

Gesamtarbeitsvertrag
für den Strassentransportsektor
des Kantons Tessin

1. Juli 2019

Gesamtarbeitsvertrag im Strassentransport im Kanton Tessin

abgeschlossen zwischen

ASTAG Schweizerischer Nutzfahrzeugverband, Sektion Tessin

und den Gewerkschaftsorganisationen

LRS Les Routiers Suisses, Sektion Tessin und Moesa

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Effektiv ab 1. Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL	5
Art. 1 Geltungsbereich.....	6
Art. 2 Probezeit – Kündigung	7
Art. 3 Kauttionen – Schäden	7
Art. 4 Mindestlöhne	7
Art. 5 Anpassung an die Teuerung	8
Art. 6 Dreizehnter Monatslohn	8
Art. 7 Familienzulagen	8
Art. 8 Zahlung des Lohnes	8
Art. 9 Lohnfortzahlung bei Krankheit	9
Art. 10 Mutterschaftsurlaub und Kündigungsschutz	9
Art. 11 Lohnfortzahlung bei Unfall	10
Art. 12 Lohnfortzahlung bei Militärdienst	10
Art. 13 Kostenrückerstattung – Reiseentschädigung	10
Art. 14 Arbeitsdauer und Verteilung der Arbeit	11
Art 15. Verteilung der Arbeit	12
Art. 16. Arbeit an Samstagen, Sonntagen, offiziellen Feiertagen, Nachtarbeit	12
Art. 17 Überzeitarbeit	12
Art. 18 Ferien	13
Art. 19 Datum der Ferien – Arbeitsverbot	13
Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage	14
Art. 21 Feiertage unter der Woche	14
Art. 22 Arbeitskleidung	15
Art. 23 Sterbegeld	15
Art. 24 Abgangsentschädigungen	15
Art. 25 Recht, Vereinigungen anzugehören	15
Art. 26 Befolgung der Anordnungen	15
Art. 27 Treuepflicht – Verbote	16
Art. 28 Haftung für Schäden	16
Art. 29 Verschwiegenheitspflicht – Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen	16
Art. 30 Berufliche Fort- und Weiterbildung	17
Art. 31 Pflicht zur Hilfeleistung und Meldepflicht	17
Art. 32 Arbeitsfrieden	17
Art. 33 Konflikte	18
Art. 34 Die Kantonale Paritätische Kommission (KPK)	18
Art. 35 Der Einzelschiedsrichter	19

Art. 36	Paritätische Beiträge	20
Art. 37	Erträge und Verwendungszwecke	20
Art. 38	Erworbene Rechte	20
Art. 39	Interne Kommission	21
Art. 40	Inkrafttreten – Dauer und Kündigung	21
Anhang 1	Mindestlöhne	22
Anhang 2	Reglement des Schiedsgerichtes / Einzelrichters	24
Anhang 3	Art. 9 GAV Strassentransport: Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft	27

GESAMTARBEITSVERTRAG IM STRASSENTRANSPORTSEKTOR DES KANTONS TESSIN

PRÄAMBEL

Zum Zweck:

- a) der Förderung und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Strassentransportsektor und in den einzelnen Unternehmen;
- b) der Verbesserung der Qualität der angebotenen Dienstleistungen;
- c) der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen des im Strassentransportsektor beschäftigten Personals;
- d) der Wahrung des Arbeitsfriedens in Anwendung von Art. 357a des Obligationenrechts;

wird zwischen

ASTAG Schweizerischer Nutzfahrzeugverband, Sektion Tessin

und den Gewerkschaftsorganisationen

LRS Les Routiers Suisses, Sektion Tessin und Moesa

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

der folgende Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen:

GESAMTARBEITSVERTRAG

Art. 1 Geltungsbereich

1.1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt:

- a) im gesamten Gebiet des Kantons Tessin;
- b) für alle Unternehmen bzw. Unternehmenssektoren, die in der Beförderung von Personen und Gütern tätig sind und Mitarbeiter beschäftigen, sowie für die Unternehmen, die Hebearbeiten mit Autokränen und LKW-Kränen durchführen und Mitarbeiter beschäftigen;
- c) für all ihre Mitarbeiter mit Ausnahme des Büropersonals (Direktion – Verwaltung – Abwicklung der Transporte und Speditionen);
Bezüglich des Verwaltungspersonals wird auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags für kaufmännisch Angestellte verwiesen;
- d) für alle Unternehmen der italienischen Schweiz (einschliesslich Misox und Calancatal), die zum Schweizerischen Nutzfahrzeugverband (ASTAG) gehören;
- e) für die Unternehmen, die einzeln beitreten wollen;
- f) der Vertrag gilt sowohl für die Beförderung für eigene Rechnung als auch die Beförderung für Rechnung Dritter.

1.2 Die Kantonale Paritätische Kommission (nachfolgend KPK) entscheidet über die Anwendung des GAV auf Unternehmen, bei denen die Transporttätigkeit nur eine Nebentätigkeit darstellt.

Die KPK entscheidet über die einzelnen Fälle, in denen der vorliegende GAV auf Unternehmen angewandt wird, die bereits anderen GAV unterstehen.

1.3. Die Lehrlinge unterstehen diesem GAV.

1.4. Der allgemeinverbindlich erklärte GAV gilt im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) auch für Personalverleihunternehmen und ihre Mitarbeiter, die im Sinne von Art. 1.1 Unternehmen bzw. Unternehmensabteilungen überlassen werden.

1.5. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 1.1 beschriebenen unternehmensbezogenen und geographischen Geltungsbereichs sowie für die Mitarbeiter derselben, sofern die Arbeitsdauer in einem Jahr 5 Tage übersteigt.

Art. 2 Probezeit – Kündigung

- 2.1 Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer 7-tägigen Kündigungsfrist zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden.**
- 2.2 Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien zum Monatsende gekündigt werden, wobei die folgenden Kündigungsfristen einzuhalten sind:**
- a) im ersten Dienstjahr ein Monat;**
 - b) zwischen dem zweiten und dem neunten Dienstjahr zwei Monate;**
 - c) danach drei Monate.**
- 2.3 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Obligationenrechts, insbesondere die Art. 336 (missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit) und Art. 337 (fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen).
- 2.4 Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgibt, haftet er gemäss Art. 337d OR für den verursachten Schaden.

Art. 3 Kauttionen – Schäden

- 3.1 Der Arbeitgeber kann gemäss Art. 330 OR die Leistung einer Kauttion verlangen. Im Falle der normalen Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die Kauttionen am letzten Arbeitstag zurückgegeben werden bzw. muss dem Arbeitnehmer das allfällige Arbeitsbuch ausgehändigt werden.
- 3.2 Der Arbeitnehmer kann gemäss Art. 321e OR für den Schaden verantwortlich gemacht werden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Bei Uneinigkeit kann die Streitsache innerhalb von 30 Tagen ab der Entscheidung des Arbeitgebers der KPK unterbreitet werden. Vorbehalten bleibt ein Eingreifen des Zivilgerichts.

Art. 4 Mindestlöhne

- 4.1 Die Mindestlöhne sind in Anhang 1 angeführt.**
- 4.2 Die oben genannten Mindestlöhne werden an den Lebenshaltungskostenindex von Ende Oktober angepasst.**
- 4.3 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen monatlichen Lohn.
- 4.4 Ein Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen in diversen Tätigkeiten beschäftigt ist, erhält grundsätzlich den Lohn, welcher der Tätigkeit entspricht, für die er eingestellt**

worden ist bzw. bei der er vorwiegend eingesetzt wird. Zweifelsfälle können nach dem in Art. 34 beschriebenen Verfahren der KPK unterbreitet werden.

