### **VI BESONDERE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS**

**Art. 18**

## **VII BESONDERE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS**

**Art. 19 Befolgung von Anordnungen**

**Art. 20 Alkohol und Betäubungsmittel**

**Art. 21 Schwarzarbeit**

**Art. 22 Meldepflicht**

**Art. 23 Berufliche Weiterbildung**

## **VIII ORGANE DIESER VEREINBARUNG**

**Art. 24 Paritätische Kommission**

## **IX STREITIGKEITEN, FRIEDENSPFLICHTEN**

**Art. 25 Streitigkeiten**

**Art. 26 Friedenspflicht**

## **X SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

**Art. 27 Günstigere Arbeitsbedingungen**

**Art. 28 In-Kraft-Treten, Kündigung**

Gestützt auf Art. 16 der Landesvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG und dem Berufsfahrerverband Les Routiers Suisses vom 23. September 2013 beschliessen die unterzeichneten Verbände folgende Ergänzende Bestimmungen.

## **I Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

- 1.1** Die Bestimmungen dieser Vereinbarung finden Anwendung:
- a) auf gewerbsmässige Strassentransportunternehmen, mit Ausnahme des Taxigewerbes, die Mitglieder der ASTAG Sektion Zürich sind und Arbeitnehmer beschäftigen.
  - b) auf die Arbeitnehmer im Sinne des Lohnregulatives, die Routiers Suisses Mitglieder der Sektion Zürich, Sektion Zürich Oberland oder Sektion Schaffhausen-Nordostschweiz sind und in einem nach lit. a genannten Transportbetrieb beschäftigt sind.

Der Begriff Arbeitnehmer schliesst die Arbeitnehmerin mit ein.

Kaufmännisches Personal zählt nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne dieser Vereinbarung.

- 1.2** Transportunternehmen, welche dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband nicht angehören, können sich durch schriftliche Erklärung zur Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung verpflichten.

### **Art. 2 Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- 2.1** *Abschluss des Arbeitsvertrages*  
Das Arbeitsverhältnis wird durch einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Den Arbeitgebern wird empfohlen, generell in den Einzelarbeitsverträgen die Landesvereinbarung sowie diese Ergänzenden Bestimmungen zum integrierenden Bestandteil zu erklären.
- 2.2** *Probezeit*  
Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, so gilt nach Art. 335b OR der erste Monat als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde. Die Probezeit darf auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
- 2.3** Bei Aushilfen, d.h. Arbeitnehmern, die ausdrücklich für kurze Dauer beschäftigt sind und in der Regel täglich entlohnt werden, steht es sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer frei, das Arbeitsverhältnis ohne Beachtung einer Kündigungsfrist täglich auf das Ende der Arbeitszeit aufzulösen.

## 2.4 Kündigung

a) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:

aa) während der Probezeit jederzeit auf sieben Kalendertage, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde

bb) nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen wurde:

- im 1. Dienstjahr 1 Monat
- im 2. bis 9. Dienstjahr 2 Monate
- ab 10. Dienstjahr 3 Monate

Durch schriftliche Abrede dürfen diese Fristen verlängert oder verkürzt, jedoch nicht unter 1 Monat herabgesetzt werden.

b) Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei widersprüchlicher Abrede gilt für beide die längere Frist.

c) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

d) Die Kündigung kann dem Arbeitnehmer per Post zugestellt oder direkt ausgehändigt werden. Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist im Zugangsbereich des Empfängers sein. Es genügt nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats zur Post gegeben wird.

e) Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

f) Bezüglich Massentlassungen gelten Art. 335d – Art. 335k OR

g) *Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

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

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

Als wichtige Gründe gelten insbesondere grobfahrlässige Verstöße gegen Verkehrsregeln, der Führerausweisentzug, ein fehlender Fahrqualifikationsnachweis, das Fahren in angetrunkenem Zustand während oder ausserhalb der Arbeitszeit, Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz, Leistung von Schwarzarbeit (namentlich durch Konkurrenzierung des Arbeitgebers) und die erhebliche Störung des Betriebsfriedens.

Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter gemäss Art. 337 Abs. 3 OR nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

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.

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.

In den anderen Fällen bestimmt der Richter gemäss Art. 337b Abs. 2 OR die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

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

Der Richter kann den Arbeitgeber nach Art. 337c Abs. 3 OR verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

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 des weiteren Schadens.

Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter gemäss Art. 337d Abs. 2 OR nach seinem Ermessen herabsetzen.

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

## **Art. 3 Kündigungsschutz**

### **3.1 Missbräuchliche Kündigung**

- a) Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
  - aa) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - bb) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - cc) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

- dd) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
  - ee) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- b) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
    - aa) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
    - bb) 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;
    - cc) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f OR).
  - c) Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Art. 3.1 lit. b/bb, dessen Mandat infolge Überganges des Arbeitsverhältnisses endet, besteht solange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.
  - d) 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.

Ist die Kündigung nach Art. 336 Abs. 2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

- e) Wer gestützt auf Art. 336 und Art. 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich 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 Kalendertagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

### **3.2 Kündigung zur Unzeit**

- a) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Art. 336c OR nicht kündigen:
  - aa) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
  - bb) 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 und mit

- fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- cc) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
  - dd) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- b) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 336c Abs. 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

## **II Lohnzahlungen, Treueprämien, Zulagen und Spesen**

### **Art. 4 Löhne**

- 4.1** Die Mindestlöhne, Treueprämien, Zulagen und Spesen werden durch ein separates Reglement (Lohnregulativ) festgelegt, welches einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung bildet.
- 4.2** Von der in Ziffer 4.1 erwähnten und im Lohnregulativ festgelegten Mindestlöhnen darf bei Arbeitnehmern, die das 20. Altersjahr noch nicht erreicht haben (ausgenommen Lehrlinge) oder infolge körperlicher oder anderweitiger Behinderungen nicht voll arbeitsfähig sind oder nicht über ausreichende Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, abgewichen werden. In dieser Weise abweichende Löhne müssen schriftlich vereinbart werden.
- 4.3** Über Anpassungen des Lohnregulativs, in der Regel mit Inkrafttreten auf den 1. Januar, wird mindestens einmal jährlich unter angemessener Berücksichtigung der Lebenskostenteuerung (Landes-Index der Konsumentenpreise) und der Tarifsituation im Transportgewerbe verhandelt.
- 4.4** Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, wenn sie drei Jahre in der Firma tätig waren. Entsteht der Anspruch nach drei vollendeten Dienstjahren während eines Kalenderjahres, so besteht für den Rest des Jahres ein anteilmässiger Anspruch.

Basis für die Berechnung des 13. Monatslohns ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn bzw. der durchschnittliche monatliche Stundenbruttolohn der letzten zwölf Monate.

Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung einer Gratifikation eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer keinen pro-rata Anspruch auf deren Ausrichtung. Auch bei mehrmaliger Ausrichtung der Gratifikation entsteht kein klagbarer Anspruch.

### **Art. 5 Lohnzahlung**

- 5.1** Der Lohn ist in der Regel monatlich zu bezahlen.

- 5.2** Der Lohn hat spätestens am Ende des Monats zur Verfügung des Arbeitnehmers zu sein.
- 5.3** Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer (gemeint sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben, welche detaillierte Angaben über den Lohn, Zulagen jeglicher Art, Lohnabzüge und Spesenentschädigung enthält. Die Lohnabrechnung hat für den ersten Abrechnungsmonat nach Stelleneintritt zu erfolgen. Weitere Lohnabrechnungen haben zu erfolgen, wenn sich lohnrelevante Änderungen ergeben.
- 5.4** Der Arbeitnehmer hat sich von der Richtigkeit der erfolgten Lohnzahlungen zu überzeugen und Beanstandungen und/oder andere Vorbehalte ohne Verzug anzubringen.
- 5.5** *Umrechnung der Monatslöhne in Stunden-, Tages- und Wochenlöhne im Sachentransport*

