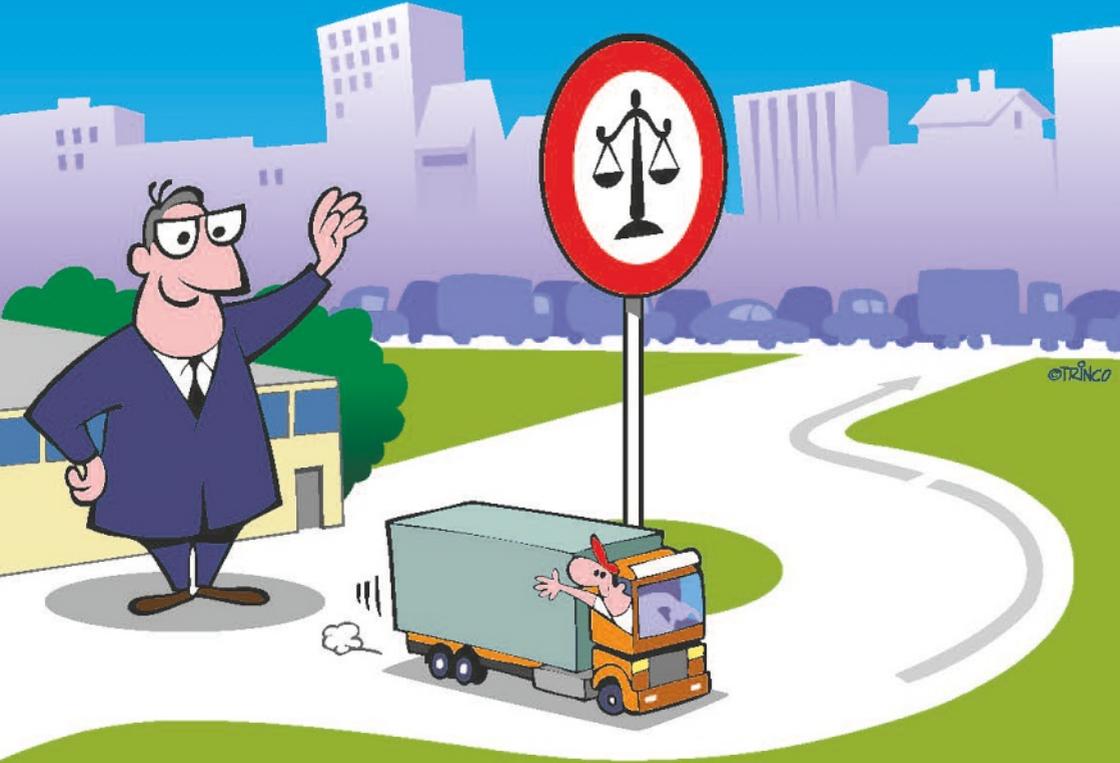


Arbeitsrecht und Verantwortung im Strassenverkehr

LES
ROUTIERS +
SUISSES



Mitfinanziert durch den Fonds für Verkehrssicherheit

Autoren:
Elvedin Mesic, Ruth Piras, David Piras

Herausgeber :
Les Routiers Suisses

Ausgabe 2016

© 2015 by Les Routiers Suisses
La Chocolatière 26
1026 Echandens
Telefon: 021 706 20 00
E-Mail: info@routiers.ch
Homepage: www.routiers.ch



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Verantwortung im Strassenverkehr	5
Aufbau des Rechtssystems	6
Arbeitsvertrag	8
Rechte und Pflichten Arbeitgeber / -nehmer	10
Aus- und Weiterbildung	11
Ferien.....	12
Arbeitszeit und ARV.....	13
Überstunden	14
Fahrzeuge und Arbeitsgeräte	15
Schadenhaftung des Chauffeurs	16
Lohn	17
Krankheit / Medikamente und Fahren.....	18
Krankentaggelder	19
Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses	20
Die ordentliche Kündigung.....	20
Die fristlose Kündigung.....	21
Missbräuchliche Kündigung.....	22
Änderungskündigung.....	23
Aufhebungsvertrag	23
Wichtiges nach Erhalt der Kündigung.....	24
Der Strassenverkehr	25
Straf- und Administrativverfahren	26
Führerausweisentzug	29
Auswirkungen des Ausweisentzuges auf den Arbeitsplatz.....	30
Schlusswort	31

Einleitung

Ein Chauffeur wird jeden Tag mit vielen Gesetzen und den damit verbundenen Einschränkungen konfrontiert. Kennt er diese und kann sie auch anwenden, erleichtert dies seinen Alltag erheblich.

Da die Vertragsverhältnisse und deren Einhaltung einen Einfluss auf die Fahrfähigkeit haben können, ist es wichtig, die Aufgaben und Arbeitsbedingungen klar zu definieren, damit der Chauffeur ruhig und konzentriert arbeiten kann.

Gibt es Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kann auch dies die Konzentration bei der Arbeit und im Strassenverkehr behindern, weshalb sie auf ein Minimum reduziert werden sollten.

Diese Broschüre erklärt Ihnen die betreffenden Gesetze, informiert Sie über die Risiken und zeigt Ihnen, dass auch Sie Rechte und nicht nur Pflichten haben.



Sämtliche Berufsbezeichnungen beziehen sich auf das männliche und weibliche Geschlecht.

Verantwortung im Strassenverkehr

Die Risiken bei privaten oder berufsmässigen Fahrten sind unterschiedlich. Bei privaten Fahrten liegt die volle Verantwortung für alle Handlungen beim Fahrer. Eine Strafe für eine Einzelperson auszustellen, ist meistens sehr einfach. Die Schwere des Vergehens und die damit verbundene Strafe sind in der Regel klar.

Im Berufsverkehr haben Arbeitgeber und Kunden sehr starken Einfluss auf den Chauffeur.

