## Bundesratsbeschluss

betreffend

# die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Herren- und Knabenkonfektions-Industrie

(Vom 25. April 1952)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 3, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

### beschliesst:

#### Art. 1

- <sup>1</sup> Aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 28. November 1951 für die schweizerische Herren- und Knabenkonfektions-Industrie werden die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt.
- <sup>2</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

#### Art. 2

- $^{\rm 1}$  Dieser Bundesratsbeschluss gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.
- <sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Herren- und Knabenkonfektion herstellenden Atelier- und Heimarbeitsbetriebe, die mehr als 5 unter die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen fallende Arbeitnehmer beschäftigen. Ausgenommen sind:
  - a. Betriebe, die dem Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Zivil- und Herrenmaßschneiderei unterstehen;
  - b. Änderungsateliers von Detailgeschäften;
  - c. öffentliche Betriebe (Zeughäuser).
- <sup>3</sup> Er gilt für sämtliches männliches und weibliches Betriebspersonal, mit Ausnahme der im Monatslohn fest angestellten Personen.

## Art. 3

Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände können gegen Massnahmen der Vertragsparteien oder der im Gesamtarbeitsvertrag (§ 15) vorgesehenen Organe gemäss Artikel 19 der Vollzugsverordnung vom 8. März 1949 zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

#### Art. 4

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1953.

Bern, den 25. April 1952.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Kobelt

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

710

# Gesamtarbeitsvertrag

vom

## 28. November 1951 für die schweizerische Herrenund Knabenkonfektions-Industrie

abgeschlossen zwischen

dem Verband schweizerischer Herren- und Knabenkonfektions-Industrieller einerseits und

dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der Schweiz,

dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter,

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter anderseits.

## Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

§ 2

#### Arbeitszeit

- <sup>1</sup> Die ordentliche Arbeitszeit beträgt normalerweise 48 Stunden pro Woche.
  - <sup>2</sup> Der Samstagnachmittag ist frei.
- <sup>3</sup> Überzeit ist möglichst zu vermeiden. Wo solche unumgänglich notwendig ist und eine im Einverständnis mit der Mehrheit der beteiligten Arbeiterschaft eingeholte behördliche Bewilligung vorliegt, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, die bewilligten Überstunden zu leisten.

#### 9 5

#### Kündigung

- ¹ Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit (14 Tage) einen Tag; nach Ablauf der Probezeit 14 Tage.
- <sup>2</sup> Die Kündigung kann, mit Ausnahme der Probezeit, nur auf Ende einer Woche erfolgen und muss schriftlich vorgenommen werden.
- <sup>3</sup> Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 OR bleibt vorbehalten. Wo eine Betriebskommission besteht, soll dieselbe in der Regel vorgängig einer solchen Massnahme konsultiert werden.

<sup>1</sup> Die Betriebe werden in die folgenden vier Kategorien eingeteilt:

Kategorie I: Alle nicht unter Kategorien II bis IV erwähnten Betriebe.

Kategorie II: Betriebe mit mehr als 50 Arbeitskräften, sofern sie nicht unter Kategorie III oder IV fallen. Diese Bestimmung findet im Tessin nur Anwendung auf Gross-Lugano.

Kategorie III: Betriebe in den Städten St. Gallen, Winterthur, Luzern, Biel, La Chaux-de-Fonds, Freiburg, Schaffhausen.

Kategorie IV: Betriebe in den Städten mit über 100 000 Einwohnern: Basel, Bern, Genf, Lausanne, Zürich.

<sup>2</sup> Es werden folgende Mindeststundenlöhne einschliesslich Teuerungszulagen festgesetzt:

naragen resignment.	Kat. I	Kat. II	Kat. III	Kat. IV
a. männlich:	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
	11.	11.	<b>21.</b>	11.
Zuschneider im Stundenlohn (Scha-		1.		
blonenzuschneider)	2.30	2.40	2.50	-2.60
Ausschneider, Einrichter	2	2.10	2.20	2.30
Schneider	2.10	2.20	2.30	2.40
Abbügler:			1000	
a. Großstücke	2.30	2.40	2.50	2.60
b. Kleinstücke	2.—	2.10	2.20	2.30
Zwischenbügler	1.90	2	2.10	2.20
Hilfsarbeiter	1.90	2.—	2.10	2.20
b. weiblich:				! :
Zuschneiderin im Stundenlohn	1.65	1.70	1.75	1.80
Ausscheiderin, Einrichterin	1.45	1.50	1.55	1.60
Maschinennäherin I (Großstücke:				
Taschen-, Patten-, Vornäherin;				
Kleinstücke: Hosentaschennähe-	200	1		1.5
rin; Maschinenknopflocherin)	1.55	1.60	1.65	1.70
Maschinennäherin II (alle übrigen				101
Arbeiten)	1.40	1.45	1.50	1.55
Abbüglerin	1.65	1.70	1.75	1.80
Zwischenbüglerin	1.45	1.50	1.55	1.60
Handnäherin I (Kragen, Kanten,			1	and the second
Kassur, Ärmeleinheften)	1.45	1.50	1.55	1.60
Handnäherin II (alle übrigen Arbei-			-	1.1
ten)	1.30	1.35	1.40	1.45
Hilfsarbeiterin	1.30	1.35	1.40	4 19