- 4.5 Die Mindestlöhne gemäss Anhang 1 können gekürzt werden, wenn ein Arbeitnehmer für die Tätigkeit nicht vollkommen geeignet ist bzw. keine ausreichenden beruflichen Kenntnisse oder Fähigkeiten besitzt.
In diesen Fällen müssen die geringeren Löhne zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden.
Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, bei der KPK die Zustimmung zur Vereinbarung einzuholen.
Die KPK kann den Arbeitgeber, nach Durchführung der routinemässigen Kontrollen, dazu verpflichten, die Löhne, die missbräuchlich zu niedrig festgelegt wurden, zu erhöhen.

Art. 5 Anpassung an die Teuerung

- 5.1 **Zu Beginn jedes Jahres werden die Reallöhne an die Entwicklung des Lebenshaltungskostenindizes angepasst (Differenz zwischen dem nationalen Verbraucherpreisindex von Ende September des laufenden Jahres und dem entsprechenden Index von Ende September des Vorjahres).**
- 5.2 Bei aussergewöhnlichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist die KPK dazu berechtigt, vom vorangegangenen Punkt abzuweichen.

Art. 6 Dreizehnter Monatslohn

- 6.1 **Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn, der in der Regel während der Weihnachtszeit ausgezahlt wird.**
- 6.2 Wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres beginnt oder endet, wird der dreizehnte Monatslohn zeitanteilig ausgezahlt.
Ein Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis in den ersten sechs Monaten ab dem Beginn desselben beendet, verliert diesen Anspruch.

Art. 7 Familienzulagen

Jeder Arbeitnehmer hat gemäss dem kantonalen Gesetz Anspruch auf Familienzulagen.

Art. 8 Zahlung des Lohnes

- 8.1 Der Lohn muss während des Arbeitsverhältnisses regelmässig jeden Monat gezahlt werden.

- 8.2 **Dem Arbeitnehmer muss eine detaillierte Aufstellung ausgehändigt werden, in der der Lohn, die Zuschläge jeder Art, die rückerstatteten Kosten, die Abzüge für Sozialabgaben und sonstige Abzüge angeführt werden.**
- 8.3 Der Arbeitnehmer muss innerhalb der angemessenen Frist von 30 Tagen überprüfen, ob der Betrag richtig ist und Beanstandungen bzw. sonstige Vorbehalte unverzüglich melden.

Art. 9 Lohnfortzahlung bei Krankheit

- 9.1 **Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, seine Mitarbeiter mit einer Versicherung VVG gegen Lohnausfall bei Krankheit zu versichern, die Leistungen garantiert, die jenen der Vereinbarung zwischen dem ASA (Schweizerischer Versicherungsverband) und Gewerkschaftspartnern (Anhang 3) entsprechen.**
- 9.2 **Grundlegende Bedingungen**
- a) **Krankengeld entsprechend 80 % des Bruttolohnes ab dem dritten Tag Arbeitsunfähigkeit und 90 % des Bruttolohnes ab dem 91. Tag der Arbeitsunfähigkeit für 730 Krankentagegelder pro Fall.**
 - b) **Der Arbeitgeber kann mit der Versicherung eine Wartefrist (Aufschub) von bis zu 30 Tagen vereinbaren.**
 - c) **Für die unter Absatz a) genannten Löhne übernimmt der Arbeitgeber nicht die Lohnkosten während der ersten beiden Tage der Wartefrist.**
 - d) **Die tatsächlichen Prämien der Kollektivkrankentaggeldversicherung sind paritätisch und werden somit jeweils zu 50 % durch den Arbeitgeber und zu 50 % durch den Arbeitnehmer getragen.**
 - e) **Haftung des Arbeitgebers für nicht versicherte Arbeitnehmer: Vergütung gemäss Art 324a OR für Arbeitnehmer, die nicht voll versichert werden können. Der Arbeitgeber haftet nicht in Fällen, in denen der Versicherer Leistungen wegen Verstössen gegen die Versicherungsbedingungen verweigert, die dem Arbeitnehmer zugeschrieben werden können, insofern er nachweisen kann, dass er keine Schuld trägt.**
 - f) **Sollten die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Versicherer) beschliessen, eine Gewinnbeteiligung in den Vertrag aufzunehmen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen Rabatt in Höhe von 50 % gewähren.**
- 9.3 Bei krankheitsbedingter Abwesenheit kann der Arbeitgeber auf eigene Kosten eine Kontrolluntersuchung bei seinem Vertrauensarzt anordnen.

Art. 10 Mutterschaftsurlaub und Kündigungsschutz

Nach der Geburt hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Das Mutterschaftsgeld beträgt mindestens 80% des letzten bezahlten Lohnes (Durchschnitt der letzten 6 Monate).

Sobald die Probezeit zu Ende ist, dürfen Arbeitnehmerinnen in der gesamten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht entlassen werden.

Nach der Geburt dürfen Arbeitnehmerinnen 8 Wochen lang auf keinen Fall eingesetzt werden.

Art. 11 Lohnfortzahlung bei Unfall

- 11.1 Alle Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des UVG über den Arbeitgeber gegen Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle versichert.**
- 11.2 Die Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle sind vom Arbeitnehmer zu tragen.
- 11.3 Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Zahlung der drei Karenztage zu 80% zu übernehmen.**

Art. 12 Lohnfortzahlung bei Militärdienst

- 12.1 Bei Abwesenheit wegen verpflichtendem Militärdienst (Rekrutenschule oder Wiederholungskurs) oder Dienst im Zivilschutz hat ein Arbeitnehmer, der seit mindestens drei Monaten im Unternehmen tätig ist, Anspruch auf die folgenden Entschädigungen:**
- a) **in den ersten drei Wochen auf den vollen Lohn (100%);**
- 12.2 Dem Arbeitnehmer steht ab der 4. Woche die Erwerbsersatzordnung (EO) zu.
- 12.3 In den ersten drei Dienstmonaten und für nicht verpflichtenden Militärdienst oder Dienst im Zivilschutz hat der Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf die Erwerbsersatzordnung (EO). Vorbehalten bleibt Art. 324a OR.

Art. 13 Kostenrückerstattung – Reiseentschädigung

- 13.1 Falls der Arbeitnehmer während des Dienstes Ausgaben für Kost und/oder Logis zu tragen hat, die er nicht selbst verschuldet hat und die nicht zu Lasten des Auftraggebers gehen und/oder die nicht direkt durch den Auftraggeber gezahlt werden, hat er Anspruch auf die folgenden Entschädigungen:**
- | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| a) | für die Übernachtung in der Kabine | CHF 10.– |
| b) | für das Mittagessen | CHF 15.– |
| c) | für das Abendessen
(wenn die Rückkehr nach 20:00 Uhr geplant ist) | CHF 15.– |
| d) | für das Frühstück
(wenn die Abfahrt vor 06:00 Uhr geplant ist) | CHF 5.– |
- 13.2 Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen dem Arbeitnehmer, der abends regelmässig heimkommt, eine monatliche Pauschale von CHF 300.–, und dem Arbeitnehmer, der abends nicht regelmässig heimkommt, eine monatliche Pauschale von CHF 800.– zahlen.**

