

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schuhmachergewerbe

(Vom 30. September 1954)

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> Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 12. Juli 1952/13. August 1954 für das schweizerische Schuhmachergewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt; ausgenommen sind die besonders bezeichneten Bestimmungen <sup>1)</sup>.

<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.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Schuhmachergewerbes und ihren Arbeitnehmern (Gesellen und Hilfskräfte).

<sup>3</sup> Zum Schuhmachergewerbe gehören alle Betriebe, in denen schadhafte Schuhe ausgebessert oder neue Schuhe und Einlagen nach Mass oder orthopädische Schuhe angefertigt werden, nicht aber die Reparaturabteilungen schuhindustrieller Unternehmungen, die Schuhreparaturen gemäss Ziffer 7

<sup>1)</sup> Die nicht allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sind kursiv gedruckt.

der Vereinbarung über die Abgrenzung der Tätigkeitsgebiete zwischen Schuhindustrie und Schuhmacherhandwerk vom 12. Juli 1945/19. Januar 1946 ausführen.

<sup>4</sup> Als Gesellen gelten Schuhmacher mit abgeschlossener Berufslehre. Diesen sind die zur Arbeit an Bodenbefestigungsmaschinen (Doppel-, Durchnäh-, Holznagel-, Schraub- und Schwillmaschinen) ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt.

### 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

<sup>1</sup> Der Beschluss tritt mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956.

<sup>2</sup> Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens werden die Bundesratsbeschlüsse vom 26. August 1948 <sup>1)</sup>, 12. Juli 1952 <sup>2)</sup> und 13. Februar 1954 <sup>3)</sup> betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schuhmachergewerbe aufgehoben.

Bern, den 30. September 1954.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Für den Bundespräsidenten:

**Etter**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

1810

---

<sup>1)</sup> BBl 1948, III, 103.

<sup>2)</sup> BBl 1952, II, 537.

<sup>3)</sup> BBl 1954, I, 317.

## Gesamtarbeitsvertrag

für

### das schweizerische Schuhmachergewerbe

abgeschlossen am 12. Juli 1952/13. August 1954

zwischen

dem Schweizerischen Schuhmachermeister-Verband und  
dem Verband schweizerischer mechanischer Schuhreparatur-Betriebe, einer-  
seits,

sowie

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

dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter,  
andererseits.

### I. Geltungsbereich

Ziff. 1

*Dieser Vertrag findet unter Vorbehalt der Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung auf alle Dienstverhältnisse der Gesellen und Hilfskräfte im Schuhmachergewerbe. Als Gesellen gelten Schuhmacher mit abgeschlossener Berufslehre. Diesen sind die zur Arbeit an Bodenbefestigungsmaschinen (Doppel-, Durchnäh-, Holznagel-, Schraub- und Schwillmaschinen) ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt.*

### II. Mindestbestimmungen

Ziff. 2

*Die nachstehenden Bestimmungen dieses Vertrages über das Dienstverhältnis sind als Mindestbedingungen zu betrachten. Weitergehende bestehende oder zukünftige gesetzliche Vorschriften sowie Einzeldienstverträge oder lokale und regionale Gesamtarbeitsverträge werden davon nicht berührt.*

### III. Arbeitszeit

Ziff. 3

<sup>1</sup> In Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstehen, richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach dessen Bestimmungen. In allen anderen Betrieben beträgt die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 52 Stunden.

<sup>2</sup> An Samstagen endigt die Arbeit um 13 Uhr. Durch Vereinbarung kann der Arbeitsschluss auf 17 Uhr festgelegt werden, wobei jedoch die vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten werden darf.

#### Ziff. 4

<sup>1</sup> Überzeitarbeit, d. h. Arbeit, welche die wöchentliche übliche Arbeitszeit von 48 Stunden in den dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben und von 52 Stunden in allen anderen Betrieben übersteigt, ist nach Möglichkeit zu vermeiden und besonders zu entschädigen. Der Zuschlag für Arbeit bis 22 Uhr beträgt 25 Prozent, für Arbeit nach 22 Uhr sowie an Sonntagen 50 Prozent.

<sup>2</sup> Das Nachholen von nicht allgemein anerkannten Feiertagen, von ausserordentlicher Freizeit oder versäumten Arbeitsstunden gilt nicht als Überzeitarbeit.

#### Ziff. 5

<sup>1</sup> In Betrieben in ländlichen Gegenden oder an Fremdenplätzen kann Überzeitarbeit infolge vorübergehenden dringlichen Arbeitsandranges bis zu vier Stunden in der Woche innerhalb den nächstfolgenden vier Wochen durch entsprechende Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen werden, ohne dass der Überzeitzuschlag bezahlt werden muss.

<sup>2</sup> Für dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe bleibt Artikel 48 dieses Gesetzes vorbehalten.

