

# **NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DAS PERSONAL DER AUTOTRANSPORTUNTERNEHMUNGEN (Sachentransporte und Erdbewegungsarbeiten) DES KANTONS WALLIS**

---

**AUSGABE 2015<sup>1</sup>**

## **Kapitel I: GELTUNGSBEREICH**

### **Art. 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverträge zwischen den Autotransportunternehmen und den von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern.

<sup>2</sup>Der Normalarbeitsvertrag ist ebenfalls auf Unternehmungen anwendbar, die Erdbewegungsarbeiten ausführen, soweit sie nicht bereits einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

<sup>3</sup>Betriebe, die sich ausschliesslich mit Personentransporten befassen, sind diesem Normalarbeitsvertrag nicht unterstellt.

## **Kapitel II: RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER**

### **Art. 2** Pflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328, Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328, Abs. 2 OR).

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber fördert die persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildung seines Arbeitnehmers. Er stellt dem Arbeitnehmer die Arbeitsgeräte und das Material, die zur Ausführung der Arbeit notwendig sind, zur Verfügung.

<sup>4</sup>Der Arbeitgeber ist für die Folgen mechanischer Schäden und des Überladens der Fahrzeuge verantwortlich, insofern er nicht nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer im Fehler ist.

### **Art. 3** Pflichten des Arbeitnehmers

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup>Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder ändern mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

<sup>5</sup>Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Vorbehalten bleiben die Entscheide der Gerichte.

---

<sup>1</sup> Bulletin Officiel no 12 du 20 mars 2015 p. 705  
Amtsblatt Nr. 12 vom 20. März S. 712

**Art. 4** Verbandsfreiheit

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einem Berufsverband anzugehören. Der Arbeitgeber darf weder direkt noch indirekt einen Druck ausüben, um den Austritt des Arbeitnehmers aus seinem Verband zu erwirken.

**Kapitel III: BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES****Art. 5** Probezeit, Kündigung

<sup>1</sup>Der erste Monat gilt als Probezeit, sofern nicht durch schriftliche Vereinbarung etwas anderes bestimmt ist. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr einen Monat auf das Ende eines Monats und in den folgenden Dienstjahren zwei Monate auf das Ende eines Monats.

**Art. 6** Fristlose Auflösung

<sup>1</sup>Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis auflösen (Art. 337, Abs. 102 OR).

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337, Abs. 2 OR).

<sup>3</sup>Unverschuldete Krankheit oder Unfall sowie die Leistung schweizerischen obligatorischen Militärdienstes gelten in keinem Falle als wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup>Liegt der wichtige Grund im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten.

<sup>5</sup>Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Vorteile.

<sup>6</sup>Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

<sup>7</sup>Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d, Abs. 1 OR).

**Kapitel IV: ARBEITSZEIT - RUHEZEIT - FERIEN****Art. 7** Arbeitszeit

<sup>1</sup>Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 46 Stunden im Jahresdurchschnitt.

<sup>2</sup>Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat, mit Einschluss der Präsenzzeit sowie der Arbeitsunterbrechungen von weniger als einer Viertelstunde.

<sup>3</sup>Als Präsenzzeit wird diejenige Zeit angesehen, während welcher ein unbeschäftigter Arbeitnehmer auf seinem Posten bleiben muss, um unverzüglich Arbeit aufzunehmen, zu der er angehalten werden könnte.

<sup>4</sup>Der Arbeitsweg der unentgeltlich transportierten Arbeitnehmer gilt nicht als Arbeitszeit und wird auch nicht entlohnt, wenn er am Morgen und am Abend eine halbe Stunde nicht übersteigt. Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf den Arbeitnehmer, der selber das Fahrzeug zur Versetzung führt.

<sup>5</sup>Der Arbeitnehmer muss nach 5 Stunden ununterbrochener Arbeitszeit, spätestens jedoch nach 4 Stunden ununterbrochener Lenkzeit, eine Pause von mindestens 1 Stunde einschalten.

<sup>6</sup>Als ununterbrochen gilt die Arbeitszeit oder Lenkzeit, wenn sie nicht durch eine zusammenhängende Pause von wenigstens 30 Minuten unterbrochen wird.

<sup>7</sup>Während der Pause darf keine berufliche Tätigkeit ausgeführt werden.