- 13.3 Wenn der Arbeitnehmer nicht in der Kabine übernachtet, hat er Anspruch auf Erstattung der tatsächlichen Kosten, insofern diese bewilligt und durch ihn belegt sind.**
- 13.4 Die Kosten müssen dem Arbeitgeber nach der Rückkehr von der Fahrt spätestens bis zum Ende der laufenden Lohnperiode schriftlich gemeldet werden.
- 13.5 Die Kosten müssen dem Arbeitnehmer spätestens mit dem nächsten Lohn rückerstattet werden.**
- 13.6 Für die Beförderung von Personen, wenn es keine tatsächliche Rückerstattung der Kosten an den Fahrer durch den Auftraggeber gibt, gelten die Bestimmungen von Artikel 13.1 und Art. 13.3.**

Art. 14 Arbeitsdauer und Verteilung der Arbeit

- 14.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden, die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit 208 Stunden und die jährliche Arbeitszeit 2496 Stunden.**
- 14.2 Soweit die Fahrer in Lenktätigkeit beschäftigt sind, gelten für sie die Bestimmungen der eidgenössischen Verordnung über den Transport vom 1. Oktober 1995.
- 14.3 Im Güterverkehr muss der normale Arbeitstag zwischen 05.00 Uhr und 22.00 stattfinden.
- 14.4 In Bezug auf den Güterverkehr gilt die ausserhalb der in Art. 14.3 vorgesehenen Zeiten geleistete Arbeit als Nachtarbeit und muss folgendermassen entschädigt werden:
- a) mit entsprechendem Freizeitausgleich, um 25 % erhöht (eine Stunde Nachtarbeit = 75 Minuten Freizeitausgleich);
 - b) oder mit Freizeitausgleich für die tatsächliche Dauer der Nachtarbeit und Zahlung eines Zuschlags von 25 %;
 - c) oder mit der vollständigen Bezahlung der Nachtarbeit mit einem um 25 % erhöhten Lohn.

Der vorliegende Artikel gilt nur für die gelegentliche oder unregelmässige Nachtarbeit, d. h. wenn in einem Jahr in weniger als 25 Nächten gearbeitet wird.

- 14.5 Bei Sonderleistungen, beschränkt auf die Winterdienste, die im Laufe der 24 Stunden erbracht werden, wird die als Nacht- oder Feiertagsentschädigung betrachtete Vergütung folgendermassen berechnet:**
- als Tagesarbeit gilt die Arbeit, die zwischen 07.00 Uhr und 18.00 Uhr geleistet wird;
 - als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die zwischen 18.00 Uhr und 07.00 geleistet wird.
- 14.6 Das für die Personenbeförderung eingesetzte Fahrpersonal hat Anspruch auf insgesamt 63 Ruhetage (Sonn- und Feiertage). Falls das Arbeitszeitgesetz (AZG) eine höhere Anzahl an Ruhetagen vorsieht, kommt die im AZG festgelegte Regelung zur Anwendung. Der Einsatz und die Zuteilung erfolgen nach dem AZG.**
- 14.7 Es ist nicht zulässig, einen Ruhetag gleichzeitig mit einem Ferientag oder einem Ausgleichstag zuzuteilen.**

Art 15. Verteilung der Arbeit

- 15.1 Der Arbeitgeber legt das Arbeitsprogramm in dem von Art. 14 vorgesehenen Rahmen fest.
- 15.2 **Die tägliche Pause bis zu 15 Minuten wird als Arbeitszeit bezahlt. Die Pause ist zwingend zu nehmen und darf nicht genutzt werden, um früher zu gehen.**

Art. 16. Arbeit an Samstagen, Sonntagen, offiziellen Feiertagen, Nachtarbeit

- 16.1 Die im Personentransport beschäftigten Arbeitnehmer können auch am Samstagnachmittag, an Sonn- und Feiertagen und während der Nachtstunden eingesetzt werden. Vorbehalten bleiben jedoch die Bestimmungen der eidgenössischen Chauffeurverordnung ARV1.
- 16.2 Im Gütertransport ist der Samstagnachmittag grundsätzlich ab 12.00 Uhr frei. Dringende Transporte müssen auf das unbedingt Notwendige beschränkt werden. An Sonntagen und offiziellen Feiertagen ist es nur in dringenden Fällen und nach vorheriger Genehmigung durch die zuständigen kantonalen Behörden erlaubt zu arbeiten.
- 16.3 Die Feiertagsarbeit muss nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes kompensiert werden.
- 16.4 Für Sonderarbeiten (Hebearbeiten mit Autokran und Sondertransporte) können die Arbeitnehmer auch am Samstagmittag, an Sonn- und Feiertagen und in den Nachtstunden eingesetzt werden. Allerdings müssen solche Einsätze durchdringende Gründe oder Verfügungen von Polizei bzw. sonstigen Behörden gerechtfertigt sein. Einsätze an Sonn- und Feiertagen und Nachteinsätze können – mit Ausnahme der Notfalldienste (Einsätze bei Unfällen, Naturkatastrophen usw.) – nur nach vorheriger Genehmigung durch die zuständigen kantonalen Behörden stattfinden.

Art. 17 Überzeitarbeit

- 17.1 Überzeitarbeit ist im Rahmen des Möglichen zu vermeiden.
- 17.2 **Überzeitarbeit liegt vor, wenn die in Art. 14 festgelegte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.**
- 17.3 **Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an freien Werktagen, und darf im Kalenderjahr nicht mehr als insgesamt 140 Stunden ausmachen.**
- 17.4 **Mindestens alle 6 Monate müssen die Überzeitarbeit und der allfällige Ausgleich berechnet werden.**
Mit der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers kann die Berechnung einmal im Jahr vorgenommen werden. Für den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Ausgleich der Überzeitarbeit mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

- 17.5 Die Überzeitarbeit, die zusätzlich zur normalen Arbeitszeit geleistet wird und 50 Wochenstunden nicht überschreitet, kann akkumuliert und durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, der bis spätestens Juni des darauffolgenden Jahres genommen werden muss.
- 17.6 **Überzeitarbeit, die über fünfzig Wochenstunden hinausgeht, sowie nicht gemäss Art. 17.5 kompensierte Überzeitarbeit muss mit einem Zuschlag von 25% entschädigt werden.**
- 17.7 **Für die Bezahlung der Überzeitarbeit (bzw. der Nacharbeit) wird der Stundenlohn berechnet, indem der Monatslohn beim Gütertransport durch 208 dividiert wird.**
- 17.8 Die eidgenössische Chauffeurverordnung (ARV1) hat in jedem Fall Vorrang.

Art. 18 Ferien

- 18.1 **Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf die folgenden Ferien:**
- 4 Wochen nach der Vollendung des 20. Lebensjahres;
- 5 Wochen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres sowie mit 50 Jahren und nach 20 Dienstjahren im Unternehmen.
- 18.2 Falls das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres beginnt oder endet, ist der Ferienanspruch proportional zur geleisteten Arbeit.
- 18.3 **Arbeitnehmer, die im Autobustransport tätig sind (touristische Reisen), haben neben den Ferien gemäss Abs. 18.1 Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag für alle 10 Ruhetage oder Teilruhetage, die nicht auf Sonntage oder Feiertage fallen.**
- 18.4 **Bei Arbeitsunterbrechungen aufgrund von verpflichtendem Militärdienst in der Schweiz, Dienst im Zivilschutz, Krankheit oder Unfall (nicht vom Arbeitnehmer verschuldet), die im Laufe eines Jahres weniger als zwei Monate dauern, ist keine Kürzung der Ferien zulässig.**
- 18.5 **Wenn die Abwesenheiten 2 Monate übersteigen, erfolgt die Kürzung für jeden weiteren vollen Monat Abwesenheit im Ausmass von einem Zwölftel, wobei das Recht des Arbeitnehmers auf die Hälfte der Ferientage, auf die er Anspruch hat, aufrecht bleibt, wenn er wenigstens 3 Monate gearbeitet hat.**
- 18.6 Solange das Arbeitsverhältnis besteht, dürfen die Ferien nicht mit Geld oder sonstigen Leistungen kompensiert werden.
- 18.7 Für die Ferienberechnung ist zu prüfen, ob die Arbeitswoche 5 oder 6 Arbeitstagen entspricht.

