

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeits- vertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie

(Vom 21. Dezember 1954)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

¹ Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 23. November 1953 für die schweizerische Kartonagenindustrie wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der besonders bezeichneten Bestimmungen ¹⁾.

² Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Dieser Beschluss gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

² Er findet Anwendung auf das Dienstverhältnis zwischen Inhabern von Unternehmungen, die auf maschinellem Weg Karton, Pappe oder Wellpappe zu Verpackungs- oder Gebrauchsgegenständen verarbeiten, und ihrem gelernten und ungelerten Betriebspersonal beiderlei Geschlechts. Ausgenommen sind:

- a. Gemischte Unternehmungen, sofern sie Kartonagen ausschliesslich für den eigenen Bedarf herstellen;
- b. Unternehmungen, die ausschliesslich oder in der Hauptsache reine Lithographiekartonagen herstellen;
- c. Heimarbeiter und Lehrlinge gemäss Bundesgesetz vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

¹⁾ Die nicht allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sind kursiv gedruckt.

Art. 3

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

Art. 4

¹ Der Beschluss tritt mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1955.

² Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens werden die Bundesratsbeschlüsse vom 2. Februar 1950 ¹⁾, 11. Juli 1951 ²⁾, 13. November 1952 ³⁾ und 4. Februar 1954 ⁴⁾ betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie aufgehoben.

Bern, den 21. Dezember 1954.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,
Für den Bundespräsidenten:

Etter

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

1904

¹⁾ BBl 1950, I, 366.

²⁾ BBl 1951, II, 540.

³⁾ BBl 1952, III, 634.

⁴⁾ BBl 1954, I, 299.

Gesamtarbeitsvertrag

für die

schweizerische Kartonagenindustrie

abgeschlossen am 23. November 1953 zwischen

dem Verband schweizerischer Cartonnage-Fabriken und der Association romande des fabricants de cartonnages et articles en papier, einerseits, sowie dem Schweizerischen Buchbinder- und Kartonager-Verband, dem Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiter-Verband, dem Schweizerischen Verband der christlichen Buchbinder, Papier- und Kartongearbeiter und des graphischen Hilfspersonals, dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter und dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

*Ziffer 1**Diesem Vertrag sind unterstellt:*

- a. *die Mitgliedfirmen des Verbandes schweizerischer Cartonnage-Fabriken und der Association romande des fabricants de cartonnages et articles en papier, die Mitglieder anderer diesem Vertrag beitretender Arbeitgeberverbände sowie die diesen Vertrag durch Unterschrift anerkennenden Einzelfirmen, jedoch in allen Fällen nur mit den Abteilungen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch einen andern Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist, ferner sämtliche Betriebe und die andern Unternehmungen angeschlossenen Abteilungen, die Kartonagen herstellen, gleichgültig, ob sie dem Fabrikgesetz unterstehen oder nicht;* *Unterstellung*
- b. *das gesamte gelernte und ungelernete Betriebspersonal beiderlei Geschlechts der unter a genannten Betriebe, soweit das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch einen Gesamtarbeitsvertrag eines andern Berufes geregelt ist.*

Ziffer 2

¹ *Kartonagenzuschneider sind gelernte Arbeitnehmer, die die Lehrabschlussprüfung bestanden haben. Arbeitnehmer, die sich über eine längere Tätigkeit als Kartonagenzuschneider durch Zeugnisse ausweisen*

Begriffliches

können, werden den gelernten Arbeitnehmer gleichgestellt. In Zweifelsfällen kann vom Arbeitgeber eine Prüfung im Sinne von Artikel 25 des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung verlangt werden.

² Kartonagenhilfzuschneider sind Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des Kartonagenzuschneiders nicht erfüllen, denen aber auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit oder besonderer Fähigkeiten einzelne Aufgaben gemäss Ziffer 3, Absatz 2, zugewiesen werden, die normalerweise von gelernten Arbeitern ausgeführt werden.

³ Hilfsarbeiter sind alle übrigen, diesem Vertrag unterstehenden männlichen und weiblichen Arbeitnehmer.

