



## **Anhang zum Einzelarbeitsvertrag**

**des Schweizerischen Nutzfahrzeugverbandes ASTAG, Sektion Bern (ASTAG)**

**und**

**des Berufsverbandes LES ROUTIERS SUISSES, Sektion Bern, Biel-Bienne Seeland, Berner Oberland, Emmental-Oberaargau, Simmental-Saanenland (LRS-Bern)**

### **1. Anstellung, Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **1.1. Abschluss des Arbeitsvertrages**

Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieses Anhangs stellen einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages dar.

#### **1.2. 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 dabei drei Monate nicht übersteigen.

#### **1.3. Kündigung**

- 1.3.1. Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 1.3.2. Durch schriftliche Abrede dürfen diese Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt, jedoch nicht unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 1.3.3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats in den Besitz des Empfängers gelangen. Es genügt nicht, wenn sie am letzten Tag des Kündigungsmonats der Post aufgegeben wird.

### **2. Löhne, Kinderzulagen, Lohnfortzahlung**

#### **2.1. Lohnzahlung**

- 2.1.1. Der Lohn wird monatlich so ausbezahlt, dass der Arbeitnehmer spätestens Ende Monat darüber verfügen kann.
- 2.1.2. Die Lohnabrechnung erfolgt schriftlich unter Angabe von Abzügen und Zulagen. Der Arbeitnehmer hat sich von der Richtigkeit der Lohnzahlung und -abrechnung sofort zu überzeugen und Beanstandungen oder andere Vorbehalte ohne Verzug anzubringen.

### 2.1.3. Umrechnung von Monatslohn in Stunden-, Tages- und Wochenlohn

#### **Basis für die Berechnung des Wochenlohns**

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

Monatslohn : 4,33 = **Wochenlohn**

#### **Basis für die Berechnung des Tageslohnes**

365 Tage minus Anzahl Freitage : 12 = Arbeitstage pro Monat

#### **Berechnung bei einer 5-Tage-Woche**

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

$261 : 12 = 21.75$  Arbeitstage pro Monat

Monatslohn : 21.75 = **Taglohn**

#### **Basis für die Berechnung des Stundenlohnes**

Wochenstunden x 4,33 = massgeblicher Anzahl Arbeitsstunden pro Monat

#### **Berechnung bei einer 48-Stunden-Woche**

48 Wochenstunden x 4,33 = 207.84 Std. pro Monat

Monatslohn : 207.84 = **Stundenlohn**

- 2.1.4. Wenn der Arbeitnehmer in der Funktion, in welcher er angestellt wurde, 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.
- 2.1.5. Die Kinderzulagen werden nach den kantonalen Vorschriften gewährt.
- 2.1.6. Die Ausrichtung von Kilometerprämien ist in allen Fällen unzulässig.
- 2.1.7. Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer einen 13. Monatslohn aus, wenn er seinem Betrieb bereits volle drei Dienstjahre zugehörig ist. Beginnt das vierte Dienstjahr während dem laufenden Kalenderjahr, so entsteht in diesem Kalenderjahr ein anteilmässiger Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 2.1.8. Es kann jährlich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht zusätzlich eine freiwillige und leistungsbezogene Gratifikation ausgerichtet werden.
- 2.1.9. Für Chauffeure, die ausschliesslich im internationalen Verkehr eingesetzt sind, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine spezielle schriftliche Vereinbarung vorsehen.

## **2.2. Lohnzahlung bei Krankheit**

- 2.2.1. Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80 % des Bruttolohnes. Die Versicherungsleistungen müssen entweder nach Vorgabe des KVG Krankenversicherungsgesetz (während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen) oder nach Vorgabe des VVG Vorsorgeversicherungsgesetz (730 Tage, BVG-koordiniert) ausgerichtet werden. Die Krankentaggeldversicherungsprämie wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt. Die Lohnzahlung bei Krankheit wird ab dem ersten Tag mit 80 % des Monatsbruttolohnes gewährt.
- 2.2.2. Arbeitnehmer, welche von einer Krankenkasse oder Versicherung nicht aufgenommen werden oder die Leistung eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, haben Anrecht auf Bezahlung von 100 % des Monatsbruttolohnes gemäss Artikel 324a OR und «Basler Skala».



Die «Basler Skala» lautet:

- Im 1. Dienstjahr (Anstellung mehr als 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

Die krankheitsbedingten Abwesenheiten bezüglich Krankenlohnzahlung werden kumuliert. Der Anspruch beginnt in jedem Dienstjahr neu. Nicht ausgeschöpfte Krankenlohnzahlungen können nicht auf das nächste Dienstjahr übertragen werden.