c. Sonderregelung. Im Kanton Tessin (mit Ausnahme von Gross-Lugano) sowie im Misox dürfen in Betrieben mit weniger als 50 vom Lohn

Fabrikgesetz erfassten Arbeitnehmern die Mindeststundenlöhne gemäss Kategorie I um 7 Rappen reduziert werden. Keine Reduktion erfahren die als absolute Minima geltenden Mindeststundenlöhne für die Zwischenbügler und Handnäherinnen II.

- d. Anlernzeit. Für die anzulernenden Arbeitnehmer gilt folgende Sonderregelung: Als Anlernzeit gelten 6 Monate, wobei der Lohn für die ersten drei Monate im Minimum 80 Prozent, für die zweiten drei Monate der Anlernzeit 90 Prozent der Minimalansätze beträgt. Wenn vor Ablauf der Anlernzeit die Leistungen der Arbeitnehmer dies rechtfertigen, soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, zu normalen Akkordansätzen zu arbeiten, bzw. auf den Mindeststundenverdienst zu kommen.
- e. Jugendliche. Die Mindestlöhne für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 17. Lebensjahr betragen 80 Prozent, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 90 Prozent der unter lit. a, b, e und d genannten Ansätze. Die Entschädigung der Jugendlichen darf jedoch nicht weniger als 70 Prozent der Minimalansätze betragen (Anlernzeit). Soweit Jugendliche im Akkord arbeiten, gelten für sie die normalen Akkordansätze.
- f. Minderleistungsfähige. Arbeitskräfte, die bei gleichwertigen Verhältnissen dauernd mindestens 20 Prozent Minderleistungen aufweisen, müssen nicht nach den Mindestansätzen entlöhnt werden. Es ist dies den betreffenden Arbeitnehmern schriftlich mitzuteilen.
- g. Arbeitnehmer im Monatslohn. Der Verdienst der im Monatslohn angestellten Arbeitnehmer hat, in Stundenlohn umgerechnet, mindestens den in lit. a und b festgesetzten Lohnansätzen zu entsprechen, sofern dort erwähnte Berufe ausgeübt werden.
- h. Dienstalterszulagen. Die Mindestlöhne gemäss lit. a und b werden für voll leistungsfähige Arbeitnehmer nach 5 Dienstjahren in der gleichen Firma um 5 Rappen und nach 10 Dienstjahren um 10 Rappen erhöht. Für die Berechnung der Dienstjahre sind die bei den Ferien massgebenden Bestimmungen anzuwenden. Dienstjahre vor dem erfüllten 18. Lebensjahr werden für die Berechnung nicht mitgezählt.
- <sup>3</sup> Furnituren und Werkzeuge sind vom Arbeitgeber zu stellen. Sie dürfen auf keinen Fall mit den obgenannten Mindestansätzen verrechnet werden.
- <sup>4</sup> Nicht unter die Lohnvorschriften fallen die Lehrlinge, für die ein Lehrvertrag abgeschlossen worden ist.
- <sup>5</sup> Die Akkordansätze sind für männliche und weibliche Arbeitnehmer die gleichen. Sie sind vor Übernahme der Arbeit bekanntzugeben. Die Ansätze müssen so bemessen sein, dass bei angemessener Leistung ein entsprechender Mehrverdienst erreicht wird. Auf jeden Fall wird der Mindeststundenlohn garantiert.

- $^{1}$ Überzeitarbeit wird mit 25 Prozent Zuschlag vom Gesamtlohn Lohnzuschläge vergütet.
- <sup>2</sup> Für Schichtarbeit (von 5 bis 22 Uhr) wird ein Zuschlag von 10 Rappen pro Stunde entrichtet.
- <sup>3</sup> Hilfsarbeiten im Sinne von Artikel 178 und 179 der Verordnung über den Vollzug des Fabrikgesetzes sind nicht zuschlagspflichtig.