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 x 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

- 5.6** *Im Cargewerbe* werden die Monatslöhne durch 22 Arbeitstage dividiert. Dies ergibt den Tageslohn.
- 5.7** Wenn der Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt ist, in der er vorübergehend nicht beschäftigt werden kann, so ist er verpflichtet, die ihm durch den Arbeitgeber neu zugewiesene, zumutbare Tätigkeit ohne weiteres auszuüben. Er erhält jedoch den Lohn für die Tätigkeit, für die er angestellt wurde.
- 5.8** Die Ausrichtung von Kilometerprämien ist unzulässig. Umsatzbeteiligungen gelten nicht als Kilometerprämien.
- 5.9** Kinderzulagen werden nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ausbezahlt.

**Art. 6 Lohnzahlung bei Krankheit**

- 6.1** Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse oder Versicherung für ein Krankentaggeld von 80% des Bruttolohnes. Die Versicherungsleistungen müssen nach Vorgabe des KVG (während 720 innerhalb von



900 aufeinanderfolgenden Tagen) oder nach Vorgabe des VVG (während 730 Tagen, BVG-koordiniert) ausgerichtet werden.

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

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankengeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt.

- 6.2** Arbeitnehmer, die von einer anerkannten Krankenkasse nicht aufgenommen werden, haben im Krankheitsfalle Anrecht auf volle Lohnzahlung gemäss Basler Skala.

*Die Basler Skala lautet:*

Im 1. Dienstjahr (über 3 Monate)	3 Wochen
Im 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate
Im 4. bis 10. Dienstjahr	3 Monate
Im 11. bis 15. Dienstjahr	4 Monate
Im 16. bis 20. Dienstjahr	5 Monate
Ab 21. Dienstjahr	6 Monate

Der Anspruch gilt jeweils innerhalb von 12 aufeinander folgenden Monaten, vom ersten Arbeitstag an gerechnet.

- 6.3** Für Carchauffeure gilt der bei der SUVA angegebene durchschnittliche Bruttolohn.
- 6.4** Für Arbeitnehmer gemäss Art. 2.3 (Aushilfen/Tagelöhner) gelten die Art. 6.1, Art. 6.2 und Art. 6.3 dieser Vereinbarung nicht.
- 6.5** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Krankheitsfalle unverzüglich den Arbeitgeber zu informieren und ab dem 3. Krankheitstag ein Arztzeugnis beizubringen.

## **Art. 7 Lohnzahlung bei Unfall**

- 7.1** Sämtliche Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.
- 7.2** Die Prämie für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.
- 7.3** Die Bedingungen über die Prämienleistungen und Lohnvergütungen, namentlich über deren Beginn und Dauer, richten sich nach den Bestimmungen über die obligatorische Unfallversicherung.
- 7.4** Arbeitnehmer, die 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).

## **Art. 8 Lohnzahlung bei Mutterschaft**

- 8.1** Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.

- 8.2** Arbeitnehmerinnen haben nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (oder 98 Kalendertagen). Während des Mutterschaftsurlaubes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % des Lohnes in Form von Taggeldern (Art. 16e EOG).

### **Art. 9 Meldepflicht bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft**

- 9.1** 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 Art. 6 und Art. 7 erst mit dem Tag der Krankheits- bzw. Unfallmeldung.
- 9.2** 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.