Der Chauffeur als Arbeitnehmer muss Anordnungen seines Arbeitgebers Folge leisten. Die Aufträge entsprechen nicht immer den gesetzlichen Vorschriften. Überladen fahren oder das geplante und angeordnete Nichteinhalten der ARV sind die häufigsten Fälle. Der Chauffeur ist verpflichtet, den Chef auf die Probleme hinzuweisen. Bei klarer Gefährdung der Verkehrssicherheit muss der Chauffeur, unabhängig von den Konsequenzen für den Arbeitsvertrag, den Auftrag zurückweisen. Eine Rückweisung von Aufträgen ist meist unangenehm und setzt den Fahrer dem Vorwurf der Arbeitsverweigerung aus. Gründe für die Rückweisung von Aufträgen können der Fahrzeugzustand oder gesetzeswidrige Aufträge sein. Je nach Verständnis ist es manchmal nicht einfach. Gesetzeswidrige Aufträge sind schwierig abzulehnen.

Das Strassenverkehrsgesetz sieht vor, dass Chauffeure in solchen Fällen nicht oder leichter bestraft werden können. An ihrer Stelle werden Vorgesetzte und oder Auftraggeber bestraft. Oft sind diese Fälle für die Polizei nicht sofort ersichtlich. Sofern ein Verstoss unter Druck von Vorgesetzten oder Kunden stattgefunden hat, muss der Chauffeur die Polizei informieren und darauf achten, dass dieser Einfluss zu seiner Entlastung auf dem Polizeirapport aufgeführt wird. Der Richter muss diesen Einfluss bei der Festsetzung der Strafen berücksichtigen.



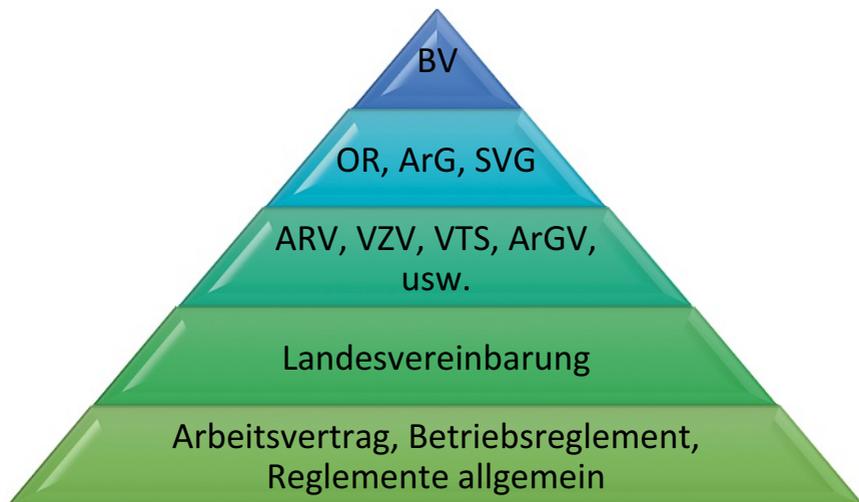
Aufbau des Rechtssystems

Die Bundesverfassung (BV) ist die Grundlage der Gesetzgebung. In verschiedenen Bereichen werden weiterführende Gesetze, Verordnungen und Reglemente erlassen.

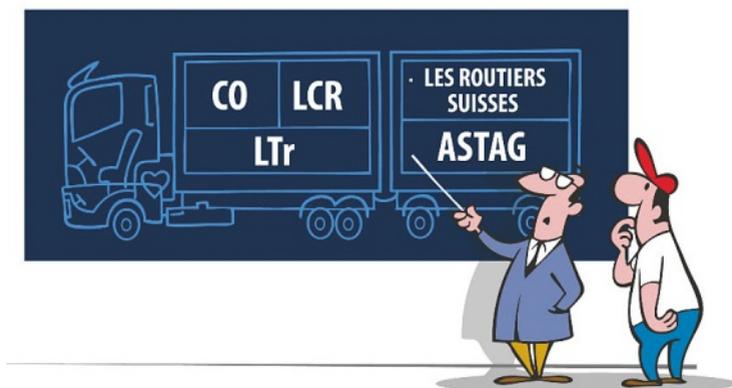


Das Gesetz hat zwei grosse Rechtsbereiche. Das Privatrecht (welches die Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen regelt) und das öffentliche Recht (welches die Rechtsbeziehungen zwischen natürlichen und juristischen Personen und dem Staat regelt).

Für den Chauffeur sind vor allem das Obligationenrecht (OR), das Arbeitsgesetz (ArG) und das Strassenverkehrsgesetz (SVG) wichtig, ergänzt durch zahlreiche Verordnungen, wie die ARV, die Landesvereinbarung zwischen Les Routiers Suisses und der ASTAG. Zuletzt spielt auch der Arbeitsvertrag selbst eine wichtige Rolle.



(BV = Bundesverfassung, OR = Obligationenrecht, ArG = Arbeitsgesetz, SVG = Strassenverkehrsgesetz, ARV = Arbeits- und Ruhezeitverordnung, ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz)



Arbeitsvertrag

Es ist sehr wichtig, seinen Arbeitsvertrag und die darin enthaltenen Bestimmungen zu kennen und zu verstehen.

Ein schriftlicher Vertrag muss folgende Punkte beinhalten:

- Nennung der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Die Funktion des Arbeitnehmers
- Lohn und eventuelle Zusätze zum Lohn
- Die Anzahl Arbeitsstunden pro Woche

Für die übrigen Bestimmungen kommen das Obligationenrecht, Reglemente sowie die Rechtsprechung zur Anwendung.

Die Landesvereinbarung schreibt einen schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben werden alle anderen Einzelheiten, die den Vertragspartnern als wichtig erscheinen, in den Vertrag aufgenommen.

Dazu gehören:

- Ort für Arbeitsantritt
- Übliche Arbeitszeiten
- Art der Arbeit / Aufgabenbereich
- Eventuell Notwendigkeit von Auswärts-Übernachtungen
- Spesenregelungen
- Veränderte Kündigungsfristen (gleich für beide Parteien)

Falls einer dieser Punkte während des Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, muss dies spätestens einen Monat nach dessen Inkrafttreten schriftlich festgehalten werden.