Art. 19 Datum der Ferien – Arbeitsverbot

- 19.1 Das Datum der Ferien wird vom Arbeitgeber festgelegt, der im Rahmen des Möglichen die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss.
Mindestens zwei Wochen müssen hintereinander gewährt werden.

- 19.2 Die Ferien dienen ausschliesslich der Erholung.
Falls ein Arbeitnehmer im Laufe der Ferien bezahlte Arbeiten durchführt, muss der Arbeitgeber während der Ferien keinen Lohn zahlen und verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf eine allfällige Kompensation.
Dieses Verhalten kann nach einer ersten schriftlichen Mahnung die fristlose Kündigung rechtfertigen.
- 19.3 Solange das Arbeitsverhältnis aufrecht ist, können die Ferien nicht mit Geld oder sonstigen Leistungen kompensiert werden.

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

- 20.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende bezahlte arbeitsfreie Tage:**
- | | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 Tage | für die eigene Heirat |
| 1 Tag | für die Heirat eines Elternteils, von Kindern oder Geschwistern |
| 2 Tage | für die Geburt eines Kindes |
| 3 Tage | beim Tod des Ehepartners oder eines Kindes |
| 2 Tage | beim Tod von Geschwistern, Eltern oder Schwiegereltern |
| 1 Tag | für den eigenen Umzug (höchstens einmal im Jahr) |
| ½ Tag | oder die für die Waffeninspektion oder die Abgabe der Ausrüstung erforderliche Zeit |
| 3 Tage | Elternurlaub, wenn 5 Dienstjahre im Unternehmen vorgewiesen werden können. Die Tage dürfen nicht zusammen mit den Urlaubstagen für die Geburt des Kindes genommen werden. |

Art. 21 Feiertage unter der Woche

- 21.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Feiertage unter der Woche:**
- **Neujahrstag, Dreikönigstag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, Mariä Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Weihnachten, Stephanstag (Feiertage, die nach dem kantonalen Gesetz den Sonntagen gleichgestellt sind);**
 - **1. Mai**

Für mögliche Änderungen gilt die kantonale Website
www4.ti.ch/dfe/de/uil/legge-lavoro/giorni-festivi-in-ticino/

- 21.2 Die anderen, nicht anerkannten Feiertage unter der Woche können zum Ausgleich allfälliger Überzeitarbeit herangezogen werden.

Art. 22 Arbeitskleidung

Falls der Arbeitgeber dem Fahrpersonal Arbeitskleidung zur Verfügung stellt, muss diese Kleidung gemäss den Weisungen der Vorgesetzten bzw. nach den besonderen Vorschriften zur Arbeitskleidung getragen, gepflegt und aufbewahrt werden.

Art. 23 Sterbegeld

Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss dennoch den Lohn nach dem Todestag einen weiteren Monat fortzahlen und – falls das Arbeitsverhältnis mehr als fünf Jahre gedauert hat – weitere zwei Monate, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hinterlässt seinen Ehepartner oder minderjährige Kinder oder – falls es keine solchen Erben gibt – sonstige Personen, gegenüber denen er eine Betreuungsverpflichtung hatte.

Art. 24 Abgangsentschädigungen

Die entsprechende Abgangsentschädigung wird gemäss Art. 339 b) und 339 d) OR zugesprochen und geregelt.

Art. 25 Recht, Vereinigungen anzugehören

25.1 Den Arbeitnehmern wird die volle Ausübung der Koalitionsfreiheit zuerkannt.

Art. 26 Befolgung der Anordnungen

26.1 Der Arbeitnehmer muss die Anordnungen und Weisungen zur Arbeit, die von der Unternehmensleitung erteilt werden, befolgen.

Falls einem Arbeitnehmer Aufträge oder Weisungen erteilt werden, die im Widerspruch zu den gesetzlichen Vorschriften stehen, muss er – sofern er davon Kenntnis hat – die Person, die ihm den betreffenden Auftrag erteilt hat, und möglichst auch die Leitung des Unternehmens darauf aufmerksam machen.

26.2 Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Ersatz des Schadens, der ihm infolge der Ausführung von irrtümlichen Aufträgen, die von der Unternehmensleitung erteilt werden, entstehen.

Art. 27 Treuepflicht – Verbote

- 27.1 Die Arbeitnehmer, die diesem GAV unterstehen, müssen sich ausschliesslich dem Dienst für ihren Arbeitgeber widmen, dessen Interessen auf die bestmögliche Art und Weise gewahrt und geschützt werden müssen.
- 27.2 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, die Arbeitszeiten genau einzuhalten und seine Zeit gewissenhaft zu nutzen.
- 27.3 Alkoholkonsum während der Arbeit ist verboten.
Für die Fahrer beginnt dieses Verbot bereits 6 Stunden vor Arbeitsbeginn.
- 27.4 Der Arbeitnehmer darf in den Präsenz- und Arbeitszeiten, in der Freizeit und in den Ferien keine Arbeiten ausführen, die den Arbeitgeber schädigen könnten oder seine Arbeitsfähigkeit verringern könnten.
- 27.5 Den Fahrern ist es untersagt, ohne die Genehmigung der Unternehmensleitung Fahrten durchzuführen oder die Strecke abzuändern. Ebenfalls ohne die ausdrückliche Zustimmung der Unternehmensleitung verboten ist es, Dritte zu fahren und Dritte das Fahrzeug lenken zu lassen. Falls es infolge eines Verstosses gegen diese Vorschriften zu einer Schadenersatzforderung kommt, bleibt der Regressanspruch gegen den schuldigen Arbeitnehmer vorbehalten.

Art. 28 Haftung für Schäden

- 28.1 Die Arbeitnehmer sind für das ihnen anvertraute Material und die ihnen anvertrauten Waren verantwortlich und dazu verpflichtet, mit höchster Sorgfalt damit umzugehen. Sie müssen die Fahrzeuge, die Maschinen, die Werkzeuge, das Mobiliar und die Räumlichkeiten des Unternehmens in gutem Zustand und in bestmöglicher Ordnung halten und die Kenntnisse erwerben, die für den Umgang mit denselben erforderlich sind.
Nach den Bestimmungen des OR haftet der Arbeitnehmer für die Schäden, die durch die Verletzung der Sorgfaltspflicht verursacht werden.
Vorbehalten bleibt Art. 3.2 dieses GAV.
- 28.2 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, der Unternehmensleitung Schäden, die er bei den Sachen, die ihm anvertraut worden sind, festgestellt hat, unverzüglich zu melden, insbesondere was die Fahrzeuge und deren Ausrüstung betrifft; die Meldung muss schriftlich bestätigt werden. Pannen, die während der Fahrt eintreten, müssen unverzüglich telefonisch gemeldet werden, falls die Sicherheit des Transports gefährdet ist.