- 2.2.5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Krankheitsfalle unverzüglich und vor Dienstantritt den Arbeitgeber zu informieren. Dauert die Verhinderung länger als 3 Tage, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber so rasch als möglich ein ärztliches Zeugnis zuzustellen. Bei Unterlassung dieser zwingenden Vorschrift riskiert der Arbeitnehmer Verzögerungen oder den Verlust der allfälligen Versicherungsleistung sowie der Lohnzahlung.
- 2.2.5a. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer verpflichten, einen Vertrauensarzt zu konsultieren.
- 2.2.6. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet die Verpflichtung des Arbeitgebers, Leistungen wegen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit zu bezahlen. Dies unter Vorbehalt der Leistungen, die von der Krankentaggeld-Versicherung übernommen und weitergeführt werden.

### **2.3. Schwangerschaft / Mutterschaftsentschädigung**

- 2.3.1. Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.
- 2.3.2. Unter den Voraussetzungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) und der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV) hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Taggeld von 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens während den ersten 14 Wochen nach der Geburt.  
Einschränkungen, Voraussetzungen, Inkrafttreten und das Verhältnis zu anderen Bestimmungen richten sich nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes und allfälliger weiterer gesetzlicher Regelungen.

### **2.4. Lohnzahlung bei Unfall**

- 2.4.1. Der Arbeitnehmer ist gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (UVG) versichert. Nichtberufsunfälle sind nur dann versichert, wenn der Arbeitnehmer mindestens 8 Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber arbeitet. Es gelten die Durchführungsvorschriften der SUVA.  
Bei Betriebs- und Nichtbetriebsunfall werden die SUVA-Leistungen ausbezahlt. Die Bedingungen über die Prämienleistungen und Lohnvergütungen, namentlich über deren Beginn und Dauer, richten sich nach den Bestimmungen des UVG.
- 2.4.2. Der Arbeitnehmer, der durch Unfall an der Arbeit verhindert ist, hat unter Vorbehalt der SUVA-Bestimmungen Anspruch auf 80 % Lohnfortzahlung ab dem 1. Tag.
- 2.4.3. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

## 2.5. Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

- 2.5.1. Der militär-, zivildienst- und zivilschutzpflichtige Arbeitnehmer schweizerischer Nationalität, der mindestens 3 Monate im Dienste des Arbeitgebers steht, erhält unter Verrechnung der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung
- 100 % des Lohnes bei Absolvierung obligatorischer Wiederholungs- und Ergänzungskurse und allen anderen obligatorischen Kursen und Übungen (Zivildienst und Zivilschutz);
  - 50 % des Lohnes während der Rekrutenschule für Ledige, 65 % für Verheiratete und Unterhaltsverpflichtete.
  - Arbeitnehmer, die Anspruch auf Lohnzahlung während der RS erheben, verpflichten sich, im Anschluss an die RS das Anstellungsverhältnis noch während 9 Monaten aufrechtzuerhalten. Sollte das Anstellungsverhältnis vor diesem Termin aufgelöst werden, so wird für jeden fehlenden Dienstmonat ein Zwölftel des ausgerichteten Lohnes mit der letzten Lohnzahlung verrechnet.
  - Bei Beförderungsdiensten und Durchdienerdiensten entscheidet der Arbeitgeber von Fall zu Fall.

Die Leistungen der Erwerbsausgleichskasse gehen in diesen Fällen an den Arbeitgeber.

## 2.6. Lohnfortzahlung bei Todesfall

- 2.6.1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Anstellungsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den AHV-pflichtigen Durchschnittslohn der letzten 6 Monate für den Sterbemonat (Kalendermonat) und 1 weiteren Monat sowie nach fünfjähriger Dienstdauer für den Sterbemonat und 2 Monate zu entrichten, sofern der Verstorbene den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hatte.