Als Lohn wird in der Schweiz üblicherweise der Bruttolohn vertraglich festgehalten. Der Bruttolohn ist derjenige Betrag, der im Vertrag festgehalten wird und von welchem die üblichen Sozialbeiträge abgezogen werden. Der Nettolohn ist der Betrag, der Ende Monat auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen wird.

Laut Vereinbarung zwischen ASTAG und Les Routiers Suisses ist ein 13. Monatslohn nach drei vollendeten Jahren vorgesehen.

Eine Bonusregelung muss im Arbeitsvertrag festgehalten sein und darf nicht im Zusammenhang mit Kilometerleistung oder anderen Faktoren stehen, welche die Verkehrssicherheit beeinträchtigen könnten. Im Vertrag muss auch geregelt werden, wann und auf welcher Berechnungsbasis der Bonus ausbezahlt wird. Ein Bonus kann im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit oder Schadenfreiheit ausbezahlt werden oder, wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind, reduziert oder gar nicht ausbezahlt werden.

Viele Arbeitgeber bezahlen den Arbeitnehmern Spesen. Es wird zwischen Pauschalspesen und Spesen nach Vorweisen der Belege unterschieden. Viele Unternehmen sehen ein Spesenreglement vor. Im Rahmen der Kollektivvereinbarung wurden regionale Lohnregulative ausgehandelt. www.routiers.ch.



Rechte und Pflichten Arbeitgeber/ -nehmer

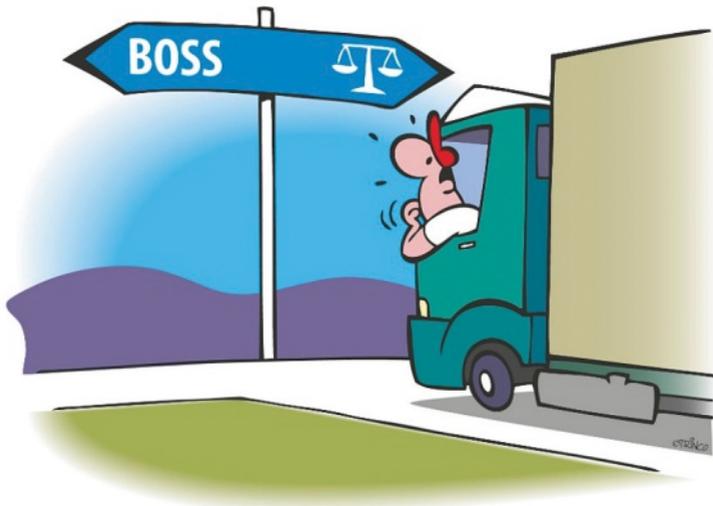
Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist der Angestellte verpflichtet, die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen und sich an die Arbeitsweise und Gewohnheiten des Unternehmens anzupassen.

Sind die Weisungen hingegen widerrechtlich, darf sich der Arbeitnehmer wehren und den Arbeitgeber darauf hinweisen. Die Mehrheit der Arbeitgeber hat Verständnis für die Anliegen der Angestellten und wird ihnen zuhören und versuchen, eine Lösung zu finden.

Weigert sich der Arbeitgeber, ist es gut zu wissen, dass die Angestellten durch eine Vielzahl gesetzlicher Bestimmungen geschützt sind. In diesem Fall sind das Obligationenrecht, das Arbeitsgesetz, das Strassenverkehrsgesetz und die ARV anwendbar.

Der Arbeitgeber hat bezüglich seiner Angestellten eine Sorgfaltspflicht und schuldet ihnen Schutz ihrer Persönlichkeit und ihrer legitimen Interessen wie zum Beispiel: regelmässige Bezahlung des Lohns, Einhaltung der Arbeitszeit und der Bestimmungen der ARV, der Schutz der Gesundheit und schliesslich der Schutz vor einem Führerausweisentzug.

Auch die Weiterbildung ist Bestandteil des Berufes. Ein guter Arbeitgeber sollte seine Angestellten dabei unterstützen, sich an den Kosten beteiligen und ihnen die notwendige Freizeit dafür gewähren.



Aus- und Weiterbildung

Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind daran interessiert, berufliche Fähigkeiten auf aktuellem Stand zu halten. Ein guter Arbeitgeber unterstützt Weiterbildungsaktivitäten, beteiligt sich an Kosten und gewährt die notwendige Zeit.

Aus- und Weiterbildung verbessern die Verkehrssicherheit und die Arbeitsweise des Chauffeurs.

Der Aufwand für Ausbildung, welche lediglich aufgrund betrieblicher Gründe notwendig ist und keine Interessen des Chauffeurs betrifft, ist vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Die Fahrerqualifizierung (CZV) ist grundsätzlich persönliche Sache des Chauffeurs. Es ist in seinem eigenen Interesse, die notwendigen Kurse zu besuchen. Für die obligatorische Weiterbildung (CZV) muss der Arbeitgeber gemäss Vereinbarung zwischen ASTAG und Les Routiers Suisses zumindest die Zeit zur Verfügung stellen.

Da Arbeitgeber üblicherweise ebenso daran interessiert sind, dass ihre Arbeitnehmer die notwendige Ausbildung besuchen, übernehmen viele Arbeitgeber die Kurskosten für den freiwilligen Besuch der Kurse.

Wird die Ausbildung vom Arbeitgeber angeordnet, muss er vollumfänglich für die Kosten, inklusive Spesen und notwendige Arbeitszeit aufkommen.

Finanziert der Arbeitgeber die Kurskosten, kann er bei einer Kündigung die Kosten zurückfordern, sofern dies vertraglich festgehalten ist.



