# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

(Vom 31. August 1965)

Der Schweizerische Bundesrat.

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup>) über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art.1

- <sup>1</sup> Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 30. Juni 1965 für das schweizerische Coiffeurgewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.
- <sup>2</sup> Zwingende Vorschriften des Bundes und der Kantone sowie für den Arbeitnehmer günstigere vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

#### Art.2

- <sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen, mit Ausnahme des Kantons Genf.
- <sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Coiffeurgewerbes, welche Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern (mit Einschluss der Anlernzeit), anderseits. Ausgenommen sind die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung uber die Berufsbildung.

Dieser Beschluss tritt am 20. September 1965 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1968.

Bern, den 31. August 1965.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Tschudi

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

# Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 30. Juni 1965 zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband, einerseits, und dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,

dem Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Verband der Schweiz sowie

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, anderseits.

## I. Geltungsbereich und Zusatzabkommen

#### Art. 1

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Geltungs-Schweizerischen Eidgenossenschaft, mit Ausnahme des Kantons Genf, solange dort ein besonderer, allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarheitsvertrag besteht.

- <sup>2</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen den Mitgliedern des Schweizerischen Coiffeurmeister-Verbandes, deren Betriebe Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits, und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern, welche den vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden angeschlossen sind, anderseits. Ausgenommen sind Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.
- 3 Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten auch für Dienstverhältnisse an Saisonorten. Für diese Dienstverhältnisse enthält der Gesamtarbeitsvertrag Sondervorschriften in Artikel 4 Absatz 3, Artikel 9 Absatz 2. Artikel 11 Absatz 4 und Artikel 18 Absatz 5.
- <sup>4</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag enthält Mindestbestimmungen. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesamtarbeitsvertrages bestehenden günstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer dürfen nicht vermindert werden.

Zusatzabkommen

- <sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, keine besondern Gesamtarbeitsverträge für einzelne Regionen, Orte oder Betriebe abzuschliessen. Dagegen können Zusatzabkommen zu diesem Gesamtarbeitsvertrag für einzelne Regionen oder Orte abgeschlossen werden, sofern besondere Verhältnisse vorliegen oder sich der Abschluss als wünschbar erweist.
- <sup>2</sup> Die Zusatzabkommen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch die vertragschliessenden Verbände. Ein Ausschuss der vertragschliessenden Verbände überprüft das Vorhandensein der Voraussetzungen für den Abschluss von Zusatzabkommen. Die Genehmigung wird erteilt, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

## II. Abschluss und Beendigung des Dienstverhältnisses

#### Art.3

Abschluss des Dienstverhältnisses

- <sup>1</sup> Die ersten 9 Arbeitstage eines Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.
- <sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit gilt das Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, sofern dessen Dauer nicht schriftlich vereinbart wird.
- <sup>3</sup> Bei Arbeitnehmern, die ausdrücklich als Aushilfe angestellt werden, gilt das Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn es länger als einen Monat gedauert hat.

#### Art.4

Beendigung des Dienstverhältnisses

- <sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen gekündigt werden.
- <sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Durch schriftliche Vereinbarung darf diese Frist abgeändert, jedoch bei Dienstverhältnissen von mehr als einem Jahr nicht unter 2 Wochen angesetzt werden. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden; sie kann auch mündlich erfolgen.
- <sup>3</sup> Das Dienstverhältnis, dessen Dauer schriftlich vereinbart wird, endigt ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit. Wird ein solches Dienstverhältnis in beidseitigem Einverständnis über die vereinbarte Zeit hinaus kurzfristig verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist 3 Tage.
- <sup>4</sup> Wird der Dienstvertrag vertrags- oder gesetzwidtig aufgelöst, so wird der Arbeitgeber, wenn er der schuldige Teil ist, schadenersatzpflichtig. Ist der Arbeitnehmer der schuldige Teil, so hat er

dem Arbeitgeber einen Schadenersatz im Ausmass von 3 Taglöhnen zu bezahlen; vorbehalten bleiben weitergehende Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers.