### **Art. 10 Lohnzahlung bei Militär- oder Zivildienst und schweizerischem Zivildienst**

- 10.1** Wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, wird bei Wiederholungs- oder Ergänzungskursen der Lohn wie folgt ausgerichtet:
- |   |       |
|---|-------|
| a) Bei verheirateten Arbeitnehmern                                  | 100 % |
| b) Bei ledigen Arbeitnehmern mit gesetzlicher Unterstützungspflicht | 100 % |
| c) Bei ledigen Arbeitnehmern ohne gesetzliche Unterstützungspflicht | 80 %  |
- 10.2** Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den obigen Ansätzen inbegriffen und fällt somit dem Arbeitgeber zu. Übersteigt die Erwerbsausfallentschädigung den gezahlten Lohn, so steht die Differenz dem Arbeitnehmer zu.
- 10.3** Während der Rekrutenschule erhält der Arbeitnehmer 50 % des Lohnes ohne Pro-rata-Anteil eines allfälligen 13. Monatslohnes. 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.
- 10.4** Die Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell geregelt.
- 10.5** Für die Dauer der militärischen Rekrutierung erfolgt kein Lohnabzug.
- 10.6** Die Lohnzahlung bei Feuerwehrdiensten ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer separat zu vereinbaren.
- 10.7** Im Falle einer Mobilmachung werden besondere Regelungen aufgestellt.
- 10.8** Im Cargewerbe erfolgt die Auszahlung entsprechend der Regelung der Ferienentschädigung.

## **Art. 11 Lohnnachgenuss im Todesfall**

- 11.1** Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Anstellungsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den AHV-pflichtigen Durchschnittslohn der letzten sechs Monate für den Sterbemonat (Kalendermonat) und einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für den Sterbemonat und zwei weitere Monate zu entrichten, sofern der Verstorbene den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
- 11.2** Beim Tod des Arbeitgebers gilt Art. 338a OR.

## **Art. 12 Abgangsentschädigung**

- 12.1** Bei der Abgangsentschädigung gemäss Art. 339b – Art. 339d OR kommen die gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von zwei Monatslöhnen zu entrichten, sofern die Abgangsentschädigung nicht durch Ersatzleistung gemäss Art. 339d OR gedeckt ist (vgl. Art. 12.3).

- 12.2** 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.
- 12.3** 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.

## **III Arbeits- und Ruhezeit im Sachentransport**

### **Sachentransport**

- 13.1** Für berufsmässige Motorfahrzeugführer sowie für übrige Arbeitnehmer (Mechaniker, Packer, Spezialarbeiter) gelten die jeweils gültigen Bestimmungen der Verordnungen über die Arbeits- Lenk- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer.
- 13.2** Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber.
- 13.3** Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.
- 13.4** Als normale Arbeitszeit im Binnenverkehr gilt die Zeit, die nach SVG und VRV nicht unter das Nachtfahrverbot fällt.
- 13.5** 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.

**13.6** Von der Geschäftsleitung oder Disposition angeordnete oder durch besondere Umstände bedingte Verlängerungen der Arbeitszeit gelten als Überstunden. Wird Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer zu deren Leistung grundsätzlich verpflichtet. Überstunden werden pro rata entschädigt.

**13.7** Wird Überzeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so wird sie gemäss Art. 13 ArG mit einem Lohnzuschlag von 25% abgegolten

Für Chauffeure, welche der ARV 1 unterstellt sind, gelten die Bestimmungen gemäss Art. 6 ARV 1, wonach die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden im Zeitraum von 26 Wochen beträgt. Somit entfallen zusätzliche Abgeltungen und Kompensationen für Arbeitsstunden, die über dem in Art. 6 ARV 1 festgelegten Wochendurchschnitt liegen. Allfällige durch Mehrarbeit entstandene Stundenguthaben, welche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, werden bis Austritt mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn entschädigt.

**13.8** Nachtarbeit wird im Sachentransport mit einem Freizeit- oder Lohnzuschlag von 25% abgegolten. Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr.

**13.9** Sonntagsarbeit wird im Sachentransport mit einem Freizeit- oder Lohnzuschlag von 50% abgegolten. Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit von Samstag 18:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.

