



Teil B

## Ergänzende Bestimmungen

zur Landesvereinbarung für die Kantone Basel-Stadt, Baselland,  
die Bezirke Dorneck und Thierstein sowie das Fricktal

zwischen der

**ASTAG**  
**Schweizerischer Nutzfahrzeugverband,**  
**Sektion Nordwestschweiz**

und

**Les Routiers Suisses**  
**Sektionen beider Basel und Belchen-Baselbiet**

gültig ab 1. Januar 2014

# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
<b>1. Geltungsbereich und Abschluss des Arbeitsvertrages</b>	<b>11</b>
1.1 Geltungsbereich	11
1.2 Abschluss des Arbeitsvertrages	11
<b>2. Besondere Pflichten der Arbeitnehmenden</b>	<b>12</b>
2.1 Allgemeines	12
2.1.2 Befolgen von Anordnungen	12
2.1.3 Zugewiesene Tätigkeit	12
2.1.4 Pflicht zur Verschwiegenheit	12
2.1.5 Pflicht zur Höflichkeit	12
2.1.6 Pflicht zur Hilfeleistung	12
2.2. Sorgfalts- und Treuepflicht	12
2.2.1 Allgemeines	12
2.2.2 Alkohol und Betäubungsmittel	13
2.2.3 Schwarzarbeit	13
2.2.4 Gefälligkeitsfahrten / Mitfahrer und Transporte	13
2.3 Anvertrautes Gut	13
2.4. Meldepflicht	13
2.4.1 Meldepflicht im Allgemeinen	13
2.4.2 Meldepflicht bei Mängeln	13
2.4.3 Meldepflicht bei Unfällen	13
2.5 Berufliche Kenntnisse	14
2.6 Haftung / Schadenersatz	14
2.6.1 Haftung	14
2.6.2 Schadenersatz	14
<b>3. Besondere Pflichten der Arbeitgebenden</b>	<b>14</b>
3.1 Personalfürsorge	14
3.2 Berufs- und Nichtberufsunfälle / Berufskrankheiten	14
3.3 Gebühren für Kontrollmittel und Ausweise	15
3.4 Berufskleider	15
3.5 Aus- und Weiterbildung	15
<b>4. Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>16</b>
4.1 Anstellung	16
4.2 Probezeit	16
4.3 Kündigung / Ordentliche Pensionierung	16
4.3.3 Form der Kündigung	16
4.3.5 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	17
4.4 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden	17
4.5 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden	17
4.6 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	18
4.7 Herausgabepflichten	18
<b>5. Lohnzahlungen, Zulagen und Spesen</b>	<b>18</b>
5.1 Löhne im Allgemeinen	18
5.2 Besondere Lohnberechnung	19
5.2.1 Abweichung von den Richtlöhnen	19
5.3 Lohnzahlung	19

5.3.3	Lohnabrechnung	19
5.3.4	Umrechnung von Monats- in Stunden-, Tages- und Wochenlohn	19
5.4	Lohnzahlung bei Krankheit	20
5.5	Lohnzahlung bei Mutterschaft	20
5.6	Lohnzahlung bei Unfall	20
5.7	Arztzeugnis bei Krankheit und Unfall	20
5.8	Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstpflicht	20
5.8.3	Lohnzahlung bei Rekrutenschule	20
5.8.4	Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten	21
5.8.5	Lohnzahlung für Durchdienende	21
5.8.6	Lohnzahlung bei Vorprüfung zur Rekrutierung, Entlassung und Inspektionen	21
5.8.7	Lohnzahlung bei Feuerwehrdienst	21
5.9	Zulagen	21
5.10	Lohnnachgenuss im Todesfall	21
5.11	Auslagenersatz / Spesen	21
5.11.3	Spesenmeldung	22
<b>6.</b>	<b>Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit</b>	<b>22</b>
6.1	Allgemeines	22
6.1.4	Pausen	22
6.2	Normale Arbeitszeit und Schichtarbeit	22
6.3	Überzeit	23
6.4	Nachtarbeit	23
6.5	Sonntagsarbeit	23
6.6	Berechnung und Meldepflicht der Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit	24
<b>7.</b>	<b>Ferien, Urlaub, Feiertage</b>	<b>24</b>
7.1	Ferienanspruch	24
7.2	Berechnung des Ferienanspruchs	24
7.2.3	Kürzung des Ferienanspruchs	24
7.2.4	Ferienanspruch und Ferienlohn für Teilzeitbeschäftigte	25
7.3	Zeitpunkt der Ferien	25
7.4	Zweck der Ferien	25
7.5	Urlaubstage	25
7.6	Ehrenämter	26
7.7	Feiertage	26
<b>8.</b>	<b>Organe dieser Vereinbarung</b>	<b>26</b>
8.1	Paritätische Kommission	26
<b>9.</b>	<b>Streitigkeiten, Friedenspflicht</b>	<b>27</b>
9.1	Streitigkeiten	27
9.2	Schiedsgericht	27
9.3	Friedenspflicht	27
<b>10.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>28</b>
10.1	Günstigere Anstellungsbedingungen	28
10.2	In-Kraft-Treten, Dauer und Kündigung der Vereinbarung	28

