

**Bundesratsbeschluss**  
betreffend  
**die Wiederinkraftsetzung und Abänderung**  
**der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages**  
**für die schweizerische Kartonagenindustrie**

(Vom 13. November 1952)

Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:

Art. 1

Der am 11. Juli 1951<sup>1)</sup> abgeänderte Bundesratsbeschluss vom 2. Februar 1950<sup>2)</sup> betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie wird wieder in Kraft gesetzt.

Art. 2

Ziffer 9, Absatz 3, 10, Absatz 1, 16, Absatz 2 sowie 17, Absätze 2 und 10, des in der Beilage zum vorerwähnten Bundesratsbeschluss wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages werden aufgehoben und durch folgende Bestimmungen ersetzt:

**Ziff. 9, Abs. 3.** Die Minimallohnansätze, einschliesslich sämtlicher Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der Kinderzulagen, betragen für Vollarbeitsfähige:

a. Männliche Arbeitnehmer:

	Kategorie	
	I	II
aa. Facharbeiter:	Franken pro Stunde	
im 1. Jahr nach der Lehre . . . . .	2.46	2.35
im 2. Jahr nach der Lehre . . . . .	2.61	2.50
im 3. Jahr nach der Lehre . . . . .	2.82	2.68

<sup>1)</sup> BBl 1951, II, 540.

<sup>2)</sup> BBl 1950, I, 366.

bb. Übrige gelernte Arbeitskräfte:  
(Schlosser usw.) nach den entsprechenden Gesamt-  
arbeitsverträgen.

	Kategorie	
	I	II
cc. Hilfszuschneider:	Franken pro Stunde	
im 1. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider . . .	2.10	2.—
im 2. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider . . .	2.25	2.14
im 3. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider . . .	2.35	2.25

Darunter fallen auch Maschinenführer der Well-  
pappenmaschinen.

dd. Hilfsarbeiter:		
im 1. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	1.90	1.82
im 2. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	2.05	1.95
im 3. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	2.25	2.14

Für ledige Arbeiter aller Kategorien reduzieren sich obige Ansätze um  
10 Rappen pro Stunde.

Für jugendliche Hilfsarbeiter reduzieren sich die Ansätze:  
vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 17. Altersjahr um 40 Rappen auf  
den Ansätzen für ledige Arbeitnehmer;

vom vollendeten 17. bis zum vollendeten 19. Altersjahr um 20 Rappen auf  
den Ansätzen für ledige Hilfsarbeiter.

Für Jugendliche beider Altersgruppen tritt der Anspruch auf den  
Minimallohnansatz nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Branche in Kraft.

	Kategorie		
	I	II	III
b. Weibliche Arbeitnehmer:	Franken pro Stunde		
aa. Arbeiterinnen:			
im 1. Halbjahr der Tätigkeit in der Branche . . .	1.26	1.19	1.08
im 2. Halbjahr der Tätigkeit in der Branche . . .	1.31	1.25	1.13

Nach einjähriger Tätigkeit in der Branche  
und unter der Voraussetzung, dass das 17. Alters-  
jahr vollendet ist, richtet sich der Lohn grund-  
sätzlich nach den Leistungen, muss aber min-  
destens betragen:

im 2. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	1.41	1.34	1.21
im 3. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	1.46	1.39	1.26
im 4. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	1.51	1.44	1.31
im 5. Jahr der Tätigkeit in der Branche . . . . .	1.57	1.50	1.35

Die Akkordansätze sind so zu gestalten, dass  
im Jahresdurchschnitt des Betriebes die Akkord-  
arbeitenden, mit Ausnahme der Anfängerinnen,  
wenigstens 10% mehr als diese minimalen Stun-  
denlohnansätze erzielen.

## bb. Tischmeisterinnen und Partieführerinnen:

Die einer Arbeitsgruppe von mindestens 3 Personen, Tischmeisterin oder Partieführerin mit eingerechnet, vorstehende Arbeiterin ist mit mindestens . . . . .

	Kategorie		
	I	II	III
	Franken pro Stunde		
1.68	1.61	1.45	

zu entlohnen, sofern sie alle vorkommenden Arbeiten ihres Tätigkeitsgebietes selbständig ausführen kann und dem Arbeitgeber gegenüber die Garantie für richtige Ausführung übernimmt.