Art. 29 Verschwiegenheitspflicht – Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen

- 29.1 Jeder Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, sämtliche Angelegenheiten des Unternehmens und der Kunden vertraulich zu behandeln.
Es ist untersagt, ohne die Zustimmung der Vorgesetzten Dritte in die Räumlichkeiten des Unternehmens zu lassen. Vorbehalten bleibt die Pflicht, den zuständigen Behörden Auskünfte zu erteilen.

- 29.2 Die Beobachtung von Sachverhalten jeder Art, die dem Unternehmen Schaden zufügen könnten, ebenso wie die Vorschläge, die ein Arbeitnehmer als für die Entwicklung des Unternehmens zweckdienlich erachtet, müssen den Vorgesetzten mitgeteilt werden.
- 29.3 Die Arbeitnehmer müssen untereinander, mit den Vorgesetzten und den ihnen unterstellten Personen wie auch im Kontakt mit den Kunden und den Behörden höfliche und freundliche Umgangsformen wahren.

Art. 30 Berufliche Fort- und Weiterbildung

- 30.1 Der Arbeitgeber kann verlangen, dass sein Mitarbeiter einen Ausbildungskurs besucht.

Die Kurskosten sind vollständig vom Arbeitgeber zu tragen.

Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres ab dem Besuch des Kurses unterbrochen, nur aus schwerwiegenden Gründen, oder gekündigt werden, kann der Arbeitgeber anteilig die Rückerstattung der von ihm bezahlten Kosten fordern.

- 30.2 Der Arbeitnehmer kann mit der Zustimmung des Arbeitgebers an Kursen für die berufliche Fort- und Weiterbildung teilnehmen. Der dem GAV Strassentransport unterstehende Arbeitnehmer kann die paritätische Kommission um einen Zuschuss zu den getragenen Kosten ersuchen, wenn das Unternehmen, das ihn beschäftigt, zum Zeitpunkt des Gesuchs ordnungsgemäss alle Pflichtbeiträge gezahlt hat (Anhang 4).

Art. 31 Pflicht zur Hilfeleistung und Meldepflicht

- 31.1 Bei Unfällen und bei auf höhere Gewalt zurückgehenden Schäden sind die Arbeitnehmer dazu verpflichtet, Hilfe zu leisten.
Diese Pflicht besteht nicht nur gegenüber dem eigenen Unternehmen, sondern auch gegenüber Dritten, es sei denn, diese Hilfeleistungen werden ausdrücklich abgelehnt oder schädigen möglicherweise die Interessen des Arbeitgebers.
- 31.2 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, der Unternehmensleitung die wichtigsten Sachverhalte unverzüglich und vollständig mitzuteilen und insbesondere den erlittenen Zeitverlust, damit der Arbeitgeber seine Interessen gegenüber Dritten schützen kann.

Art. 32 Arbeitsfrieden

- 32.1 **Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die Vertragsparteien und die Unternehmen, die den vorliegenden GAV unterzeichnen, den Vertrag gewissenhaft einzuhalten und zum Zweck einer sorgfältigen Anwendung desselben zusammenzuarbeiten.**
- 32.2 **Die Parteien erklären sich damit einverstanden, allfällige Konflikte, die entstehen könnten, zunächst zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizulegen und sich erst**

danach, wenn keine Einigung gefunden werden konnte, ausschliesslich mit den im vorliegenden GAV vorgesehenen Mitteln, den schiedsrichterlichen Entscheidungen zu unterwerfen und auf Streik und Aussperrung zu verzichten und auf die eigenen Mitglieder dahingehend einzuwirken, dass diese vom Einsatz solcher Mittel absehen.

32.3 Im Geiste der Zusammenarbeit und im Interesse des Berufsstandes verpflichten sich die Parteien, im Rahmen des Möglichen die Vollbeschäftigung zu fördern.

Art. 33 Konflikte

33.1 Arbeitskonflikte im Zusammenhang mit der Anwendung dieses GAV werden – was die einzelnen Arbeitsverhältnisse betrifft und falls sie nicht gütlich beigelegt werden können – vom zuständigen Gericht entschieden.

33.2 Konflikte kollektiver Natur und Beanstandungen zur Auslegung dieses GAV, die nicht im Rahmen der KPK beigelegt werden können, sind dem Einzelschiedsrichter (Art. 35.1) zu unterbreiten.

Art. 34 Die Kantonale Paritätische Kommission (KPK)

34.1 Zur Überwachung der Anwendung und der Auslegung des vorliegenden GAV setzen die Vertragsparteien gemäss Art. 357a OR eine Kantonale Paritätische Kommission ein, die aus 8 Mitgliedern zusammengesetzt ist, von denen 4 Vertreter der Arbeitgeber und 4 Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen sind, sowie aus 4 Stellvertretern (2 pro Partei). Den Vorsitz führt ein Vertreter der Arbeitgeber (ASTAG-Mitglied) und das Sekretariat übernimmt ein Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen (OCST).

34.2 Die KPK konstituiert sich und arbeitet auf der Grundlage eines Reglements.

34.3 Die KPK ist für die Behandlung aller Fragen zuständig, die im Zusammenhang mit der Anwendung dieses GAV aufkommen und kann zum Erreichen ihres Zweckes die Massnahmen ergreifen, die sie als am besten geeignet erachtet.

34.4 Die KPK ist ein Verein gemäss Art. 60 ff. des schweizerischen ZGB und hat eigene Statuten.

34.5 Die KPK bleibt für die gesamte Dauer des Vertrags im Amt.

34.6 Die KPK hat folgende Aufgaben:

- a) sie fördert die Zusammenarbeit zwischen den Parteien;**
- b) sie ergreift die für die Anwendung des GAV und die Lösung der mit dem Berufsstand verbundenen Probleme am besten geeigneten Massnahmen;**
- c) sie übernimmt die Aufgaben, die ihr von den Vertragsparteien übertragen werden;**
- d) sie überwacht die Anwendung und die Auslegung des GAV;**
- e) sie meldet den Unterzeichnerorganisationen und den zuständigen Behörden die Fälle von Verstössen gegen den GAV;**

- f) sie erhebt und verwaltet die Berufsbeiträge und die Erträge aus den Bussen;
- g) sie fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung;
- h) sie legt fest, ob und in welchem Masse Zuschüsse für berufliche Aus- und Weiterbildungskurse gewährt werden müssen, die von Personen oder Körperschaften, die an den GAV gebunden sind oder von unabhängigen Dritten organisiert werden;
- i) sie organisiert und plant die Unternehmenskontrollen;
- j) sie erlässt und fasst Beschlüsse und schliesst Sondervereinbarungen ab.

34.7 Die Sanktionen sind:

- a) in Fällen von geringer Relevanz eine Mahnung oder eine Geldbusse von bis zu CHF 200.– oder Lohnabzug von bis zu 10%;
- b) in schweren Fällen oder bei Wiederholung eine Geldbusse von bis zu CHF 10 000.–

Die Sanktionen werden auf der Grundlage der Daten, welche die KPK besitzt, ausgesprochen. Falls die KPK dies für erforderlich hält, behält sie sich das Recht vor, den Antragsteller, den Beklagten und allfällige Zeugen zur vertieften Prüfung des Falles zu laden.

Der Ertrag aus den Geldbussen wird an die Kasse der KPK gezahlt, für das Inkasso der Busse zuständig ist das Sekretariat.