Ferien

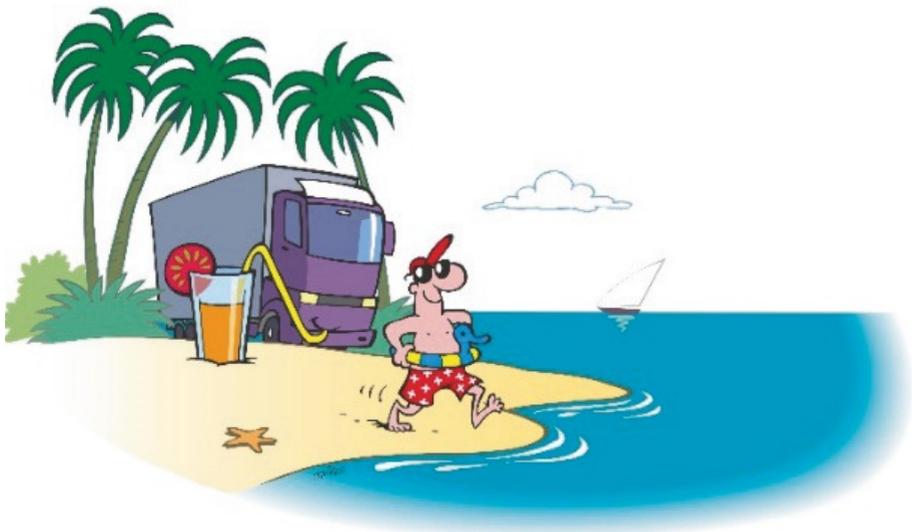
Unter Vorbehalt eines Einzelarbeitsvertrags, eines Gesamtarbeitsvertrags oder einer kollektiven Vereinbarung, die vorteilhaftere Rechte vorsehen, hat jeder Arbeitnehmer ein Anrecht auf Ferien.

Die Landesvereinbarung sieht folgende Ferienregelung vor:

- | |
|--|
| • 5 Wochen Ferien, wenn jünger als 20 Jahre |
| • 4 Wochen Ferien, wenn zwischen 20 und 50 Jahre |
| • 5 Wochen Ferien, wenn 50 Jahre erfüllt sind, plus 5 Jahre Dienstzeit |
| • 5 Wochen Ferien, vor 50 Jahre aber mind. 20 Jahre Dienstzeit |

Wenn im Vertrag zusätzliche Ferien geregelt sind, gelten diese.

Solange ein Arbeitsverhältnis andauert, können Ferientage nicht durch Geld oder andere Vorteile ersetzt werden.



Arbeitszeit und ARV

Die ARV wurde vom Gesetzgeber eingeführt, um die Chauffeure zu schützen und die Arbeitgeber dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmern die notwendige Ruhezeit zu gewähren und damit die Gesundheit zu schützen. Übermüdung ist nach wie vor eine häufige Unfallursache.

Der Arbeitgeber muss die Aufzeichnungen des Fahrtenschreibers regelmässig herunterladen, Stundenabrechnungen führen und die Einhaltung der ARV kontrollieren. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine monatliche Stundenabrechnung.

Die ARV verpflichtet sowohl den Arbeitgeber wie auch den Chauffeur. Ein Verstoß gegen die ARV kann sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer hohe Bussen zur Folge haben.



Überstunden

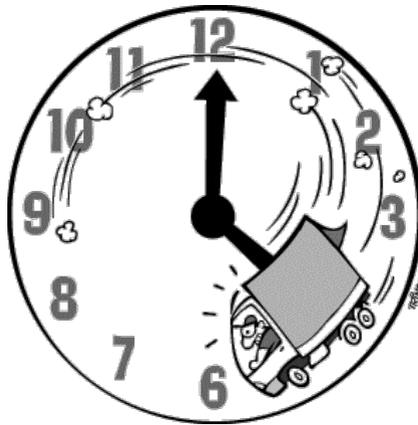
Ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, sofern er diese leisten kann und dies zumutbar ist. Die ARV sieht vor, dass über 26 Wochen verteilt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche nicht höher als 48 Stunden sein darf. Wird dieser Durchschnitt überschritten, müssen die zusätzlichen Arbeitsstunden kompensiert werden. Ist eine Kompensation nicht möglich, werden diese Stunden dem Arbeitnehmer trotzdem geschuldet. Sie müssen später kompensiert oder ausbezahlt werden. Ferien, Feiertage, Krankheit oder Unfall gelten nicht als Kompensation.

Bei einer Kündigung müssen zu viel geleistete Stunden während der Kündigungszeit kompensiert werden, sodass der Wochen-Durchschnitt unter 48 Stunden fällt. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die entsprechende Kompensation vorzusehen. Nicht kompensierte Stunden und nicht bezogene Ferien sind auszuzahlen.

Sind im Arbeitsvertrag weniger Wochenstunden vorgesehen, kann die Differenz zum Maximum gemäss ARV nach Bedarf ausbezahlt werden.

Negative Stundensaldi aufgrund ungenügender Auslastung berechtigen nicht zu Lohnabzügen. In beidseitigem Einverständnis können Überstunden mit Freizeit kompensiert werden.

Gemäss ARV und Vereinbarung ASTAG/Les Routiers Suisses ist eine monatliche Stundenabrechnung Pflicht. Da ein Chauffeur sehr geringen Einfluss auf seine Arbeitsbelastung hat, kann die Entlöhnung von Überstunden nicht pauschal in den Lohn eingeschlossen werden. Nicht kompensierbare Überstunden werden mit 25% Zuschlag ausbezahlt.



Fahrzeuge und Arbeitsgeräte

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, auf das Fahrzeug achtzugeben und es nach Vorschrift zu gebrauchen. Stellt er einen Mangel fest, muss er dies sofort dem Arbeitgeber melden. Dieser hat ihn innert kürzester Zeit zu beseitigen.

Unterlässt es der Arbeitgeber, so macht er sich für Folgeschäden haftbar.