<sup>6</sup> Die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten.

## III. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

#### Art. 5

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben alle Arbeiten mit Sorgfalt zu ver- Sorgfaltspflicht richten, die ihnen anvertrauten Werkzeuge, Apparate, Maschinen und Einrichtungen sorgfältig zu behandeln und diese, wie auch den Arbeitsplatz, sauber zu halten.
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmer sind für den Schaden, den sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen, gemäss Artikel 328 des Obligationenrechts verantwortlich.

#### Art. 5bis

Hat der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die Konkurrenz-Geschäftsgeheimnisse, so kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Konkurrenzverbot gemäss Artikel 356ff, des Obligationenrechts schriftlich vereinbart werden.

#### Art.6

- <sup>1</sup> Die von diesem Vertrag erfassten Arbeitnehmer dürfen verbot der während der Freizeit und der Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Berufsarbeit (sog. Schwarzarbeit) für sich oder für Dritte leisten, ausgenommen die Bedienung von Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen und von Modellen an Fachschulen und Fachkursen.
  - Schwarzarbeit
- <sup>2</sup> Bei Widerhandlungen gegen das Verbot der Schwarzarbeit kann der Arbeitgeber das Dienstverhältnis sofort auflösen (Artikel 352 des Obligationenrechts) und den Arbeitnehmer für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit belangen.
- <sup>3</sup> Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit verstossen, können gemäss Artikel 30 von der Paritätischen Landeskommission mit einer Konventionalstrafe belegt werden, deren Höhe nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Arbeit bemessen wird. Diese Konventionalstrafe kann auch Arbeitgebern auferlegt werden, die Schwarzarbeit ausführen lassen, diese dulden oder in irgendwelcher Form begünstigen.

#### Art. 6bis

Verbot der Kundenabwerbung Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht unter der Bedingung anstellen, dass sie ihm Kunden des früheren Arbeitgebers zuführen.

#### IV. Arbeitszeit

#### Art.7

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit, einschliesslich Präsenzzeit, beträgt:
- <sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Absatz 1 kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf 5 Tage verteilt werden.
- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber teilt die tägliche Arbeitszeit entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes ein. Er hat dabei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.
- <sup>4</sup> Während der Arbeitszeit dürfen die Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer des Betriebes nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bedienen.

#### Art. 8

#### Überzeitarbeit

- <sup>1</sup> Für Überzeitarbeit ist entweder entsprechende Freizeit zu gewähren oder der Lohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszurichten.
  - <sup>2</sup> Als Überzeitarbeit gilt:
  - a. die zur Beendigung der Kundenbedienung geleistete Arbeit, soweit dadurch die wöchentliche Höchstarbeitszeit um eine Stunde überschritten wird;
  - b. die Arbeit, die infolge Dringlichkeit oder ausserordentlichem Andrang in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.
- <sup>3</sup> Der Anspruch auf Freizeit oder auf Entschädigung im Sinne von Absatz 1 entsteht nur, wenn ihn der Arbeitnehmer bis spätestens 10 Tage nach der Lohnzahlung geltend macht.
- <sup>4</sup>Zur Ermittlung der Entschädigung für eine Überstunde ist der Taglohn durch 8,5 zu teilen; zum Ergebnis sind 25 Prozent hinzuzurechnen.

<sup>1</sup> Für ausserordentliche, nicht ortsübliche Sonntagsarbeit hat Sonntagsarbeit der Arbeitgeber den Lohn mit einem Zuschlag von 50 Prozent auszurichten.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Zuschlag für Sonntagsarbeit im Sinne von Absatz 1 entfällt bei Saisonanstellungen, die nicht länger als 2 Monate dauern.

#### V. Rubezeit

#### Art. 10

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern ist über Mittag eine Pause von wenig- Mittagspause stens 1½ Stunden zu gewähren. Bezieht der Arbeitnehmer die Verpflegung beim Arbeitgeber, so beträgt die Mittagspause wenigstens  $1^{1}/_{4}$  Stunden.