#### § 6

<sup>1</sup> Für jedes Kind von den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zum zurückgelegten 16. Altersjahr eine Zulage von 8 Franken pro Kind und Monat ausbezahlt.

Kinderzulage

- <sup>2</sup> Wenn der Mann einer arbeitenden Frau im Erwerbsleben steht, bekommt die Ehefrau in der Regel keine Kinderzulage.
- <sup>3</sup> In Kantonen, in denen gesetzliche Vorschriften über die Ausrichtung von Kinderzulagen bestehen, findet dieser Paragraph keine Anwendung.

#### § 7

 $^{\rm 1}$  Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferientage. Es werden pro Kalenderjahr gewährt:

Ferien

- im 1. bis 6. Dienstjahr im gleichen Betrieb 6 Werktage,
- » 7. » 9. » » »
- » 10. » 19. » » » 12 »
- » 20. und den folgenden Dienstjahren im gleichen Betrieb . . . . . . . . . . . . . . . . 18
- <sup>2</sup> Bei Betriebsferien bis längstens 2 Wochen muss ausser der Vergütung des individuellen Ferienanspruches keine weitere Entschädigung ausgerichtet werden. Die Betriebsferien sind spätestens 3 Wochen zum voraus durch Anschlag in der Fabrik den Arbeitnehmern bekanntzugeben. Arbeitnehmer mit kürzeren Ferienansprüchen sollen auf Wunsch nach Möglichkeit im Betriebe beschäftigt werden. Sie müssen diesen Wunsch jedoch spätestens 14 Tage vor Beginn der Ferien der Betriebsleitung anmelden. Solche Arbeitnehmer können für Renovations-, Aufräumungs-, Reinigungs-, Lager-, Muster- und ähnliche Arbeiten beschäftigt werden.
- <sup>3</sup> Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr haben Anspruch auf 12 Werktage bezahlte Ferien.
- <sup>4</sup> Als Stichtag gilt der 1. Januar. Erfolgt der Eintritt während des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer im Eintrittsjahr Anspruch auf Ferienvergütung entsprechend der im Betriebe verbrachten Zeit.

- <sup>5</sup> In die Ferien fallende Feiertage gelten als Ferien. Immerhin bleibt der in diesem Vertrag zugesicherte Anspruch auf Entschädigung für sechs bezahlte Feiertage gewahrt.
- <sup>6</sup> Die Berechnung der Ferienvergütung erfolgt auf Grund des Durchschnitts-Stundenverdienstes während der letzten drei Monate. Pro Ferientag wird der Lohn für 8 Stunden vergütet.
- <sup>7</sup> Bei der Berechnung der Ferien sind frühere Dienstjahre beim gleichen Arbeitgeber zu berücksichtigen, sofern der Unterbruch nicht länger als drei Jahre gedauert hat.
- <sup>8</sup> Die Festsetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Sie werden in die Zwischensaison verlegt. Begründete Wünsche der Arbeitnehmer sollen berücksichtigt werden, falls der Betrieb dies gestattet.
- <sup>9</sup> Eine Übertragung der Ferien von einem Jahr ins andere ist ohne Einverständnis des Arbeitgebers nicht zulässig. Für Nichtbenützung der Ferien wird keine Entschädigung gewährt.
- <sup>10</sup> Die Ferien dürfen nicht zu Arbeitsleistungen verwendet werden, welche die Erholung beeinträchtigen können. Arbeitnehmer, die während der Ferien Berufsarbeit zu Erwerbszwecken verrichten, gehen der Ferienvergütung verlustig.
- <sup>11</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses werden die Ferientage entsprechend der im Austrittsjahr im Betrieb verbrachten Zeit vergütet. Sofern eine Entlassung aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 OR erfolgt oder das Dienstverhältnis vom Arbeitnehmer vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst wird, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ferien. Zuviel bezogene Ferientage können bei der letzten Abrechnung in Abzug gebracht werden.
- <sup>12</sup> Absenzen wegen Krankheit oder Unfall von zusammen mehr als zwei Monaten, sowie Militärdienst, soweit es sich nicht um obligatorische Wiederholungskurse oder die Rekrutenschule als Rekrut handelt, können an den Ferien angerechnet werden mit einem Zwölftel pro weiteren Monat Absenz. Für Wöchnerinnen werden Arbeitsunterbrechungen bis zu 8 Wochen nicht als Absenz angerechnet.
- <sup>13</sup> Für Arbeitnehmer, welche dauernd nicht 80 Prozent der normalen Arbeitszeit erfüllen, können die Ferien entsprechend gekürzt werden.