Übersicht über die Ferienkürzung Anhang I

Lohnregulativ Anhang II

Gestützt auf Art. 16 der Landesvereinbarung und im Interesse

- der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden
- einer guten Sozialpartnerschaft
- der Verkehrssicherheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz
- der Erhaltung des Arbeitsfriedens

beschliessen die unterzeichnenden 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 Basel-Stadt, Basel-Landschaft, in den Bezirken Dorneck und Thierstein sowie im Fricktal, mit Ausnahme des Taxigewerbes, die Mitglieder der ASTAG Sektion Nordwestschweiz sind und andererseits auf alle Chauffeure, die Routiers Suisses Mitglieder der Sektionen beider Basel und Belchen-Baselbiet und bei einem ASTAG-Mitglied beschäftigt sind.

1.1.2 Diese Vereinbarung gilt für die Kantone Basel-Stadt, Baselland, die Bezirke Dorneck und Thierstein sowie das Fricktal.

1.1.3 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 Die Bestimmungen dieser Vereinbarung stellen einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages dar. Im Einzelarbeitsvertrag ist darauf hinzuweisen. Den Arbeitgebenden wird empfohlen, in den Einzelarbeitsverträgen die Landesvereinbarung ebenfalls zum integrierenden Bestandteil zu erklären.

1.2.2 Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Landesvereinbarung sowie diese Ergänzende Vereinbarung dem Arbeitnehmenden spätestens bei Vertragsunterschrift auszuhändigen. Der Vereinbarungsinhalt kann auch in die Einzelarbeitsverträge oder in das firmeninterne Anstellungsreglement aufgenommen werden.

## **2. Besondere Pflichten der Arbeitnehmenden**

### **2.1 Allgemeines**

2.1.1 Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig und nach bestem Wissen auszuführen und die Interessen des Arbeitgebenden zu wahren und zu fördern.

#### 2.1.2 Befolgen von Anordnungen

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

#### 2.1.3 Zugewiesene Tätigkeit

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

#### 2.1.4 Pflicht zur Verschwiegenheit

Den Arbeitnehmenden 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.

#### 2.1.5 Pflicht zur Höflichkeit

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

#### 2.1.6 Pflicht zur Hilfeleistung

Bei Unglücksfällen und Schäden zufolge höherer Gewalt sind die Arbeitnehmenden 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 Arbeitgebenden bedeuten würde. Im Zweifelsfalle ist beim Arbeitgebenden rückzufragen.

### **2.2 Sorgfalts- und Treuepflicht**

#### 2.2.1 Allgemeines

Die Arbeitnehmenden haben ihre Arbeitszeit in den Dienst ihrer Arbeitgebenden zu stellen und 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

Der Arbeitgebende ist berechtigt, Kontrollen durchzuführen.