**13.10** Durch ausserordentliche Umstände bedingte Überstunden sowie Minusstunden und Nachtarbeit sind der Geschäftsleitung am anderen Tag, spätestens am Ende der laufenden Zahltagsperiode, schriftlich zu melden. Wenn diese nicht auf der Fahrtenschreiber-Scheibe oder den Arbeitsrapporten ersichtlich sind, braucht es eine Bestätigung durch die Geschäftsleitung oder Disposition. Ohne diese Meldung geht der Anspruch auf Ausgleich und Entschädigung verloren.

**13.11** Es liegt in der Art des Transportgewerbes, dass Aufträge auch vorzeitig, das heisst vor Ende der regulären Arbeitszeit, beendet werden, wodurch Minusstunden entstehen. Diese können mit vorhandenen Überstunden kompensiert werden. Es ist auch statthaft, die entstandenen Minusstunden vorzutragen, um mit künftigen Überstunden kompensieren zu können. Minusstunden dürfen in der Regel nicht am Lohn oder den Ferien abgezogen werden.

## **IV Arbeits- und Ruhezeit im Personentransport**

### **Art. 13 Personentransport**

**14.1** Für das Cargewerbe gelten die jeweils gültigen Bestimmungen der Chauffeurverordnung.

**14.2** *Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Schichtarbeit*

Im Personentransport kann am Samstag und Sonntag gleich wie an einem anderen Wochentag gearbeitet werden. Der in der Natur dieser Dienstleistungen bedingte Samstags- und Sonntagsdienst ist nicht zuschlagspflichtig.

Entschädigungen für Nachtarbeit im Cargewerbe werden über den Nachzuschlag gemäss Lohnregulativ abgegolten.

**14.3** *Für mehrtägige Ausland- und Badereisen* gelten folgende Richtlinien:

Bei einer Ferien-Rundreise werden keine Freitage angerechnet. Bei Badereisen und Aufenthaltsferien gilt als Richtlinie, dass von den effektiven freien Aufenthaltstagen am Zielort die Hälfte der Tage als Freitage oder entsprechende freie Halbtage angerechnet werden.

Sinngemäss können obige Richtlinien auch für Luxuswagenchauffeure angewendet werden.

- 14.4** Wenn im Cargewerbe an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet wird, so ist dem festangestellten Arbeitnehmer für den entgangenen Feiertag ein zusätzlicher Ruhetag zu gewähren.
- 14.5** Tägliche Ruhezeit, wöchentlicher Ruhetag und freier Halbtag dürfen nicht durch Geld oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **V Ferien, gesetzliche Feiertage und Urlaub**

### **Art. 14 Ferien**

**15.1** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ferien, und zwar bei einer 5-Tage-Woche:

- |    |   |                  |
|----|---|------------------|
| a) | im Eintrittsjahr pro Monat  | 1.66 Arbeitstage |
| b) | ab erstem vollen Kalenderjahr   | 20 Arbeitstage   |
| c) | nach zurückgelegtem 50. Altersjahr<br>und mindestens 5-jährigem ununterbrochenen<br>Dienst im gleichen Betrieb  | 25 Arbeitstage   |
| d) | nach 20-jährigem ununterbrochenen Dienst<br>im gleichen Betrieb   | 25 Arbeitstage   |
| d) | nach zurückgelegtem 60. Altersjahr<br>und mindestens 20-jährigem ununterbrochenen<br>Dienst im gleichen Betrieb | 30 Arbeitstage   |
| e) | Lehrlinge und Jugendliche bis zum<br>vollendeten 20. Altersjahr   | 25 Arbeitstage   |

**15.2** Bei Antritt oder Auflösung des Dienstverhältnisses im Laufe des Jahres bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der Dienstzeit zum vollen Dienstjahr (Pro-rata-Rechnung).

**15.3** *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. Der Arbeitgeber darf die Ferien kürzen, wenn die Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat.

