

**Bundesratsbeschluss**  
betreffend  
**die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages  
für die schweizerische Engros-Möbelindustrie**

(Vom 12. Januar 1955)

---

Der Schweizerische Bundesrat,  
gestützt auf Artikel 3, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1948  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

<sup>1</sup> Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 15. November 1954 für die schweizerische Engros-Möbelindustrie sowie die Zusatzvereinbarung vom 22. November 1954 über die Kontrolle werden allgemeinverbindlich erklärt.

<sup>2</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

<sup>1</sup> Dieser Beschluss gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Ausgenommen ist der Kanton Freiburg, sofern für diesen Kanton ein dem Landesvertrag gleichwertiger, allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag für die Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und Möbelfabriken besteht.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Unternehmungen, die Grossmöbel, Kleinmöbel, Tische, Sitzmöbel, Polstergestelle oder Polstermöbel herstellen, mindestens acht Arbeitnehmer beschäftigen und ihre Erzeugnisse in der Hauptsache an Wiederverkäufer absetzen sowie ihren gelernten, angelernten und ungelerten Arbeitnehmern, mit Ausnahme der Lehrlinge.

## Art. 3

<sup>1</sup> Die Familienausgleichskasse (Ziff. 15 des Gesamtarbeitsvertrages) hat über ihre Einnahmen und Ausgaben und über das Rechnungsverhältnis der Kasse zu jedem einzelnen ihr angeschlossenen Arbeitgeber gesondert Buch zu führen.

<sup>2</sup> Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist alljährlich ein Revisionsbericht einer Treuhandstelle über die Rechnungsführung der Familienausgleichskasse vorzulegen. Das Bundesamt kann überdies periodisch von den Rechnungsbüchern der Kasse an Ort und Stelle Einsicht nehmen lassen.

<sup>3</sup> Das Bundesamt kann zur Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände jederzeit, insbesondere auch im Falle der Liquidation der Kasse, gegenüber dieser die erforderlichen Anordnungen treffen.

## Art. 4

<sup>1</sup> Die gemäss Zusatzvereinbarung über die Kontrolle eingehenden Beträge von 25 Prozent der Nachzahlungen sind zur Deckung der Kosten der Allgemeinverbindlicherklärung sowie für die Kontrolle über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen zu verwenden.

<sup>2</sup> Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit kann jederzeit in die Kasse der paritätischen Berufskommission der schweizerischen Engros-Möbelindustrie Einsicht nehmen und kontrollieren lassen, ob die Nachzahlungen den Arbeitern richtig überwiesen werden und ob die 25 Prozent der Nachzahlungen ausschliesslich für die vorgeschriebenen Zwecke Verwendung finden.

## Art. 5

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragschliessenden Verbänden nicht angehören, können gegen Massnahmen dieser Verbände oder der im Gesamtarbeitsvertrag und in der Zusatzvereinbarung über die Kontrolle vorgesehenen Organe beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

## Art. 6

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956.

Bern, den 12. Januar 1955.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Vizepräsident:

**Feldmann**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

## Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Engros-Möbelindustrie

abgeschlossen am 15. November 1954 zwischen

dem Schweizerischen Engros-Möbelfabrikantenverband, einerseits,  
und  
dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband,  
dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz  
sowie  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,  
anderseits.

### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

#### Ziff. 1

Normale  
Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden in der Woche. Die Einteilung bleibt den einzelnen Betrieben überlassen; in der Regel soll jedoch eine Mittagspause von wenigstens einer Stunde eingehalten werden.

#### Ziff. 2

Aufräumarbeiten

Das Aufräumen des Arbeitsplatzes und Versorgen des Werkzeuges erfolgt, wo dies der betreffende Arbeiter zu besorgen hat, innerhalb der Arbeitszeit.

#### Ziff. 3

Überzeitarbeit

Überzeit- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und Samstagnachmittagen ist nur ausnahmsweise und in dringenden Fällen zulässig. In der Abgrenzung der Tagesarbeit wird auf Artikel 43 des Fabrikgesetzes abgestellt.