- <sup>2</sup> Die Mittagspause kann durch eine auf Monatsende widerrufbare Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gekürzt werden, doch muss dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden. die Mittagsverpflegung einzunehmen.
- <sup>8</sup> Wird durch die Verkürzung der Mittagspause die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit oder Entschädigung gemäss Artikel 8.

#### Art. 11

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten freien wöchentlicher Halbtag in Wochen zu 6 vollen Werktagen. In Wochen, in die ein unbezahlter Feiertag fällt, ist der nicht gewährte freie Halbtag zu bezahlen.

freier Halbrag

- <sup>2</sup> Wird der freie Halbtag am Vormittag gewährt, so darf die Arbeit nicht vor 13 Uhr beginnen. Bei Gewährung am Nachmittag darf die Arbeit nicht länger als bis 13 Uhr dauern.
- 3 Muss am freien Halbtag ausnahmsweise gearbeitet werden, so ist dem Arbeitnehmer innert Monatsfrist Ersatzruhe zu gewähren oder der Lohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszurichten.
- <sup>4</sup> Die dem freien Halbtag entsprechende Freizeit darf auf mehrere Tage der Woche nur verteilt werden, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wird. Bei Saisonanstellungen kann der Arbeitgeber die freien Halbtage am Schluss der Saison zusammenhängend gewähren oder gemäss Absatz 3 entschädigen.

#### VI. Ferien

#### Art. 12

#### Ordenthche Feriendauer

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Mindestumfang:
  - a. für das 1. bis 3. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 12 Werktage (2 Wochen) 1);
  - b. für das 4. bis 9. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 15 Werktage (2½ Wochen);
  - c. ab 10. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 18Werktage (3Wochen);
  - d. ab 20. Dienstjahr im gleichen Betrieb, sofern das 50. Altersjahr überschritten wurde: 24 Werktage (4 Wochen).
- <sup>2</sup> Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden frühere Dienstjahre nicht berücksichtigt, ausgenommen befristete Beurlaubung.
- <sup>3</sup> Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Ferien ist auf die Wünsche der Arbeitnehmer soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Neu eingetretene Arbeitnehmer können den Ferienanspruch für das erste Dienstjahr erst nach Ablauf einer Dienstdauer von 6 Monaten geltend machen.
- <sup>4</sup> Die Ferien sind im laufenden Dienstjahr zusammenhängend zu gewähren. Sie können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf das folgende Dienstjahr übertragen werden.
- <sup>5</sup> Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Die Ausführung bezahlter Arbeit ist nicht gestattet.

#### Art. 13

#### Kürzung der Ferien

- <sup>1</sup> Hat das Dienstverhältnis wenigstens 3 Monate gedauert und wird es vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit (pro rata temporis). Angebrochene Monate von zusammen mehr als 14 Tagen zählen als ganzer Monat. Dieser Ferienanspruch entfällt, wenn ein Dienstverhältnis, das weniger als 6 Monate gedauert hat, durch Verschulden des Arbeitnehmers gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts sofort aufgelöst wird.
- <sup>2</sup> Wird das Dienstverhältnis nach dem ersten Dienstjahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der Dienstzeit des laufenden Dienstjahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat als ganzer Monat zu zählen ist.
- <sup>8</sup> Ist der Arbeitnehmer wegen ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder wegen obligatorischen Militärdienstes an der I eistung der Dienste verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.
- 1) Im Jahr 1965 gelten für das 1. Dienstjahr im gleichen Betrieb 6 Werktage (1 Woche) Ferien.

