

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Autotransportgewerbe.

(Vom 18. Dezember 1947.)

Der schweizerische Bundesrat,

nach Prüfung des Antrages

des Schweizerischen Verbandes der Autotransport-Unternehmer, Fuhrhalter und Pferdebesitzer,

des Schweizerischen Taxihalter-Verbandes,

des Autotransport- und Taxi-Gewerbe-Verbandes der Schweiz (AUTOVIA),

des Zentral-Verbandes Schweizerischer Möbeltransporteure,

des Verbandes der offiziellen Camionneure der schweizerischen Eisenbahnen,

des Verbandes Schweizerischer Motorlastwagenbesitzer (ASPA),

des Verbandes der Lastwagen-Spediteure der Schweiz,

des Verbandes Schweizerischer Gesellschaftswagenbesitzer,

des Autogewerbe-Verbandes der Schweiz,

des Verbandes gewerbsmässiger Ferntransportunternehmer der Schweiz,

der Union romande des transporteurs professionnels, einerseits, und

des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz,

des Schweizerischen Verbandes christlicher Transport-, Handels- und Lebensmittelarbeiter und

des Christlichen Metallarbeiterverbandes der Schweiz, anderseits,

auf Allgemeinverbindlicherklärung des unter ihnen am 28. Februar 1947 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Autotransportgewerbe,

gestützt auf Art. 17, Abs. 3, des Bundesbeschlusses vom 30. September 1938 über den Transport von Personen und Sachen mit Motorfahrzeugen auf öffentlichen Strassen und auf die Verordnung VI vom 11. Februar 1947 zum genannten Bundesbeschluss sowie auf Art. 3, Abs. 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943/30. August 1946 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1.

¹ Dieser Bundesratsbeschluss findet Anwendung:

- a. auf alle Arbeitgeber, die einen nach Art. 3 des Bundesbeschlusses über den Transport von Personen und Sachen mit Motorfahrzeugen auf öffentlichen Strassen (Autotransportordnung) konzessionspflichtigen Transportbetrieb führen.
- b. auf alle Arbeitnehmer, die in einem Transportbetrieb gemäss lit. a beschäftigt werden. Die kaufmännischen Angestellten zählen nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne dieses Beschlusses.

² Bildet der Transportbetrieb eines Arbeitgebers im Vergleich zu seinen andern Geschäftszweigen nur einen Nebenbetrieb, und werden direkt oder indirekt für den nach Autotransportordnung konzessionspflichtigen Transport Arbeitnehmer weder ausschliesslich noch vorwiegend beschäftigt, so kann auf Gesuch hin die nach Art. 39 des Gesamtarbeitsvertrages zuständige paritätische Unterkommission die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen als für seinen Betrieb ganz oder teilweise nicht anwendbar erklären.

³ Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Entscheid der paritätischen Unterkommission nach Abs. 2 innert 14 Tagen bei der in Art. 42 des Gesamtarbeitsvertrages genannten paritätischen Landeskommision mit Beschwerde anfechten.

Art. 2.

Vom Gesamtarbeitsvertrag vom 28. Februar 1947 für das schweizerische Autotransportgewerbe und von seinem Anhang I vom 24. März 1947 über die Teuerungszulagen, welche im Annex wiedergegeben sind, werden die hier-nach bezeichneten Bestimmungen¹⁾ allgemeinverbindlich erklärt:

A. Gesamtarbeitsvertrag.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 bis 3.

II. Höhe und Zahlung des Lohnes, Spesen

Art. 4 bis 10.

IV. Übrige Bestimmungen über Arbeitszeit

Art. 17 bis 21.

V. Ferien und Urlaub

Art. 22 bis 24.

VI. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Art. 25 bis 27.

¹⁾ Die mit einem (*) bezeichneten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

VII. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 28, Abs. 1 und 2, Art. 29 bis 33.

VIII. Streitigkeiten und Strafen

Art. 35, 37 und 38.

IX. Organe des Gesamtarbeitsvertrages

Art. 39, Abs. 1 und 2, Art. 40 bis 43, lit. a und b.

X. Verschiedene Bestimmungen

Art. 45, Abs. 1 bis 3, Art. 47, Abs. 3 und 4.

B. Anhang I über die Teuerungszulagen.

Der ganze Anhang mit Ausnahme der Bestimmung: «Die paritätischen Unterkommissionen sind zuständig für die Festsetzung dieser Teuerungszulagen.»

Art. 3.

¹ Sind in allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen Fristen vom Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages an gerechnet festgesetzt, so gelten diese Fristen für die Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände ab Inkrafttreten dieses Beschlusses.

² Entscheide paritätischer Organe können von den Beteiligten, wenn sie Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände sind, innert 14 Tagen an das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement weitergezogen werden, welches endgültig entscheidet.

³ Allgemeine Weisungen der paritätischen Organe verpflichten die Nichtverbandsmitglieder nur dann, wenn jene von der zuständigen Behörde allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

⁴ Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 4.

¹ Die Kontrolle über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sowie die Verfolgung von Widerhandlungen erfolgen gemäss den Art. 7 bis 9 der Verordnung VI vom 11. Februar 1947 zum Bundesbeschluss über den Transport von Personen und Sachen mit Motorfahrzeugen auf öffentlichen Strassen.

² Das eidgenössische Amt für Verkehr kann, nötigenfalls im Einvernehmen mit dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, zwecks Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände die erforderlichen Anordnungen treffen.

³ Von der gegenwärtigen Fassung des Einigungs- und Schiedsreglements, des Reglements für das Strafverfahren und des Geschäftsreglements der pari-

tätischen Landeskommission, je vom 24. März 1947, wird in zustimmendem Sinne Kenntnis genommen. Diese Reglemente dürfen während der Dauer dieses Beschlusses nur mit Zustimmung des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements abgeändert oder erweitert werden.

Art. 5.

Dieser Beschluss tritt mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft und dauert bis 31. Dezember 1948.

Bern, den 18. Dezember 1947.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Etter.

Der Bundeskanzler:

Leimgruber.

Anhang: A. Gesamtarbeitsvertrag für das Autotransportgewerbe
vom 28. Februar 1947.

B. Anhang I über die Teuerungszulagen
vom 24. März 1947.

Gesamtarbeitsvertrag

für

das Autotransportgewerbe

vom 28. Februar 1947.

I. Allgemeine Bestimmungen.

Art. 1 (*).

¹ Die Bestimmungen dieses Vertrages finden Anwendung

- a. auf die Unternehmer, die nach ATO Art. 3 einen konzessionspflichtigen Betrieb führen und in diesem Arbeitnehmer beschäftigen;
- b. auf alle Arbeitnehmer (gesamtes Betriebspersonal im Sinne des Art. 5), die in einem nach lit. a genannten Transportbetrieb beschäftigt sind,

Geltungs-
bereich.

und zwar nur für die konzessionspflichtige Transporttätigkeit eines solchen Betriebes im Gebiet der Schweiz. Kaufmännische Angestellte zählen nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne dieses Vertrages.

² Bildet der Transportbetrieb eines Arbeitgebers im Vergleich zu seinen andern Geschäftszweigen nur einen Nebenbetrieb und werden direkt oder indirekt für den nach ATO konzessionspflichtigen Transport Arbeitnehmer weder ausschliesslich noch vorwiegend beschäftigt, so kann auf Gesuch hin die nach Art. 39 zuständige paritätische Unterkommission diesen Vertrag ganz oder teilweise als nicht anwendbar erklären.

³ Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben das Recht, den Entscheid der paritätischen Unterkommission nach Abs. 2 innert 14 Tagen bei der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommission mit Beschwerde anzufechten. Ihr Entscheid kann innert 14 Tagen an das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement weitergezogen werden, wenn der Beschwerdeführer keiner Vertragspartei angehört. Die paritätische Landeskommission bzw. das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement entscheidet endgültig.

Art. 2.

¹ Die ersten zwei Wochen der Anstellung gelten als Probezeit. Während dieser Zeit steht es sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer frei, das Anstellungsverhältnis ohne Beachtung einer Kündigungsfrist täglich auf Ende der Arbeitszeit aufzulösen. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die ausdrücklich nur für kurze Dauer beschäftigt und in der Regel täglich entlöhnt werden (sog. Aushilfsarbeiter).

Probezeit,
Kündigung.

² Die Kündigungsfrist beträgt:

nach Ablauf der Probezeit eine Woche,
nach einem Dienstverhältnis von drei Monaten zwei Wochen,
nach einem Dienstverhältnis von einem Jahr ein Monat,
wobei jedoch nur auf das Ende einer Woche bzw. eines Monats gekündigt
werden kann.

Besondere Fälle.

³ Eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses kann nur aus wichtigen Gründen nach OR Art. 352 erfolgen.

⁴ Bei unbegründetem Verlassen des Dienstes ohne Einhaltung der Kündigungsfrist haftet der Arbeitnehmer für den nachgewiesenen Schaden.

Art. 3.

Kautionen.

¹ Unter Vorbehalt von Abs. 2 kann der Arbeitgeber von allen Arbeitnehmern für anvertrautes Geld und Gut die Leistung einer Kaution im Sinne von OR Art. 159 verlangen. Sie darf die Höhe eines Wochenlohnes nicht übersteigen und kann in vier Raten in Abzug gebracht werden.