### 2.2.3 Schwarzarbeit

Die Arbeitnehmenden dürfen während der Arbeitszeit, der Freizeit und in den Ferien keine Arbeiten ausführen, die den Betrieb des Arbeitgebenden schädigen oder die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden 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. Dergleichen 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 Arbeitnehmenden vorbehalten.

## 2.3 Anvertrautes Gut

2.3.1 Die Arbeitnehmenden sind verantwortlich für das ihnen anvertraute Material und Transportgut. Sie haben 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende glaubt, dass sie der Entwicklung der Betriebe dienlich sein können, sind den Vorgesetzten zu melden.

### 2.4.2 Meldepflicht bei Mängeln

Die Fahrsicherheit beeinträchtigende, auf der Fahrt auftretende Mängel sind sofort telefonisch zu melden.

### 2.4.3 Meldepflicht bei Unfällen

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

## **2.5 Berufliche Kenntnisse**

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

## **2.6 Haftung / Schadenersatz**

### **2.6.1 Haftung**

Der Arbeitnehmende ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgebenden zufügt.

### **2.6.2 Schadenersatz**

Die Arbeitgebenden können ihren Schadenersatzanspruch mit dem Lohn der Arbeitnehmenden 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 Arbeitgebenden**

### **3.1 Personalfürsorge**

3.1.1 Die Arbeitgebenden versichern ihre Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden sind die entsprechenden Prämien und Beiträge monatlich vom Lohn abzuziehen.

### **3.2 Berufs- und Nichtberufsunfälle / Berufskrankheiten**

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

### **3.3 Gebühren für Kontrollmittel und Ausweise**

3.3.1 Die Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Werden keine Uniformen oder Dienstkleider vorgeschrieben, so erhält jeder im Sachentransport dauernd beschäftigte Chauffeur und Hilfsarbeitende bei Stellenantritt ein, nach Ablauf der Probezeit ein zweites und danach ein Berufskleid pro Jahr unentgeltlich von seinem Arbeitgebenden. Die Berufskleider bleiben Eigentum des Arbeitgebenden. Reinigung und Unterhalt sind Sache des Arbeitnehmenden.

### **3.5 Aus- und Weiterbildung**

3.5.1 Besucht ein Arbeitnehmender einen gesetzlich vorgeschriebenen Aus- oder Weiterbildungskurs wie zum Beispiel SDR/ADR oder ordnet der Arbeitgebende einen Kurs an, so ist dem Arbeitnehmenden die hierfür erforderliche Freizeit ohne Lohnabzug zu gewähren und es sind ihm die Kurskosten und die notwendigen Auslagen zu ersetzen (Ausnahmen betreffend CZV-Weiterbildungskurse richten sich nach Ziff. 3.5.4).

3.5.2 Abweichungen von dieser Regelung (zum Beispiel anteilmässige Kostenübernahme durch den Arbeitnehmenden, wenn dieser das Arbeitsverhältnis nach kurzer Anstellungsdauer kündigt) müssen zum Voraus schriftlich vereinbart werden.

3.5.3 Dauert ein Kurs länger als eine Woche, so ist der Arbeitnehmende verpflichtet, pro Kurswoche mindestens drei weitere Monate in den Diensten des Arbeitgebenden zu verbleiben; andernfalls hat der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Kurskosten und die Auslagen anteilmässig zurückzuerstatten.

3.5.4 Bei CZV-Weiterbildungskursen stellt der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden grundsätzlich die dafür notwendige Zeit zur Verfügung, sofern die Kurse nicht auf einen Samstag fallen. Der Arbeitnehmende trägt grundsätzlich die Kurskosten und die notwendigen Auslagen, sofern die Kurse nicht auf einen Samstag fallen. Die Parteien können im Einzelarbeitsvertrag anderslautende Regelungen vereinbaren. Vereinbarungen, welche dem Arbeitnehmenden sowohl die notwendige Zeit wie auch die Kurskosten und die notwendigen Auslagen auferlegen, sind nicht zulässig.

## **4. Anstellung, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **4.1 Anstellung**

4.1.1 Die Anstellung erfolgt durch den Arbeitgebenden. Der Arbeitsvertrag 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 Kündigung / Ordentliche Pensionierung**

4.3.1 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.