<sup>8</sup>Der Führer muss zu jedem Zeitpunkt seiner beruflichen Tätigkeit 11 der vorangegangenen 24 Stunden als zusammenhängende Ruhezeit verbracht haben. Diese darf drei Mal je Woche bis auf 9 Stunden verkürzt werden.

<sup>9</sup>Während der täglichen Ruhezeit darf keine berufliche Tätigkeit ausgeübt werden.

<sup>10</sup>Arbeitsstunden, welche die normale Arbeitszeit von Absatz 1 dieses Artikels überschreiten, müssen innert drei Wochen durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden, ansonst sie gemäss den Bestimmungen von Artikel 7 bezahlt werden müssen.

#### **Art. 8 Lohnzuschlag**

<sup>1</sup>Überzeitarbeit, die nicht innerhalb von drei Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird, ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu bezahlen (ebenfalls Arbeitnehmern im Monatslohn).

<sup>2</sup>Nachtarbeit im Sinne der eidgenössischen Gesetzgebung sowie Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

#### **Art. 9 Wöchentliche Ruhezeit**

<sup>1</sup>Jede Woche hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Ruhetag von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muss unmittelbar vorausgehen oder folgen.

<sup>2</sup>Die Ruhezeit an Sonntagen ist allen Arbeitnehmern zu gewähren, ausgenommen bei behördlich bewilligter Sonntagsarbeit. Die Ersatzruhe für die Sonntagsarbeit ist in der folgenden Woche zu gewähren.

<sup>3</sup>Die gesetzlichen Feiertage sind den Sonntagen gleichgestellt.

<sup>4</sup>Arbeitnehmern im Monatslohn wird für die Feiertage keine Kürzung des Lohnes vorgenommen. Arbeitnehmer im Stundenlohn haben Anrecht auf die Entschädigung des Lohnausfalles für die gesetzlichen Feiertage, die in die Arbeitszeit fallen.

<sup>5</sup>Zusätzlich zum wöchentlichen Ruhetag haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen freien Halbttag in der Woche.

#### **Art. 10 Bezahlte Ferien**

<sup>1</sup>Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:

- ab 1. Dienstjahr	4 Wochen
- ab 45. Altersjahr und 5 Dienstjahren in der Unternehmung oder nach 15 Jahren Tätigkeit in der Unternehmung	4 Wochen + 3 Tage
- ab 50. Altersjahr	5 Wochen
- bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen

<sup>2</sup>Für eine Tätigkeit unter einem Jahr sind bezahlte Ferien im Verhältnis zur Anstellungsdauer zu vergüten.

<sup>3</sup>Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

<sup>4</sup>Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

#### **Art. 11 Schwarzarbeit**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

#### **Art. 12 Löhne**

<sup>1</sup>Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2014.

Die neue Skala wird wie folgt festgelegt:

	Stunde	Monat
a) Hilfsarbeiter und Anfänger die nicht alleine ein Fahrzeug lenken können	25.50	4'783.—
b) Anfänger die alleine fahren können	26.25	4'927.—
nach einem Jahr Praxis	26.40	4'979.—
nach drei Jahren Praxis	26.60	5'015.—
nach fünf Jahren Praxis	26.80	5'035.—
c) Fahrer mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis im ersten Jahr	26.80	5'035.—
d) Mechaniker	27.20	5'139.—
e) Führer von Pneuladern		
nach einem Jahr Praxis	26.35	4'964.—
nach drei Jahren Praxis	26.80	5'035.—
f) Führer von Pneu- und Raupentrax, Führer von Bulldozern		
nach einem Jahr Praxis	26.60	5'015.—
nach drei Jahren Praxis	27.20	5'139.—
g) Baggerführer		
nach einem Jahr Praxis	27.40	5'180.—
nach drei Jahren Praxis	27.80	5'257.—

<sup>2</sup>Diese Löhne sind ebenfalls anwendbar auf die Präsenzzeit sowie auf die für Maschinenreparaturen benützten Stunden.

<sup>3</sup>Für die Arbeitnehmer der Kategorien d, e, f, die weniger als ein Jahr Praxis aufweisen, wird der Lohn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart. Er muss aber mindestens dem Lohn eines Hilfsarbeiters entsprechen. Diese Minimallöhne können unter Berücksichtigung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers, seiner Arbeitsleistung, seiner besonderen Verantwortung und der Vorteile, die seine eventuellen sprachlichen Kenntnisse der Unternehmung bringen, erhöht werden.