² Für Taxichauffeure kann eine Kaution bis zu Fr. 300 verlangt werden; der Arbeitnehmer kann sich einverstanden erklären, die Kaution bis auf Fr. 600 zu erhöhen. Die Kaution kann in Raten geüfnet werden, wobei nicht mehr als 10 % des ausbezahlten Lohnes verlangt werden darf. Sie muss in einem Sparheft der Kantonalbank oder einer andern Bankanstalt des Kantons, in welchem der Arbeitgeber sein Rechtsdomizil hat, angelegt werden, lautend auf den Namen des Arbeitnehmers.

³ Bei ordnungsgemässer Auflösung des Dienstverhältnisses sind die Kautionen am Austrittstag zurückzuzahlen bzw. es ist das Sparheft auszuhändigen.

Verbot von
Darlehen der
Arbeitnehmer.

⁴ Die Aufnahme als Geschäftsteilhaber vorbehalten, ist es den Arbeitgebern nicht gestattet, sich von Arbeitnehmern Darlehen, Einlagen usw. gewähren zu lassen. Bestehende Darlehen usw. dieser Art sind innert sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages abzulösen.

II. Höhe und Zahlung des Lohnes, Spesen.

Art. 4.

Minimallöhne.

¹ Die in diesem Vertrag aufgestellten Löhne sind Minimallöhne. Die in Art. 39 genannten paritätischen Unterkommissionen bestimmen innerhalb 6 Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages, nach Anhörung der interessierten regionalen Berufsverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Autotransportgewerbes, die für die betreffende Gegend oder Ortschaft oder Transportart anzuwendenden Lohnklassen der Art. 5.

Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder ihre Organisationen können diese Einteilungen innert 14 Tagen nach erfolgter Veröffentlichung im SHAB bei der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommision mit Beschwerde anfechten. Ihr Entscheid kann innert 14 Tagen an das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement weitergezogen werden, wenn der Beschwerdeführer keiner Vertragspartei angehört. Die paritätische Landeskommision bestimmt selbst die Lohnklassen, soweit die paritätischen Unterkommisionen in der festgelegten Frist dies nicht getan haben oder zu keiner Einigung gelangen konnten.

² Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, der Teuerungszulage und den in diesem Vertrag oder gesetzlich festgesetzten Zulagen. Bei Taxichauffeuren kann der Grundlohn aus einem solchen und einer Beteiligung an den Einnahmen bestehen; dabei muss aber ein Garantielohn zugesichert werden. Die Ausrichtung von Kilometerprämien ist unzulässig.

Zusammen-
setzung.

³ Die Grund- und Garantielöhne haben die Kosten der Lebenshaltung im Jahre 1939 vor Ausbruch des Krieges zu berücksichtigen und sind nach der Dauer der Anstellung im gleichen Betrieb und den verschiedenen Kategorien des Betriebspersonals abzustufen.

Grundlöhne.

⁴ Die Teuerungszulagen werden von der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommision in einem Anhang zu diesem Vertrag festgesetzt. Die Teuerungszulagen haben den Arbeitnehmern durchschnittlich den vollen Teuerungsausgleich zu verschaffen, soweit er nicht in den Grundlöhnen berücksichtigt ist. Dort, wo die paritätische Unterkommision bzw. die paritätische Landeskommision die Anwendung der Lohnklassen 0 oder I beschlossen hat, wird die Teuerungszulage nach einem Grundlohn von Fr. 295 pro Monat, dort, wo die Klassen II—IV anzuwenden sind, nach einem Grundlohn von Fr. 325 pro Monat und im Sachentransport auf dem Platz Zürich nach einem Grundlohn von Fr. 356 pro Monat berechnet; davon abweichend ist für Taxichauffeure mit Beteiligung an den Einnahmen die Teuerungszulage unter angemessener Berücksichtigung der jeweils gültigen Tarife von der paritätischen Landeskommision besonders festzusetzen.

Teuerungs-
zulagen.

Art. 5.

¹ Die Grundlöhne, welche die Kosten der Lebenshaltung 1939 berücksichtigen, sind in unstehender Tabelle festgesetzt.

Grundlöhne.

Kategorie des Betriebspersonals	0	I			Monat	
		Monat	Woche	Tag		
Chauffeure und Hilfschauffeure (Ohne Taxi- und Gesellschaftswagen-Chauffeure): im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr	Die Klasse 0 ist nur für jene Verhältnisse bestimmt, in denen die Ansätze der Klasse I, namentlich in der Zeit der Einführung des Vertrages, als zu hoch erscheinen. Solche tieferen Lohnansätze werden von der nach Art. 39 zuständigen partitischen Unterkommission festgesetzt.	270.—	63.—	10.50	290.—	
		295.—	68.—	11.35	310.—	
		315.—	73.—	12.20	330.—	
Gesellschaftswagen-Chauffeure: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		290.—	67.50	11.25	305.—	
		315.—	72.50	12.10	330.—	
		335.—	77.50	13.—	350.—	
Taxi-Chauffeure mit Beteiligung an Einnahmen von 10 % und mehr: Grundlohn Garantielohn		X	X	X	190.— 250.—	
Taxi-Chauffeure ohne Beteiligung an Einnahmen: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		265.—	61.50	10.25	280.—	
		290.—	66.50	11.10	300.—	
		310.—	71.50	12.—	325.—	
Chauffeurmechaniker, Vorarbeiter, Magazinchefs: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		280.—	65.—	10.85	300.—	
		305.—	70.—	11.70	325.—	
		325.—	75.—	12.50	350.—	
Berufspacker, Camionneure: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		255.—	59.—	9.85	275.—	
		280.—	64.—	10.65	295.—	
		300.—	69.—	11.50	320.—	
Möbelträger: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		250.—	58.—	9.65	270.—	
		275.—	63.—	10.50	290.—	
		295.—	68.—	11.35	310.—	
Lagerarbeiter: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		245.—	57.—	9.50	265.—	
		270.—	62.—	10.35	285.—	
		290.—	67.—	11.20	310.—	
Lade- und Hilfsarbeiter: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		240.—	56.—	9.35	260.—	
		265.—	61.—	10.20	280.—	
		285.—	66.—	11.—	305.—	
Handwerker: im 1. Anstellungsjahr im 3. Anstellungsjahr im 5. Anstellungsjahr		Monat	Woche	Tag	Std.	Monat
		260.—	60.—	10.—	1.25	280.—
		280.—	65.—	10.85	1.35	305.—
		305.—	70.—	11.70	1.45	325.—
Aushilfspersonal:		Erhält je nach Arbeit den				

II			III			IV				
Woche	Tag		Monat	Woche	Tag	Monat	Woche	Tag		
66.50	11.10		300.—	70.—	11.70	350.—	80.—	13.45		
71.50	12.—		325.—	75.—	12.50	390.—	90.—	14.90		
76.50	12.75		350.—	80.—	13.35	×	×	×		
71.—	11.80		325.—	75.—	12.50	360.—	83.—	13.85		
76.—	12.65		345.—	80.—	13.35	400.—	92.—	15.85		
81.—	13.50		370.—	85.—	14.20	×	×	×		
43.50	7.25		195.—	45.—	7.50	210.—	48.—	8.—		
57.—	9.50		260.—	60.—	10.—	285.—	66.—	11.—		
64.50	10.75		290.—	67.50	11.25	330.—	76.—	12.75		
69.50	11.60		315.—	72.50	12.10	370.—	85.—	14.25		
74.50	12.50		335.—	77.50	13.—	×	×	×		
70.—	11.70		325.—	75.—	12.50	360.—	83.—	13.85		
75.—	12.50		345.—	80.—	13.35	400.—	92.—	15.85		
80.—	13.35		370.—	85.—	14.20	×	×	×		
63.50	10.60		295.—	68.—	11.35	340.—	78.—	13.—		
68.50	11.50		315.—	73.—	12.15	370.—	86.—	14.35		
73.50	12.30		340.—	78.—	13.—	×	×	×		
62.—	10.35		285.—	66.—	11.—	330.—	75.—	12.60		
67.—	11.20		305.—	71.—	11.85	360.—	83.—	13.90		
72.—	12.—		330.—	76.—	12.65	×	×	×		
61.—	10.20		280.—	65.—	10.85	330.—	75.—	12.60		
66.—	11.—		305.—	70.—	11.70	360.—	83.—	13.90		
71.—	11.85		325.—	75.—	12.50	×	×	×		
60.—	10.—		275.—	64.—	10.65	315.—	73.—	12.20		
65.—	10.85		300.—	69.—	11.50	350.—	80.—	13.35		
70.—	11.70		320.—	74.—	12.35	×	×	×		
Woche	Tag	Std.	Monat	Woche	Tag	Std.	Monat	Woche	Tag	Std.
65.—	10.85	1.35	300.—	70.—	11.70	1.45	350.—	80.—	13.50	1.70
70.—	11.70	1.45	325.—	75.—	12.50	1.55	390.—	90.—	14.90	1.90
75.—	12.50	1.55	350.—	80.—	13.35	1.65	×	×	×	×

Stunden- oder Taglohn, der sich anhand der obigen Lohnsätze berechnen lässt.

² Ein Arbeitnehmer, der in einem Betrieb zu unterschiedlich entlöhnten Tätigkeiten verwendet wird, erhält grundsätzlich den Lohn für jene Tätigkeit, für die er angestellt und in der er vorwiegend beschäftigt wird. Grenzfälle entscheidet die nach Art. 39 zuständige paritätische Unterkommission.

Abweichungen.