Ein technisch mangelhaftes Fahrzeug ist nicht nur gefährlich, sondern hat auch einen negativen Einfluss auf den Fahrer. Ein Fahrer, der sich eigentlich auf das Fahren konzentrieren muss, sollte sich nicht noch Gedanken machen müssen, ob er von der Polizei kontrolliert und gebüsst werden kann.

Bestehen Mängel, welche die Verkehrssicherheit des Fahrzeuges infrage stellen und Ursache für eine Gefährdung für den Chauffeur selbst und andere Verkehrspartner werden, muss der Chauffeur auf den Einsatz des Fahrzeugs verzichten.



Schadenhaftung des Chauffeurs

Schaden am Fahrzeug – Wer bezahlt?

Wo gearbeitet wird, können Schäden entstehen, welche grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden. Bei Schäden aufgrund von Fahrlässigkeit, Absicht oder Vorsatz des Chauffeurs trägt er auch eine finanzielle Verantwortung. Bei der Bemessung einer Schadensbeteiligung aufgrund mangelnder Sorgfalt müssen auch Ausbildung und Fachkenntnisse des Chauffeurs berücksichtigt werden. Zudem besteht für einen Chauffeur ein erhöhtes Berufsrisiko, was eine Schadensbeteiligung reduziert.

Eine Schadensbeteiligung muss aufgrund des entstandenen Schadens festgelegt werden. Zudem sind die meisten Schadenrisiken durch Versicherungen gedeckt. Die Kosten des Schadens sind durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Allfällige Schadensbeteiligungen müssen innerhalb von 3 Monaten nach dem Schadenfall geltend gemacht werden.



Lohn

Für jede Arbeit ist ein Entgelt geschuldet, welches in der Regel Ende des Monats ausbezahlt wird.

Bei ausbleibender Lohnzahlung ist die Ursache zu klären.

Danach muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber so schnell als möglich auf das Ausbleiben des Lohnes aufmerksam machen und ihm eine Frist von ca. drei Tagen geben, um den Lohn zu überweisen. Die Gründe für die Verspätung können sehr unterschiedlich sein: Liquiditätsprobleme, Unterschrift der Zahlungsanweisung, Informatikprobleme.

Kommt der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht nach, hat der Arbeitnehmer folgende Möglichkeiten:

- Kündigung
- Verweigerung der Arbeitsleistung
- Schadenersatzforderungen
- Erfüllungszwang durch Klage

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auch die Spesen erstatten, das heisst alle mit der Arbeit verbundenen und notwendigen Auslagen, die nicht am üblichen Arbeitsort anfallen.

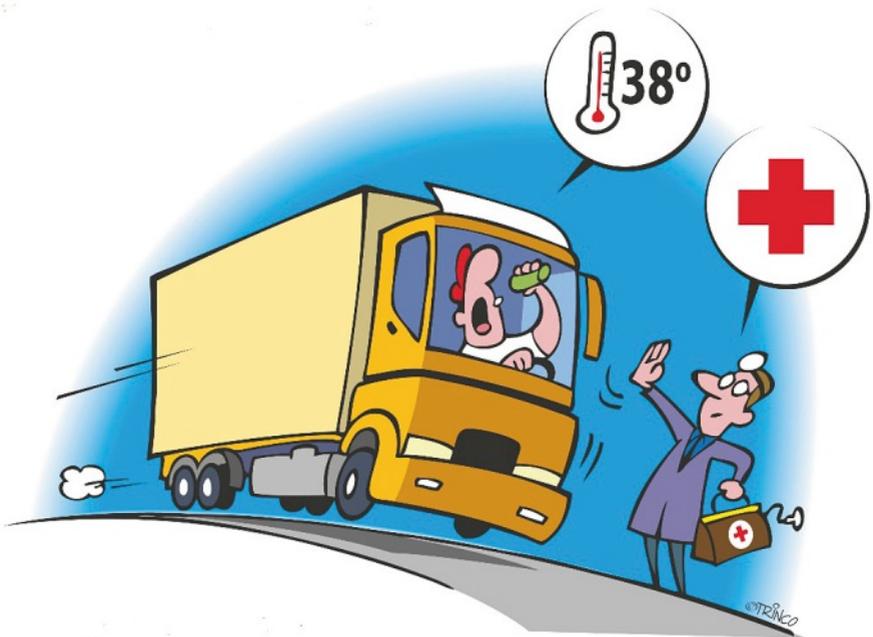
Die Bezahlung dieser Auslagen als Pauschalspesen (fixer monatlicher Betrag) ist durchaus möglich, solange der Betrag die tatsächlichen Auslagen auch deckt.



Krankheit / Medikamente und Fahren

Aus Angst vor Kündigungen oder aus falschem Ehrgeiz gibt es viele Chauffeure, die trotz Krankheit weiter fahren und damit eine Gefahr für sich selbst sowie für andere Verkehrsteilnehmer darstellen. Das Gesetz verbietet das Lenken eines Fahrzeugs in einem verminderten Gesundheitszustand. Wird Fahren in ungenügendem Gesundheitszustand festgestellt, kann dies zu Busse und im schlimmsten Fall zum Ausweisentzug führen.

Ein Angestellter, der krank ist, wird durch das Gesetz geschützt. Der Arzt, der jemanden krankschreibt, tut dies nicht ohne Grund. Es ist also besser, sich einige Tage zu erholen, als sich zur Arbeit zu zwingen.



Krankentaggelder

Ist der Angestellte ohne eigenes Verschulden wegen Unfall oder Krankheit abwesend, muss er seinen Arbeitgeber unverzüglich über den Grund seiner Abwesenheit informieren. Nach drei Tagen Krankheit muss er seinem Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis zukommen lassen. Der Arbeitgeber kann bereits früher ein Arbeitszeugnis verlangen. Insbesondere, wenn eine Krankentaggeldversicherung vorhanden ist oder wenn ein Verdacht auf Missbrauch besteht.