34.8 Die dem GAV unterstehenden Personen können gegen die Entscheide der KPK innerhalb von 30 Tagen per Einschreiben beim Einzelrichter Beschwerde einlegen.

Das Beschwerdeschreiben muss nach dem entsprechenden Reglement (Anhang 2) eine Darlegung der Fakten und der Beschwerdegründe enthalten.

Art. 35 Der Einzelschiedsrichter

35.1 Die Vertragsparteien setzen im gegenseitigen Einvernehmen einen Einzelschiedsrichter als Beschwerdeinstanz gegen die Entscheide und Bussen der paritätischen Kommission ein, der dafür zuständig ist, in den Streitsachen, die von der paritätischen Kommission nicht gelöst werden, zu entscheiden.

Der Einzelschiedsrichter hat seinen Sitz an der Adresse des Sekretariats der KPK.

Der Entscheid des Einzelschiedsrichters kann nicht angefochten werden, vorbehaltlich der Rechtsmittel nach Art. 389 ff. der schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) und jener nach Art. 176 ff. des Bundesgesetzes über das internationale Privatrecht (IPRG).

35.2 Ein Sonderreglement, das integrierender Bestandteil dieses GAV ist (Anhang 2), legt das Verfahren für die Beschwerde vor dem Einzelschiedsrichter fest.

35.3 Jeder, der an diesen GAV gebunden ist, muss dem Einzelschiedsrichter die Buchhaltung und alle weiteren Dokumente, die für den Entscheid erforderlich sind, zur Verfügung stellen.

Art. 36 Paritätische Beiträge

36.1 Zur Deckung der Kosten, die auf die Einführung des GAV zurückgehen, sowie der damit verbundenen Tätigkeit der paritätischen Kommission, wie auch zur Entwicklung und Förderung von Aktionen, die auf die berufliche Weiterbildung und die Verteidigung der allgemeinen Interessen der Berufsgruppe abzielen, wird ein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eingeführt, der von der paritätischen Kommission, bei der diese Beiträge eingehen, verwaltet wird.

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) sind zur Zahlung des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages verpflichtet.

36.2 Alle Arbeitnehmer zahlen einen paritätischen Beitrag und Vollzugskostenbeitrag in der Höhe von CHF 18.– im Monat (CHF 216.– im Jahr). Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und muss in der Lohnberechnung klar ausgewiesen werden.

36.3 Alle Arbeitgeber, die diesem GAV unterstellt sind, zahlen einen paritätischen Beitrag und Vollzugskostenbeitrag in der Höhe von monatlich CHF 15.– im Monat (CHF 180.– im Jahr) pro Arbeitnehmer.

36.4 Die KPK legt in einem eigenen Reglement die Modalitäten für den Abzug und das Inkasso der paritätischen Beiträge fest.

36.5 Das Sekretariat der KPK kümmert sich um das Inkasso der paritätischen Beiträge.

Art. 37 Erträge und Verwendungszwecke

37.1 Die Gesamteinnahmen der KPK, abzüglich der Rabatte für organisierte Arbeitnehmer, werden dazu verwendet:

- a) die Kosten zu decken, die durch die Arbeit der Kommission, des Schiedsrichterkollegiums und des Einzelrichters entstehen;
- b) die Kosten für die berufliche Fort- und Weiterbildung zu decken;
- c) die Aktionen zu finanzieren, die auf die Verteidigung der allgemeinen Interessen des Berufsstandes abzielen.
- d) die Anwendung des GAV und die Überwachung der Einhaltung des GAV zu finanzieren.

37.2 Falls die Einnahmen nicht ausreichen, werden die Kosten der KPK gemäss den Beschlüssen der KPK von den Vertragsparteien und den Unterzeichnerfirmen getragen.

Art. 38 Erworbene Rechte

Die Bestimmungen, die in einem Unternehmen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses GAV gelten und die Bestimmungen des Letzteren verbessern, dürfen nicht verschlechtert werden.

Art. 39 Interne Kommission

- 39.1 In Unternehmen, die 15 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, kann eine interne Kommission eingerichtet werden, die aus mindestens 3 Mitgliedern, die von den Arbeitnehmern bestimmt werden, besteht.
- 39.2 Die interne Kommission hat die Aufgabe, die Einhaltung dieses GAV zu überwachen, dem Arbeitgeber die Wünsche und Forderungen der Arbeitnehmer, die von der Kommission vertreten werden, zu unterbreiten und allfällige Konflikte beizulegen. Im Einvernehmen mit der internen Kommission kann der Arbeitgeber derselben zusätzlichen Funktionen übertragen, die allerdings nicht die im GAV festgelegten gegenseitigen Rechte und Pflichten verändern dürfen.

Art. 40 Inkrafttreten – Dauer und Kündigung

Der vorliegende GAV tritt am 1. Juli 2019 in Kraft und gilt bis zum 30 Juni 2023. Der Vertrag kann von den Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mit der Vorlage neuer Vorschläge per Einschreiben gekündigt werden.
Falls der GAV nicht gekündigt wird, gilt er stillschweigend als jeweils um ein Jahr verlängert.

Vereinbart zwischen

ASTAG Schweizerischer Nutzfahrzeugverband, Sektion Tessin

RA A. Sala Paolo Vismara
(*Unterschrift unleserlich*) (*Unterschrift unleserlich*)

und den Gewerkschaftsorganisationen

Les Routiers Suisses, Sektion Tessin und Moesa

F. Ferriroli L. Meier
(*Unterschrift unleserlich*) (*Unterschrift unleserlich*)

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

R. Ricciardi G. Scolari
(*Unterschrift unleserlich*) (*Unterschrift unleserlich*)

Lamone,

Anhang 1 - Mindestlöhne

Alle Löhne wurden an die Lebenshaltungskosten angepasst (+ CHF 35.00)

MINDESTLÖHNE AB 1. JANUAR 2020

- Koeffizient zur Bestimmung des Stundenlohns aus dem Monatslohn: 208 Stunden, 2496 Stunden pro Jahr

KATEGORIE	DIENSTJAHRE	BRUTTOLOHN Monat/Stunde	
1. Kategorie B / BE	1	3591.00	17.26
	5	4158.00	20.00
2. Kategorie C1 / C1E	1	3671.00	17.64
	5	4238.00	20.37
3. Kategorie C	1	3696.00	17.76
	5	4335.00	20.84
4. Kategorie CE, Mechaniker + Vorarbeiter + Chef-Lageristen	1	3852.00	18.51
	5	4511.00	21.68
5. Sonderfahrzeuge (Autokrane)	1	4435.00	21.32
	5	5235.00	25.16
6. Packer, Lageristen, Ladearbeiter, Hilfsarbeiter	1	3591.00	17.26
	5	4033.00	19.38
7. Lehrlinge	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1235.00	

Die Fahrer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) erhalten im Strassentransportsektor in allen oben erwähnten Kategorien einen Zuschlag von CHF 100.00 auf die Mindestlöhne.

Für die Kategorien der Fahrer im Personentransport kommen die folgenden Löhne zur Anwendung:

KATEGORIE	DIENSTJAHRE	BRUTTOLOHN Monat/Stunde	
1. D / DE / D1 / D1E Personentransport	1	4511.00	21.68
	5	5264.00	25.30
2. Lehrlinge	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1235.00	

Die Fahrer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) erhalten im Strassentransportsektor in allen oben erwähnten Kategorien einen Zuschlag von CHF 100.00 auf die Mindestlöhne.