Ziffer 3

Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmer

¹ Facharbeiten sollen grundsätzlich von Kartonagenzuschneidern ausgeführt werden. Vorbehalten bleiben die Ausnahmen für Kartonagenhilfzuschneider; desgleichen kann von dieser Regel bei Militärdienst, Krankheit, Ferien und ausgewiesenem Mangel an Kartonagenzuschneidern abgewichen werden.

² Die Tätigkeit des Kartonagenzuschneiders besteht in der selbständigen Ausführung folgender Arbeiten: Herstellen von Mustern, Material- und Zeitberechnungen, Einstellen der Maschinen, Vorbereiten der Arbeiten und Überwachung der mit deren Ausführung betrauten Hilfszuschneider und Hilfsarbeiter.

³ Den Hilfszuschneidern obliegt das Einstellen einzelner Maschinen.

⁴ Alle übrigen Arbeiten, wie Einlegen, Schneiden, Tisch-, Lager-, Transport- und Speditionsarbeiten, fallen in den Tätigkeitsbereich der Hilfsarbeiter.

Ziffer 4

Anstellung

¹ Das Personal kann durch mündliche oder schriftliche Vereinbarung angestellt werden.

² Die ersten 14 Tage einer Anstellung in einem Betrieb gelten als Probezeit. Ein allfälliger Arbeitsunterbruch infolge Krankheit, Militärdienst usw. unterbricht die Probezeit.

³ Bei Eintritt in den Betrieb ist dem Arbeiter der Gesamtarbeitsvertrag auszuhändigen, und er ist gegebenenfalls auf die Fabrikordnung aufmerksam zu machen.

Ziffer 5

Kündigung

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis nur schriftlich, unter Einhaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist, auf den Zahltag oder den letzten Arbeitstag einer Woche aufgelöst werden.

² Durch schriftliche Vereinbarung kann die Kündigungsfrist für Einzelfälle beidseitig auch auf mehr als 14 Tage festgesetzt werden.

³ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis täglich auf das Ende des Arbeitstages aufgelöst werden.

Ziffer 6

¹ Die Aushilfsanstellung ist schriftlich als solche zu vereinbaren.

Aushilfs-
anstellung

² Die Kündigung der Aushilfsanstellung hat schriftlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen zu erfolgen.

³ Überschreitet die Anstellung die Dauer von vier Wochen, so richtet sich die Kündigung nach den Bestimmungen der Ziffer 5.

⁴ Im übrigen gelten für Aushilfen sinngemäss die Bestimmungen dieses Vertrages.

Ziffer 7

Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Betriebe 48 Stunden, sofern nicht durch Gesetz oder behördliche Bewilligungen Ausnahmen vorbehalten sind. *Die Einteilung der Arbeitszeit ist durch die Fabrikordnung geregelt.*

² *Vom normalen Stundenplan kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden, wenn dies aus betriebstechnischen Gründen notwendig ist.*

³ Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. *Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, behördlich bewilligte Überstunden zu leisten. Der Arbeitgeber ist jedoch gehalten, genügend begründete Befreiungsgesuche angemessen zu berücksichtigen.*

⁴ *Für Schichtarbeit gelten die Bestimmungen des Fabrikgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die von der Betriebsleitung angeordnete und behördlich bewilligte Schichtarbeit zu leisten. Jugendliche unter 20 Jahren dürfen zur Leistung von Nachtschichtarbeit nicht herangezogen werden.*

⁵ *Bei Arbeitsmangel, Reparaturarbeiten und Betriebsstörungen hat der Arbeitgeber das Recht, einzelne Tage ohne Lohnzahlung ausfallen zu lassen. Durch Reparaturen oder Betriebsstörungen ausgefallene Arbeitszeit soll nach Möglichkeit nachgeholt werden.*

⁶ Als Feiertags- und Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an gesetzlichen oder an anerkannten ortsüblichen Feiertagen und Sonntagen in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr des betreffenden Tages. Arbeit an Sonn- und Feiertagen soll auf acht Stunden beschränkt werden.