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat während der Ferien ausser dem Lohn Ferien-Anspruch auf folgende Entschädigung als Ersatz für Trinkgelder und Umsatzprämie:

- a. in Betrieben in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern . . . . . . Fr. 4. – je Ferientag b. in den übrigen Betrieben . . . . . . Fr. 5. - je Ferientag
- <sup>2</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben ausser dem Barlohn und dem Ersatz für Trinkgelder und Umsatzprämie Anspruch auf eine Entschädigung von 8 Franken je Ferientag für nicht bezogene Unterkunft und Veroffegung.
- <sup>8</sup> Ordnet der Arbeitgeber Betriebsferien an, so hat der Arbeitnehmer, dessen Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf die Ferienentschädigung für die ganze Dauer der Betriebsferien.
- <sup>4</sup> Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zustehen, so kann der Arbeitgeber die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn des Arbeitnehmers abziehen, ausgenommen in den Fällen von Absatz 3.

## VII. Bezahlte Feier- und Urlaubstage

#### Art. 15

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben im Kalenderjahr Anspruch auf den Bezahlte Lohn für 6 Feiertage, sofern diese auf einen Werktag fallen.

Feiertage

- <sup>2</sup> Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Karfreitag oder Fronleichnam, Auffahrt, 25. Dezember sowie zwei weitere gesetzliche oder ortsübliche Feiertage.
- <sup>3</sup> Die Feiertage sind auch den Aushilfen, die länger als 3 Tage beschäftigt werden, zu bezahlen.
- <sup>4</sup> In die Ferien fallende Feiertage im Sinne von Absatz 2 gelten nicht als Ferientage.

#### Art. 16

Die Arbeitnehmer haben in folgenden Urlaubsfällen Anspruch Bezahlte auf Lohn:

Urlaubstage

a. bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder...... 3 Tage b. bei Tod der Eltern oder Geschwister ...... 1 Tag d. bei Heirat ...... 1 Tag

#### VIII. Löhne

#### Art. 17

#### Allgemeine Bestimmungen

- <sup>1</sup> Der Lohn der gelernten Arbeitnehmer besteht entweder aus dem festen Lohn (Art. 18) oder aus dem Lohn und der Umsatzprämie (Art. 19). Die Wahl eines dieser Lohnsysteme bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Wechsel von einem Lohnsystem zum andern kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit erfolgen.
- <sup>2</sup> Unter den in Artikel 18 und 19 erwähnten Arbeitnehmern ist folgendes zu verstehen:
  - a. als Herrencoiffeur, Coiffeuse oder Damencoiffeur gilt, wer im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der entsprechenden Lehrabschlussprüfung oder eines gleichwertigen Ausweises ist:
  - b. als Herren- und Damencoiffeur gilt, wer entweder im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Herren- und Damencoiffeur oder der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse der Lehrabschlussprüfungen sowohl als Herrencoiffeur als auch als Damencoiffeur oder gleichwertiger Ausweise ist;
  - c. als zweiter Herrencoiffeur, zweite Coiffeuse, zweiter Damencoiffeur oder zweiter Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer, die im ersten Berufsjahr nach Abschluss der Lehre stehen;
  - d. als erster Herrencoiffeur, erste Coiffeuse, erster Damencoiffeur oder erster Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer nach dem ersten Berufsiahr:
  - e. als angelernter Arbeitnehmer gilt, wer nach einer Anlernzeit von 6 Monaten als Hilfskraft (Shampooneuse, Aide, Assistentin, Manicure) in einem Betrieb des Coiffeurgewerbes tätig ist, welcher Dienstleistungen für Dritte erbringt.