#### Ziff. 4

Lohn

<sup>1</sup> Die Mindestlöhne werden für jeden Betrieb wie folgt festgesetzt:

	Fr. pro Stunde
Für gelernte und selbständige Berufsarbeiter . . . . .	1.50
Für angelernte Arbeiter . . . . .	1.22
Für junge, frisch aus der Lehre entlassene Arbeiter bis zum Ablauf von 4½ Jahren (einschliesslich Lehrzeit) . . .	1.27
Für Handlanger . . . . .	1.—

<sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt der Mindestlohn die Hälfte des Gesamtlohnes (Minimallohn zuzüglich Teuerungszulage) für Handlanger. Dies hat die Meinung, dass der Lohn des jugendlichen Arbeitnehmers bis zur Erreichung der Altersgrenze von 18 Jahren sukzessive im Verhältnis der vermehrten Leistung und des fortschreitenden Alters aufgebessert wird.

<sup>3</sup> Für Arbeiterinnen über 18 Jahren beträgt der Minimallohn 70 Prozent der Ansätze von Handlangern bzw. angelernten Arbeitern.

<sup>4</sup> Zu den Mindestlöhnen kommen die Teuerungszulagen. Diese betragen:

90 Rappen pro Stunde für verheiratete Arbeiter;

84 Rappen pro Stunde für ledige Arbeiter und alle Arbeiterinnen, die das 20. Altersjahr erreicht haben;

80 Rappen pro Stunde für ledige Arbeiter und Arbeiterinnen im Alter von 18 bis 20 Jahren.

<sup>5</sup> Als angelernter Arbeiter oder angelernte Arbeiterin gilt, wer normalerweise während zwei Jahren eine Maschine bedient oder handwerkliche Berufsarbeit ausgeführt hat und mindestens 20 Jahre alt ist. In Zweifelsfällen entscheidet die Berufskommission.

<sup>6</sup> Schwächliche und minderleistungsfähige Arbeitnehmer fallen bezüglich der Mindestlohnansetzung ausser Betracht; sie haben dagegen Anspruch auf die volle Teuerungszulage ihrer Kategorie.

<sup>7</sup> Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt werden, wird der festgesetzte Stundenlohn garantiert. Massgebend ist das durchschnittliche Lohnbetragnis zweier aufeinanderfolgender Zahltagsperioden.

#### Ziff. 5

Die Lohnzahlung erfolgt regelmässig alle 14 Tage, jedoch nicht an einem Samstag und soll bei Arbeitsschluss beendet sein. Mehr als drei bis fünf Tagelöhne dürfen nicht als Standgeld zurückbehalten werden.

Zahltag

#### Ziff. 6

Für Überstunden, für Nachtarbeit sowie für Arbeiten an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und an Samstagnachmittagen werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

Lohnzuschläge

Für Überstunden und Arbeit an Samstagnachmittagen . . . . .	25 Prozent
Für Nachtarbeit . . . . .	50 Prozent
Für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	100 Prozent

#### Ziff. 7

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage, auch bei überjährigem Dienstverhältnis. Die Kündigung muss auf einen Zahltag oder Samstag erfolgen.

Kündigung

<sup>2</sup> Die ersten zwei Wochen nach Arbeitsantritt gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden kann.

## Ziff. 8

## Ferien

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben je nach Dienstalster Anspruch auf bezahlte Ferien. Die bezahlten Ferien betragen nach Ablauf

des 1. Dienstjahres	6 Arbeitstage
des 5. Dienstjahres	9 Arbeitstage
des 10. Dienstjahres	12 Arbeitstage
des 16. Dienstjahres	15 Arbeitstage.

Die Gewährung von 15 Ferientagen ist an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer das 40. Altersjahr zurückgelegt hat.

<sup>2</sup> Ein Ferientag wird zu 8 Stunden bezahlt. Für die Berechnung der Ferienentschädigung ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis der zwei oder drei letzten Zahltagsperioden vor dem Ferienantritt massgebend.

<sup>3</sup> Als Stichtag für die Berechnung der Dienstjahre gilt der 30. Juni. Jeder Arbeiter und jede Arbeiterin, die mindestens drei Monate im Betrieb beschäftigt sind, haben schon im ersten Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar auf einen halben Tag pro Monat der Beschäftigungsdauer.

<sup>4</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ferien pro rata vom 1. Juli an. Bei Betriebseinschränkung oder bei Arbeitsausfall durch Selbstverschulden von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Anspruch pro-rata auf Ferien.

