

# Wegleitung Arbeitsvertrag für Aushilfs- und Gelegenheitschauffeure

## Vorwort

Um Auftragsspitzen abzudecken, unvorhergesehene Ausfälle von Stammpersonal zu überbrücken oder aufgrund der strengen Regelungen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten, kommen in vielen Transportunternehmungen häufig Aushilfs- und Gelegenheitschauffeure zum Einsatz. Deren Einsätze variieren jeweils in Bezug auf Umfang, Dauer und Regel- oder Unregelmässigkeit. In vielen Fällen finden Einsätze von Aushilfspersonal ohne schriftliche Arbeitsverträge statt. Dies ist zwar nicht explizit verboten, führen aber in einem Rechtsstreit dazu, dass möglicherweise mehr oder weniger berechnete Forderungen ins Recht gelegt werden, welche mittels einem Vertrag hätte vermieden werden können.

Diese Wegleitung, zusammen mit dem dazugehörenden Rahmen-Arbeitsvertrag für Aushilfs- und Gelegenheitschauffeure, soll dem Unternehmer als Hilfestellung dienen wenn es darum geht, mit solchen Chauffeuren eine Vereinbarung zu treffen in welchem die grundsätzlichen Rechte und Pflichten definiert und festgehalten werden. Das Vertragsmuster wurde auf eine möglichst freie und lose Zusammenarbeit ausgelegt, in der zwar der Chauffeur Einsätze auch ablehnen kann, hingegen der Arbeitgeber in der Zeit zwischen den Einsätzen kaum weitergehende Pflichten hat.

## 1. Grundsätzliches

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den verschiedenen Gesetzen (ArG, ARV 1, OR, UVG usw.), insbesondere die zwingenden Bestimmungen\*, sind grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse anwendbar. Dies unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit-, Teilzeit-, Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeitsverhältnisse handelt. Häufig müssen aber solche Bestimmungen nur anteilmässig oder als prozentualer Zuschlag auf dem Grundlohn gewährt werden. Ist dies der Fall, ist aus Gründen der Rechtssicherheit unbedingt zu beachten, dass solche Zuschläge usw. im Vertrag, aber auch in der Lohnabrechnung, einzeln und nachvollziehbar ausgewiesen werden. Dasselbe gilt für Bestimmungen aus so genannten Kollektivvereinbarungen (Landesvereinbarung ASTAG-LRS, Ergänzende Bestimmungen der ASTAG-Sektionen usw.), wenn ein Arbeitsverhältnis in den so genannten Geltungsbereich einer solchen Kollektivvereinbarung fällt.

\*Zwingende Bestimmungen sind gesetzliche Bestimmungen, welche nicht in abgeänderter Form vereinbart werden können. Erfolgt dies trotzdem, sind solche Vereinbarungen ungültig und können sowohl während als auch nach Ende des Arbeitsverhältnis ins Recht gelegt werden.

## 2. Arbeit auf Abruf / Aushilfs- und Gelegenheitsarbeit

### 2.1 Grundsätzliches

Die **Arbeit auf Abruf** ist ein **gesetzlich geregelter, unbefristeter Arbeitsvertrag**, bei dem jedoch die Einsätze (Zeitpunkt, Dauer und Umfang) einzelfallweise festgelegt werden (**uneigentliche Teilzeitarbeit**).

Klärungsbedarf zwischen Abruf-Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt es bei der **Entlohnungsfrage** im Zusammenhang mit dem **Bereitschaftsdienst** und der gewöhnlichen **Auswahlliste ohne Erreichbarkeitszwang** für Abruf-Mitarbeiter.

Die **Arbeit auf Abruf** ist eine **Tätigkeit nach Bedarf des Arbeitgebers** im Rahmen eines **unbefristeten Dauerarbeitsverhältnisses**.

## 2.2 Erscheinungsformen (siehe dazu auch untenstehende Grafik)

### **Arbeit auf Abruf mit Befolgungspflicht** (Echte Abrufarbeit)

- Arbeitnehmer hat dem Einsatzangebot des Arbeitgebers Folge zu leisten.
- Fortdauerndes Arbeitsverhältnis.
- Risiko, dass Zeiten in welcher der Arbeitnehmer zuhause „wartet“, abgegolten werden müssen