#### Art. 18

#### Fester Lohn

<sup>1</sup> Die gelernten Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens folgenden Lohn, mit welchem die Umsatzprämie gemäss Artikel 19 Absatz 2 abgegolten ist:

a.	Herrencoiffeure	im Tag
	2. Herrencoiffeur	Fr. 20.50
	1. Herrencoiffeur	Fr. 24.—
b.	Coiffeusen	
	2. Coiffeuse	Fr. 20.—
	1. Coiffeuse	Fr. 23.50

c. Damencoiffeure				
2. Damencoiffeur	Fr.	21.60		
1. Damencoiffeur	Fr.	28.30		
d. Herren- und Damencoiffeure				
2. Herren- und Damencoiffeur	Fr.	23.—		
1. Herren- und Damencoiffeur	Fr.	26.70		
<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer während der Anlern	zeit	sowie die angelern-		
ten Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Mindestlöhne:				
a. Arbeitnehmer während der Anlernzeit				
im 1, bis 3. Monat	Fr.	60 im Monat		
im 4 bis 6 Monat	Er	120 - im Monat		

im 4. bis 6. Monat........... b. Angelernte Arbeitnehmer

bis zum vollendeten 18. Altersjahr ... Fr. 9. — im Tag bis zum vollendeten 20. Altersjahr ... Fr. 12. — im Tag nach dem vollendeten 20. Altersiahr . Fr. 15. -- im Tag

<sup>3</sup> Inhaber des Meisterdiploms haben Anspruch auf einen um 1 Franken höheren Mindestlohn als jener der Kategorie gemäss Absatz 1, in der sie eingeteilt sind.

4 In Betrieben, in denen die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 1 auf weniger als 51/2 Tage verteilt wird, haben die Arbeitnehmer mit Taglohn Anspruch auf Lohn für 6 Arbeitstage.

<sup>5</sup> Den Arbeitnehmern in Saisonstellen, die nicht länger als 2 Monate dauern, sowie den Aushilfen, die nicht länger als einen Monat beschäftigt werden, ist auf den Löhnen gemäss Absatz 1 und 2 ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent zu gewähren. Aushilfen haben überdies bei Antritt und Verlassen der Stelle Anspruch auf Vergütung der Reisekosten.

6 In den Mindestlöhnen gemäss Absatz 1 und 2 und Artikel 19 Absatz 1 ist ein voller Teuerungsausgleich beim Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 214 Punkten eingeschlossen. Bei Abweichungen von diesem Index um wenigstens 5 Punkte nach oben oder nach unten ist jede Vertragspartei berechtigt, Lohnverhandlungen anzubegehren.

#### Art. 19

<sup>1</sup> Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausrichtung einer Umsatzprämie vereinbart, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens folgenden Lohn, der zugleich als Berechnungsgrundlage der Umsatzprämie gemäss Absatz 2 gilt:

Lohn und Umsatzpramie

a.	Herrencoiffeure	im Tag	
	2. Herrencoiffeur	Fr.	18.60
	1. Herrencoiffeur	Fr.	21.70
b.	Coiffeusen		
	2. Coiffeuse	Fr.	17.80
	1. Coiffeuse	Fr.	21.—

c. Damencoiffeure

 2. Damencoiffeur
 Fr. 19.60

 1. Damencoiffeur
 Fr. 25.80

d. Herren- und Damencoiffeure

2. Herren- und Damencoiffeur..... Fr. 21.--

1. Herren- und Damencoiffeur..... Fr. 24.30

<sup>2</sup> Für die Berechnung der Umsatzprämie ist der bezahlte und vom Arbeitnehmer wöchentlich oder monatlich erarbeitete Kundenbedienungsumsatz (ohne Warenverkaufsumsatz) massgebend. Die für die Betriebe aller Ortschaften einheitliche Umsatzprämie beträgt:

#### a. Herrencoiffeure:

10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt;

- b. Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure (Mixtes), mit Ausnahme der in Buchstabe c hienach genannten:
  - 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt;
- c. Arbeitnehmer, denen Hilfskräfte zur Verfügung stehen:
  - 10 Prozent ihres eigenen Umsatzes, der das Dreifache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt.
- <sup>3</sup> Lohn und Umsatzprämie zusammen dürfen den Lohnsatz gemäss Artikel 18 Absatz 1 nicht unterschreiten.
- <sup>4</sup> Die Umsatzprämie ist wöchentlich oder monatlich zu berechnen und zu bezahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich über den Zeitpunkt zu verständigen.
  - 5 Artikel 18 Absätze 3 bis 5 sind anwendbar.