Aufgrund der Vereinbarung ASTAG/Routiers ist eine Krankentaggeldversicherung Vorschrift. Die Leistungen betragen üblicherweise 80 % des Lohnes. Bestehen für die Versicherungsleistungen Wartefristen, zahlt der Arbeitgeber während dieser Zeit den Lohn zu 100%.

Eine Unfalltaggeldversicherung ist für jeden Arbeitgeber obligatorisch. Die Unfallversicherung zahlt nach einer Karenzfrist von drei Tagen Taggelder im Umfang von 80%. In jedem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, während der dreitägigen Karenzfrist 100% zu bezahlen.

Der Lohn wird vom Arbeitgeber geschuldet, wenn der Vertrag des unverschuldet Abwesenden für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde oder bereits mehr als drei Monate gedauert hat.



Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn das Anstellungsverhältnis auf eine bestimmte Zeit befristet ist, so endet es am letzten Tag der vereinbarten Periode ohne Kündigung.

Wurde der Vertrag unbefristet abgeschlossen, so kann er unter Beachtung der Kündigungsfrist beendet werden (Normalfall). Für eine fristlose Kündigung muss ein Grund vorhanden sein, wonach die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Die ordentliche Kündigung

In der Schweiz herrscht Kündigungsfreiheit und beide Parteien sind frei, das Vertragsverhältnis zu beenden.

Im Rahmen der ordentlichen Kündigung müssen die vereinbarten Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich lang sein. Ist dies nicht der Fall, so gilt die längere von beiden Fristen.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Dabei gilt als Probezeit der erste Monat des Anstellungsverhältnisses. Sie kann auf maximal drei Monate verlängert werden. Im Fall einer Unterbrechung wird die Probezeit um die gleiche Dauer verlängert.

Nach Ablauf der Probezeit sieht das Gesetz folgende Kündigungsfristen vor:

- Im ersten Dienstjahr: 1 Monat
- Vom zweiten bis und mit dem neunten Jahr: 2 Monate
- Ab dem zehnten Jahr: 3 Monate

Längere Kündigungsfristen können im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt werden. Dies muss jedoch im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Die fristlose Kündigung

Wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für die eine oder andere Partei nicht mehr zumutbar ist, kann man den Vertrag fristlos auflösen.

Ein zerstörtes Vertrauensverhältnis kann dazu führen, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist. Die kündigende Partei muss die Kündigung auf Verlangen begründen.

Der Arbeitgeber kann beispielsweise unter folgenden Umständen fristlos kündigen:

- Diebstahl
- Grobe Verletzungen des Stassenverkehrsrechts
- Fahren mit Fahrzeugen des Arbeitgebers unter Alkoholeinfluss
- Drogenkonsum
- Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit
- Täuschung des Arbeitgebers
- Konkurrenzierende Tätigkeit
- Verbreiten von Firmengeheimnissen an Dritte
- usw.

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kann bei folgenden Sachverhalten ausgesprochen werden:

- Sexuelle Belästigung
- Schweres Mobbing
- Beschimpfung und Tätlichkeiten durch den Arbeitgeber
- Insolvenz des Arbeitgebers, Nichtbezahlen des Lohns
- usw.

Missbräuchliche Kündigung

Eine Kündigung ist zum Beispiel missbräuchlich, wenn ein Arbeitnehmer die Regelung seiner Überstunden verlangt oder Aufträge zurückweist, die nur mit Gesetzesverstößen umgesetzt werden können. Ebenso liegt eine missbräuchliche Kündigung vor, wenn die Kündigung Gründe hat, die keinen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit im Betrieb haben. Die Angehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband ist ein missbräuchlicher Kündigungsgrund.

Bei einer missbräuchlichen Kündigung kann ein Richter der schuldigen Partei bis zu 6 Monatslöhne als Entschädigung zusprechen.



Änderungskündigung

Werden wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrages angepasst, die zum Nachteil des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers sind, muss eine Änderungskündigung gemacht werden. Eine Änderungskündigung ist die Arbeitsvertragskündigung verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen abzuschließen. Eine Änderungskündigung muss schriftlich erfolgen. Die Frist für die Änderung muss der Kündigungsfrist entsprechen. Bei gegenseitigem Einverständnis können Änderungen auch vor Ablauf der Frist umgesetzt werden.

Aufhebungsvertrag

Die Aufhebungsvereinbarung ermöglicht es den Parteien, das Arbeitsverhältnis ohne Abwarten von Kündigungsfristen im gegenseitigen Einverständnis aufzulösen.

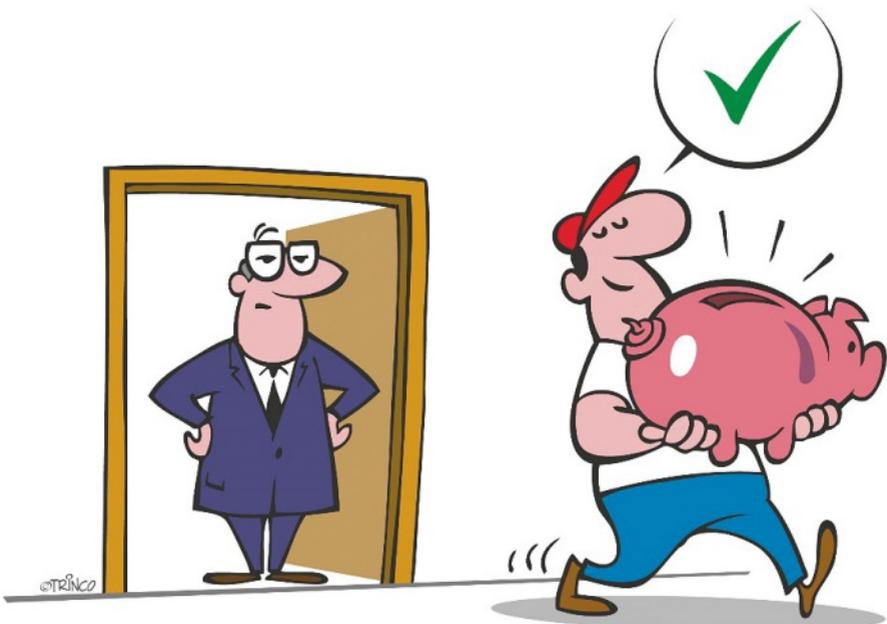
Ein Aufhebungsvertrag umfasst die Einzelheiten betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Geregelt wird die Erbringung der letzten Arbeitsleistungen, die letzten Lohn- und Entschädigungszahlungen inklusive Ferien und Überstunden, Rückgabe von Material, Schlüsseln und Werkzeugen.