## 3. Arbeits- und Ruhezeiten, Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

### 3.1. Arbeits- und Ruhezeiten, Mehrarbeit

- 3.1.1. Für berufsmässige Motorfahrzeugführer gelten die jeweils gültigen Bestimmungen der Chauffeurverordnung (ARV 1).
- 3.1.2. Für übrige Arbeitnehmer (Mechaniker, Packer, Spezialarbeiter) gelten die gleichen Bestimmungen wie für berufsmässige Motorfahrzeugführer.
- 3.1.3. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in einem Zeitraum von 26 Wochen einen Wochendurchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann bis zu 60 Stunden betragen.
- 3.1.4. Durch ausserordentliche Umstände bedingte Mehrstunden sowie Minusstunden und Nachtarbeit sind der Geschäftsleitung am anderen Tag, spätestens am Ende der laufenden Zahltagsperiode, schriftlich zu melden. Wenn diese nicht auf dem Fahrtenschreiber 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.
- 3.1.5. 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 Mehrstunden kompensiert werden. Es ist auch statthaft, die entstandenen Minusstunden vorzutragen, um mit künftigen Mehrstunden kompensieren zu können. Minusstunden dürfen in der Regel nicht am Lohn oder den Ferien abgezogen werden, es sei denn sie entstehen auf Verlangen des Arbeitnehmers.
- 3.1.6. **Arbeitnehmer die der ARV 1 unterstellt sind:** Grundsätzlich gilt Ziffer 3.1.3. Beträgt die betrieblich individuell festgelegte Wochenarbeitszeit weniger als 48 Stunden, ist die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit bis 48 Wochenstunden mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Solche durch Mehrarbeit entstandene Stundenguthaben, welche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, können ohne Zuschlag auf den Normallohn entschädigt werden.



- 3.1.7. **Arbeitnehmer die nicht der ARV 1 unterstellt sind:** Als Überstunden gilt die Zeit, welche über die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden gemäss Ziffer 3.1.3 oder gemäss betrieblich individuell festgelegte Wochenarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz von 50 Stunden geleistet wird. Sie ist mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Allfällige durch Mehrarbeit entstandene Überstundenguthaben, welche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, können ohne Zuschlag auf den Normallohn entschädigt werden.

Als Überzeit gilt die Zeit, welche über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 50 Wochenstunden hinaus geleistet wird. Wird Überzeit nicht durch Freizeit 1:1 ausgeglichen, so wird sie gemäss Art. 13 des Arbeitsgesetzes mit einem Lohnzuschlag von 25 % abgegolten.

- 3.1.8. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine monatliche Stundenabrechnung aus.

### 3.2. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 3.2.1. Unregelmässige Nachtarbeit bis 25 Nächte pro Kalenderjahr wird mit einem Freizeit- oder Lohnzuschlag von 25 % auf den effektiv geleisteten Nachtstunden abgegolten. Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr, 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr oder 24.00 Uhr bis 7.00 Uhr. Der entsprechende Nacharbeitszeitraum muss auf betrieblicher und vertraglicher Ebene fixiert werden.
- 3.2.2. Regelmässige Nachtarbeit ab 25 Nächte pro Kalenderjahr ist mit einem Zeitzuschlag von 10 % auf den effektiv geleisteten Nachtstunden, welcher als bezahlte freie Zeit gewährt werden muss, auszugleichen
- 3.2.3. Sonn- und Feiertagsarbeit bis zu 6 Sonntage pro Kalenderjahr wird mit einem Freizeit- oder Lohnzuschlag von 50 % abgegolten. Sonntagsarbeit ab 6 Sonn- und Feiertagen sind nicht abgeltungspflichtig.

### 3.3. Ergänzende Richtlinien zur Anwendung der Chauffeurverordnung (ARV 1) im Personentransport

- 3.3.1. Im Personentransport kann am Samstag und Sonntag gleich wie an einem anderen Wochentag gearbeitet werden. Der in der Natur dieser Dienstleistung bedingte Samstags- und Sonntagsdienst richtet sich finanziell gemäss Ziff. 3.2.2. und 3.2.3. oben.
- 3.3.2. Zusätzliche Richtlinien zur Auslegung der Chauffeurverordnung im Personentransport
- A Für die Erfassung der täglichen Arbeitszeit ist in erster Linie der Fahrtenstreifen massgebend. Dieser ist nach Vorschrift der entsprechenden Gesetze und Verordnungen zu bedienen.
- B Als effektive Arbeitszeit zählt nur 'Lenkzeit' und 'übrige Arbeitszeit', welche auf den Fahrtenstreifen-Datenträger aufgezeichnet oder nachgetragen wird.
- C Pausen (ARV 1 Art. 8) und Ruhezeit (ARV 1 Art., 2 lit. i) gelten nicht als Arbeitszeit und können vom Chauffeur frei benutzt werden.
- D Für mehrtägige Ausland- und Badereisen gelten folgende Richtlinien: Bei einer Ferienrundreise 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. Anderslautende Vereinbarungen müssen schriftlich geregelt werden.