### **Arbeit auf Abruf ohne Befolgungspflicht** (Reine Aushilfs- bzw. Gelegenheitsarbeit)

- Arbeitnehmer kann Einsatzangebot des Arbeitgebers annehmen oder ablehnen.
- Arbeitgeber ist nicht zu neuem Einsatzangebot verpflichtet
- Verständigung der Parteien über jeden Arbeitseinsatz.
- Pro Arbeitseinsatz „neuer Arbeitsvertrag“ (Abruf = Vertragsofferte des Arbeitgebers)
- Rahmenvertrag bezüglich Festlegung der Arbeitsbedingungen für Arbeitseinsätze (Abruf erfordert dann nur noch Einigung über den konkreten Arbeitseinsatz)

<b>Arbeit auf Abruf</b>	
Unechte Arbeit auf Abruf	Echte Arbeit auf Abruf
Rahmenvertrag	
Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Einsätze durch Parteivereinbarung bestimmt.	Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Einsätze einseitig vom Arbeitgeber festgelegt.
Keine Pflicht, (weitere) Einsätze anzubieten bzw. zu akzeptieren.	Zwei Pflichten des Arbeitnehmers: - sich zur Arbeitsleistung bereit zu halten (Rufbereitschaft) - bei Abruf (einseitiges Begehren des Arbeitgebers) Arbeit zu leisten.

## 2.3 Probleme / Stolpersteine

**Gesetzliche Vorgaben:** Die gesetzlichen und kollektivrechtlichen Bestimmungen sind im Grundsatz auch für Aushilfs- und Gelegenheitsarbeitsverhältnisse anwendbar (siehe dazu auch unter Punkt 1).

**Mehrfachbeschäftigung:** Bei Chauffeuren ist die Mehrfachbeschäftigung eine heikle Sache und setzt einen zuverlässigen Mitarbeiter voraus, der die Koordination verlässlich selber vornimmt, kann es doch nicht sein, dass die mehreren Arbeitgeber sich ständig zur Kontrolle kurzschliessen müssen. Trotzdem bleibt die Gesamtüberwachungspflicht beim Arbeitgeber.

## 2.4 Zuschläge für Nachtarbeit bei Aushilfs- / Gelegenheitschauffeure

Grundlage des Nacharbeitszuschlags ist Artikel 17b des Arbeitsgesetzes (ArG). Demnach haben Arbeitnehmer, welche im Zeitraum von 23.00 bis 06.00 Uhr arbeiten, Anspruch auf einen Zuschlag. Arbeitnehmer, die bis 24 Nächte pro Kalenderjahr, im Zeitraum von 23.00 bis 06.00 Uhr arbeiten, erhalten einen Lohnzuschlag von 25 % pro effektiv gearbeitete Nachtzeit.

Arbeitnehmer, die mehr als 25 Nächte pro Kalenderjahr arbeiten, erhalten einen Zeitzuschlag von 10 %. Das heisst, eine Zeitgutschrift von 6 Minuten pro gearbeitete Nachtstunde, wenn die Nachtarbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr stattfindet.

Stellt sich erst im Verlauf des Jahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider erwarten 25 oder mehr Nächte pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss ab dem Zeitpunkt, wo diese Überschreitung stattfindet, vom Lohnzuschlag auf den Zeitzuschlag umgestellt werden. Der Lohnzuschlag für die vorher geleisteten Nächte muss nicht in einen Zeitzuschlag umgewandelt werden (Art. 31 ArGV1)

### **Bis 25 Nachteinsätze im Kalenderjahr**

Der Nacharbeitszuschlag wird somit als Lohnzuschlag von 25% (gerechnet auf dem Basisstundenlohn) auf den Stunden gewährt, welche als effektiv gearbeitete Stunden im Zeitfenster von 23.00 – 06.00 Uhr anfallen. Beim Taglohn wird der Taglohnbasissatz auf die nach ARV 1 zulässigen Stunden geteilt, danach die 25% bei den effektiv gearbeiteten Nachtstunden aufgerechnet.

### **Ab 25 und mehr Nachteinsätzen im Kalenderjahr**

Der Zuschlag erfolgt als Zeitgutschrift von 10% welcher sich auf den effektiv gearbeitete Stunden im Zeitfenster von 23.00 – 06.00 Uhr berechnet. Zum Zweck der rechtmässigen Kompensation empfiehlt sich, die Zeitgutschriften zu sammeln bis sie ein „Tagwerk“ erreichen und diesen „Tag“ dann dem Aushilfsfahrer als Kompensationstag ohne Arbeitseinsatz zu gewähren (wichtig, diesen auf der Abrechnung so zu deklarieren).