³ Von den nach Abs. 1 festgesetzten minimalen Grundlöhnen darf abgewichen werden bei Arbeitnehmern, die infolge körperlicher oder anderweitiger Behinderung nicht voll arbeitsfähig sind. Solche Löhne sind schriftlich zu vereinbaren. Die nach Art. 39 zuständigen paritätischen Unterkommissionen sind berechtigt, den Arbeitgeber zu verhalten, missbräuchlich tief festgesetzte Löhne zu erhöhen.

Stellenwechsel.

⁴ Bei Stellenwechsel hat der Chauffeur mit einem Qualitätsausweis nach Art. 32 Anspruch auf einen Lohn, wie wenn er im dritten Jahr der Anstellung stünde.

Art. 6.

Lohnzahlung:
a. Allgemeines.

¹ Der Lohn ist regelmässig monatlich, vierzehntägig oder wöchentlich zu bezahlen. Aushilfspersonal ist in der Regel täglich zu entlohnen.

² Die Lohnzahlung hat während oder unmittelbar am Schlusse der Arbeitszeit zu erfolgen.

³ Die Lohnsumme ist abzugeben mit schriftlich detaillierten Angaben über den Grundlohn, die Zulagen jeglicher Art, die Spesenvergütungen und allfällige Abzüge.

⁴ Der Arbeitnehmer hat sich von der Richtigkeit der erfolgten Lohnzahlung sofort zu überzeugen und Beanstandungen oder andere Vorbehalte ohne Verzug anzubringen.

Art. 7.

b. Im Krankheitsfall.

¹ Arbeitnehmer, die ohne ihr Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert sind, haben unter Vorbehalt von Abs. 3, Anspruch auf den Lohn (für Taxichauffeure gilt der bei der SUVAL angegebene durchschnittliche Bruttolohn) während:

2 Tagen bei einer Dienstdauer von mindestens 1 Monat im gleichen Betrieb;

4 Tagen bei einer Dienstdauer von mindestens 2 Monaten im gleichen Betrieb;

1 Woche bei einer Dienstdauer von mindestens 3 Monaten im gleichen Betrieb;

2 Wochen bei einer Dienstdauer von mindestens 6 Monaten im gleichen Betrieb;

3 Wochen bei einer Dienstdauer von mindestens 9 Monaten im gleichen Betrieb;

1 Monat bei einer Dienstdauer von mindestens 1 Jahr im gleichen Betrieb;

2 Monaten bei einer Dienstdauer von mindestens 2 Jahren im gleichen Betrieb;

3 Monaten bei einer Dienstdauer von mindestens 5 Jahren im gleichen Betrieb;

4 Monaten bei einer Dienstdauer von mindestens 10 Jahren im gleichen Betrieb;

5 Monaten bei einer Dienstdauer von mindestens 15 Jahren im gleichen Betrieb;

6 Monaten bei einer Dienstdauer von mindestens 20 Jahren im gleichen Betrieb.

² Die Pflicht zur Lohnzahlung nach Abs. 1 fällt weg, wenn der Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse für ein tägliches Krankengeld von mindestens Fr. 12 versichert ist und der Arbeitgeber Fr. 2 pro Woche an die betreffende Prämie beiträgt, oder wenn eine mit mindestens den gleichen Leistungen und für den Arbeitnehmer ebenso günstige Versicherung abgeschlossen ist. Der Arbeitgeber verwissert sich, ob und in welcher Höhe sich der Arbeitnehmer für ein Krankengeld versichert hat, und sorgt gegebenenfalls für die regelmässige Bezahlung der betreffenden Beiträge an die Kasse.

Taggeld-
versicherung.

³ Arbeitnehmer, die von einer anerkannten Krankenkasse nicht aufgenommen werden können, haben im Krankheitsfall Anrecht auf 80 % des in Abs. 1 festgesetzten Lohnes.

Art. 8.

¹ Während der Gültigkeit der Lohnersatzordnung und für den Fall, dass die Lohnausfallentschädigungen an Militärdienst leistende Arbeitnehmer für die Dauer gesetzlich geregelt bleiben, fällt die Pflicht zur Lohnzahlung während Militärdienst völlig dahin. c. Während Militärdienst.

² Sollte die Lohnersatzordnung wegfallen, so werden die Parteien Verhandlungen aufnehmen, um eine Regelung der Lohnausfallentschädigungen für Militärdienst leistende Arbeitnehmer zu treffen.

Art. 9.

¹ Der Arbeitgeber darf auf den Arbeitnehmer keinen Zwang ausüben, bei ihm Kost und Logis zu nehmen. Kost und Logis.

² Wo sie freiwillig beim Arbeitgeber bezogen werden, haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den anzurechnenden Preis zu verständigen. Die in Art. 39 genannten paritätischen Unterkommissionen können bindende Richtlinien für die Entschädigung von Kost und Logis erlassen.

Art. 10.

Spesen.

¹ Werden im Dienste des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer Ausgaben für Essen und Unterkunft verursacht, so hat jeder Arbeitnehmer, soweit die Ausgabe nicht durch eigenes Verschulden entstand, oder soweit sie nicht vom Auftraggeber direkt getragen wird, und unter Vorbehalt von Abs. 2, Anrecht auf folgende Spesenvergütung:

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| a. für Übernachten auswärts | Fr. 4.— |
| b. für ein Mittagessen | » 3.50 |
| c. für ein Nachtessen | » 3.50 |
| d. für ein Morgenessen | » 2.— |

Weist der Arbeitnehmer nach, dass er gezwungenermassen höhere Spesen hatte, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese zu vergüten.

² Bei lokalen Transporten hat ein Arbeitnehmer nur dann Anrecht auf Spesenvergütung nach Abs. 1, wenn die Ausgaben auf Anordnung der Geschäftsleitung entstanden sind.

³ Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, unter vorheriger Benachrichtigung des Arbeitnehmers von diesem den Nachweis der Spesenausgabe zu verlangen.

⁴ Die Spesen sind dem Arbeitgeber ohne besondere Aufforderung nach Rückkehr von der Fahrt, spätestens jedoch am Ende der laufenden Zahltagsperiode schriftlich zu melden; ohne diese Meldung geht der Anspruch auf Spesenzahlung verloren. Die Spesenrechnung ist dem Arbeitnehmer mit der nächsten Lohnzahlung zu begleichen.

III. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit der Fahrzeugführer.

(Dieser Abschnitt ist auch auf die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände erst dann anwendbar, wenn er allgemeinverbindlich erklärt wird.)

Art. 11 (*).

Geltungsbereich
und Vorbehalt
der Verordnung
vom 4. 12. 33.

¹ Für die diesem Vertrag unterstehenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder vorwiegend mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigt sind, gelten von der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer vom 4. Dezember 1933 weiterhin die Bestimmungen in Art. 3, Abs. 4, letzter Satz und in Art. 7 bis 11. An Stelle des übrigen Inhaltes dieser Verordnung gelten Art. 12 bis 16 dieses Vertrages.

² Als vorwiegend mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigt gilt jener, der durchschnittlich im Tag mehr als vier Stunden für diese Tätigkeit verwendet.

Art. 12 (*).

Umschreibung
von Arbeits-,
Präsenz- und
Ruhezeit.

¹ Arbeitszeit ist die Zeit, während welcher der Arbeitnehmer in irgendeiner Weise für seinen Arbeitgeber tätig ist, wie z. B. mit der Führung, Instandhaltung und Instandstellung der Fahrzeuge, mit dem

Ausfüllen der Arbeitsrapporte und andern schriftlichen Arbeiten, mit dem Einholen und Ordnen der Papiere, mit Akquisition, Inkasso, Erteilen von Auskünften, wie überhaupt mit Verrichtungen im Zusammenhang mit der Ladung und der Kundschaft. Innerhalb der Arbeitszeit gilt als Dienst am Lenkrad nur die Zeit, während welcher das Fahrzeug sich auf der Fahrt befindet und der Führer seine volle Aufmerksamkeit dem Verkehr zuwenden muss.

² Präsenzzeit ist die Zeit ohne jede Arbeitsleistung, aber mit der Verpflichtung zur Anwesenheit und der Bereitschaft zu sofortiger Anhandnahme sich einstellender Arbeit.

³ Ruhezeit ist die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer ungestört am Wohnort oder in bequemer Weise anderswo ausruhen oder frei über seine Zeit verfügen kann und die Zeit zur Einnahme der Haupt- und Zwischenmahlzeiten (Pausen). Der Ruhezeit gleichgestellt ist die Zeit, während welcher der Motorfahrzeugführer bei Doppelbesetzung des Fahrzeuges Gelegenheit hat, während der Fahrt liegend zu ruhen. Eine zum voraus bestimmte einmalige Wartezeit pro Tag gilt ebenfalls als Ruhezeit¹⁾; von dieser Wartezeit gelten höchstens zwei Stunden als Präsenzzeit, wenn hiefür die Voraussetzungen nach Abs. 2 erfüllt sind.

⁴ Die Zeit, während welcher der Arbeitnehmer ausserhalb des Standortes des Fahrzeuges an diesem Reparaturen ausführen lässt, gilt je nach der Mithilfe des Arbeitnehmers als Arbeits-, Präsenz- oder Ruhezeit¹⁾.

Art. 13 (*).

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Ausgleich zweier Wochen 54 Stunden, die Arbeits- und Präsenzzeit zusammen 60 Stunden nicht übersteigen.

Dauer der
Arbeits- und
Präsenzzeit.