## 4. Ferien, gesetzliche Feiertage und Urlaub

### 4.1. Ferien

4.1.1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar

- |   |                |
|---|----------------|
| - im Eintrittsjahr pro Monat                                      | 1.66 Tage      |
| - ab erstem vollem Kalenderjahr                                   | 20 Arbeitstage |
| - nach zurückgelegtem 50. Altersjahr                              | 25 Arbeitstage |
| - nach zurückgelegtem 60. Altersjahr                              | 30 Arbeitstage |
| - nach zurückgelegtem 20. Dienstjahr<br>im gleichen Betrieb       | 25 Arbeitstage |
| - Lehrlinge und Jugendliche bis zum<br>vollendeten 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |

Der höhere Anspruch wird vom Kalenderjahr an gewährt, in dem das entsprechende Altersjahr erreicht wird.

4.1.2. Setzt der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst länger als zusammen 90 Tage im Kalenderjahr aus, so kann für je volle 30 Tage Arbeitsausfall der Anspruch auf Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, jedoch höchstens bis auf 5 Tage Ferien.

4.1.3. Die Ferienwünsche der Arbeitnehmer werden jeweils mit dem Arbeitgeber abgestimmt, wobei auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden muss. Mindestens zwei Wochen des Ferienanspruchs müssen zusammenhängend gewährt werden.

### 4.2. Gesetzliche Feiertage

4.2.1. Als bezahlte Feiertage gelten

Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten und Stephanstag

4.2.2. Fallen gesetzliche Feiertage in die Ferien eines Arbeitnehmers, so gelten sie nicht als Ferientage

### 4.3 Urlaub

4.3.1. Anspruch auf bezahlten Urlaub haben definitiv angestellte Arbeitnehmer beim Eintreffen folgen der Ereignisse oder Anlässe

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| a. eigene Hochzeit  | 2 Tage                        |
| b. Hochzeit in der eigenen Familie  | 1 Tag                         |
| c. Geburt eigener Kinder  | 3 Tag                         |
| d. bei Todesfall von<br>Grosseltern, Geschwistern, Enkelkindern,<br>Schwager oder Schwägerin  | 1 Tag                         |
| e. bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern,<br>Pflegeeltern, Gatten, Kindern, Lebenspartner | 3 Tage                        |
| f. bei Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers<br>mit eigenem Haushalt                            | 1 Tag                         |
| g. Aushebung für die Rekrutenschule   | mindestens die benötigte Zeit |
| h. für berufliche Weiterbildungskurse   | nach Absprache                |

4.3.2. Die Ausübung öffentlicher Ämter ist grundsätzlich gestattet. Eine Kandidatur ist mit dem Arbeitgeber vorgängig abzusprechen. Fällt die Ausübung des Amtes in die Arbeitszeit, so ist beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nachzusuchen.

4.3.3. Im Jahr werden gesamthaft höchstens 6 bezahlte Urlaubstage gewährt.



## 5. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

### 5.1. Arzthonorare

- 5.1.1. Der Arbeitgeber übernimmt die Gebühr und den Lohnausfall für die obligatorische medizinische Kontrolluntersuchung der im festen Anstellungsverhältnis stehenden Chauffeure ab dem 2. Dienstjahr.

## 6. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers

### 6.1. Befolgen von Anordnungen

- 6.1.1. Der Arbeitnehmer hat die von der Geschäftsleitung erlassenen Dienstordnungen und Weisungen zu befolgen. Erkennt ein Arbeitnehmer, dass Anordnungen der Geschäftsleitung oder eines Verfrachters im Widerspruch zu den gesetzlichen Vorschriften stehen, so soll er den Anordnenden und die Geschäftsleitung darauf aufmerksam machen.
- 6.1.2. Der Arbeitnehmer darf während der Präsenz- und Arbeitszeit, der Freizeit und während der Ferien keine Arbeiten ausführen, die den Betrieb des Arbeitgebers schädigen, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers herabsetzen und damit auch die Verkehrssicherheit gefährden. Entstehen bei Zuwiderhandlungen gegen diese Vorschriften Schadenersatzforderungen, so kann der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer Rückgriff nehmen (OR 321e).
- 6.1.3. Dem Arbeitnehmer 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.
- 6.1.4. Der Arbeitnehmer, der mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigt ist, soll nach Möglichkeit einer Rechtsschutzversicherung angehören, die dem Führen seines Berufsfahrzeuges dient. Die Beitragsleistungen gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.
- 6.1.5. Der Arbeitnehmer hat sich ausschliesslich dem Dienste seines Arbeitgebers zu widmen, dessen geschäftliche Interessen zu wahren und nach besten Kräften zu fördern. Der Arbeitnehmer ist zu pünktlicher Einhaltung und intensiver Ausnützung der Arbeitszeit verpflichtet.
- 6.1.6. Der Arbeitnehmer haftet für das ihm anvertraute Material und Transportgut; er ist 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.
- 6.1.7. Dem Arbeitnehmer wird, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten des eigenen Geschäfts und der Kunden zur Pflicht gemacht. Es ist untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis der Vorgesetzten in die Geschäftsräume einzuführen. Vorbehalten bleibt die Auskunftspflicht gegenüber zuständigen Behörden.
- 6.1.8. Der Umgang des Arbeitnehmers mit anderen Arbeitnehmern, den Vorgesetzten, der Kundschaft und mit Amtspersonen muss höflich, anständig und hilfsbereit sein.
- 6.1.9. Bei Unglücksfällen und Schäden zufolge höherer Gewalt ist der 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.