#### § 8

Feiertage

- <sup>1</sup> Pro Jahr werden den Arbeitnehmern sechs auf einen Arbeitstag fallende Feiertage zum Mindeststundenansatz von 8 Stunden bezahlt.
- <sup>2</sup> Die Wahl der vergüteten Feiertage steht den Arbeitgebern frei. Sie sollen den örtlichen Verhältnissen angepasst und den Arbeitnehmern zum voraus bekanntgegeben werden.

<sup>1</sup> Die Mitgliedschaft bei einer Arbeitslosenversicherungskasse ist für jeden versicherungsfähigen Arbeitnehmer obligatorisch.

Sozialversicherungen

- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Prämien der Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmer.
- <sup>3</sup> Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, einer Krankentaggeldversicherung anzugehören, die mindestens folgende Leistungen garantiert:

Jugendliche		Fr.	4	Taggeld
Frauen		<b>»</b>	4	»· ·
Ledige Männer		**	6	<b>»</b>
Verheiratete Männer.	•	<b>»</b>	10	*

- <sup>4</sup> An die Prämien für diese Mindestleistungen bezahlt die Firma den definitiv angestellten Arbeitnehmern 50 Prozent. Die Auszahlung kann entweder in der Weise geschehen, dass der Arbeitgeber seinen Beitrag mit demjenigen des Arbeitnehmers direkt der Krankenkasse überweist, indem er dem letzteren seinen Anteil vom Lohn abzieht, oder in der Weise, dass der Prämienbetrag jeweilen mit dem Zahltag dem Arbeitnehmer ausgerichtet wird, sofern von diesem eine entsprechende Quittung der Krankenkasse vorgewiesen wird.
- <sup>5</sup> Durch diesen Beitrag des Arbeitgebers an die Krankentaggeldversicherung sind die Ansprüche des Arbeitnehmers aus Artikel 335 OR, soweit ihm solche gemäss Gesetz und Gerichtspraxis zustehen, abgegolten.

#### § 10

Die in § 15 vorgesehene Paritätische Kommission oder die von ihr bestellten Organe können Kontrollen über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen in den einzelnen Betrieben vornehmen, und die Betriebsinhaber sind verpflichtet, den Kontrollorganen Einsicht zu geben in die in Betracht kommenden Unterlagen.

Kontrolle

## § 11

Die Koalitionsfreiheit wird beidseitig gewährleistet. Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen.

Koalitions recht

#### § 14

Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sei es über die in diesem Vertrage Differenzen

enthaltenen Fragen oder solche, die darin nicht geregelt werden, sind in erster Linie im Betriebe selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen.

- <sup>2</sup> Kann keine Einigung herbeigeführt werden, so sind die strittigen Fragen der in § 15 erwähnten Paritätischen Kommission zu unterbreiten, die sich bemüht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen.
- <sup>3</sup> Streitigkeiten über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages werden ebenfalls der Paritätischen Kommission unterbreitet.

#### § 15

#### Paritätische Kommission

- <sup>1</sup> Es wird eine Paritätische Kommission gebildet, bestehend aus gleichviel Vertretern der Gewerkschaften und des Verbandes Schweizerischer Herren- und Knabenkonfektions-Industrieller.
- <sup>2</sup> Diese Paritätische Kommission versammelt sich, so oft die Verhältnisse dies erfordern oder einer der vertragschliessenden Verbände dies verlangt.
- <sup>3</sup> Die Paritätische Kommission wird durch das Sekretariat des Verbandes Schweizerischer Herren- und Knabenkonfektions-Industrieller einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden anzugeben. Den Vorsitz führt abwechslungsweise ein Vertreter der Gewerkschaften und ein Vertreter des Verbandes Schweizerischer Herren- und Knabenkonfektions-Industrieller.
- <sup>4</sup> Beschlüsse können nur mit einer Zweidrittelsmehrheit sämtlicher Mitglieder der Paritätischen Kommission gefasst werden.

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

# Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Herren- und Knabenkonfektionsindustrie (Vom 25. April 1952)

In Bundesblatt
Dans Feuille fédérale

In Foglio federale

Jahr 1952

Année

Anno

Band 1

Volume

Volume

Heft 18

Cahier

Numero

Geschäftsnummer \_\_\_

Numéro d'affaire Numero dell'oggetto

Datum 01.05.1952

Date

Data

Seite 764-772

Page

Pagina

Ref. No 10 037 859

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.