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 bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist und wenn sie wegen Niederkunft während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub von der Arbeit ferngeblieben ist (Art. 329b Abs. 3 OR).

Die Kürzung erfolgt jeweils in Zwölfteln des gesamten Ferienanspruchs pro Dienst- und Kalenderjahr.

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

- 15.4** Die datumsmässige Einteilung der Ferien bleibt gemäss OR dem Arbeitgeber überlassen. Er nimmt aber nach Möglichkeit auf die besonderen Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht. Auf Wunsch des Arbeitnehmers sind mindestens zwei Wochen zusammenhängend zu gewähren.

**15.5** Die bezahlten Ferien haben ausschliesslich der Erholung zu dienen. Sie dürfen nicht durch zusätzliche Lohnvergütungen wegbedungen werden. Leistet der Arbeitnehmer während seiner Freizeit bezahlte Arbeit, so fällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezahlung des Lohnes während den Ferien ohne Anrecht auf ihre Nachholung dahin.

### **Art. 15 Gesetzliche Feiertage**

**16.1** Als bezahlte kantonale gesetzliche Feiertage gelten: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.

**16.2** Fallen gesetzliche Feiertage in die Ferien des Arbeitnehmers, so gelten sie nicht als Ferientage.

### **Art. 16 Urlaub**

**17.1** Anspruch auf bezahlten Urlaub haben festangestellte Arbeitnehmer beim Eintreffen folgender Ereignisse und Anlässe:

- |    |   |                                  |
|----|---|----------------------------------|
| a) | eigene Hochzeit   | 3 Tage                           |
| b) | Hochzeit in der eigenen Familie                                       | 1 Tag                            |
| c) | Niederkunft der Ehefrau   | 2 Tage                           |
| d) | bei Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder,<br>oder der Eltern       | 3 Tage                           |
| e) | bei Todesfall der Geschwister oder Schwiegereltern                    | 1 Tag                            |
| f) | bei eigenem Wohnsitzwechsel   | 1 Tag                            |
| g) | für berufliche Weiterbildungskurse sowie Kurse<br>der Vertragspartner | nach Absprache                   |
| h) | bei Aushebung für die Rekrutenschule                                  | mindestens die benötigte<br>Zeit |

**17.2** Die Ausübung öffentlicher Ämter ist grundsätzlich gestattet. Fällt sie in die Arbeitszeit, so ist beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen.

**17.3** Die Ausübung von gewerkschaftlichen Funktionen ist grundsätzlich gestattet. Fällt sie in die Arbeitszeit, so ist beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen. Eine Pflicht zur Lohnzahlung der ausfallenden Arbeitsstunden besteht nicht.

**17.4** Für die ausserschulische Jugendarbeit gelten die Bestimmungen von Art. 329e OR.

## **VI Besondere Pflichten des Arbeitgebers**

### **Art. 17**

**18.1** Den Arbeitnehmern ist das volle Vereins- und Versammlungsrecht ausdrücklich zugebilligt. Wegen der Zugehörigkeit bzw. Nicht-Zugehörigkeit zu einem vertragsschliessenden Verband dürfen Arbeitnehmer nicht gemässregelt oder zurückgesetzt werden.

- 18.2** Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Bildungsbestrebungen des Fahrpersonals zu fördern und vorzugsweise qualifiziertes Personal anzustellen und zu beschäftigen.
- 18.3** Wird das Tragen von Berufskleidern vorgeschrieben, so müssen diese Kleidungsstücke den Arbeitnehmern unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Werden Berufskleider 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.