4.3.2 Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmende das AHV-Alter zurückgelegt hat.

#### **4.3.3 Form der Kündigung**

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

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

#### 4.3.5 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.

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

### 4.4 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden (Art. 336c OR)

4.4.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während der Arbeitnehmende schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Zivildienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

### 4.5 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden (Art. 336d OR)

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

#### **4.6 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

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

4.6.2 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder nur geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

4.6.3 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.

#### **4.7 Herausgabepflichten**

4.7.1 Spätestens auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

5.1.2 Die Richtlöhne der Arbeitnehmenden sind in einem separaten Lohnregulativ festgelegt, welches einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung bildet.

5.1.3 Im November jedes Jahres verhandeln die Vertragspartner im Rahmen der Paritätischen Kommission über die Anpassung der Richtlöhne. Die Anpassung der Richtlöhne erfolgt unter Einbezug der Veränderungen des Landesindex der Konsumentenpreise per Oktober sowie unter Berücksichtigung der Auftragslage im Transportgewerbe der Nordwestschweiz.

5.1.4 Der Anspruch auf einen 13. Monatslohn richtet sich nach der Landesvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG und dem Berufsfahrerverband LES ROUTIERS SUISSES.

5.1.5 Die Vereinbarung von Fuhr- und Kilometerprämien ist unzulässig.

## 5.2 Besondere Lohnberechnung

### 5.2.1 Abweichung von den Richtlöhnen

Von den in Ziff. 5.1.2 erwähnten und im Lohnregulativ festgelegten Richtlöhnen darf bei Arbeitnehmenden, die das 20. Altersjahr noch nicht erreicht haben (ausgenommen Lernende) 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 Arbeitnehmenden 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-täglich zu entlönnen.

### 5.3.3 Lohnabrechnung

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

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

## **5.5 Lohnzahlung bei Mutterschaft**

5.5.1 Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.

5.5.2 Unter den Voraussetzungen der Art. 16b ff. des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Taggeld von 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens während längstens 98 Tagen vom Zeitpunkt der Niederkunft an.

Einschränkungen, Voraussetzungen und das Verhältnis zu anderen Bestimmungen richten sich nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes und allfälliger weiterer gesetzlicher Regelungen.

## **5.6 Lohnzahlung bei Unfall**

5.6.1 Bei Arbeitsunfähigkeit nach Ziff. 3.2.1 wird ein Taggeld ausgerichtet. Dieses beträgt bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit 80% des versicherten Verdienstes, sofern nicht eine freiwillige Versicherung zusätzliche Leistungen ausgerichtet.

## **5.7 Arztzeugnis bei Krankheit und Unfall**

5.7.1 Der Arbeitgebende kann in begründeten Fällen auch bei kürzeren Absenzen ein Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

## **5.8 Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstpflicht**

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

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

5.8.2 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den obigen Ansätzen inbegriffen und fällt somit dem Arbeitgebenden zu.

### **5.8.3 Lohnzahlung bei Rekrutenschule**

Während der Rekrutenschule erhält der Arbeitnehmende 50% des Lohnes. Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung geht an den Arbeitgebenden. Diese Re-

gelung gilt nur, wenn sich der Arbeitnehmende verpflichtet, nach Beendigung der Rekrutenschule während 12 Monaten beim Arbeitgebenden weiterzuarbeiten. Bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat ein Zwölftel des die Erwerbsausfallentschädigung übersteigenden Lohnes zurückzuzahlen.

#### 5.8.4 Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten

Die Lohnzahlung bei Beförderungsdiensten wird zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem individuell geregelt.

#### 5.8.5 Lohnzahlung für Durchdienende

Während der Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, erhält der Durchdienende die Leistungen gemäss Ziff. 5.9.3. Für die übrige Zeit des Militärdienstes wird die Lohnzahlung zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem individuell geregelt gemäss Ziff. 5.9.4.

5.8.6. Lohnzahlung bei Vorprüfung zur Rekrutierung, Entlassung und Inspektionen  
Für die Tage der Vorprüfung zur Rekrutierung und Entlassung sowie für die halben Tage bei Waffen- und Ausrüstungsinspektionen erfolgt kein Lohnabzug.