Für die Kategorien der Langstreckenfahrer im internationalen Transport / Spediteure kommen die folgenden Löhne zur Anwendung:

- Koeffizient zur Bestimmung des Stundenlohns aus dem Monatslohn: 208 Stunden, 2496 Stunden pro Jahr

KATEGORIE	DIENSTJAHRE	BRUTTOLOHN Monat/Stunde	
1. Kategorie B / BE (bis 3,5 t)	1	3515.00	16.89
2. Kategorie C1 /C1E	1	3595.00	17.28
3. Kategorie C	1	3635.00	17.47
4. Kategorie CE + Vorarbeiter, Chef- Lageristen	1	3815.00	18.34
5. Packer, Lageristen, Ladearbeiter	1	3515.00	16.89
6. Lehrlinge	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1235.00	

Die Fahrer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) erhalten im Strassentransportsektor in allen oben erwähnten Kategorien einen Zuschlag von CHF 100.00 auf die Mindestlöhne.

Anhang 2 Reglement des Schiedsgerichtes / Einzelrichters

Art. 1 Registrierung der Akten

Die Beschwerden und die Strafvorschläge werden in chronologischer Reihenfolge registriert und nummeriert; im Register wird das Datum von Einreichung und Entscheidung angegeben.

Art. 2 Das Verfahren im Allgemeinen

Das Verfahren ist schriftlich oder mündlich.

Das Kollegium ist dazu berechtigt, schriftliche Feststellungen einzufordern oder die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung vorzuladen.

Es kann die Parteien nach der Vorlage der schriftlichen Feststellungen zu einer mündlichen Verhandlung vorladen.

Art. 3 Mündliches Verfahren

3.1 Vorladung

Die Vorladung wird mindestens sieben Tage vor der Verhandlung zugesandt und ist vom Präsidenten unterzeichnet.

In der Vorladung sind die Folgen eines Nichterscheinens angeführt.

3.2 Erscheinen

Die Parteien können persönlich erscheinen oder sich von einem Bevollmächtigten vertreten lassen.

3.3 Verhandlung

Die Verhandlung wird vom Präsidenten geleitet; zuerst legt der Beschwerdeführer und anschliessend legt der Vertreter der KPK die jeweiligen Argumente dar.

Replik und Duplik sind zulässig.

3.4 Folgen des Nichterscheinens

Wenn eine Partei nicht erscheint, wird der Spruch nach Anhörung der anderen Partei verkündet.

3.5 Protokoll

Das Verhandlungsprotokoll enthält:

- den Vornamen, den Familiennamen und den Wohnsitz der Richter;
- den Vornamen, den Familiennamen und den Wohnsitz des Beschwerdeführers und des Vertreters der KPK;
- das Datum der Beschwerde und des angefochtenen Entscheides;
- die Punkte, in denen entschieden werden soll;
- die Frist, innerhalb welcher der Spruch verkündet werden muss;
- die von den Parteien beantragten Beweise;
- die Argumente der Parteien, kurz dargelegt.

Das Protokoll wird von den Erschienenen und von den Mitgliedern des Kollegiums unterzeichnet.

Art. 4 Schriftliches Verfahren

4.1 Frist

Nach Eingang der Beschwerde bzw. des Strafvorschlags wird der KPK oder dem Zuwiderhandelnden eine Frist von mindestens 15 Tagen für die Vorlage der schriftlichen Feststellungen eingeräumt.

4.2 Frist für die Gegenpartei

Nach Eingang der schriftlichen Feststellungen wird der Gegenpartei eine Frist von mindestens 15 Tagen für die Gegenfeststellungen eingeräumt.

4.3 Folgen der Unterlassung der Vorlage des schriftlichen Aktes

Wenn die eingeräumte Frist fruchtlos verstreicht, verkündet das Kollegium seinen Spruch. In der Verfügung, mit der die Frist in Übereinstimmung mit den Artikeln 4.1 und 4.2 eingeräumt wird, muss auf die Folgen bei nicht rechtzeitiger Vorlage des schriftlichen Aktes hingewiesen werden.

Art. 5 Berichterstatter

In besonders komplexen Fällen kann der Präsident ein berichterstattendes Mitglied bestimmen.

Art. 6 Beweismittel

Die Parteien können neue Dokumente vorlegen und neue Beweismittel nennen. Das Kollegium entscheidet über die Zulässigkeit der von den Parteien genannten Beweismittel.

Art. 7 Prüfungsbefugnis – Ermittlungen von Amts wegen

Das Kollegium würdigt frei den Sachverhalt, entscheidet nach Billigkeit und kann von Amts wegen alle Beweise erheben, die es für notwendig und zweckmässig erachtet.

Art. 8 Beweisaufnahme

Die Parteien können zur Verhandlung vorgeladen werden, bei der die zugelassenen Beweise erhoben werden.

Die Zeugenvernehmung wird vom Präsidenten des Kollegiums geleitet; die Parteien können Fragen stellen.

Über die Beweiserhebung wird ein Protokoll geführt.

Art. 9 Schiedsspruch

Der Schiedsspruch wird nach Kollegialbeschluss der Mitglieder des Kollegiums (Mehrheitsbeschluss) verkündet. Er beinhaltet:

- das Datum;
- den Vornamen, den Familiennamen und den Wohnsitz der Schiedsrichter;
- den Vornamen, den Familiennamen und den Wohnsitz des Beschwerdeführers;
- das Datum des angefochtenen Entscheids;
- das Datum der Verhandlung;
- die Anträge der Parteien;
- die Fragepunkte;
- eine kurze Begründung;
- das Dispositiv.

Der Schiedsspruch wird vom Präsidenten und von den Mitgliedern des Kollegiums unterzeichnet.

Art. 10 Zustellung des Schiedsspruchs

Der Schiedsspruch wird dem Beschwerdeführer oder dessen Vertreter und der KPK zugestellt.
Das Kollegium verwahrt eine Kopie jedes Schiedsspruches.

Art. 11 Rückgabe der Dokumente

Die von den Parteien vorgelegten oder von Dritten angeforderten Dokumente werden innerhalb von 10 Tagen zurückgegeben.

Art. 12 Art und Weise der Zustellung

Die Vorladungen und der Schiedsspruch werden den Parteien per Einschreiben zugestellt.

Anhang 3

Nachtrag zum Art. 9: Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft

Leistungen

Die Versicherungspolice muss die Mindestleistungen gemäss der Vereinbarung zwischen dem SVV und den Gewerkschaftspartnern garantieren.

Der Arbeitgeber muss eine Krankentaggeldversicherung zugunsten der Arbeitnehmer abschliessen, die dem GAV unterstehen.

Der Versicherungsvertrag und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) werden durch das Versicherungsvertragsgesetz (VVG) geregelt. Der Vertrag muss insbesondere die folgenden Mindestleistungen garantieren:

- a) Krankengeld entsprechend 80 % des Bruttolohnes ab dem dritten Tag Arbeitsunfähigkeit und 90 % des Bruttolohnes ab dem 91. Tag der Arbeitsunfähigkeit für 730 Krankentagegelder pro Fall, unabhängig des Grades der Arbeitsunfähigkeit.

Die Krankentagegelder müssen auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages gezahlt und auch für Fälle anerkannt werden, die während befristeter Verträge und Probezeiten begonnen haben.