⁷ *Als Überzeit gilt, was die normale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden übersteigt. Die durch das Fabrikgesetz generell bewilligten Hilfsarbeiten gelten nicht als Überzeitarbeit. Ein Anspruch auf Bezahlung eines Lohnzuschlages besteht in solchen Fällen nicht.*

⁸ *Geleistete Überzeitarbeit kann nach Wahl des Arbeitnehmers entweder in bar vergütet oder innerhalb der nächsten sechs Monate durch entsprechende Freizeit kompensiert werden. Die Kompensation durch Freizeit wird aber auf alle Fälle auf halbe und ganze Tage beschränkt. Die Zuschläge sind am Ende jeder Zahltagsperiode in bar zu vergüten.*

⁹ Als Nachtarbeit gilt:

- a. für Normalzeitarbeitende die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr,
- b. für Schichtarbeitende die Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr.

¹⁰ *Für Vor- und Nachholen ausfallender Arbeitszeit werden keine Lohnzuschläge ausgerichtet.*

Ziffer 8

Pflichten der Arbeitnehmer

¹ Die Arbeitnehmer haben die vorgeschriebene Arbeitszeit genau einzuhalten und die ihnen zugewiesene Arbeit gewissenhaft auszuführen.

² Jeder Arbeitnehmer hat das ihm anvertraute Material mit aller Sorgfalt zu behandeln. Wenn sich an Maschinen oder im Material Defekte zeigen, ist die Betriebsleitung aufmerksam zu machen, welche ihrerseits zur Abhilfe verpflichtet ist.

³ Die Arbeitsplätze müssen in sauberem Zustand gehalten werden, ebenso Maschinen, Werkzeuge, Klebstoffbehälter usw.

⁴ Die Arbeitnehmer sind zu strengster Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse, Betriebseinrichtungen (Patentverfahren, Kundschaft usw.) verpflichtet. Zuwiderhandlung berechtigt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zu sofortiger Entlassung. Für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechtes.

⁵ Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, ausserhalb des Betriebes irgendwelche bezahlte Arbeit auszuführen.

Ziffer 9

Entlöhnung

¹ *Der Lohn ist der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen; doch darf die Entlöhnung für Vollarbeitsfähige nicht unter die nachfolgend angeführten Minimalansätze gehen.*

² Die Festsetzung der Minimallohnansätze erfolgt nach drei Kategorien, nämlich:

Kategorie I: Zürich, Basel einschliesslich Allschwil, Binningen und Muttenz; Bern einschliesslich Köniz und Ostermündigen; Biel; Genf einschliesslich Carouge; Lausanne und Winterthur.

Kategorie II: Sämtliche übrigen Gebiete der Schweiz, ausgenommen Kategorie III.

Kategorie III: Reine Montagebetriebe an Orten, an denen keine Kartonfabrik besteht, und Kanton Tessin.

³ Die Minimallohnansätze einschliesslich sämtlicher Zulagen und Prämien (*ausgeglichen Ende Juni 1951 auf den Lebenskostenindex: Stand 168*), mit Ausnahme der Kinderzulagen, betragen für Vollarbeitsfähige:

a. Männliche Arbeitnehmer:

	Kategorie	
	I	II
aa. Facharbeiter:	Franken pro Stunde	
im 1. Jahr nach der Lehre	2.51	2.40
im 2. Jahr nach der Lehre	2.66	2.55
im 3. Jahr nach der Lehre	2.87	2.73
bb. Übrige gelernte Arbeitskräfte: (Schlosser usw.) nach den entsprechenden Gesamtarbeitsverträgen.		
cc. Hilfszuschneider:		
im 1. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider	2.14	2.04
im 2. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider	2.29	2.18
im 3. Jahr der Tätigkeit als Hilfszuschneider	2.39	2.29
Darunter fallen auch Maschinenführer der Wellpappenmaschinen.		
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.

b. Weibliche Arbeitnehmer:

	Kategorie		
	I	II	III
aa. Arbeiterinnen:	Franken pro Stunde		
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 richtet sich der Lohn grundsätzlich nach den Leistungen; er muss aber mindestens betragen:

	Kategorie		
	I	II	III
	Franken pro Stunde		
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 Akkordarbeitenden, mit Ausnahme der Anfängerinnen, wenigstens 10 Prozent mehr als diese minimalen Stundenlohnansätze erzielen.

bb. Tischmeisterinnen und Partieführerinnen:

Die einer Arbeitsgruppe von mindestens 3 Personen (Tischmeisterin oder Partieführerin mit eingerechnet) vorstehende Arbeiterin ist mit mindestens

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.