#### Art.20

#### Lohn bei Hausgemeinschaft

- <sup>1</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen festen monatlichen Mindestlohn im Ausmass des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Artikel 18.
- <sup>2</sup> Verpflegen sich Arbeitnehmer im Sinne von Absatz 1 an Sonntagen auswärts, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von 7 Franken. Der Arbeitnehmer hat den Wunsch, sich auswärts zu verpflegen, dem Arbeitgeber bis spätestens am Samstagmittag mitzuteilen.

#### Art. 20bis

Entschadigung bei Militärdienst <sup>1</sup> Bei obligatorischem Militärdienst (Wiederholungs- und Ergänzungskurse) hat der Arbeitnehmer vom 2. Dienstjahr an im gleichen Betrieb über den Erwerbsersatz hinaus Anspruch auf eine

Entschädigung von 5 Franken je Arbeitstag, sofern er das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst ungekündigt fortsetzt.

<sup>2</sup> Wird das Dienstverhaltnis vor Ablauf von 3 Monaten nach dem Militärdienst vom Arbeitnehmer gekündigt, so kann der Arbeitgeber die Entschädigung gemäss Absatz 1 zurückfordern oder mit dem Lohn verrechnen.

#### Art. 21

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeber haben für alle Arbeitnehmer eine Lohn- Lohnkontrolle kontrolle zu führen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge ersichtlich sind. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen.
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, für den Lohn zu quittieren. Vorbehalte sind auf der Lohnquittung anzubringen.

#### Art.22

Verlangt der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer bei der Besondere Berufsausübung besondere Werkzeuge verwendet, so hat der Werkzeuge Arbeitgeber diese auf seine Kosten anzuschaffen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

## IX. Versicherungen

#### Art. 23

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer (ein- Unfallschliesslich der Aushilfen) auf seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung infolge Betriebsunfall des Arbeitnehmers abgegolten.

- <sup>2</sup> Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:
  - a. zeitlich unbegrenzte Deckung der Heilungskosten bis 2000 Franken und der Tagestaxe bis zu drei Vierteln bei Spitalaufenthalt:
  - b. Ersatz der Kosten bis 300 Franken für den Transport vom Unfallort zum Arzt oder ins nächste Spital;
  - c. Gewährung eines Taggeldes von 16 Franken an gelernte Arbeitnehmer und eines solchen von 80 Prozent des Lohnes an angelernte Arbeitnehmer, und zwar während eines Jahres vom Unfalltag an;
  - d. Todesfallentschädigung von 20000 Franken;
  - e. Entschädigung bei Ganzinvalidität von 30000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

- <sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auf deren Verlangen auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach Massgabe von Absatz 2 zu versichern. Auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber nicht versicherte Risiken, wie Lenken oder Mitfahren von Motorrädern über 50 ccm, Luftfahrten sowie Hochgebirgs- und Gletschertouren, in die Versicherung einzuschliessen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmer; sie kann vom Lohn abgezogen werden.
- <sup>4</sup> Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auch auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung und dem Abschluss von Dienstverhältnissen, längstens jedoch während 14 Tagen ereignen, wobei für ausländische Arbeitskräfte der Versicherungsschutz mit dem Verlassen der Schweiz erlischt.
- <sup>5</sup> Bei einer allfälligen Kürzung der Leistungen durch die Versicherungsgesellschaft hat der Arbeitnehmer, sofern die Ursachen bei ihm liegen, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des Betrages, der ihm durch die Kürzung entgangen ist.