Wichtiges nach Erhalt der Kündigung

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle noch nicht beglichenen Forderungen fällig.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die nicht kompensierten Überstunden, die noch nicht bezogenen Ferientage und offene Spesen auszuzahlen. Es ist darauf zu achten, dass beiderseits keine Verpflichtungen vergessen werden. Sind Fehler in der Endabrechnung vorhanden oder fehlen noch offene Entschädigungen, muss dies beanstandet werden. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf ein Arbeitszeugnis. Dieses ist wichtig für die weitere Stellensuche. Inhaltlich muss ein Arbeitszeugnis über die Funktion, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Qualität der geleisteten Arbeit und das Verhalten des Angestellten informieren.



Der Strassenverkehr

Berufliches Fahren setzt die Kenntnis von Gesetzen, Verordnungen und Reglementen im Zusammenhang mit dem Strassenverkehr voraus.

Die wichtigsten sind:

SVG = Strassenverkehrsgesetz
OBG = Ordnungsbussengesetz
VRV = Verkehrsregelverordnung
OBV = Ordnungsbussenverordnung
SSV = Strassensignalisationsverordnung
VVV = Verkehrsversicherungsverordnung
VZV = Verkehrszulassungsverordnung
VTS = Verkehrstechnische Anforderungen an Strassenfahrzeuge
ARV = Arbeits- und Ruhezeitverordnung



Straf- und Administrativverfahren

Sofern es sich nicht um eine geringfügige Verletzung von Verkehrsregeln handelt, welche im Ordnungsbussenverfahren erledigt werden kann, löst eine Widerhandlung gegen die Strassenverkehrs-Gesetzgebung zwei verschiedene Verfahren aus, die grundsätzlich voneinander unabhängig sind: Dabei handelt es sich einerseits um das Strafverfahren und andererseits um das Administrativverfahren.

Im Strafverfahren entscheidet die Strafbehörde des Ortes, wo die Verfehlung/Widerhandlung stattfand, über die Strafe (Busse, Geld- oder Freiheitsstrafe). Die erste Instanz ist die Staatsanwaltschaft. Die Strafe wird in Form eines sogenannten Strafbefehls erlassen. Darin enthalten sind eine kurze Schilderung des Sachverhalts und die betreffende Strafe, die der Widerhandlung angemessen ausgefällt wird.

Im **Strafverfahren** wird dem Betroffenen eine Frist von 10 Tagen für eine Einsprache eingeräumt. Ist man mit den tatsächlichen Feststellungen oder mit dem Strafmass der Staatsanwaltschaft nicht einverstanden, so muss man eine Einsprache gegen den Strafbefehl erheben. Lässt man die Frist ungenutzt verstreichen, wird der Strafbefehl rechtskräftig und damit endgültig.

Das **Administrativverfahren** läuft getrennt vom Strafverfahren ab und findet vor der kantonalen Administrativbehörde statt. Diese entscheidet im Einzelfall über die Administrativmassnahmen. Je nach Verkehrsregelverletzung kann dies eine Verwarnung, ein Führerausweisentzug, eine Anordnung des Verkehrsunterrichts, eine Fahreignungsabklärung usw. sein.

Bevor eine Verfügung von der Administrativbehörde (Strassenverkehrsamt) erlassen wird, wird dem Betroffenen das rechtliche Gehör gewährt. Man kann entweder telefonisch, schriftlich oder persönlich Stellung zu den beabsichtigten Massnahmen nehmen.

Danach erlässt die Administrativbehörde eine Verfügung, gegen die je nach Kanton bei einer bestimmten Instanz innerhalb einer bestimmten Frist Beschwerde/Einsprache erhoben werden kann.

Bei **leichten** Widerhandlungen beträgt die Entzugsdauer einen Monat, wenn keine Verwarnung möglich ist.

Bei **mittelschweren** Widerhandlungen geht es für Ersttäter bei einem Monat Entzugsdauer los. Danach steigt die Entzugsdauer:

- Wenn in den vergangenen zwei Jahren dem Lenker der Ausweis einmal wegen einer mittelschweren oder schweren Widerhandlung entzogen wurde, **4 Monate** Entzug.
- Wenn in den vergangenen zwei Jahren der Ausweis zweimal wegen mindestens mittelschwerer Widerhandlung entzogen wurde, **9 Monate** Entzug und schliesslich
- Wenn in den vergangenen zwei Jahren der Ausweis zweimal wegen schwerer Widerhandlung entzogen wurde, **15 Monate** Entzug.
- **Unbestimmte Zeit**, mindestens aber für zwei Jahre, wenn in den vorangegangenen zehn Jahren der Ausweis dreimal wegen mindestens mittelschweren Widerhandlungen entzogen wurde.



Bei **schweren** Widerhandlungen dauert der Entzug für Ersttäter **drei Monate**.

- Wenn in den vergangenen 5 Jahren der Ausweis wenigstens einmal wegen einer mittelschweren Widerhandlung der Ausweis entzogen wurde, erfolgt ein Entzug für **6 Monate**.
- Wenn in den vergangenen 5 Jahren dem Lenker einmal wegen einer schweren Widerhandlung oder zweimal wegen einer mittelschweren Widerhandlung der Ausweis entzogen wurde, **12 Monate**.
- usw. Siehe Art. 16c Strassenverkehrsgesetz.