⁴ Geringere Stundenlöhne als die vorstehenden Minimallöhne sind nur mit Zustimmung der zuständigen schweizerischen oder regionalen paritätischen Kommission bei Nachweis beschränkter Leistungsfähigkeit zulässig. Diese Ausnahmen sind spätestens nach Ablauf der Probezeit dem Sekretariat des Verbandes schweizerischer Cartonnage-Fabriken zuhanden der andern Vertragsparteien zu melden.

⁵ Die Vereinbarung eines Stücklohnes (Akkord) ist sowohl in den Abmachungen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem Personal als auch in den Kollektivabreden zulässig. Die Ansätze für Stückerarbeit müssen dem Personal vor Beginn der Arbeit bekanntgegeben werden. Bei nachweisbar zu tiefen Akkordansätzen sind dieselben auf Ersuchen des Personals zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren. Solche Gesuche sind sofort nach Feststellung des ungenügenden Ansatzes einzureichen. Ein Revisionsrecht bei zu hohen Akkordansätzen steht auch dem Arbeitgeber zu. Die Verrechnung von Unterverdiensten an Mehrverdiensten ist nicht zulässig. Dieselbe Regelung gilt auch für Prämienlohnsysteme.

⁶ Die Ausrichtung von Kinderzulagen erfolgt nach den kantonalen Vorschriften. Wo solche Vorschriften fehlen, werden Vätern sowie Müttern, die für den Unterhalt der Kinder in der Hauptsache selbst aufzukommen haben, Kinderzulagen in der Höhe von Fr. 3. 50 pro Woche und Kind bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet. Die Kinderzulage fällt dahin, sofern das in Frage stehende Kind einen Eigenverdienst von mehr als 100 Franken monatlich hat. Bei Abwesenheit wegen ärztlich ausgewiesener Krankheit wird die Kinderzulage bezahlt.

Ziffer 10

¹ Der Arbeitnehmer, der mindestens drei Monate im Betrieb tätig gewesen ist, hat Anspruch auf den Lohn für:

Feiertage
und Absenzen

- a. bis zu sieben 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 sieben Tagen um die auf Sonntage fallenden Feiertage entsprechend reduziert; ein Ersatz wird nicht gewährt. Arbeitnehmer, die aus nichtigen Gründen in den dem Feiertag vorausgehenden drei Monaten von der Arbeit wegbleiben, verirken sich die Bezahlungen 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, längstens einen Tag;
- h. einen Tag bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (einmal pro Jahr).

² Die Feiertage und Absenzen werden nach der tatsächlich ausfallenden Arbeitszeit vergütet.

Ziffer 11

¹ Für Überzeit- und Nacharbeit werden folgende Zuschläge auf dem ordentlichen Stundenlohn bezahlt:

Zuschläge für
Überzeit-,
Nacht- und
Sonntagsarbeit

für die Zeit von 6 bis 22 Uhr: 25 Prozent

für die Zeit von 22 bis 6 Uhr: 50 Prozent

² Ausnahmsweise Arbeit an Sonntagen sowie an bezahlten Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent vergütet.

Ziffer 12

Zuschläge für
Schichtarbeit;
Mittagessen

¹ Bei Schichtarbeit wird für die zwischen 6 und 22 Uhr fallenden Arbeitsstunden ein Zuschlag von 10 Rappen pro Stunde bezahlt.

² Für die in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallenden Schichtstunden wird der Zuschlag für Nachtarbeit (50 Prozent) vergütet, ohne weiteren Zuschlag für Schichtarbeit.

³ Schichtarbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit dem Zuschlag für Sonn- und Feiertagarbeit (100 Prozent) entschädigt.

⁴ Normalarbeitszeitarbeitende, die auf Anordnung des Arbeitgebers nicht eine Mittagspause von mindestens einer Stunde haben, erhalten eine Entschädigung von Fr. 3.50 pro Mittagessen.

Ziffer 13

Auszahlung
des Lohnes

Die Auszahlung des Lohnes erfolgt wöchentlich; hat der Arbeitgeber sich mit dem Personal über die 14tägige Lohnzahlung verständigt, so gilt diese.