<sup>5</sup> Eine Barentschädigung an Stelle von Ferien ist nicht gestattet. Während der Ferien und der Freizeit dürfen keine Berufsarbeiten für Drittpersonen ausgeführt werden.

## Ziff. 9

Bezahlte  
Feiertage

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber sind gegenüber ihren Arbeitnehmern grundsätzlich zur Entschädigung von jährlich sechs Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, verpflichtet.

<sup>2</sup> Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im voraus durch Verständigung zwischen Arbeitgeber und Belegschaft festzulegen.

<sup>3</sup> Als Feiertagsentschädigung kommen im allgemeinen folgende Pauschalansätze zur Auszahlung:

An verheirate Arbeiter . . . . .	18.—
An ledige Arbeiter und alle Arbeiterinnen, die das 20. Altersjahr erreicht haben . . . . .	12.—
An ledige Arbeiter und Arbeiterinnen unter 20 Jahren . . . . .	8.—

<sup>4</sup> Höchstens wird der effektive Lohnausfall vergütet, den der Arbeitnehmer bei Annahme normaler Arbeitszeit am betreffenden Tage erleidet. Die Feiertagsentschädigung ist den Arbeitnehmern jeweils mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

#### Ziff. 10

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Krankenversicherung (Taggeldversicherung) abzuschliessen. Krankengeldversicherung

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber vergütet den Arbeitnehmern einen Teil der Prämie an die Krankengeldversicherung, und zwar wöchentlich

1,80 Franken allen Arbeitern, welche das 20. Altersjahr erreicht haben und die mit der Minimalprämie von 2,70 Franken pro Woche versichert sind;

1,60 Franken allen Arbeiterinnen und Arbeitern unter 20 Jahren, welche mit der Minimalprämie von 2,40 Franken pro Woche versichert sind.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber ist berechtigt, vor der Auszahlung des Prämienbeitrages vom Arbeitnehmer den Ausweis über die abgeschlossene Krankengeldversicherung zu verlangen.

<sup>4</sup> Bei betriebseigenen anerkannten Krankenversicherungen kann an die Stelle der Ausrichtung von Prämienbeiträgen die Leistung an die eigene Kasse treten. Die Leistung hat mindestens den Prämienbeiträgen gemäss Absatz 2 zu entsprechen.

<sup>5</sup> Durch die vorerwähnten Beitragsleistungen werden die Arbeitgeber von den Verpflichtungen aus Artikel 335 des Obligationenrechts befreit.

#### Ziff. 11

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern werden folgende Entschädigungen entrichtet: Absenzentschädigungen

$\frac{1}{2}$  Tagesentschädigung bei militärischer Inspektion;

1 Tagesentschädigung bei Todesfall des Ehegatten, der Eltern oder eigener Kinder;

1 Tagesentschädigung bei Geburt eigener, ehelicher Kinder.

<sup>2</sup> Die Entschädigung richtet sich nach dem Lohnausfall.

#### Ziff. 12

<sup>1</sup> Die Kinderzulage beträgt 10 Franken je Kind und Monat. Kinderzulagen

<sup>2</sup> Die Bezugsdauer beginnt mit dem Monat, in welchem die Geburt fällt, und endigt mit dem Monat, in welchem das Kind das 15. Altersjahr vollendet. Sie wird bis zum 18. Altersjahr verlängert, wenn das Kind eine Schule besucht oder eine Berufslehre absolviert oder wenn es gebrechlich a. Umfang, Bezugsdauer und Auszahlung:

ist oder an einer chronischen Krankheit leidet, die ihm jede Erwerbstätigkeit verunmöglicht.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat die Kinderzulage dem berechtigten Arbeitnehmer monatlich auszuzahlen.

#### Ziff. 13

b. Bezugs-  
berechtigung

<sup>1</sup> Anspruch auf Kinderzulagen hat derjenige Arbeitnehmer, der gegenüber seinen Kindern nachweisbar familienrechtliche Unterhaltspflichten erfüllt und dessen Dienstverhältnis mindestens einen Monat gedauert hat. Beginnt oder endigt das Dienstverhältnis während des Kalendermonats, so besteht lediglich Anspruch auf Kinderzulagen im Ausmass der im betreffenden Monat geleisteten Dienstzeit.