- b) Rezidive/Rückfälle: Ein Krankheitsrückfall muss betreffend die Leistungen als neuer Krankheitsfall betrachtet werden, wenn der Versicherte vor dem Rückfall ununterbrochen 180 Tage arbeitsfähig war.
- c) Die vereinbarte Wartefrist (Aufschub) darf nicht erneut angewandt werden, wenn innerhalb von 180 Kalendertagen ab der Wiederaufnahme der Arbeit eine neue Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit (Rückfall) eintritt.
- d) Beginn des Versicherungsschutzes: Die Versicherung ist ab dem Tag wirksam, an dem der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Arbeitsvertrages die Arbeitstätigkeit beginnt, insofern er voll arbeitsfähig ist. Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit ist die Versicherung ab dem Zeitpunkt wirksam, an dem der Arbeitnehmer die volle Arbeitsfähigkeit zurückerlangt.
- e) Versicherungsvorbehalte: Die Zulassung zur Verdienstauffallversicherung bei Krankheit darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden. Für vorbestehende Krankheiten und Gebrechen sowie für nicht durch den Versicherer UVG anerkannte Unfälle muss ein vollumfänglicher vorbehaltloser Versicherungsschutz garantiert werden.
- f) Teilweise Arbeitsunfähigkeit: Das Krankentagegeld muss ab einer Arbeitsunfähigkeit von 25 % gezahlt werden.
- g) Höchstbetrag der Versicherungsleistungen: Es liegt eine Überentschädigung vor, wenn die gesetzlich geschuldeten Versicherungsleistungen (IV, Lohnausfalltaggeld usw.) den Verdienst übersteigen, der dem Versicherten mutmasslich infolge des versicherten Ereignisses entgangen ist.

- h) Wechsel zur Einzelversicherung: Bei Austritt aus der kollektiven Verdienstauffallversicherung bei Krankheit sind die Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb von 90 Tagen zur Einzelversicherung zu wechseln. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer rechtzeitig und schriftlich über ihr Wechselrecht informieren.

Das Recht muss auch bei befristeten Verträgen für die Fälle gewährleistet sein, die während der Kündigung in der Probezeit begonnen haben, und für das gelegentlich beschäftigte Dienstpersonal.

Die Versicherung muss mindestens die bis dahin gezahlten Leistungen abdecken, sowohl betreffend den Betrag des Taggeldes als auch die Dauer des Anspruchs auf die Leistungen. Die Formulierung neuer Versicherungsvorbehalte ist nicht zulässig.

- i) Mutterschaftsgeld: Die Leistungen werden mindestens für einen Zeitraum von 16 Wochen gezahlt, von denen mindestens 8 nach der Entbindung. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherungen können angerechnet werden, wenn sie denselben Zeitraum betreffen. Die Entschädigungsdauer im Fall der Mutterschaft fliesst nicht in die ordentliche Entschädigungsdauer von 730 Tagen ein.
- j) Unbezahlter Urlaub: Die Versicherung muss ihre Gültigkeit auch während des nicht länger als 180 Tage andauernden unbezahlten Urlaubs ohne Auflösung des Arbeitsvertrages bewahren. Für die vorgesehene Dauer des Urlaubs besteht kein Anspruch auf Versicherungsleistungen und es muss keine Prämie gezahlt werden. Wenn die versicherte Person während des unbezahlten Urlaubs erkrankt, kann der Versicherer die Tage ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit bis zur geplanten Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit von der möglichen Wartefrist und der Dauer der Leistungen abziehen.
- k) Laufzeit des Versicherungsvertrages und Garantie des Prämienatzes: Die Laufzeit des Vertrages muss mindestens drei Jahre betragen und bei Ablauf stillschweigend erneuert werden können. Der Prämienatz muss über die gesamte Laufzeit des Vertrages garantiert sein (mindestens drei Jahre).
- l) Einheitlicher Prämienatz: Einheitlicher Prämienatz für Frauen/Männer.
- m) Befreiung von der Prämienzahlung während der Krankheit: Während der Krankheit ist der Versicherte von der Pflicht der Prämienzahlung befreit.
- n) Schweres Verschulden: Für Krankheiten, die wissentlich oder durch die Nachlässigkeit der versicherten Person verursacht wurden, wird auf das gesetzlich zustehende Recht verzichtet, die Leistung zu verringern.
- o) Kündigung im Schadensfall: Die Vertragsparteien verzichten während der gesamten Laufzeit des Vertrages auf das Kündigungsrecht im Schadensfall, ausgenommen die Fälle nach Art. 40 VVG (betrügerische Begründung).
- p) Die Verdienstauffallentschädigung bei Krankheit wird proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage des letzten gezahlten Lohns (berechnet auf der Grundlage der zwölf vorherigen Lohnzahlungen, einschliesslich dreizehnter Monatslohn) vor der Erkrankung gemäss der normalen vertraglichen Arbeitszeit berechnet. Im Krankheitsfall werden die vertraglichen Lohnanpassungen berücksichtigt. Der maximal versicherbare Lohn beläuft sich auf CHF 300000.–.

q) Räumliche Gültigkeit:

- Die Versicherung ist weltweit gültig: Die Versicherung verfällt, wenn sich der Versicherte mehr als drei Monate im Ausland aufhält (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei einem Aufenthalt im Ausland von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf das Krankentaggeld, wenn er in einer Heilanstalt aufgenommen und von seiner Rückführung in die Schweiz aus medizinischen Gründen abgeraten wird.
 - Ein erkrankter Versicherungsnehmer, der sich ohne die ausdrückliche Einwilligung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst wieder Anspruch auf die Leistungen, wenn er sich wieder in der Schweiz befindet.
 - Ein Grenzarbeiter wird betreffend seine Rechte gegenüber der Versicherung wie jeder andere ansässige Versicherte behandelt, der sich aus der Sicht der Gesundheit und des Versicherungsrechts in der gleichen Lage befindet. Dies gilt solange sein Domizil und Wohnsitz seinem gewöhnlichen Aufenthaltsort entspricht und er für medizinische und behördliche Kontrollen, die von der Versicherungsgesellschaft als erforderlich angesehen werden, zur Verfügung steht.
 - Die Rechte aus den bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA bleiben unberührt.
- r) Auf Gesuch der Versicherten überlässt ihm der Versicherer unmittelbar eine Kopie des auf den betreffenden Fall anwendbaren Versicherungsvertrag und die entsprechenden AVB (Allgemeine Versicherungsbedingungen).
- s) Die Versicherungsgesellschaft muss über eine einseitige Erklärung bescheinigen, dass die Police alle von Art. 9 GAV «Verdienstausfallentschädigung bei Krankheit», Punkt 2 von Buchstabe a) bis Buchstabe s) geforderten Versicherungen enthält.

Bei Streitfragen hinsichtlich des Versicherungsschutzes gelten die Bestimmungen des vorliegenden Artikels.

- t) Regelmässige Änderungen des Gesamtvertrages betreffend den Art. 9 des GAV «Verdienstausfallentschädigung bei Krankheit»: Nach möglichen Änderungen des Punktes 2 von Buchstabe a) bis Buchstabe s) wird dem Arbeitgeber gewährt, die Versicherungen innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten der neuen Bedingungen anzupassen. Die Versicherungsverträge können jedoch auch bis zum Ablauf des Vertrages in Kraft und unverändert bleiben. Mögliche Änderungen müssen vorher zwischen den Parteien und ASA Sezione Ticino abgesprochen werden.