Ziffer 14

Ausdehnung
des Geltungs-
bereichs des
Fabrikgesetzes

¹ Betriebe, welche dem Fabrikgesetz nicht unterstehen, haben die nachfolgenden Artikel des Fabrikgesetzes und der dazugehörigen Vollzugsverordnung sinngemäss anzuwenden:

Fabrikgesetz:

Artikel 5, Absätze 1 bis 3, betreffend Fabrikhygiene und Unfallverhütung;

Artikel 23 betreffend Beschränkung des Kündigungsrechts;

Artikel 28, Absätze 1 und 2, betreffend Unentgeltlichkeit der Arbeits-
einrichtungen;

Artikel 45, Absatz 2, betreffend Umgehung der Beschränkung der Arbeits-
dauer;

Artikel 65, Absatz 1, betreffend Beschänkung der Beschäftigung von
weiblichen Personen;

Artikel 66 betreffend Nachtruhe von weiblichen Personen;

Artikel 67 betreffend Überzeitarbeit von weiblichen Personen;

Artikel 69 betreffend Wöchnerinnen;

Artikel 71, Absätze 1 und 2, betreffend Beschränkung der Beschäftigung
jugendlicher Personen;

Artikel 72 betreffend Nachtruhe jugendlicher Personen;

Artikel 75 betreffend Schul- und Religionsunterricht jugendlicher Per-
sonen und

Artikel 76 betreffend den beruflichen Unterricht jugendlicher Personen.
Vollzugsverordnung;

Artikel 3, lit. a^{bis}, betreffend Familienangehörige.

² *Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieser Bestimmungen ergeben, sind gemäss den Bestimmungen der Ziffer 23 dieses Vertrages zu erledigen.*

Ziffer 15

Unfall-
versicherung

¹ In den nicht dem Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung unterstellten Betrieben ist das Personal mindestens zu den folgenden Ansätzen gegen Betriebsunfälle zu versichern:

- a. für ein Taggeld bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit in der Höhe von 80 Prozent des tatsächlichen Lohnes;
- b. für eine Kapitalzahlung bei Unfalltod im Betrage des tausendfachen tatsächlichen Tagesverdienstes;
- c. für eine Kapitalzahlung bei Totalinvalidität im Betrage des zweitausendfachen tatsächlichen Tagesverdienstes.

² Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Prämien für Nichtbetriebsunfälle auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

³ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten zugunsten der Arbeitnehmer eine generelle Abredeversicherung abzuschliessen für Nichtbetriebsunfälle, die nach Ablauf der im Unfallversicherungsgesetz festgelegten 48 Stunden nach Arbeitsschluss erfolgen.

Ziffer 16

Kranken-
versicherung

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich spätestens nach Ablauf der Probezeit bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse für ein Taggeld zu versichern, wobei der Arbeitgeber gegen Vorlage der Prämienquittung die Hälfte der Prämienkosten, höchstens jedoch den in Absatz 2 festgesetzten Betrag, übernimmt.

² Das Krankengeld und der Höchstbeitrag des Arbeitgebers betragen:

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

³ Durch Bezahlung dieses Prämienbeitrages gilt die dem Arbeitgeber gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Verpflichtung einer Lohnzahlung bei Krankheit des Arbeitnehmers als abgegolten.

⁴ Nichtversicherungsfähige Arbeitnehmer erhalten pro Krankheitstag vom Arbeitgeber für Werktage und Sonntage eine Krankenbeihilfe von Fr. 3.—.

⁵ In diesem Falle besteht die Zahlungspflicht nur bei ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit und beginnt mit dem siebenten Krankheitstag.

⁶ Die Zahlung pro Krankheitsfall wird nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses wie folgt abgestuft:

nach 6 Monaten Anstellung	14 Krankentage
nach 1 Jahr Anstellung	21 Krankentage

nach 2 Jahren Anstellung	28 Krankentage
nach 3 Jahren Anstellung	35 Krankentage
nach 4 und mehr Jahren Anstellung	42 Krankentage

⁷ Die Krankenbeihilfe kann vom gleichen Arbeitnehmer im gleichen Betriebe im Laufe eines Kalenderjahres höchstens für 100 Krankheitstage beansprucht werden.