**Achtung:** Im Anhang zum Einzelarbeitsvertrag ASTAG Sektion BE – LRS ist für den Personentransport eine abweichende Regelung für Nacht- und Sonntagsarbeit festgelegt (dies aufgrund zum Teil noch nicht nachgeführten Anpassungen an die neue Gesetzgebung bzw. als Besserstellung gegenüber dem Gesetz). **Grundsätzlich gilt bei vorherrschen einer Sozialvereinbarung (zb. Landesvereinbarung ASTAG-LRS oder Anhang im Einzelarbeitsvertrag):** Abweichende Regelungen, welche schlechter sind als das Gesetz sie zulässt, sind ungültig. Bei gleichwertigen oder besseren Regelungen als im Gesetz bestimmt, kommen diese zur Anwendung.

## 2.5 Zuschläge bei Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundlage der Zuschlagsregelung bei Sonntagsarbeit ist Artikel 19 des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie Art. 40 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1).

Als Sonntag wird die Zeit von Samstag, 23.00 bis Sonntag, 23.00 Uhr bezeichnet (Art. 18 ArG). Die Regelung für Feiertage ist sinngemäss.

Arbeitnehmer, welche bis 6 Einsätze an Sonn- und Feiertage pro Kalenderjahr leisten, erhalten einen Lohnzuschlag von 50% auf den effektiv am Sonn- bzw. Feiertag gearbeiteten Zeiten.

Arbeitnehmer, welche mehr als 6 Einsätze an Sonn- und Feiertage leisten, haben keinen Anspruch auf eine Entschädigung bzw. Zuschläge.

### 3. Vertragsabschluss

Grundsätzlich können Arbeitsverträge mündlich oder schriftlich abgeschlossen, bzw. auch mündlich oder schriftlich gekündigt werden (Ausnahme bilden die Lehrverträge, welche zwingend immer der Schriftform bedürfen). Seit 1. April 2006 herrscht eine **schriftliche Informationspflicht** durch den Arbeitgeber gemäss Art. 330b des Schweizerischen Obligationenrechts. Diese Bestimmung lautet wie folgt:

*Wird ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:*

- a. die Namen der Vertragsparteien;
- b. das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Funktion des Arbeitnehmers;
- d. den Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- e. die wöchentliche Arbeitszeit

*Werden Vertragselemente gemäss a – e während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.*

Somit empfiehlt sich bei Vertragsabschluss die Schriftform, insbesondere auch um spätere Unklarheiten bzw. Beweisschwierigkeiten über das Vereinbarte zu vermeiden (siehe dazu auch Musterrahmenvertrag für Aushilfschauffeure)

Für den Arbeitsvertrag gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes OR, Art. 319 bis 343 „Der Einzelarbeitsvertrag.“ Zwingende Vorschriften, von welchen nicht abgewichen werden darf sind in OR Art. 361 und 362 enthalten.

Das Arbeitsgesetz ArG, mit den Verordnungen 1 und 2, regelt unter anderem auch Bereiche wie Nacht- und Sonntagszuschläge. Diese sind zwingend und auch für Chauffeure anwendbar, welche der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer ARV (Chauffeurverordnung) unterliegen.

Im gewerbsmässigen Strassentransportgewerbe besteht ab 1. Januar 2006 für Chauffeure ein schweizweiter Kollektivvertrag (Landesvereinbarung), welche zwischen ASTAG und Les Routiers Suisses vereinbart wurde (siehe auch unter [www.astag.ch](http://www.astag.ch) / Politik / Sozialpolitik). Diverses ASTAG- und Les Routiers Suisses Sektionen unterhalten zudem regionale ergänzende Bestimmungen zur Landesvereinbarung, welche unter anderem auch Richtlinien für Löhne, Spesen usw. enthalten. Im Werkverkehr bestehen häufig Gesamtarbeitsverträge der entsprechenden Branchenorganisationen.

Bei Fragen der Gesetzesauslegung ist stets zu prüfen, ob nicht allfällige Bestimmungen der Landesvereinbarung, den regionalen ergänzenden Bestimmungen, allfälligen Gesamtarbeitsverträgen usw. - neben jenen von OR, ArG und ARV - zu berücksichtigen sind. Im Zweifelsfall empfiehlt sich eine Rückfrage beim der Geschäftsstelle der ASTAG.

### 4. Checkliste Arbeitsvertrag (Grundsätzliche Regelungen auf Basis einer Vollzeitstelle)

#### 1 Vertragsparteien

- Arbeitgeber (Firmenname und Firmendomizil genau bezeichnen)
- Arbeitnehmer (Personalien, Heimatort, Wohnort, Zivilstand)

## **2 Tätigkeit / Umfang der Tätigkeit / Funktion des Stelleninhabers**

- Bei Bedarf mit separater Funktions- und Stellenbeschreibung
- Deklaration des Pensums (Vollzeit; Teilzeit, Abruf; Aushilfe usw.)