² Die Arbeitszeit darf im Tag nicht mehr als 10, die Arbeits- und Präsenzzeit zusammen nicht mehr als 12 und der Dienst am Lenkrad nicht mehr als 9 Stunden betragen. Wenn der Arbeitnehmer bei einem Transport über eine grosse Strecke bei Ablauf der höchstzulässigen Stundenzahl nicht mehr als eine Fahrstunde vom Standort des Fahrzeuges entfernt ist, so kann zur Erreichung dieses Standortes die Arbeits- und Präsenzzeit wöchentlich höchstens zweimal um eine Stunde verlängert werden; in diesen Fällen ist auch die anschliessende Ruhezeit um eine Stunde zu verlängern. Überschreitet die Beanspruchung des Arbeitnehmers 14 Stunden an einem Tag, die Ruhezeit nach Art. 12, Abs. 3, letzter Satz mit eingerechnet, so darf dieser nach Beendigung der begonnenen Fahrt und vor Einhaltung der täglichen Ruhezeit nicht weiter beschäftigt werden.

¹⁾ Bei der Entlohnung des Arbeitnehmers, der nicht im Wochen- oder Monatslohn angestellt ist, wird diese Ruhezeit als Präsenzzeit angerechnet.

³ Im Personentransport mit Gesellschaftswagen darf bei ausserordentlich starkem Verkehr an höchstens 10 Samstagen, Sonn- oder Feiertagen eines Kalenderjahres die Arbeitszeit auf 12, die Arbeits- und Präsenzzeit auf 14 und der Dienst am Lenkrad auf 10 Stunden heraufgesetzt werden, unter Ausgleichung innerhalb der 7 folgenden Tage.

⁴ Für ausserordentliche Gütertransporte, die wegen besonderen Verhältnissen nicht anders ausgeführt werden können, darf mit Bewilligung des Standortkantons des Fahrzeuges, die für die ganze Schweiz gilt, die wöchentliche Arbeits- und die wöchentliche Arbeits- und Präsenzzeit um höchstens 6 Stunden erhöht werden, wobei jedoch die Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit zu beachten sind. Die gleiche Regelung gilt im Personentransport mit Personenwagen, soweit es sich um Transporte von Kranken und für besondere festliche Anlässe, wie auch an Feiertagen (wie Ostern, Pfingsten, Bettag, Weihnachten, Neujahr) handelt.

⁵ Wenn der Dienst in Schichten eingeteilt ist, so ist spätestens binnen 14 Tagen, bei Betrieben mit unregelmässigem Verkehr in der Regel täglich ein Wechsel der Schichten vorzunehmen.

Art. 14 (*).

Dauer der täglichen Ruhezeit.

¹ Im Ausgleich zweier Arbeitswochen beträgt die tägliche zusammenhängende Ruhezeit des Arbeitnehmers durchschnittlich nicht weniger als 11 Stunden; weniger als 9 aufeinanderfolgende Stunden darf sie nicht betragen. Höchstens wöchentlich zweimal darf sie, wenn besondere Verhältnisse des Betriebes es notwendig machen, auf 8 Stunden herabgesetzt werden, unter Ausgleichung innerhalb der 8 folgenden Tage. Bei Verlängerung der Arbeits- und Präsenzzeit gemäss Art. 13, Abs. 2, zweiter Satz ist die Ruhezeit in jedem Fall um eine Stunde zu verlängern.

² Die tägliche Ruhezeit soll in der Regel auf die Nachtstunden gelegt werden, mindestens aber Nachtstunden einschliessen. Vorbehalten bleiben die besonderen Anordnungen bei Tag- und Nachtbetrieb.

³ Der Arbeitnehmer hat täglich eine Pause von 1½ Stunden einzuhalten und kann weitere Pausen von zusammen 1 Stunde beanspruchen. Die erstere soll in der Regel um die Mitte der täglichen Arbeitszeit eingeschaltet und, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zugebracht werden. Sie darf auf eine Stunde und im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer auf eine halbe Stunde herabgesetzt werden, wenn das Essen in der Nähe der Arbeitsstelle eingenommen werden kann.

Art. 15 (*).

Dauer der wöchentlichen Ruhezeit.

¹ Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr 52 Ruhetage einzuhalten, von denen, wenn möglich, auf jede Woche ein Ruhetag fallen soll. Er hat ausserdem Anrecht auf Ruhetage entsprechend der Anzahl kantonal gesetzlich festgelegter Feiertage an Wochentagen. Die Ruhetage müssen am Wohnort zugebracht werden können; betriebsbedingte Ausnahmen

bedürfen der Zustimmung des Arbeitnehmers. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, an diesen Tagen Berufsarbeit für Dritte auszuführen.

² Der Ruhetag muss 24 Stunden betragen. Stellen sich der Einhaltung des 24stündigen Ruhetages erhebliche Schwierigkeiten entgegen, so dürfen im Laufe eines Kalenderjahres höchstens 17 Ruhetage auf 20 Stunden verkürzt werden. Die auf den einzelnen Ruhetag ausfallenden Ruhestunden sind in den nächsten drei Wochen nachzuholen.

³ Dem Ruhetag muss in der Regel eine tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden unmittelbar vorausgehen. Beim Schichtenbetrieb muss die dem Ruhetag vorausgehende Ruhezeit innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen durchschnittlich 8 Stunden betragen.

⁴ Der Ruhetag ist auf einen Sonntag bzw. auf einen Feiertag zu legen, ausser wenn die Arbeit an Sonn- und Feiertagen gesetzlich gestattet ist. In diesem Fall müssen aber mindestens 17 Ruhetage auf einen Sonn- oder Feiertag fallen, und zwar so, dass ein Ruhetag im Zeitraum von drei Wochen wenigstens einmal auf einen Sonn- oder Feiertag fällt. Im Gesellschaftswagentransport müssen mindestens 12 Ruhetage auf einen Sonn- oder Feiertag fallen, und zwar so, dass, ausser in der Saison, wenigstens ein Ruhetag jeden Monat einmal auf einen Sonn- oder Feiertag fällt.

Art. 16(*).

Wo wegen gehäufter kurzer Fahrtunterbrechungen eine klare Ausscheidung von Arbeits- und Präsenzzeit nicht möglich ist oder doch erhebliche Schwierigkeiten bietet, wie z. B. beim Zubringer- und Abholdienst von Stückgütern im Nahverkehr, kann die Präsenzzeit zusammen mit der Arbeitszeit ins Kontrollheft eingetragen werden.

Kontrollheft,
besonderer Fall
der Eintragung.

IV. Übrige Bestimmungen über Arbeitszeit.

Art. 17.

¹ Für das in Art. 11 nicht genannte Betriebspersonal, einschliesslich der nicht vorwiegend mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigten Arbeitnehmer, beträgt unter Vorbehalt von Abs. 2 die normale Arbeitszeit 54 Stunden in der Woche.

Arbeitszeit des
übrigen
Personals.

² Für Handwerker, die ausschliesslich zu Arbeiten in ihrem Beruf verwendet werden, gilt an Orten, an denen die Arbeitszeit durch besondere Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch gesetzliche Vorschriften geregelt ist, die Arbeitszeit dieser Berufsgruppe.

³ Wo durch den Arbeitgeber für das in Abs. 1 und 2 genannte Betriebspersonal Zwischenpausen bewilligt werden, ist die dafür verwendete Zeit nicht als Arbeitszeit anzurechnen.

⁴ Wo vor Inkrafttreten dieses Vertrages die normale Arbeitszeit des übrigen Personals weniger als 54 Stunden betragen hat, darf die

bisherige Arbeitszeit nicht verlängert werden; wo die normale Arbeitszeit länger als 54 Stunden betragen hat, ist diese Zeit auf höchstens 54 Stunden herabzusetzen.

Art. 18.

Arbeits-
einteilung,
Arbeitsplan.

¹ Die Einteilung der in Art. 13 und 17 festgesetzten wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt unter Vorbehalt der Absätze 2 bis 4 dieses Artikels durch den Arbeitgeber. Vor Festlegung eines auf längere Dauer bestimmten Arbeitsplanes verständigt sich der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern.

Arbeit an
Samstagen
und Sonntagen.

² Im Personentransport kann unter Vorbehalt von Art. 15, Abs. 4, für die Chauffeure und Abs. 3 dieser Artikel für das in Art. 17, Abs. 1, genannte Betriebspersonal am Samstagnachmittag und am Sonntag gleich wie an einem anderen Wochentage gearbeitet werden.

³ Im Sachentransport gilt für die Arbeit am Samstag folgende Regelung:

- a. Der Samstagnachmittag ist grundsätzlich ab 13.00 Uhr frei. Dringende Transporte sind auf das Notwendigste zu beschränken. Arbeit bis 14.00 Uhr gilt als Überzeit und ist nach Art. 21 auszugleichen oder zu bezahlen. Dauert die Arbeit länger als bis 14.00 Uhr, jedoch längstens bis 17.00 Uhr, so ist ein ganzer freier Halbtage in der folgenden Woche zu gewähren; in diesem Fall gilt die am Samstagnachmittag geleistete Arbeit nicht als Überzeitarbeit.
- b. Kann aus besondern Gründen der freie Samstagnachmittag nicht durchgeführt werden, so ist dem Arbeitnehmer innert zwei Wochen, im Möbeltransport innert drei Wochen, ein freier Tag zum Ausgleich von zwei Samstagnachmittagen zu gewähren.
- c. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an Samstagen, die unmittelbar vor zwei oder nach einem Feiertag liegen, wie z. B. Neujahr, Karfreitag, Ostern, Pfingsten, Weihnachten, auch am Nachmittag arbeiten zu lassen; diese Arbeit gilt nicht als Überzeitarbeit.
- d. Nachmittage vor Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, sind nicht frei. In diesem Falle ist der Arbeitsschluss nach den ortsüblichen Verhältnissen vorzuverlegen.
- e. Die für Arbeit an Samstagnachmittagen gewährten freien halben oder ganzen Tage müssen bezahlt werden.