⁸ Mit der in dieser Ziffer niedergelegten Krankenbeihilfe gilt die dem Arbeitgeber aus Artikel 335 des Obligationenrechts erwachsende Verpflichtung auch den gemäss Absatz 4 in Betracht kommenden Arbeitnehmern gegenüber als abgegolten.

⁹ Arbeitnehmer, die die Taggeldversicherung entgegen den vertraglichen Bestimmungen nicht abschliessen, gehen im Krankheitsfalle jeder Entschädigung verlustig.

Ziffer 17

Ferien

¹ Sämtliche männlichen und weiblichen Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien.

² Die Anzahl der bezahlten Ferientage beträgt:

im 1. bis und mit dem 4. Dienstjahr 6 Werktage =	48 Stunden
im 5. bis und mit dem 8. Dienstjahr 9 Werktage =	72 Stunden
im 9. bis und mit dem 14. Dienstjahr 12 Werktage =	96 Stunden
im 15. bis und mit dem 19. Dienstjahr 15 Werktage =	120 Stunden
im 20. und den folgenden Dienstjahren 18 Werktage =	144 Stunden

wobei der Samstag als voller Werktag angerechnet wird. Bei weniger als sechsmonatiger Anstellungsdauer besteht kein Ferienanspruch. Nach mindestens sechs Monaten Anstellungsdauer hat jedoch der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer des laufenden ersten Dienstjahres.

³ Der Ferientag umfasst acht Stunden und wird in der Höhe des Stundenlohnes vergütet.

⁴ Vertraglich vergütete Feiertage werden an den Ferien nicht in Abzug gebracht. Desgleichen werden bei Wöchnerinnen im Sinne des Artikels 69 des Fabrikgesetzes Arbeitsunterbrechungen von insgesamt acht Wochen nicht angerechnet.

⁵ Während der Ferien ist dem Arbeitnehmer jegliche Arbeit zu Erwerbszwecken untersagt. Zuwiderhandlungen verpflichten den Arbeitnehmer zur Rückerstattung des für die Ferien bezogenen Lohnes.

⁶ Bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder schweizerischen obligatorischen Militärdienstes bis gesamthaft drei Monate tritt kein Abzug an den Ferien ein. Bei längerer sowie anderweitiger Betriebsabwesenheit wird der Ferienanspruch für jeden Monat um einen Zwölftel gekürzt, jedoch nur um volle oder halbe Tage.

⁷ Arbeitnehmer, die normalerweise nicht 48 Stunden pro Woche arbeiten, haben Anspruch auf Ferien im Verhältnis zu der im Vorjahre geleisteten Arbeitszeit.

⁸ Austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien entsprechend dem Teil des Dienstjahres, während dem das Dienstverhältnis noch bestanden hat. Arbeitnehmern, die ihr Dienstverhältnis kündigen, nachdem sie ihre Ferien bereits bezogen haben, wird die zuviel bezogene Ferienentschädigung beim Austritt abgezogen.

⁹ Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer. Die Ferien sollen womöglich ununterbrochen gewährt und bezogen werden.

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 zwei Monaten vor Beginn der Betriebsferien erfolgen, wobei der Lohn für diese Zeitkompensation erst unmittelbar vor Beginn der Betriebsferien ausbezahlt wird. Verzieht ein Arbeitnehmer auf eine anderweitige Beschäftigung oder eine Zeitkompensation, so erlischt jedes Anrecht auf Bezahlung der nicht durch Ferienanrecht gedeckten Ausfallzeit während der Betriebsferien.

¹¹ Ferien dürfen während der Anstellungsdauer nicht durch Bar- oder andere Entschädigungen ersetzt werden. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses, das heisst nach erfolgter Kündigung, kann ein noch bestehendes Ferienanrecht für das letzte Dienstjahr auf gegenseitige Vereinbarung hin durch Barentschädigung abgegolten werden. Es steht aber sowohl dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber frei, zu verlangen, dass fällige Ferien vor Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt, beziehungsweise bezogen werden.

¹² Anderslautende gesetzliche Regelungen bleiben vorbehalten.