#### 5.8.7 Lohnzahlung bei Feuerwehrdienst

Die Lohnzahlung bei Feuerwehrdiensten ist zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem separat zu vereinbaren.

### 5.9 Zulagen

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

### 5.10 Lohnnachgenuss im Todesfall

5.10.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

5.10.2 Der Arbeitgebende hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat, nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### 5.11 Auslagenersatz / Spesen

5.11.1 Der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden zurückzuführen sind und soweit sie nicht von dritter Seite vergütet werden. Die Höhe der Spesen ist im Lohn-

regulativ festgelegt. Weist der Arbeitnehmende nach, dass er gezwungenermassen höhere Auslagen hatte, als im Reglement verankert sind, so hat er Anspruch auf volle Vergütung.

5.11.2 Bei Lokaltransporten hat der Arbeitnehmende nur dann Anspruch auf Vergütung, wenn die Auslagen auf Anordnung des Vorgesetzten entstanden sind.

5.11.3 Spesenmeldung

Die Auslagen und Spesen sind dem Arbeitgebenden ohne besondere Aufforderung nach Rückkehr von der Fahrt, jedoch spätestens am Ende der laufenden Lohnperiode, bei Auslandsfahrten nach Rückkehr, zu melden.

5.11.4 Die Spesenrechnung ist vom Arbeitgebenden mit der nächsten Lohnzahlung zu begleichen.

## **6. Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit**

### **6.1 Allgemeines**

6.1.1 Die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit richtet sich nach den Verordnungen über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (ARV 1 und ARV 2 vom 19. Juni 1995, in Kraft seit 01. Oktober 1995).

6.1.2 Für Arbeitnehmende, auf welche weder besondere eidgenössische noch besondere kantonale Vorschriften Anwendung finden, gilt die im Einzelarbeitsvertrag erwähnte Arbeitszeit.

6.1.3 Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgebenden.

6.1.4 Pausen

Die Zwischenpausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn sie vom Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmender 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 Arbeitgebenden kein Zuschlag geschuldet.

6.2.3 Schichtarbeit im Cargewerbe gilt als normale Arbeitszeit.

## **6.3 Überzeit**

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

6.3.2 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf für Arbeitnehmende, welche der ARV 1 unterstehen, durch Überzeit von fünf Stunden überschritten werden. Bei vorübergehenden, ausserordentlichen Betriebsbedürfnissen sind pro Woche fünf weitere Überstunden zulässig. Im Kalenderjahr dürfen jedoch insgesamt höchstens 208 Überstunden geleistet werden.

6.3.3 Für Arbeitnehmende, die der ARV 2 unterstehen, gelten analog die Bestimmung dieser Verordnung.

## **6.4 Nachtarbeit**

6.4.1 Dem Arbeitnehmenden, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.

6.4.2 Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10% für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten Arbeitnehmende, die in 25 oder mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen.

6.4.3 Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider Erwarten Nachtarbeit in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss der Lohnzuschlag von 25 Prozent für die ersten 25 Nächte nicht in den Zeitzuschlag umgewandelt werden. Hingegen ist ab der 25. Nacht der Zeitzuschlag von 10% geschuldet.

6.4.4 Andere Regelungen bei Arbeit im Cargewerbe sind vorbehalten.

## **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, 23.00 Uhr, bis Sonntag, 23.00 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 Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit**

6.6.1 Für den Lohnzuschlag im Falle von Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit gilt der Stundenlohn als Basis. Für die Entschädigung ist der Lohn jenes Zeitpunktes massgebend, zu welchem Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet wurde.