⁴ Im Sachentransport darf an Sonntagen nur in dringenden, gesetzlich zulässigen Fällen gearbeitet werden. Solche Sonntagsarbeit gilt als Überzeitarbeit und ist nach Art. 21 in der darauf folgenden Woche auszugleichen oder zu bezahlen.

Art. 19.

¹ Im Sachentransport- und im Gesellschaftswagengewerbe gelten als normale Arbeitszeit die Stunden zwischen 05.00 und 22.00 in der Zeit vom 1. November bis 31. März und zwischen 04.00 und 23.00 in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober.

Normale
Arbeitszeit.

² Soweit keine Schichtarbeit im Sinne des Art. 20 vorliegt, gelten für das Taxigewerbe als normale Arbeitszeit die in Abs. 1 für das Gesellschaftswagengewerbe genannten Stunden. Schichtarbeit im Taxigewerbe gilt als zu normaler Arbeitszeit geleistet.

³ Arbeit während andern Stunden, als sie in Abs. 1 und 2 festgelegt sind, gilt als Nachtarbeit.

Nachtarbeit.

Art. 20.

¹ Im Taxigewerbe liegt Schichtarbeit vor:

- a. wenn die in einem Betrieb Arbeitenden in mehrere Arbeitsgruppen eingeteilt sind und diese unter Beachtung der Art. 14 und 15 dieses Vertrages während längerer Zeit und fortgesetzt, hintereinander gestaffelt so eingesetzt werden, dass ein zwei- oder mehrschichtiger Tagesbetrieb vorliegt;
- b. wenn nach einem Arbeitsplan nach Art. 18, Abs. 1, ein Arbeitnehmer regelmässig und fortgesetzt entweder Tages-, Mittel- oder Nachtschicht leistet, wobei zwischen Tages- und Nachtschicht abgewechselt werden muss.

Schichtarbeit.

² Wenn unter besonderen Verhältnissen im Taxigewerbe und in anderen Transportarten Schichtarbeit unumgänglich wird, so kann diese nur mit Genehmigung der nach Art. 39 zuständigen paritätischen Unterkommission als zu normaler Arbeitszeit geleistet betrachtet werden. Der Entscheid der paritätischen Unterkommission kann innert 14 Tagen an die in Art. 42 genannte paritätische Landeskommision weitergezogen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die keiner Vertragspartei angehören, können gegen den Entscheid der paritätischen Landeskommision innert 14 Tagen beim eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement Beschwerde erheben.

Art. 21.

¹ Von der Geschäftsleitung angeordnete oder durch besondere Umstände gebotene Verlängerung der Arbeitszeit wird als Überzeit betrachtet und durch eine um 25 % erhöhte Freizeit (1 Überstunde = 1¼ Stunden Freizeit) ausgeglichen oder mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % bezahlt. Sofern nicht regelmässig Überzeitarbeit geleistet werden muss, wird für die erste halbe Stunde Überzeit keine Vergütung bezahlt, und es erfolgt auch keine anderweitige Verrechnung. Dauert die Überzeitarbeit mehr als eine halbe Stunde, so ist auch die erste halbe Stunde auszugleichen oder zu bezahlen.

Ausgleich und
Entschädigung
von Überzeit-
und Nacht-
arbeit.

² Nacharbeit im Sinne von Art. 19 dieses Vertrages wird durch eine um 50 % erhöhte Freizeit (1 Stunde Nacharbeit = 1½ Stunden Freizeit) ausgeglichen oder mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50 % bezahlt. Dem Arbeitnehmer steht aber das Recht zu, eine Kompensation mit Freizeit nur in der tatsächlichen Dauer der Nacharbeit und dazu die Ausbezahlung des Zuschlages von 50 % in bar zu verlangen.

³ Im Falle der Entschädigung von Überzeit- und Nacharbeit ist der massgebende Stundenlohn aus dem Wochenlohn zu berechnen (Wochenlohn : Wochenarbeitszeit = Stundenlohn) und der Stundenlohn plus Zuschlag nach Abs. 1 oder 2 zu vergüten.

⁴ Durch ausserordentliche Umstände bedingte Überzeit- und Nacharbeit ist der Geschäftsleitung am andern Tag, spätestens aber am Ende der laufenden Zahltagsperiode schriftlich zu melden. Ohne diese Meldung geht der Anspruch auf Ausgleich und Entschädigung verloren.

V. Ferien und Urlaub.

Art. 22.

Anspruch und
Dauer.

¹ Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar nach einem ununterbrochenen Dienstverhältnis in der gleichen Unternehmung von:

1 Jahr	3 Werktage pro Jahr
2 Jahren	6 Werktage pro Jahr
3 Jahren	7 Werktage pro Jahr
4 Jahren	8 Werktage pro Jahr
5 Jahren	9 Werktage pro Jahr
6 Jahren	10 Werktage pro Jahr
7 Jahren	11 Werktage pro Jahr
8 Jahren	12 Werktage pro Jahr
9—14 Jahren	14 Werktage pro Jahr
15—19 Jahren	16 Werktage pro Jahr
20 und mehr Jahren	18 Werktage pro Jahr

² Bei Stellenwechsel innerhalb des Autotransportgewerbes hat der Arbeitnehmer schon das erste Jahr Anrecht auf mindestens 6 Tage Ferien, wenn er bei den früheren Arbeitgebern schon mindestens 6 Tage Ferien bekam und schon mindestens 3 Jahre im Transportgewerbe tätig ist.

³ Bei Auflösung des Dienstverhältnisses im Laufe des Jahres besteht pro rata temporis der geleisteten Arbeit ein Anspruch auf Ferien, es sei denn, dass der Arbeitnehmer sein Dienstverhältnis rechtswidrig auflöst.

⁴ Taxichauffeure, die mit einer Beteiligung an den Einnahmen entlohnt werden, haben während der Ferien Anrecht auf ihren durch-

schnittlichen Bruttolohn; die in Art. 39 genannten paritätischen Unterkommissionen haben für dessen Berechnung Richtlinien aufzustellen.

⁵ Im Sinne einer Übergangsmassnahme wird dem Arbeitgeber in ländlichen Ortschaften das Recht eingeräumt, den Ferienanspruch nach Abs. 1 bei Dienstverhältnissen von 9 und mehr Jahren auf 12 Arbeitstage zu begrenzen.

⁶ Über den Ferienanspruch nach Abs. 1 oder 2 hinaus haben die im Gesellschaftswagentransport beschäftigten Arbeitnehmer für je 10 Ruhetage oder Bruchteile davon, die nicht auf einen Sonn- oder Feiertag fallen, Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag.

Zusätzliche
Ferientage.

Art. 23.

¹ Der bezahlte Ferienurlaub hat ausschliesslich der Erholung zu dienen; er darf nicht durch zusätzliche Lohnvergütung wegbedungen werden. Leistet der Arbeitnehmer während seiner Ferien bezahlte Arbeit, so fällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezahlung des Lohnes während der Ferien und ohne Anrecht auf ihre Nachholung dahin. Nach vorangegangener einmaliger Warnung kann ein Schwarzarbeit leistender Arbeitnehmer fristlos entlassen werden.

Zweck.

² Die Einteilung der Ferien bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Er nimmt nach Möglichkeit auf die besondern Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht. Mindestens die Hälfte des ganzen Ferienanspruchs ist zusammenhängend zu gewähren.

Einteilung.

Art. 24.

¹ Für Anlässe im engeren Familienkreis, wie Hochzeiten und Todesfälle, und für eigenen Wohnungsumzug kann der Arbeitnehmer um entsprechenden Urlaub nachsuchen. Bewilligt der Arbeitgeber Urlaubszeit, so darf sie nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

Urlaub.

² Die Ausübung von öffentlichen Ehrenämtern ist grundsätzlich gestattet, desgleichen die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen. Fällt sie in die Arbeitszeit, so ist beim Arbeitgeber rechtzeitig um die Bewilligung des entsprechendenurlaubes nachzusuchen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, für die ausfallenden Arbeitsstunden den Lohn zu bezahlen, besteht nicht.

VI. Besondere Pflichten des Arbeitgebers.

Art. 25.

¹ Arbeitgeber, welche das Tragen von Uniformen oder besondern Dienstkleidern oder von Chauffeurmützen vorschreiben, haben diese Kleidungsstücke den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen. Werden

Berufskleider.

keine Uniformen oder Dienstkleider abgegeben, so erhält jeder im Sachentransport dauernd beschäftigte Chauffeur und Hilfschauffeur mindestens zwei Überkleider im ersten Jahr und je ein neues Überkleid in den folgenden Jahren der Anstellung unentgeltlich von seinem Arbeitgeber. Sie bleiben im Eigentum des Arbeitgebers; Reinigung und Unterhalt sind Sache des Arbeitnehmers.

² Über die Verwendung bzw. Abgabe von Winterjacken, Mänteln, Wolldecken usw. verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Fall zu Fall.