<sup>4</sup>Sozialabzüge werden bei jeder Lohnzahlung vorgenommen. Der Arbeitnehmer quittiert den erhaltenen Betrag.

<sup>5</sup>Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine schriftlich vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten.

<sup>6</sup>Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag (Art. 323r, Abs. 4 OR).

<sup>7</sup>Der Arbeitgeber bezahlt Ende Kalenderjahr eine Entschädigung entsprechend dem 13. Monatslohn. Für eine Tätigkeit unter einem Jahr ist der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Anstellungsdauer zu entrichten.

### **Art. 13** Versetzungsentschädigung

<sup>1</sup>Entstehen dem Arbeitnehmer in Ausübung seiner Dienstpflichten zusätzliche Spesen, wird er auf folgender Grundlage entschädigt:

Übernachtung .....	Fr. 14.--
Frühstück .....	Fr. 8,50
Mittagessen .....	Fr. 20.--
Nachtessen .....	Fr. 20.--

<sup>2</sup>Die Versetzungsentschädigung ist nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber auf seine Kosten Zimmer und Verpflegung zur Verfügung stellt.

<sup>3</sup>Die Entschädigung für das Frühstück ist nur dann zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst vor 6 Uhr aufnimmt; die Entschädigung für das Nachtessen nur, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nach 20 Uhr beendet. Es ist untersagt, die Arbeitszeit absichtlich zu verlängern, um in den Genuss einer Entschädigung zu gelangen.

**Art. 14** Familienzulagen

Die Familienzulagen werden auf Grund der kantonalen Bestimmungen über die Familienzulagen entrichtet.

**Art. 15** Berechtigte Absenzen

<sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer werden folgende berechtigte Absenzen bezahlt:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Heirat des Arbeitnehmers   | 3 Tage |
| b) Geburt eines Kindes  | 1 Tag  |
| c) Tod der Gattin oder eines Kindes   | 3 Tage |
| d) Tod des Vaters, der Mutter, der Schwester, des Bruders<br>der Schwiegermutter, des Schwiegervaters | 2 Tage |
| e) Militärische Inspektion  | ½ Tag  |

<sup>2</sup>Den Arbeitnehmern im Monatslohn wird für diese berechtigten Absenzen der Lohn nicht gekürzt. Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten eine Entschädigung entsprechend dem entgangenen Verdienst.

**Art. 16** Taggeldentschädigung

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse für eine Taggeldentschädigung von mindestens 80 % des Lohnes während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber bezahlt mindestens die Hälfte der Prämie, dadurch wird er von der Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 324 a des Obligationenrechts entbunden.

<sup>3</sup>Dem Arbeitnehmer ist sein Prämienanteil bei jeder Lohnzahlung in Abzug zu bringen.

**Art. 17** Unfallversicherung

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer sind gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern.

<sup>2</sup>Die Pflicht betreffend die Bezahlung der Prämien sowie der Einzugsmodalitäten werden durch Artikel 91 dieses Gesetzes bestimmt.

**Art. 18** Berufliche Vorsorge

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

**Art. 19** Streitfälle

Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht gütlich beigelegt werden können, werden bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.--, ohne Berücksichtigung der Widerklagebegehren, durch das Kantonale Arbeitsgericht beurteilt (Art. 343 OR).

**Art. 20** Wirkung

<sup>1</sup>Die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag gelten für alle in diesem Normalarbeitsvertrag nicht geregelten Fragen.

<sup>2</sup>Bereits bestehende günstigere Bedingungen bleiben für den Arbeitnehmer auch nach Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages bestehen.

<sup>3</sup>Für die berufsmässigen Fahrzeugführer bleiben die eidgenössischen Bestimmungen, insbesondere diejenigen der Chauffeurverordnung vom 19. Juni 1995, vorbehalten.

**Art. 21** Inkrafttreten

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Der Staatsratsbeschluss vom 3. März 1971 betreffend den Erlass des Normalarbeitsvertrages für das Personal der Autotransportunternehmungen des Kantons Wallis (Sachentransporte) sowie alle weiteren Abänderungsbeschlüsse betreffend diesen Normalarbeitsvertrag werden auf das gleiche Datum aufgehoben.