Krankengeldversicherung

- <sup>1</sup> Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Der Arbeitgeber hat die Krankengeldversicherung auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen und diesem einen Versicherungsausweis auszuhändigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen.
- <sup>2</sup> Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

  - b. Die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulosekranken, die zur Ausheilung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren;
  - c. Die Gewährung des Taggeldes bei Krankheiten, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen während
    - 6 Tagen bei einer Dienstdauer von 1 Monat
    - 12 Tagen bei einer Dienstdauer von 2 Monaten
    - 3 Wochen bei einer Dienstdauer von 3 Monaten

- 6 Wochen bei einer Dienstdauer von 6 Monaten
- 9 Wochen bei einer Dienstdauer von 9 Monaten
- 3 Monaten bei einer Dienstdauer von 1 Jahr
- 6 Monaten bei einer Dienstdauer von 2 Jahren
- 9 Monaten bei einer Dienstdauer von 5 Jahren
- bei einer Dienstdauer von 10 und mehr Jahren 360 Tagen
- d. eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartefrist von höchstens 2 Tagen.
- 3 Der Arbeitgeber hat für die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 aufzukommen. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit des Arbeitnehmers abgegolten. Der Arbeitgeber kann den Prämienanteil des Arbeitnehmers monatlich vom Lohn abziehen: er hat auf Wunsch des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er die Prämie zahlte. Übergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat er sich über die Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.
- <sup>4</sup> Arbeitgeber, die der Versicherungspflicht gemäss den vorstehenden Absätzen nicht nachgekommen sind, werden im Falle der Erkrankung der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig.
- <sup>5</sup> Arbeitnehmer, die sich schriftlich dem Abschluss der Krankengeldversicherung widersetzen, verlieren gegenüber dem Arbeitgeber jeglichen Anspruch aus Artikel 335 des Obligationenrechts.

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Schäden, welche die Ar- Hattpflichtbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers gegenüber betriebsfremden Drittpersonen verursachen, eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

- <sup>2</sup> Die Haftpflichtversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:
  - a. Schadendeckung bis 100000 Franken pro verletzte oder getötete Person, jedoch höchstens 300000 Franken für ein Schadenereignis, durch das mehrere Personen betroffen werden;
  - b. Schadendeckung bis 20000 Franken für Sachschäden pro Schadenereignis.

## X. Friedenspflicht und gemeinsamer Anspruch

#### Art. 26

1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedens- Friedenspflicht pflicht. Jegliche Kampfmassnahmen, wie Befehdung, Sperre, Streik oder Aussperrung sind untersagt.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien verpflichten sich ferner, sich dafür einzusetzen, dass unsachliche Berichterstattungen über Streitigkeiten unterbleiben und gegebenenfalls berichtigt werden.

#### Art. 27

Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 323<sup>ter</sup> des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den erfassten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

## XI. Vertragsvollzug

#### Art. 28

Paritätische Landeskommission

- <sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bilden eine Paritätische Landeskommission, bestehend aus einem neutralen Obmann und je fünf Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Der Obmann wird durch die vertragschliessenden Verbände bezeichnet.
- <sup>2</sup> Die Paritätische Landeskommission hat ein Reglement aufzustellen.
- <sup>3</sup> Der Paritätischen Landeskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
  - a. sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen;
  - stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt werden, so fordert sie den schuldigen Arbeitgeber auf, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren;
  - c. sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 30 auszufällen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen:
  - d. sie ist beauftragt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruches gemäss Artikel 27 vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied;
  - e. sie versucht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln oder legt allenfalls zuhanden der ordentlichen Gerichte die Vertragsbestimmungen aus;
  - f. sie ist um die Bestellung von kantonalen oder örtlichen paritätischen Ausschüssen besorgt, überwacht und koordiniert deren Tätigkeit und steht ihnen beratend zur Seite.

<sup>1</sup> Die kantonalen oder örtlichen Sektionen der vertrag- Kantonale schliessenden Verbände können Paritätische Ausschüsse bilden.

oder örtliche paritatische Ausschüsse

- <sup>2</sup> Die Paritätischen Ausschüsse haben ein Reglement aufzustellen, das der Genehmigung durch die Paritätische Landeskommission bedarf.
- <sup>3</sup> Den Paritätischen Ausschüssen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
  - a. sie überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und können zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen:
  - b. sie versuchen bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln;
  - c. sie melden der Paritätischen Landeskommission die von ihnen festgestellten oder ihnen zur Kenntnis gelangten Widerhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag.