## **VII Besondere Pflichten des Arbeitnehmers**

### **Art. 18 Befolgung von Anordnungen**

- 19.1** Der Arbeitnehmer hat die von der Geschäftsleitung erlassenen Dienstordnungen und Weisungen zu befolgen. Erkennt ein Arbeitnehmer, dass Anordnungen der Geschäftsleitung oder eines Auftraggebers im Widerspruch zu den gesetzlichen Vorschriften stehen, so soll er den Anordnenden und die Geschäftsleitung darauf aufmerksam machen.
- 19.2** Dem Fahrpersonal ist die Ausführung von Fahrten, die nicht im Einverständnis mit der Geschäftsleitung erfolgen, wie namentlich Gefälligkeitsfahrten, untersagt. Desgleichen ist es nicht gestattet, ohne ausdrückliche Erlaubnis der Geschäftsleitung Dritte mitfahren oder das Fahrzeug führen zu lassen. Entstehen bei Zuwiderhandlung gegen diese Vorschriften Schadenersatzforderungen, so bleibt der Rückgriff auf den fehlbaren Arbeitnehmer vorbehalten.
- 19.3** Die Arbeitnehmer haben sich ausschliesslich dem Dienste ihrer Arbeitgeber zu widmen, deren geschäftliche Interessen zu wahren und nach besten Kräften zu fördern. Die Arbeitnehmer sind zu pünktlicher Einhaltung und intensiver Ausnützung der Arbeitszeit verpflichtet.
- 19.4** Die Arbeitnehmer haften für das ihnen anvertraute Material und Transportgut und sind verpflichtet, mit ihm sorgfältig umzugehen, die Fahrzeuge, Maschinen, Werkzeuge, das Geschäftsmobiliar usw. in gutem Zustand und in richtiger Ordnung zu halten und sich über deren Behandlung die erforderlichen Kenntnisse zu beschaffen.
- Die Arbeitnehmer haften für den aus der Missachtung der Sorgfaltspflicht entstandenen Schaden nach Art. 321e OR.
- 19.5** Bei Unglücksfällen und Schäden zufolge höherer Gewalt sind die Arbeitnehmer zur Hilfeleistung verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht 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.

### **Art. 19 Alkohol und Betäubungsmittel**

- 20.1** Alkohol- und Betäubungsmittelgenuss sind während der Arbeitszeit sowie sechs Stunden vor Beginn der Arbeit untersagt. Für Alkohol- und Betäubungsmittelgenuss



ausserhalb der Arbeitszeit gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, stichprobenweise Kontrollen durchzuführen.

### **Art. 20 Schwarzarbeit**

- 21.1** 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.

### **Art. 21 Meldepflicht**

- 22.1** Der Arbeitnehmer ist insbesondere verpflichtet, die von ihm festgestellten Mängel an dem ihm anvertrauten Gut, namentlich an den Fahrzeugen, sofort der Geschäftsleitung zu melden und schriftlich zu bestätigen. Die Fahrsicherheit beeinträchtigende, auf der Fahrt auftretende Mängel sind sofort telefonisch zu melden.

Die Arbeitnehmer sind ferner verpflichtet, bei Unfällen nach den gesetzlichen Meldepflichten dem Arbeitgeber ohne Verzug Bericht zu erstatten und namentlich die entstandene Zeitversäumnis zu melden, damit der Arbeitgeber seine Rechte Dritten gegenüber wahren kann.

### **Art. 22 Berufliche Weiterbildung**

- 23.1** Von den Arbeitnehmern, namentlich jenen, die mit der Führung der Fahrzeuge betraut sind, werden beste Kenntnisse des Berufes und der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verlangt. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zu beruflicher Weiterbildung verpflichten.
- 23.2** Der Arbeitnehmer hat die gesetzlich vorgeschriebene CZV-Weiterbildung zu absolvieren.

Für den Fall, dass die CZV-Kurskosten den Lohn (inkl. allfälliger Zuschläge) für die Weiterbildung aufgewendete Arbeitszeit eines Vollzeitangestellten überwiegt, übernimmt der Arbeitgeber diese Differenz (1 Tag pro Jahr). Teilzeitangestellten werden die CZV-Kurskosten anteilmässig erstattet, sofern dies im Einzelarbeitsvertrag vereinbart wurde.