**Ziff. 10, Abs. 1.** Der Arbeitnehmer, der mindestens 3 Monate im Betrieb tätig gewesen ist, hat Anspruch auf den Lohn für:

- a. bis zu 7 Tagen fabrikgesetzlicher oder ortsüblicher Feiertage. Neue bezahlte Feiertage dürfen nicht eingeführt werden. Fällt ein Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag, so bleibt er unbezahlt, wodurch sich der Anspruch auf Bezahlung von 7 Tagen um die auf Sonntage fallenden Feiertage entsprechend reduziert; ein Ersatz wird nicht gewährt. Arbeitnehmer, die aus wichtigen Gründen in den dem Feiertag vorausgehenden 3 Monaten von der Arbeit wegbleiben, verwirken sich die Bezahlung dieses Feiertages;
- b. zwei Tage bei der Verhehlung;
- c. einen Tag bei der Geburt eigener Kinder;
- d. drei Tage beim Todesfall der Ehefrau oder des Ehemannes oder eigener Kinder;
- e. einen Tag beim Todesfall der Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister;
- f. einen Tag bei der Rekrutierung;
- g. bei Waffeninspektion die volle benötigte Zeit, maximal 1 Tag;
- h. einen Tag bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (einmal pro Jahr).

**Ziff. 16, Abs. 2.** Das Krankengeld und der Höchstbeitrag des Arbeitgebers betragen:

	Krankentaggeld	Monatlicher
	mindestens	Höchstbetrag
	Fr.	Fr.
Männliches Personal über 20 Jahre . . . . .	12.—	6.—
Weibliches Personal über 20 Jahre . . . . .	5.—	3.50
Jugendliches Personal unter 20 Jahre . . . . .	4.—	2.—

**Ziff. 17, Abs. 2.** Die Anzahl der bezahlten Ferientage beträgt:

- |                                       |               |             |
|---------------------------------------|---------------|-------------|
| im 1. bis und mit dem 5. Dienstjahr   | 6 Werktage =  | 48 Stunden  |
| im 6. bis und mit dem 10. Dienstjahr  | 9 Werktage =  | 72 Stunden  |
| im 11. bis und mit dem 15. Dienstjahr | 12 Werktage = | 96 Stunden  |
| im 16. bis und mit dem 20. Dienstjahr | 15 Werktage = | 120 Stunden |
| im 21. und den folgenden Dienstjahren | 18 Werktage = | 144 Stunden |

wobei der Samstag als voller Werktag angerechnet wird. Die Gewährung der 18 Werktage Ferien wird an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer

das 40. Altersjahr zurückgelegt hat. Bei weniger als sechsmonatiger Anstellungsdauer besteht kein Ferienanspruch. Nach mindestens 6 Monaten Anstellungsdauer hat jedoch der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer des laufenden ersten Dienstjahres.

**Ziff. 17, Abs. 10.** Die Anordnung kollektiver Betriebsferien bleibt nach Rücksprache mit der Arbeiterschaft vorbehalten. In Fällen, wo entsprechend der Anstellungsdauer noch kein oder ein ungenügendes Anrecht auf Bezahlung der durch die Betriebsferien ausfallenden Zeit besteht, verpflichtet sich der Arbeitgeber auf Wunsch der Betroffenen für anderweitige Betätigung derselben besorgt zu sein, damit kein Lohnausfall entsteht. Dabei kann auch ein Vorholen der nicht bezahlten Ausfallzeit vereinbart werden, wobei die Zuschläge gemäss Ziffer 11 des Vertrages in Wegfall kommen. Das Vorholen muss innert der Frist von höchstens drei Monaten vor Beginn der Betriebsferien erfolgen, wobei der Lohn für diese Zeitkompensation erst unmittelbar vor Beginn der Betriebsferien ausbezahlt wird. Verzichtet ein Arbeitnehmer auf eine anderweitige Beschäftigung oder eine Zeitkompensation, so erlischt jedes Anrecht auf Bezahlung der nicht durch Ferienanrecht gedeckten Ausfallzeit während der Betriebsferien.

### Art. 3

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

Bern, den 13. November 1952.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Kobelt**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

## **Bundesratsbeschluss betreffend die Wiederinkraftsetzung und Abänderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie (Vom 13. November 1952)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1952
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	48
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.11.1952
Date	
Data	
Seite	634-637
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 089

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.