## 6.2. Meldepflicht

- 6.2.1. Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen irgendwelcher Art, die der Unternehmung Schaden bringen können, ferner Vorschläge, von denen der Arbeitnehmer glaubt, dass sie der Entwicklung der Unternehmung dienlich sein können, sind den Vorgesetzten zu melden.
- 6.2.2. 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 und auf der Fahrt auftretende Mängel sind sofort telefonisch zu melden. Der Arbeitgeber seinerseits verpflichtet sich, die vom Arbeitnehmer gemeldeten Mängel, insbesondere an Fahrzeugen, durch eine fachlich kompetente Person begutachten zu lassen und nötigenfalls innert nützlicher Frist zu beheben.
- 6.2.3. Die Arbeitnehmer sind ferner verpflichtet, bei Unfällen dem Arbeitgeber ohne Verzug Bericht zu erstatten und namentlich die entstandene Zeitversäumnis zu melden, damit der Arbeitgeber seine Rechte Dritten gegenüber wahren kann.
- 6.2.4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn ihm der Führerausweis entzogen wurde oder sich in seinem zivilrechtlichen Status Veränderungen ergeben haben, die Einfluss auf Sozialleistungen (Z. B. Kinderzulagen) haben könnten.

## 6.3. Schäden

- 6.3.1. Vom Arbeitnehmer verursachte Schäden sind vom Arbeitgeber sofort nach Kenntnis geltend zu machen oder es ist ein klarer Vorbehalt anzubringen. Ein allfälliger Lohnabzug hat spätestens nach 3 Monaten zu erfolgen.

## 6.4. Verbot von Alkoholgenuss und Drogenkonsum

- 6.4.1. Alkoholgenuss ist während der Arbeitszeit und 6 Stunden vor Beginn der Arbeit untersagt. Der Konsum von Substanzen (Drogen etc.), die zur Fahrunfähigkeit gemäss Verkehrsregelverordnung (VRV) führen, ist verboten. Weitergehende gesetzliche Bestimmungen sowie Weisungen des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

## 6.5. Berufliche Weiterbildung

- 6.5.1. Vom Arbeitnehmer, namentlich demjenigen, der mit der Führung von Fahrzeugen betraut ist, werden beste Kenntnisse des Berufes und der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verlangt.
- 6.5.2. Die Kosten für die obligatorische Weiterbildung (z.B. SDR/ADR, CZV) gehen zulasten des Arbeitgebers und umfassen Kursgebühren, Registrierung und Kurszertifikat. Eine Unterscheidung in personen- bzw. sachentransportspezifischen Kursen kann bei Kostenübernahmen vorgenommen werden, falls der Arbeitnehmer in seinem ordentlichen Tätigkeitsgebiet nicht davon profitiert. Eine Kostenübernahme gilt nur bei Festangestellten mit mindestens 80% Arbeitspensum.
- 6.5.3. 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 oder mehr Dienstjahren oder in Pension gehende Arbeitnehmer sind von dieser Pflicht befreit.



Dieser Anhang wird dem Arbeitnehmer gegen Anerkennungserklärung abgegeben und stellt einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages dar.

Schönbühl, 22. November 2019

Schönbühl, 22. November 2019

**ASTAG, Sektion Bern**

Der Präsident

Marc Peyer



Der Sekretär

Laurent Peyer



**LRS-Bern, Sektionen**


Bern

Markus Wegmüller



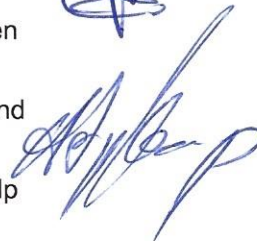
Biel-Bienne Seeland

Christian Gilgen



Berner Oberland

Peter Abplanalp



Emmental-Oberaargau

Hansueli Gerber



Simmental-Saanenland

Ulrich Graber