6.6.2 Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist dem Arbeitgebenden, auch wenn sie ausdrücklich angeordnet wurde, durch den Arbeitnehmenden bis zum Ende der laufenden Zahlungsperiode schriftlich und detailliert zu melden. Durch ausserordentliche Umstände bedingte Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist dem Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmende
- 5 Wochen      für Lernende und jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr (20. Geburtstag)
- 5 Wochen      für Arbeitnehmende ab vollendetem 50. Altersjahr
- 5 Wochen      für Arbeitnehmende ab vollendetem 20. Dienstjahr im gleichen Betrieb
- 6 Wochen      für Arbeitnehmende ab vollendetem 60. Altersjahr

### **7.2 Berechnung des Ferienanspruchs**

7.2.1 In den Jahren, in denen sich der Ferienanspruch des Arbeitnehmenden 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**

Ist der Arbeitnehmende 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 Arbeitgebende 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 Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgebenden nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgebenden auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) bezogen hat.

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

#### 7.2.4 Ferienanspruch und Ferienlohn für Teilzeitbeschäftigte

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 Arbeitgebenden, der einen Ferienplan erstellt. Dabei nimmt der Arbeitgebende soweit als möglich auf die besonderen Wünsche der Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende während seinen Ferien bezahlte Berufsarbeit, so entfällt die Pflicht des Arbeitgebenden auf Bezahlung der Ferien ohne Anrecht auf Nachholung. Nach einer vorausgegangenen schriftlichen Verwarnung kann ein solcher Arbeitnehmender im Wiederholungsfall fristlos entlassen werden.

### 7.5 Urlaubstage

7.5.1 Es werden folgende bezahlte Urlaubstage gewährt:

- |   |        |
|---|--------|
| – Bei eigener Hochzeit  | 3 Tage |
| – Bei Hochzeit von Kindern, Geschwistern oder Elternteilen    | 1 Tag  |
| – Bei Niederkunft der Ehefrau                                 | 1 Tag  |
| – Bei Tod des Ehegatten oder eines Kindes im eigenen Haushalt | 3 Tage |

- Bei Tod eines Elternteils 2 Tage
- Bei Tod erwachsener Kinder, Geschwister oder Schwiegereltern 1 Tag
- Bei eigenem Wohnungswechsel (maximal 1x pro Jahr) 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 Arbeitgebenden rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen.

7.6.2 Über die Lohnzahlung während der Ausübung von Ehrenämtern verständigen sich Arbeitnehmender und Arbeitgebender.

## **7.7 Feiertage**

7.7.1 Der Arbeitnehmende hat nach Beendigung der Probezeit Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls an den neun am Arbeitsort gesetzlich festgelegten Feiertagen, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Die Einschränkung betreffend beendigte Probezeit gilt nicht für den 1. August.

# **8. Organe dieser Vereinbarung**

## **8.1 Paritätische Kommission**

8.1.1 Die Vertragsparteien setzen eine Paritätische Kommission ein. Die Paritätische Kommission besteht aus vier Mitgliedern der ASTAG Sektion Nordwestschweiz sowie aus je zwei Mitgliedern der Les Routiers Suisses der Sektion beider Basel und der Sektion Belchen-Baselbiet.

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 Nordwestschweiz 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**

9.2.1 Kollektive Streitigkeiten, die durch die Paritätische Kommission nicht geschlichtet werden können, werden dem vertraglichen Schiedsgericht unterbreitet.

9.2.2 Das vertragliche Schiedsgericht besteht aus zwei Mitgliedern und einem Präsidium. Jeder Partei steht das Recht zu, einen Schiedsrichter zu bestimmen. Diese Schiedsrichter ernennen den Präsidenten oder die Präsidentin des vertraglichen Schiedsgerichtes.

9.2.3 Können sich die Schiedsrichter nicht innert 60 Tagen auf das Präsidium einigen, so bezeichnet das Präsidium des Kantonsgerichtes des Kantons Basel-Landschaft den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichtes.

9.2.4 Das vertragliche Schiedsgericht bestimmt das Verfahren selbst. Seine Entscheidungen sind endgültig und verbindlich.

### **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 Arbeitnehmende 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.

### **10.2 In-Kraft-Treten, Dauer und Kündigung der Vereinbarung**

10.2.1 Die unterzeichnete Vereinbarung wird den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

10.2.2 Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und ersetzt diejenige vom 1. Januar 2009 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.

## 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