Ziffer 18

¹ *In den Betrieben mit mehr als 30 Arbeitnehmern kann eine Arbeiterkommission zur Behandlung der sich aus diesem Gesamtarbeitsvertrag ergebenden, den Betrieb betreffenden Fragen geschaffen werden.*

Arbeiter-
kommission

² *Die Zahl der Mitglieder richtet sich nach der Grösse des Betriebes. Bei der Zusammensetzung der Kommission sind die einzelnen Abteilungen angemessen zu berücksichtigen.*

³ Die Arbeiterkommission wird durch geheime Urnenwahl ausserhalb der Arbeitszeit gewählt. Stimmberechtigt sind alle definitiv angestellten Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts, die mindestens sechs Monate im Betrieb tätig sind.

⁴ Wählbar in die Arbeiterkommission sind Arbeitnehmer schweizerischer Nationalität beiderlei Geschlechts, die das 25. Altersjahr überschritten haben und seit mindestens drei Jahren im Betrieb ununterbrochen tätig sind.

Ziffer 19

Koalitionsrecht

¹ Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb von keiner Seite ein Nachteil irgendwelcher Art erwachsen. Dies gilt auch für die Vertrauensleute, solange sie ihre Tätigkeit in loyaler Weise ausüben.

² Innerhalb des Fabrikareals hat jede den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess störende Tätigkeit zu unterbleiben.

Ziffer 20

Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

Die den Vertrag unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, die beiden Vertragskontrahenten auf Arbeitgeberseite in allen Bestrebungen zu unterstützen, die zur Schaffung gesunder Verhältnisse in der schweizerischen Kartonagenindustrie notwendig sind. Dazu gehört auch die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs.

Ziffer 21

Friedenspflicht

¹ Die Vertragsparteien unterstellen sich hinsichtlich aller durch den vorliegenden Vertrag sowie der weitem zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen der vollständigen Friedenspflicht. Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

² Es sind demgemäss alle einseitigen Gesamt- und Teilmassnahmen vertragswidrig, welche sich gegen den Bestand oder die Anwendung des Vertrages oder der weitem Vereinbarungen richten.

³ Die Vertragsparteien bzw. deren Organe und Funktionäre verpflichten sich, Verletzungen des Abkommens mit allen legalen Mitteln zu verhindern.

Ziffer 22

Paritätische Kommissionen

¹ Zur Durchführung und Überwachung des Vertrages wird eine paritätische Vertragskommission bestellt, welche sich zusammensetzt aus drei Vertretern des Verbandes schweizerischer Cartonnage-Fabrikanten und einem Vertreter der dieser Organisation nicht angehörenden Gruppen oder Firmen, sowie vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände.

² Diese Kommission tritt nach Bedarf mindestens einmal im Herbst jedes Jahres zusammen zur Behandlung aller Fragen, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kartonagenindustrie gemeinsam berühren. Sie erstrebt eine möglichst einheitliche Stellungnahme der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach innen und aussen im Interesse aller in der Kartonagenindustrie Tätigen.

³ Zur Überwachung des Vertrages können auch regionale paritätische Kommissionen gebildet werden.

⁴ Für die Überwachung und Förderung der Lehrlingsausbildung wird eine besondere zentrale Kommission eingesetzt, deren grundsätzliche Beschlüsse der Zustimmung der Vertragsparteien bedürfen. In den Expertenkommissionen für Lehrabschlussprüfungen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sein, die in der Regel Mitglieder der vertragschliessenden Berufsorganisationen sind.

⁵ In den beiden Kommissionen führen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer abwechselungsweise den Vorsitz. Die Protokollführung kann einer neutralen Person übertragen werden.

⁶ Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst, wobei nur je gleich viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmen dürfen. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als verworfen.

Ziffer 23

¹ Bei Streitigkeiten zwischen diesen Vertrag unterzeichnenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen oder einem dem Vertrag unterstellten Arbeitgeber und einem dem Vertrag unterzeichnenden Arbeitnehmerverband oder mehreren diesen Vertrag unterzeichnenden Arbeitnehmerverbänden, oder einer Untersektion eines dem Vertrag unterzeichnenden Arbeitnehmerverbandes, über die Anwendung oder die Auslegung des Vertrages sowie beim Vorliegen von vertragswidrigen Gesamt- und Teilmassnahmen, wozu auch die Verletzung der in Ziffer 21 niedergelegten Friedenspflicht gehört, kann von jeder Vertragspartei innerhalb von 10 Tagen die paritätische Kommission angerufen werden.