#### Art. 30

Widerhandeln Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gegen den Konventional-Gesamtarbeitsvertrag, so kann ihnen die Paritätische Landeskommission eine Konventionalstrafe bis 1000 Franken auferlegen.

- <sup>2</sup> Besteht die Widerhandlung darin, dass der Arbeitgeber geldliche Leistungen dem Arbeitnehmer nicht erbringt, so kann dem schuldigen Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages auferlegt werden.
- <sup>3</sup> Die Konventionalstrafen sind in die Kasse der Paritätischen Landeskommission einzuzahlen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet.

#### Art. 30b16

<sup>1</sup> Zur Deckung der Kosten während einer gewissen Dauer des Vollzugs-Vertragsvollzuges wird von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken erhoben.

kostenbeitrag

- <sup>2</sup> Für die Mitglieder des Schweizerischen Coiffeurmeister-Verbandes wird der Vollzugskostenbeitrag durch den Verband bezahlt: die übrigen Arbeitgeber haben ihren Beitrag bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission festzusetzenden Zeitpunkt der Inkassostelle (Abs. 4) zu entrichten. Den Mitgliedern der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände wird der Vollzugskostenbeitrag durch den Verband zurückerstattet, da er im ordentlichen Verbandsbeitrag inbegriffen ist.
- <sup>3</sup> Für das Inkasso und die Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge ist die Paritätische Landeskommission zuständig. Sie hat einen klagbaren Anspruch im Sinne von Artikel 27.

<sup>4</sup>Das Inkasso der Arbeitnehmerbeiträge wird den Arbeitgebern übertragen. Diese sind verpflichtet, die Vollzugskostenbeiträge ihrer Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug zu bringen und bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission (Postcheckkonto 30 - 31524) einzuzahlen.

## XII. Geltungsdauer und Kündigung

#### Art. 31

- <sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1968. Er ersetzt denjenigen vom 21. Mai 1963.
- <sup>2</sup> Jede Vertragspartei kann den Gesamtarbeitsvertrag erstmals, unter Beobachtung einer Frist von 6 Monaten, auf den 30. Juni 1968 kündigen. Die Kündigung kann sich auf einzelne Vertragsbestimmungen beschränken.
- <sup>3</sup> Wird der Gesamtarbeitsvertrag nicht gekündigt, so läuft er mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils ein weiteres Jahr.

8438

## Bekanntmachungen von Departementen und anderen Verwaltungsstellen des Bundes

Änderungen im diplomatischen Korps vom 30. August bis 5. September 1965

Beendigung der dienstlichen Tätigkeit

Rumänien

Herr Ion Voineag, Erster Sekretär.

Schweden

S. Exz. Herr Baron Fritz Stackelberg, Botschafter.

Sudan

S. Exz. Herr Rahmatalla Abdulla, Botschafter.

## Bezirksgericht Bremgarten AG

### Verschollenerklärung

Nachdem die dreimal veröffentlichte Ediktalladung erfolglos geblieben ist, wird als verschollen erklärt: Schmid Adolf, geboren am 22. Dezember 1891, von und zuletzt wohnhaft gewesen in Hägglingen AG. Wirkungsbeginn: 31. Dezember 1912.

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdruckschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali

# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (Vom 31. August 1965)

In Bundesblatt

Dans Feuille fédérale

In Foglio federale

Jahr 1965

Année Anno

Band 2

Volume Volume

Heft 37

Cahier

Numero

Geschäftsnummer

Numéro d'affaire

Numero dell'oggetto

Datum 16.09.1965

Date

Data

Seite 1107-1124

Page

Pagina

Ref. No 10 043 015

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.