Die Entzugsdauer steigt abhängig vom fahrerischen Leumund. In Fällen der Rückfälligkeit oder bei sehr schweren Verkehrsregelverletzungen kann der Führerausweis auf unbestimmte Zeit oder für immer entzogen werden.

Führerausweisentzug

Im Normalfall muss man innerhalb eines Monats nach Rechtskraft der Verfügung den Führerausweis abgeben. Unter besonderen Umständen kann man die Abgabe des Ausweises um einige Zeit verschieben. Dafür muss man sich schriftlich an das Strassenverkehrsamt wenden und erklären, warum die Abgabe des Ausweises nicht am verfügbaren Termin möglich ist. Bestehen berufliche Gründe, sollte man unbedingt eine Bestätigung des Arbeitgebers beilegen.

Unter Umständen kann man die Entzugsdauer eventuell reduzieren. In diesem Fall werden Kurse angeboten, die belegt werden müssen. Im Gegenzug erfolgt eine Reduktion der Entzugsdauer. (Informieren Sie sich beim zuständigen Strassenverkehrsamt).

Besteht aber eine Mindestentzugsdauer, ist eine Reduktion nicht möglich. Einen Ausweisentzug von zwei Wochen gibt es nicht.



Auswirkungen des Ausweisentzuges auf den Arbeitsplatz

Ein Chauffeur ohne Führerausweis kann seinen Verpflichtungen als Arbeitnehmer nicht mehr nachkommen und stört auf gewisse Art und Weise den Betrieb, in dem er arbeitet.

Ein Arbeitgeber muss versuchen, einen Chauffeur bei Ausweisentzug nach Möglichkeiten im Betrieb einzusetzen. Zudem kann ein Arbeitgeber verlangen, dass der Chauffeur während der Dauer des Ausweisentzuges Ferien nimmt oder Überzeit abbaut. Hat der Chauffeur seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet und kann ihn der Arbeitgeber nicht im Betrieb für andere Tätigkeiten einsetzen, muss er dem Chauffeur keinen Lohn zahlen.

Ist der Ausweisentzug von längerer Dauer, ist ein Ausweisentzug ein Kündigungsgrund, da für die betreffende Stelle ein neuer Mitarbeiter eingesetzt werden muss.

Ist der Grund des Ausweisentzuges ein Fehlverhalten des Chauffeurs während der Arbeit, auf das der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter in der Vergangenheit wiederholt aufmerksam gemacht hat und dies nicht durch die Arbeit notwendig wurde, kann aufgrund des Vertrauensmangels eine Kündigung ausgesprochen werden.

Entsteht die Gefahr eines Ausweisentzuges aufgrund der Arbeitsanweisungen der Vorgesetzten, ist es ratsam, bei einer Kontrolle oder einem Unfall die Polizei sehr offen über die betreffenden Aufträge zu informieren.



Schlusswort

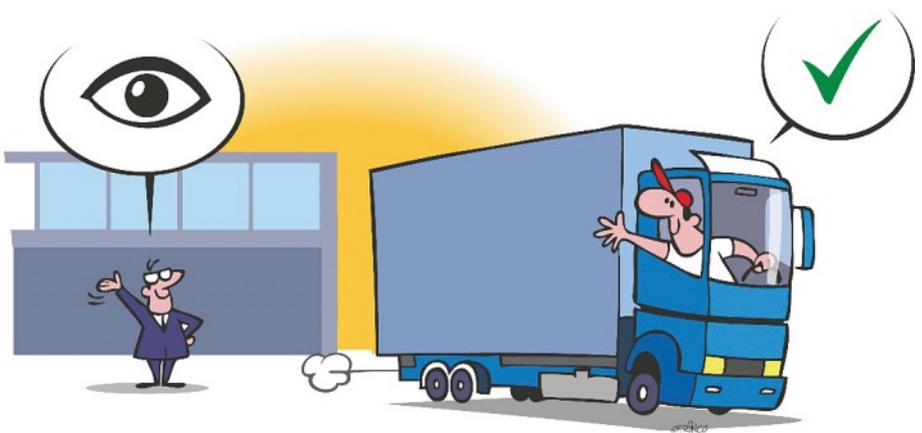
Diese Broschüre hat zum Ziel, Sie für die wiederkehrenden Risiken des Alltags zu sensibilisieren. Da es sich um Ihre Sicherheit und die der anderen Verkehrsteilnehmer handelt, zögern Sie nicht, Mut zu beweisen und zu reagieren, bevor es zu spät ist.

Behalten Sie Ihren Blick und Ihre Aufmerksamkeit für die Strasse. Bei ernsthaften unlösbaren Problemen aus dem Arbeitsverhältnis ist es manchmal notwendig, einen neuen Arbeitgeber zu suchen, um Gefahren zu umgehen. Leidenschaft und Freude am Beruf sollten nicht dazu verleiten, Risiken im Strassenverkehr einzugehen.

Für Interessierte befinden sich auf unserer Homepage weitere nützliche Tipps und Ratschläge (www.routiers.ch).

Auch wenn die Broschüre knapp ist und nicht zu sehr ins Detail geht, so enthält sie in groben Zügen das Wichtigste, was der Chauffeur wissen muss.

Ihr Arbeitsverhältnis hat direkten Einfluss auf Ihr Verhalten im Strassenverkehr. Scheuen Sie nicht, mit Ihren Vorgesetzten über Ihre Verantwortung im Strassenverkehr zu diskutieren. Sind Ihre Vorgesetzten und Kunden über Probleme informiert, sind sie auch vor dem Gesetz mit im Boot.



Wir wünschen Ihnen gute Fahrt



Les Routiers Suisses
La Chocolatière 26
1026 Echandens

Tel. 021 / 706 20 00
Fax. 021 / 706 20 09

www.routiers.ch