## **VIII Organe dieser Vereinbarung**

### **Art. 23 Paritätische Kommission**

- 24.1** Die vertragsschliessenden Parteien setzen eine Paritätische Kommission ein. Sie setzt sich zusammen aus:
- einem Obmann
  - einem Vizeobmann
  - je 6 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

- 24.2** Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst und bezeichnet das Sekretariat. Sie kann bei Bedarf ein Geschäftsreglement aufstellen.
- 24.3** Die Paritätische Kommission ist zuständig für die Behandlung aller kollektiven Fragen, die sich aus der Anwendung der vorliegenden Ergänzenden Bestimmungen zur Landesvereinbarung ergeben. Entscheide, Sanktionen, Richtlinien und wichtige Auskünfte der Paritätischen Kommission werden schriftlich erlassen bzw. festgehalten.
- 24.4** Die Kosten der Paritätischen Kommission gehen pro rata zu Lasten der beteiligten vertragsschliessenden Verbände oder ihrer Mitglieder.

## **IX Streitigkeiten, Friedenspflichten**

### **Art. 24 Streitigkeiten**

- 25.1** Streitigkeiten zivilrechtlicher Natur über die Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen eines einzelnen Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Richter beurteilt.
- 25.2** 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 Zürich.

### **Art. 25 Friedenspflicht**

- 26.1** Zur Sicherstellung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die vertragsschliessenden Verbände, diese Vereinbarung gewissenhaft einzuhalten und an ihrer Fortentwicklung tatkräftig mitzuarbeiten; die gleichen Pflichten obliegen den Mitgliedern der Vertragsparteien.
- 26.2** Die vertragsschliessenden Verbände kommen überein, Streitigkeiten ausschliesslich durch die in diesem Vertrag vorgesehenen Mittel und Wege zu schlichten und weder zur Aussperrung noch zum Streik zu greifen. Sie verpflichten sich auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, dass auch sie von diesen Mitteln keinen Gebrauch machen.
- 26.3** Verstösst ein dieser Vereinbarung Unterstellter fortgesetzt schwer gegen dessen Bestimmungen und bleiben alle im Vertrag vorgesehenen Massnahmen und Ermahnungen erfolglos, so kann die Paritätische Kommission auf Antrag hin einen vertragsschliessenden Verband oder einen Unternehmer von der Friedenspflicht gegenüber dem Fehlbaren befreien. Der Entscheid der Paritätischen Kommission ist rasch zu treffen.

## **X Schlussbestimmungen**

### **Art. 26 Günstigere Arbeitsbedingungen**

- 27.1** Sind Arbeitnehmer beim In-Kraft-Treten 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.

## **Art. 27 In-Kraft-Treten, Kündigung**

- 28.1** Diese Vereinbarung tritt am 1. Juli 2014 in Kraft und ersetzt diejenige vom 8. November 2011.
- 28.2** Wird sie nicht sechs Monate vor Ende eines Kalenderjahres durch eingeschriebenen Brief gekündigt, so erneuert sie sich stillschweigend um ein weiteres Kalenderjahr.
- 28.3** Im gegenseitigen Einvernehmen kann über allfällige Änderungen von Vertragsbestimmungen auch ohne Kündigung der Vereinbarung verhandelt werden.

Zürich, den 13. Mai 2014

**ASTAG  
Schweizerischer Nutzfahrzeugverband  
Sektion Zürich**

Urs Christen  
Präsident

Stefan Siegenthaler  
Kassier

**LES ROUTIERS SUISSES**

**Sektion Zürich:**

Josef Banz  
Präsident

Pius Bingelli  
Vizepräsident

**Sektion Zürich Oberland:**

Tom Germann  
Präsident

Schampi Inauen  
Vizepräsident

**Sektion Schaffhausen-Nordostschweiz:**

Kurt Möckli  
Präsident

Martin Schürch  
Vizepräsident und Aktuar