Gebühren für
Ausweise.

³ Die Gebühren für die jährliche Erneuerung des Führerausweises sowie für die Kontrollhefte werden nach Ablauf des ersten Anstellungsjahres vom Arbeitgeber bezahlt.

Art. 26.

Betriebs- und
Nichtbetriebs-
unfälle.

¹ Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstehen hinsichtlich der Versicherung der Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle den Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung. Die Bedingungen über die Prämienleistungen und Lohnvergütungen, namentlich über deren Beginn, Ausmass und Dauer, richten sich nach den Bestimmungen über die obligatorische Unfallversicherung.

Abrede-
versicherung.

² Der Arbeitgeber hat die im Tag-, Stunden- und Akkordlohn stehenden Arbeitnehmer gegen Nichtbetriebsunfall während unbezahlten Arbeits- und Betriebsunterbrechungen infolge Arbeitsmangel usw. durch eine kollektive Abrede betr. Verlängerung der Nichtbetriebsunfallversicherung zu versichern. Die entsprechenden Prämien werden vom Arbeitgeber getragen.

Art. 27.

Vereins- und
Versammlungs-
freiheit.

¹ Den Arbeitnehmern ist das volle Vereins- und Versammlungsrecht ausdrücklich zugebilligt. Wegen der Zugehörigkeit zu einem vertragschliessenden Verband dürfen Arbeitnehmer nicht gemassregelt oder zurückgesetzt werden. Als Zuwiderhandlung gegen dieses Abkommen gilt auch der Versuch, auf das Personal einen Druck auszuüben, wenn es sich in Wahrung seiner vertraglichen Rechte an den Arbeitgeber wenden muss, sei es persönlich oder durch eine vertragsschliessende Arbeitnehmerorganisation.

² Es bleibt der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommision vorbehalten, über die Achtung der gegenseitigen Rechte Grundsätze aufzustellen.

VII. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers.

Art. 28.

¹ Der Arbeitnehmer hat die von der Geschäftsleitung erlassenen Dienstanordnungen und Weisungen zu befolgen. Erkennt ein Arbeitnehmer, dass Anordnungen der Geschäftsleitung oder eines Verfrachters im Widerspruch zu gesetzlichen Vorschriften stehen, so soll er den Anordnenden und wenn möglich die Geschäftsleitung darauf aufmerksam machen.

Befolgen und
Folgen von
Anordnungen.

² Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Ersatz des wirtschaftlichen Schadens, der ihm in Ausführung von Anordnungen der Geschäftsleitung entsteht.

³(*) Der Arbeitnehmer, der ausschliesslich oder vorwiegend mit der Führung von Motorfahrzeugen beschäftigt ist, soll nach Möglichkeit einer Rechtsschutzversicherung angehören, welche seiner rechtlichen Verbeiständung dient. Die Beitragsleistungen gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Rechtsschutz
des Arbeit-
nehmers.

Art. 29.

¹ Alle diesem Vertrag unterstehenden 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. Alkoholmissbrauch während der Arbeit ist untersagt; den Motorfahrzeugführern im Personentransport ist nach Art. 57 der Vollziehungsverordnung zum MFG der Alkoholgenuß während der Arbeits- und Präsenzzeit untersagt.

Interessen des
Arbeitgebers;
Alkoholmiss-
brauch.

² Der Arbeitnehmer darf weder während der Präsenz- und Arbeitszeit, der Freizeit noch den Ferien Arbeiten ausführen, die den Betrieb des Arbeitgebers schädigen, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers herabsetzen und damit auch die Verkehrssicherheit gefährden (MFG A:t. 17).

Verbot der
Schwarzarbeit.

³ 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 Schadenforderungen, so bleibt der Rückgriff auf den fehlbaren Arbeitnehmer vorbehalten.

Verbot der
Gefälligkeits-
fahrten.

Art. 30.

¹ 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

Sorgfalts-
pflichten.

Zustand und richtiger Ordnung zu halten und sich über deren Behandlung die erforderlichen Kenntnisse zu verschaffen. Die Arbeitnehmer haften für den aus der Missachtung der Sorgfaltspflicht entstandenen Schaden nach OR.

Meldung von Mängeln. ² Der Arbeitnehmer ist 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 telephonisch zu melden.

Art. 31.

Pflicht zur Verschwiegenheit. ¹ Den Arbeitnehmern wird 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.

Meldungen anderer Art. ² Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen irgendwelcher Art, die der Unternehmung Schaden bringen könnten, ferner Vorschläge, von denen der Arbeitnehmer glaubt, dass sie der Entwicklung der Unternehmung dienlich sein können, sind den Vorgesetzten zu melden.

Pflicht zur Höflichkeit. ³ Der Umgang der Arbeitnehmer unter sich, mit Vorgesetzten und Untergebenen, wie mit der Kundschaft und Amtspersonen muss höflich, anständig und hilfsbereit sein.

Art. 32.

Berufliche Ausbildung. ¹ Von den Arbeitnehmern, namentlich jenen, die mit der Führung der Fahrzeuge betraut sind, werden beste Kenntnisse des Berufs und der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verlangt. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Bildungsbestrebungen des Fahrpersonals zu fördern und vorzugsweise qualifiziertes Personal anzustellen und zu halten.

Qualitätsausweis. ² Nach abgelegter Prüfung über technische und berufliche Kenntnisse und zufriedenstellender fünfjähriger Fahrpraxis wird den Chauffeuren ein Leistungs- und Qualitätsausweis ausgestellt. Die in Art. 42 genannte paritätische Landeskommision erlässt im Einvernehmen mit der zuständigen Amtsstelle die näheren Vorschriften.

Art. 33.

Hilfeleistung und Notfälle. ¹ 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.

² Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber über alle Vorkommnisse, über wichtigere ohne Verzug, Bericht zu erstatten und namentlich die entstandene Zeitversäumnis zu melden, damit der Arbeitgeber seine Rechte Dritten gegenüber wahren kann.

VIII. Streitigkeiten und Strafen.

Art. 34 (*).

¹ Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die vertrags-schliessenden Verbände, diesen Vertrag gewissenhaft einzuhalten und an seiner Fortentwicklung tatkräftig mitzuarbeiten; die gleichen Pflichten obliegen den Mitgliedern der Vertragsparteien. Friedenspflicht.

² Die vertragsschliessenden Verbände kommen überein, Streitigkeiten ausschliesslich durch die in diesem Vertrag vorgesehenen Mittel und Wege zu schlichten, sich den Schiedssprüchen zu unterziehen, weder zum Ausschluss noch zum Streik zu greifen und auf ihre Mitglieder allen Einfluss zu nehmen, dass auch sie von diesen Mitteln keinen Gebrauch machen.

Art. 35.

¹ Streitigkeiten zivilrechtlicher Natur über die Anwendung dieses Vertrages im Rahmen eines einzelnen Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Richter beurteilt. Die Anwendung von Art. 37 dieses Vertrages wird dadurch nicht berührt. Streitigkeiten:
a. Zivilrecht-
liche.

² Kollektive Streitigkeiten werden durch Einigungsstellen geschlichtet. Als solche amten in erster Instanz, und wo sie räumlich oder sachlich als zuständig betrachtet werden können, die in Art. 39 genannten paritätischen Unterkommissionen. Führen vor ihnen die Verhandlungen zu keiner Einigung, so können die kantonalen Einigungsämter angerufen werden. b. Kollektive.

³ Kollektive Streitigkeiten, bei welchen mit Rücksicht auf die beteiligten Parteien oder ihren Inhalt keine paritätische Unterkommission oder kein kantonales Einigungsamt als zuständig erklärt werden kann, sind der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommission zu unterbreiten, welche in diesen Fällen als Einigungsstelle amtet.

⁴ Das Verfahren vor den Einigungsstellen und seine Gebühren richten sich nach einem Reglement, welches die paritätische Landeskommission aufstellt und das gültig ist, wenn eine qualifizierte Mehrheit im Sinne von Art. 46, Abs. 5, dieses Vertrages und die für die Allgemeinverbindlicherklärung zuständige Behörde es genehmigt hat. Das Verfahren ist kostenpflichtig.

Art. 36 (*).

¹ Kollektive Streitigkeiten, an denen ausschliesslich vertragsschliessende Verbände oder Mitglieder von solchen beteiligt sind, sind nach ergebnislosem Einigungsverfahren dem Schiedsgericht zu unterbreiten. Schiedsgericht.

² Als Schiedsgericht amtet die in Art. 42 genannte paritätische Landeskommission. Sie entscheidet endgültig.

³ Das Verfahren vor Schiedsgericht wird in dem in Art. 35, Abs. 4, genannten Reglement geregelt.

Art. 37.

Anzeigen.

¹ Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag der nach Art. 39 zuständigen paritätischen Unterkommission oder dem in Art. 44 genannten Zentralsekretariat zu melden; im Falle anonymer Anzeigen besteht keine Pflicht, auf sie einzutreten. Die Unterkommission nimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit nach Art. 38, Abs. 1, das Strafverfahren selbst auf; wo dies nicht möglich ist, überweist sie die Anzeige samt Bericht und Antrag dem Zentralsekretariat. Dieses unterbreitet alle ihm zugehenden und begründet erscheinenden Anzeigen, wie auch die von ihm selbst festgestellten Zuwiderhandlungen mit einem Antrag der in Art. 42 genannten paritätischen Landeskommission, soweit für einen Fall nicht eine Unterkommission zuständig ist.

Strafen.

² Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen dieses Vertrages können geahndet werden:

- a. bei leichten Fällen mit Verwarnung oder Busse bis zu Fr. 100 oder bis zu 10 % des hinterzogenen Lohnes;
- b. bei wiederholten leichten oder bei schweren Fällen mit Bussen bis zu Fr. 1000 oder bis zu 20 % des hinterzogenen Lohnes oder mit dem Entzug des Qualitätsausweises.

³ Vorbehalten bleiben die Strafen und Massnahmen des eidgenössischen Amtes für Verkehr nach ATO Art. 35 oder Art. 23.

Art. 38.

Strafkompetenz.

¹ Zuständig für die Ausfällung der in Art. 37, Abs. 2, lit. a, vorgesehenen Strafen sind die in Art. 39 genannten paritätischen Unterkommissionen und für die Ausfällung der in Art. 37, Abs. 2, lit. b, vorgesehenen Strafen die in Art. 42 genannte paritätische Landeskommission. Die letztere kann ausserdem bei schweren und fortgesetzten Zuwiderhandlungen dem eidgenössischen Amt für Verkehr beantragen, Strafen nach ATO Art. 35 auszufällen oder Massnahmen nach ATO Art. 23 zu ergreifen.

² Die Strafentscheide der paritätischen Unterkommissionen können innert 14 Tagen an die paritätische Landeskommission weitergezogen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die keiner Vertragspartei angehören, stehen gegen Strafentscheide der paritätischen Landeskommission die in Verordnung VI, Art. 8, Abs. 2 und 3, genannten Rechtsmittel zur Verfügung.

³ Das Strafverfahren richtet sich nach einem von der paritätischen Landeskommission aufgestellten Reglement, das zu seiner Gültigkeit der Genehmigung einer qualifizierten Mehrheit im Sinne von Art. 46, Abs. 5, dieses Vertrages und der zuständigen Amtsstellen bedarf.

⁴ Von jeder Sanktion gibt die paritätische Unterkommission dem Zentralsekretariat Kenntnis. Dieses sorgt dafür, dass alle durch paritätische Kommissionen ausgefallten Strafen dem eidgenössischen Amt für Verkehr zur Kenntnis gelangen.

IX. Organe des Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 39.

¹ Die Vertragsparteien schaffen eine paritätische Landeskommission und je nach den Bedürfnissen paritätische Unterkommissionen. Diese letztern werden für ganze Landesgegenden oder Kantone oder die grössten Ortschaften gebildet; wo es sich als notwendig erweist, können Unterkommissionen auch für bestimmte Transportarten eingesetzt werden.

Paritätische
Kommissionen.

² Die vertragsschliessenden Verbände bzw. ihre für ein Gebiet oder eine Transportart zuständigen Sektionen oder Gruppen können der paritätischen Landeskommission ihre gemeinsamen Anträge auf Schaffung von Unterkommissionen jederzeit unterbreiten. Diese Anträge bedürfen sowohl in bezug auf die räumliche und sachliche Zuständigkeit, die Organisation und die Wahlen der betr. Unterkommission der Genehmigung der paritätischen Landeskommission, welche die Vertragsparteien anhört.

Unter-
kommissionen:
a. Bildung.

³(*) Gehen nach Abs. 2 aus einer Landesgegend innert zwei Monaten nach Zustandekommen dieses Vertrages keine Anträge auf Schaffung einer paritätischen Unterkommission ein, oder können die dort beteiligten vertragsschliessenden Verbände über die Bildung sich nicht einigen, oder werden Anträge nicht genehmigt, so steht der paritätischen Landeskommission das Recht zu, eine Unterkommission einzusetzen oder sich selbst als zuständig zu erklären.

Art. 40.

¹ Jede paritätische Unterkommission setzt sich entweder aus einem neutralen Obmann und mindestens 4 Mitgliedern oder aus mindestens 6 Mitgliedern zusammen, wobei im letztern Fall der Obmann abwechselnd von der einen oder anderen Partei gestellt wird; die Mitglieder können Stellvertreter haben. Von den Mitgliedern und ihren allfälligen Stellvertretern hat die eine Hälfte der Arbeitgeber-, die andere der Arbeitnehmerseite nahezustehen.

b. Zusammen-
setzung.

² Die im Gebiet einer Unterkommission vertretenen oder an einer Transportart interessierten vertragsschliessenden Verbände verständigen

sich über die Wahl des Obmannes, die Zahl der Mitglieder, ihre Wahl und die der Stellvertreter. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die paritätische Landeskommission Wahlbehörde.

³ Obmann, Mitglieder und Stellvertreter werden auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Jede Unterkommission konstituiert sich selbst und arbeitet nach einem von ihr aufgestellten Geschäftsreglement, das der Genehmigung der paritätischen Landeskommission bedarf. Es bleibt jeder Unterkommission überlassen, ob sie ein Sekretariat schaffen will.

Art. 41.

c. Aufgaben.

¹ Die paritätischen Unterkommissionen sind, soweit nichts anderes vorgesehen ist, zuständig zur Behandlung aller Fragen, die sich bei der Anwendung dieses Vertrages ergeben. Sie erfüllen ihre Aufgaben unter Beachtung der von der paritätischen Landeskommission erlassenen Weisungen, Richtlinien und Reglemente; wo solche fehlen, handeln sie nach freiem Ermessen im Sinne und Geiste dieses Vertragswerkes. Ihre Tätigkeit steht unter der Aufsicht und Kontrolle der paritätischen Landeskommission.

² Neben den in Art. 1, 4, 5, 9, 20, 22, 35 und 37 erwähnten Zuständigkeiten haben die Unterkommissionen namentlich folgende Aufgaben:

- a. sie überwachen die Durchführung des Vertrages;
- b. sie nehmen allgemeine Aufschlüsse und Eingaben, die den Vollzug dieses Vertrages betreffen, von seiten der Vertragsparteien oder von Einzelnen entgegen und leiten sie an das Zentralsekretariat weiter.

³ Entscheide, Sanktionen, Richtlinien und wichtige Auskünfte der Unterkommission sind schriftlich zu erlassen bzw. festzuhalten. Wo eine andere Anzahl nicht vorgeschrieben ist, erhält das Zentralsekretariat eine Kopie.

Art. 42.

Paritätische Landes- kommission Zusammen- setzung.

¹ Die paritätische Landeskommission besteht aus einem neutralen Obmann und je fünf Mitgliedern und fünf Stellvertretern der beiden Vertragsparteien, die wie folgt bestellt werden:

- a. Die Delegiertenversammlung des TAG wählt mit den Stimmen der Arbeitgebervverbände die fünf Mitglieder und die fünf Stellvertreter aus den Kreisen der Arbeitgeber, wobei auf die Vertretung der Landesgegenden und der verschiedenen Transportarten Rücksicht zu nehmen ist.
- b. Die am Vertrag beteiligten Arbeitnehmerorganisationen ernennen entsprechend ihrer zahlenmässigen Stärke und Bedeutung die fünf Mitglieder und die fünf Stellvertreter aus dem Kreis der Arbeit-

nehmer, wobei dem erstunterzeichneten Verband mindestens zwei Sitze eingeräumt werden.

- c. Der Obmann wird durch die Vertragsparteien bestimmt. Können sich diese nicht einigen, so wird er vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit bezeichnet.

² Obmann, Mitglieder und Stellvertreter der Kommission werden auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Die Kommission konstituiert sich selbst und arbeitet nach einem von ihr aufgestellten Geschäftsreglement. Sie kann ihr obliegende Aufgaben, namentlich Einigungs-, Schiedsgerichts- und Strafsachen Ausschüssen zur endgültigen Erledigung übertragen.

³ Die vor Inkrafttreten dieses Vertrages und bis zur Einsetzung der paritätischen Landeskommission dieser zufallenden Aufgaben und Zuständigkeiten werden einer provisorischen paritätischen Kommission übertragen, welche nach den in Abs. 1 aufgestellten Grundsätzen bestellt wird.

Provisorische
paritätische
Kommission.

Art. 43.

Neben den in den Art. 1, 4, 20, 32, 35, 36, 37, 39, 40 und 49 erwähnten Zuständigkeiten hat die paritätische Landeskommission folgende Aufgaben:

Aufgaben.

- a. sie überwacht und koordiniert die Tätigkeit der Unterkommissionen und steht ihnen beratend zur Seite;
- b. sie behandelt die Beschwerden gegen Entscheide der Unterkommissionen und Klagen gegen ihre Tätigkeit;
- c.(*) sie sichert die dauernde Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- d.(*) sie legt nötigenfalls die Vertragsbestimmungen aus;
- e.(*) sie arbeitet an der Fortentwicklung des Vertrages und unterbreitet den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge;
- f.(*) sie prüft die Massnahmen, mit welchen die gegenseitige Wohlfahrt gefördert werden kann.

Art. 44 (*).

¹ Das Zentralsekretariat

- a. nimmt alle Anzeigen, Beschwerden, Aufschlüsse und Eingaben, die den Vollzug dieses Vertrages betreffen, von seiten der Unterkommissionen, vertragsschliessenden Verbände oder Einzelner entgegen und sorgt für ihre zweckentsprechende Verwertung;
- b. leitet die Geschäfte an die zuständigen Vertragsinstanzen oder an die Behörde weiter;
- c. bereitet die Geschäfte der paritätischen Landeskommission vor und stellt auch die Strafanträge;
- d. sichert den Kontakt mit den am Vollzug dieses Vertrages beteiligten eidgenössischen Behörden und leitet an sie die Abschriften der

Zentral-
sekretariat.