Verfahren bei
Auslegungs-
differenzen und
Streitigkeiten

² Diese Kommission wird durch eingeschriebenen Brief einer Vertragspartei an das Sekretariat der Gegenpartei angerufen.

³ Gelingt es der paritätischen Kommission nicht, die Streitigkeiten beizulegen, so kann jede der Parteien innerhalb von 10 Tagen nach der Sitzung der paritätischen Kommission das Schiedsgericht gemäss Absatz 4 anrufen. Ist der Präsident des Schiedsgerichtes noch nicht bestimmt, so gilt das Schiedsgericht als angerufen, wenn die Mitteilung dem Sekretariat der Gegenpartei rechtzeitig zugestellt wird.

⁴ Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bern, und das Verfahren richtet sich nach der bernischen Zivilprozessordnung. Das Schiedsgericht besteht aus

einem von beiden Parteien zu bezeichnenden Juristen als Obmann und je einem von jeder Partei zu ernennenden Richter. Können sich die Parteien über die Person des Obmanns nicht einigen, so erfolgt dessen Ernennung durch den Präsidenten des Obergerichtes des Kantons Bern. Der Obmann bestimmt einen neutralen Protokollführer.

⁵ Das Schiedsgericht kann die unterliegende Partei zur Bezahlung einer Entschädigung und ferner auch zur Bezahlung einer Konventionalstrafe verurteilen. Bei Verletzung der Friedenspflicht ist hinsichtlich der Bemessung der Entschädigung oder der Konventionalstrafe der erlittene Produktionsausfall, bzw. Lohnausfall gebührend zu berücksichtigen.

⁶ Über die Kostenverteilung des schiedsgerichtlichen Verfahrens entscheidet der Obmann.

⁷ Die Vertragsparteien anerkennen den Entscheid des Schiedsgerichtes als endgültig.

⁸ Bei Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer sind die ordentlichen Gerichte zuständig. Die vorherige Konsultierung der Sekretariate der vertragschliessenden Parteien wird empfohlen.

Ziffer 24

Heimarbeit

Dieser Vertrag gilt nicht für die im Werkvertragsverhältnis (Heimarbeit) Beschäftigten. Für diese Kategorie behalten sich die Vertragskontrahenten eine besondere Regelung vor.

Ziffer 25

Übergangsbestimmungen

¹ Bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, die individuell oder generell den Dienstpflichtigen eines Betriebes gewährt werden, dürfen infolge dieses Vertrages nicht zu Ungunsten der beteiligten Arbeitnehmer verschlechtert werden.

² Bisher bestehende regionale Abmachungen erlöschen mit dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Vertrages.

³ Frühere Dienstjahre, das heisst solche, die vor dem letzten Eintritt bei der gleichen Firma oder deren Vorgängerin geleistet wurden, werden unter Abzug der Jahre der Unterbrechung, im Minimum ein Jahr, zum bestehenden Dienstverhältnis hinzugerechnet, sofern der Austritt ordnungsgemäss erfolgt ist.

Ziffer 26

Inkrafttreten und Dauer des Vertrages

Der gegenwärtige Vertrag tritt am 1. Januar 1954 in Kraft und dauert bis Ende 1955. Erfolgt keine Kündigung, so gilt der Vertrag als für ein weiteres Jahr verlängert und so fort.

Ziffer 27

Jeder der auf diesen Vertrag verpflichteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ist befugt, den Vertrag mit eingeschriebenem Brief an die andern Partner auf das in Ziffer 26 genannte Ablaufdatum sechs Monate vorher zu kündigen.

*Kündigung**Ziffer 28*

Jede Vertragspartei erhält ein Exemplar dieses Vertrages. Der vorliegende Vertrag ist in deutscher, französischer und italienischer Sprache ausgefertigt. Bei Auslegungsdifferenzen gilt der deutsche Text als Original.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines
Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie (Vom 21. Dezember
1954)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1954
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	52
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	30.12.1954
Date	
Data	
Seite	1351-1367
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 885

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.