## **3 Arbeitsantritt**

- Datum der Arbeitsaufnahme
- Befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis

## **4 Lohn und Zulagen**

- Bruttolohn pro Monat
- 13. Monatslohn
- Überzeitabgeltung (wenn gesetzlich vorgesehen)
- Ev. Prämien (z.B. für unfallfreies Fahren)
- Kinder- oder Familienzulage gemäss kantonalen Vorschriften (Höhe, Dauer, usw.)

## **5 Spesen**

- Mahlzeitenansätze
- Übernachtungsentschädigung
- Nebenkosten (Telefon usw.)
- Pauschalspesen (internationale Transporte)
- Abgabetermin der Spesenrechnung

## **6 Pensionskasse**

- gesetzlich vorgeschriebene Leistungen gemäss BVG
- vereinbarte Zusatzleistungen
- Prämienverteilung auf Arbeitgeber / Arbeitnehmer
- Aufnahmebedingungen

## **7 Unfallversicherung**

- gesetzlich vorgeschriebene Leistungen UVG
- Zusatzleistungen für Nichtbetriebsunfall
- Versicherer (SUVA)
- Prämien (Betriebsunfallversicherung zu Lasten Firma, Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten Arbeitnehmer)

## **8 Lohnzahlung bei Verhinderung**

### **a) obligatorischer Militär- oder Zivildienst**

- Lohnfortzahlungen gemäss OR oder gemäss den regionalen ergänzende Bestimmungen ASTAG / Les Routiers Suisses
- nicht obligatorische Militärdienstleistungen sind in separater Vereinbarung zu regeln

### **b) Unfall**

- Lohnfortzahlung mindestens 80%, gemäss den Bestimmungen des UVG

### **d) Krankheit**

- Lohnfortzahlung 80% (Krankentaggeld-/Lohnausfalls-Versicherung (während 720 bzw. 730 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen)
- Prämienanteil Arbeitnehmer maximal 50%
- Arztzeugnis, Vertrauensarzt
- Obligatorische Mutterschaftsversicherung

## **9 Arbeitszeit**

- gemäss Arbeits- und Ruhezeit-Verordnung ARV oder - für nicht ARV-Unterstellte - ArG
- Überzeitregelung (für nicht ARV-Unterstellte)

- Abgeltung (wenn gesetzlich vorgeschrieben) mit Lohnzuschlag von 25% oder, mit Einverständnis des Arbeitnehmers, durch Kompensation 1:1

## 10 Ferien

- Gesetzlich vorgeschrieben sind 4 Wochen (Lehrlinge 5 Wochen)
- Für ASTAG-/LRS-Mitglieder gilt die Landesvereinbarung: Der jährliche Ferienanspruch beträgt 5 Wochen, wenn der Arbeitnehmer das 50. Altersjahr vollendet und mindestens 5 Jahre in der Firma tätig war, oder nach 20 vollendeten Dienstjahren in der Firma.
- Regelung bei Angestellten im Stundenlohn (Zuschlag zum Stundenlohn, bei 4 Wochen Ferien = 8,33% / bei 5 Wochen Ferien = 10,63%)

## 11 Feiertage

- Eidg. Regelung = 1. August (bezahlter Feiertag).  
Kanton BE und Kanton SO total = 9 Feiertage (inkl. 1. August)

## 12 Probezeit

- Gemäss OR (1-3 Monate)
- Beidseitig gleichlang
- 7 Tage Kündigungsfrist während der Probezeit

## 13 Kündigung

- Gemäss OR im 1. Dienstjahr 1 Monat, im 2. bis und mit 9. Dienstjahr 2 Monate, ab 10. Dienstjahr 3 Monate
- Längere Kündigungsfristen nach gegenseitiger Vereinbarung möglich
- Sperrfristen sind zu beachten (OR 336c)

## 14 Ergänzungen

Integrierte Bestandteile des Arbeitsvertrages müssen aufgeführt werden:

- ARV
- Ev. Funktions- und Stellenbeschreibung
- Ev. Firmenreglement / Organisationshandbuch / Betriebsordnung
- Ev. Spesenreglement
- Arbeits- und Überzeitenregelung
- Landesvereinbarung / Ergänzende regionale Bestimmungen ASTAG - LRS
- usw.

Die erwähnten, in den Arbeitsvertrag integrierten, firmenspezifischen Regelungen sind mit Ort, Datum und beidseitiger Unterschrift zu versehen und sollten folglich dem Arbeitsvertrag beigelegt werden.