Schlichtungsentscheide, Schiedssprüche, Strafverfügungen und im Falle von Art. 38, Abs. 1, die Strafanträge weiter;

- e. hat das Recht, die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren;
- f. übernimmt noch weitere Aufgaben, die ihm die paritätische Landeskommission überträgt.

² Das Zentralsekretariat wird durch den TAG besorgt.

X. Verschiedene Bestimmungen.

Art. 45.

Kosten.

¹ Die Kosten einer paritätischen Unterkommission gehen, soweit die eigenen Einnahmen aus Einigungsgebühren und Bussen nicht ausreichen, zu Lasten der an ihr beteiligten Vertragsparteien oder ihrer Mitglieder. Die Unterkommissionen sind berechtigt, von den Aussensternern der Vertragsparteien Beiträge zu erheben, die nicht höher sein dürfen als die direkten oder indirekten Beiträge der Verbandsmitglieder.

² Die Kosten der paritätischen Landeskommission und des Zentralsekretariates werden vom TAG getragen.

Einnahmen.

³ Die Gebühren des Einigungsverfahrens nach Art. 35 fallen jener Kommission zu, welche den Fall behandelte. Die Bussen nach Art. 37, Abs. 2, gleichviel, von wem sie ausgesprochen werden, fallen je zur Hälfte der zuständigen paritätischen Unterkommission und der paritätischen Landeskommission zu; diese erhält auch die Gebühren aus dem Schiedsgerichtsverfahren.

⁴(*) Die Einnahmen der paritätischen Landeskommission gehören dem TAG. Dieser ist ferner berechtigt, von den vertragsschliessenden Verbänden der Arbeitnehmer besondere Beiträge zu erheben, deren Höhe zwischen ihnen und dem TAG vereinbart wird.

Art. 46 (*).

Inkrafttreten.

¹ Die paritätische Landeskommission setzt das Datum fest, an welchem dieser Vertrag ganz oder teilweise in Kraft tritt.

Dauer und Kündigung.

² Dieser Vertrag wird für die Dauer von zwei Jahren, vom Inkrafttreten an gerechnet, abgeschlossen. Wird er nicht sechs Monate vor Ablauf von einer qualifizierten Mehrheit der vertragsschliessenden Verbände auf der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite gekündigt, so bleibt er jeweils ein weiteres Jahr in Kraft.

³ Beabsichtigt ein vertragsschliessender Verband, von diesem Vertrag zurückzutreten, so ist er vorgängig der Kündigung verpflichtet, seine Gründe der in Art. 42 erwähnten paritätischen Landeskommission bekanntzugeben und sich mit ihr darüber auseinanderzusetzen.

⁴ Anhänge zum Vertrag haben die gleiche Bedeutung wie der Vertrag selbst. Für ihr Zustandekommen, ihre Gültigkeit, Dauer und Wirkung gelten die gleichen Bestimmungen wie für den Vertrag.

Anhänge zum Vertrag.

⁵ Eine qualifizierte Mehrheit der Vertragsparteien liegt dann vor, wenn die vertragsschliessenden Verbände, die einer Vorlage zustimmen, über eine offensichtliche Mehrheit der allen vertragsschliessenden Verbänden angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfügen.

Qualifizierte Mehrheit der Vertragsparteien.

Art. 47.

¹(*) Dieser Vertrag ersetzt mit seinem Inkrafttreten die nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge, die durch vertragsschliessende Verbände oder ihre Mitglieder abgeschlossen wurden. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, bestehende allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge auf den nächsten Termin hin zu kündigen, nachdem der Bundesrat diesen Vertrag allgemeinverbindlich erklärt hat.

Verhältnis zu andern Verträgen.

²(*) Für die Kategorien von Arbeitnehmern des Transportgewerbes, die diesem Vertrag nicht unterstellt sind, wie Fuhrleute, Kutscher, Stallarbeiter usw., sind weiterhin die Bestimmungen anderer Arbeitsverträge, wie namentlich jene des sogenannten Städtevertrages, massgebend.

³ Sind Arbeitnehmer beim Inkrafttreten dieses Vertrages in irgendeiner Weise im Genusse günstigerer Anstellungs- oder Arbeitsbedingungen, als sie in diesem Vertrag festgesetzt sind, so werden die günstigeren Bedingungen nicht berührt.

Günstigere Anstellungsbedingungen.

⁴ Anstellungs- oder Arbeitsbedingungen, die ungünstiger als jene dieses Vertrages sind, muss der Arbeitgeber spätestens innert zwei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages angepasst haben. Vorbehalten bleiben die besondern Übergangsbestimmungen nach Art. 3, Abs. 4, Art. 4 und Art. 22, Abs. 5, dieses Vertrages.

Übergangsbestimmungen.

Art. 48 (*).

¹ Als geeignetes Mittel, um den Arbeitsfrieden zu erhalten und Streitigkeiten zu vermeiden, betrachten die Vertragsparteien die Einsetzung von Arbeitnehmerkommissionen in den Betrieben der Arbeitgeber mit 5 und mehr Arbeitnehmern. Sie sollen sich aus 3 oder mehr Arbeitnehmern zusammensetzen, die von der ganzen Arbeitnehmerschaft gewählt werden.

Arbeitnehmerkommission.

² Der Arbeitnehmerkommission obliegt es, die Einhaltung dieses Vertrages zu überwachen und die Wünsche und Begehren der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu unterbreiten, ihm gegenüber zu vertreten und Streitigkeiten zu schlichten. Es bleibt dem Arbeitgeber überlassen, im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerkommission dieser weitere

Funktionen zu übertragen, doch dürfen dabei die in diesem Vertrag festgelegten gegenseitigen Rechte und Pflichten nicht berührt werden.

Art. 49 (*).

Berufskammer.

¹ Die vertragsschliessenden Verbände kommen überein, eine Berufskammer der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen. Sie hat zum Zweck, in allen wichtigen Fragen, welche die Interessen des Autotransportgewerbes berühren, die freie Aussprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie die gemeinsame Willensbildung zu ermöglichen, und durch ihre Entschliessungen im Namen aller Berufstätigen des Autotransportgewerbes dessen Meinung gegenüber den Behörden, andern Interessentengruppen und der Öffentlichkeit zum Ausdruck zu bringen. Zweck und Aufgaben des TAG beim Vollzug der ATO bleiben in vollem Umfang vorbehalten und werden durch die Tätigkeit der Berufskammer nicht berührt.

² Die Berufskammer besteht aus je 30 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Vertreter der beiden Vertragsparteien werden durch die vertragsschliessenden Verbände in freiem Einvernehmen und unter Berücksichtigung der Bedeutung der einzelnen Organisationen gewählt. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

³ Nach Inkrafttreten dieses Vertrages bestellt die in Art. 42 genannte paritätische Landeskommission ein Büro, welches die Statuten der Berufskammer ausarbeitet. Sie sind den vertragsschliessenden Verbänden zur Vernehmlassung zuzustellen und werden von der Berufskammer behandelt und genehmigt.

⁴ Die Berufskammer wird je nach Bedürfnis zur Diskussion und Entscheidung über wichtige Fragen des Autotransportgewerbes nach Massgabe der statutarischen Bestimmungen zu Sitzungen eingeladen.

Art. 50 (*).

Schlussbestimmungen.

¹ Dieser Vertrag wird dem Bundesrat unterbreitet, damit er ihn allgemeinverbindlich erklärt. Das gleiche gilt für die Anhänge zu diesem Vertrag.

² Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, auch solche Bestimmungen dieses Vertrages einzuhalten, die vom Bundesrat nicht allgemeinverbindlich erklärt werden.

³ Den unterstellten Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern wird durch die Zustellung eines Exemplares des Vertrages von seinem Inhalt Kenntnis gegeben.

Anhang I

über die Teuerungszulagen.

Die provisorische paritätische Landeskommission,
gestützt auf GAVATO Art. 4, Abs. 4,

setzt die Teuerungszulagen bis auf weiteres wie folgt fest:

Für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Taxichauffeure mit Beteiligung an Einnahmen:	pro Monat Fr.	Woche Fr.	Tag Fr.
Lohnklasse 0 und I.	147.50	34.—	5.70
Lohnklasse II, III und IV.	162.50	37.50	6.25
Sachentransport auf dem Platze Zürich. . . .	182.—	42.—	7.—

Für Taxichauffeure mit Beteiligung an Einnahmen:

Lohnklasse II: Die paritätischen Unterkommissionen sind zuständig für die
Festsetzung dieser Teuerungszulagen (*).

Lohnklasse III*:	Pro Monat
Grundlohn inkl. Teuerungszulage	245.—
Garantielohn inkl. Teuerungszulage	390.—

Lohnklasse IV*:	
Grundlohn inkl. Teuerungszulage	250.—
Garantielohn inkl. Teuerungszulage	400.—

* Bei den Lohnklassen III und IV wird von einer Beteiligung von 10 %
der Einnahmen ausgegangen.

Bern, 24. März 1947.

*Im Namen der
provisorischen paritätischen Landeskommission,*

Der Obmann:

Maurer.

707

Für das Zentralsekretariat:

Meier.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des
Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Autotransportgewerbe. (Vom 18. Dezember
1947.)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1948
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	04
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	29.01.1948
Date	
Data	
Seite	625-655
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 129

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dall'Archivio federale svizzero.