<sup>2</sup> Der bezugsberechtigte Arbeitnehmer, der infolge Unfall oder Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat Anspruch auf Kinderzulagen während der durch ärztliches Zeugnis ausgewiesenen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch während sechs Monaten im Jahr.

<sup>3</sup> Wird der bezugsberechtigte Arbeitnehmer arbeitslos, so hat er während der dem Eintritt der Arbeitslosigkeit folgenden drei Monate weiterhin Anspruch auf Kinderzulagen. Bei Teilarbeitslosigkeit dürfen die Kinderzulagen nicht gekürzt werden.

<sup>4</sup> Für die Zeit des Militärdienstes hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kinderzulagen.

#### Ziff. 14

c. Anspruchs-  
berechtigte  
Personen

Der Anspruch auf Kinderzulagen steht, gleichgültig ob die Kinder im eigenen Haushalt leben oder nicht, folgenden Personen zu:

- a. dem Vater für eheliche Kinder und Adoptivkinder sowie für uneheliche Kinder, die ihm mit Standesfolge zugesprochen wurden, ferner für Stief- und Pflegekinder;
- b. bei geschiedener Ehe jenem Elternteil, dem das Kind zugesprochen wurde;
- c. der Mutter für uneheliche Kinder, die dem Vater nicht mit Standesfolge zugesprochen wurden.

#### Ziff. 15

d. Beiträge,  
Ausgleichskasse  
und Kontrolle

<sup>1</sup> Zwecks Ausgleich der durch die Entrichtung von Kinderzulagen entstehenden unterschiedlichen Belastungen für die einzelnen Unternehmungen haben die Arbeitgeber einen Beitrag von 1,5 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme gemäss AHV-Abrechnung zu leisten. Diesen Beitrag schulden sie der mit der Durchführung des Ausgleichs beauftragten Familienausgleichskasse des Schweizerischen Engros-Möbel-fabrikantenverbandes.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber haben je bis zum zehnten des Monats, welcher dem Kalenderquartal folgt, mit der Familienausgleichskasse über die Beiträge und die ausbezahlten Kinderzulagen abzurechnen. Übersteigen die geschuldeten Beiträge des Arbeitgebers die ausbezahlten Kinderzulagen, so ist der Überschuss der Familienausgleichskasse bis zum gleichen Datum zu überweisen. Im umgekehrten Fall vergütet die Kasse dem Arbeitgeber die Differenz.

<sup>3</sup> Die Richtigkeit der Abrechnungen wird periodisch in den Unternehmungen nachgeprüft. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, einem von der Familienausgleichskasse bestimmten neutralen Revisionsorgan die zur Prüfung dienenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

### Ziff. 16

Kantonale gesetzliche Regelungen über Kinderzulagen bleiben vorbehalten.

e. Vorbehalt  
kantonaler  
Gesetze

### Zusatzvereinbarung vom 22. November 1954 über die Kontrolle

1. Die von den vertragschliessenden Verbänden eingesetzte Paritätische Berufskommission der schweizerischen Engros-Möbelindustrie kann Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages durchführen.
  2. Falls die dem Arbeitnehmer oder der Familienausgleichskasse (Ziff. 15 des Gesamtarbeitsvertrages) geschuldeten geldlichen Leistungen nicht erbracht oder bezahlte freie Tage dem Arbeitnehmer nicht gewährt worden sind, hat der Arbeitgeber diese sofort nachzubezahlen oder nachzugewähren. Nachzahlungen an die Arbeitnehmer haben in die Kasse der Paritätischen Berufskommission zu erfolgen und werden von dieser an die Anspruchsberechtigten weitergeleitet.
  3. Überdies hat der Arbeitgeber an die Kasse der Paritätischen Berufskommission eine Konventionalstrafe in der Höhe von 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen zu leisten. Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung dieser Beträge sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diese für die Paritätische Berufskommission als anspruchsberechtigt einziehen.
-

## **Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Engros-Möbelindustrie (Vom 12. Januar 1955)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1955
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	03
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.01.1955
Date	
Data	
Seite	64-71
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 908

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.