### IV. Mindestlohnansätze

#### Ziff. 6

<sup>1</sup> Der Mindeststundenlohn für die im Zeitlohn sowie im Stücklohn (Akkord) beschäftigten Gesellen beträgt einschliesslich Teuerungszulage

	Franken
in städtischen Verhältnissen (Ortsklasse I):	
Geschäfts-klasse 1 (= Tarifklasse A) . . . . .	2.50
Geschäfts-klasse 2 (= Tarifklasse B) . . . . .	2.25
in halbstädtischen Verhältnissen (Ortsklasse II):	
Geschäfts-klasse 1 (= Tarifklasse B) . . . . .	2.25
Geschäfts-klasse 2 (= Tarifklasse C) . . . . .	2.15
in ländlichen Verhältnissen (Ortsklasse III) . . . . .	2.05

<sup>2</sup> Hilfskräfte werden nach Einzelvereinbarung entlohnt, ebenso minder-erwerbsfähige und minderleistungsfähige Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> *Die vertragschliessenden Verbände sind bereit, über die Aufstellung eines Lohnzeittarifs zu verhandeln.*

#### Ziff. 7

Jugendliche Gesellen erhalten nach abgelegter Lehrabschlussprüfung während höchstens eines halben Jahres in der Regel 75 Prozent und während

eines weiteren halben Jahres 85 Prozent der ortsüblichen Löhne. In besonderen Fällen, wo eine berufliche Weiterbildung möglich ist, wird der Lohn durch Vereinbarung bestimmt.

#### Ziff. 8

Die Einteilung der Orte nach Ortsklassen richtet sich nach dem Ortschaftenverzeichnis für die Übergangsrenten der AHV. Die Einreihung der Werkstätten in Geschäftsklassen erfolgt durch die Arbeitgeberverbände. In Zweifelsfällen oder bei Beanstandungen der Einteilung entscheidet die paritätische Kommission.

#### Ziff. 9

Erhalten Gesellen oder Hilfskräfte Kost und Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers, so können ihnen dafür höchstens folgende Ansätze im Tag angerechnet werden:

	Für Kost	für Unterkunft
städtische Verhältnisse . . . . .	5,40 Franken	1,20 Franken
übrige Verhältnisse . . . . .	4,90 »	0,90 »

#### Ziff. 10

<sup>1</sup> Der Lohn ist wöchentlich oder vierzehntäglich auszuzahlen. Die Auszahlung hat entweder unter Beifügung einer Abrechnung seitens des Arbeitgebers oder auf Grund der Eintragungen in das vom Arbeitnehmer geführte und in seinem Eigentum befindliche Lohnbuch zu erfolgen und soll mit Schluss der Arbeitszeit beendet sein.

<sup>2</sup> Für dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe bleibt Artikel 25 dieses Gesetzes vorbehalten.

#### Ziff. 11

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist berechtigt, zur Deckung allfälliger Schadenersatzansprüche höchstens den Lohn für die letzten drei Arbeitstage, bei Akkordarbeit höchstens einen dem Lohn für die letzten drei Arbeitstage ungefähr entsprechenden Betrag zurückzubehalten.

<sup>2</sup> Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dieser zurückbehaltene Lohn nach Verrechnung mit allfälligen Schadenersatzansprüchen an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

### V. Ferien und Feiertage

#### Ziff. 12

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat nach einer ununterbrochenen Anstellungsdauer von 12 Monaten Anspruch auf einen zusammenhängenden und bezahlten Feriurlaub gemäss folgender Aufstellung:

vom 1. bis 5. Dienstjahr . . . . .	6 Arbeitstage
vom 6. bis 9. Dienstjahr . . . . .	9 »
vom 10. bis 14. Dienstjahr . . . . .	12 »
im 15. und in den folgenden Dienstjahren im gleichen Betrieb	15 »

<sup>2</sup> Für Jugendliche unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch 12 Arbeitstage, wovon mindestens 6 Tage ununterbrochen.

<sup>3</sup> Die Ferien werden bei angebrochenen Dienstjahren pro rata temporis vergütet. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als 6 Monaten entsteht kein Ferienanspruch.

<sup>4</sup> Die Ferienentschädigung beträgt pro Tag den im vergangenen Monat verdienten durchschnittlichen Taglohn.

<sup>5</sup> Der Samstag gilt bei der Ferienberechnung als voller Arbeitstag.

<sup>6</sup> Der Antritt der Ferien erfolgt nach Vereinbarung.

#### Ziff. 13

Arbeitsausfälle infolge Krankheit oder Unfall bis zu 30 Tagen werden auf die Dienstjahrerfüllung von 12 Monaten nicht angerechnet. Bei längerem Arbeitsausfall erfolgt ein entsprechender Ferienabzug. Die Kürzung darf jedoch 50 Prozent des Ferienanspruches nicht übersteigen.

#### Ziff. 14

Während der Ferien ist jede berufliche Erwerbstätigkeit verboten. Im Zuwiderhandlungsfalle wird die Ferienentschädigung entzogen.

#### Ziff. 15

Erhalten Gesellen oder Hilfskräfte Kost und Unterkunft vom Arbeitgeber, so dürfen ihnen für jeden Ferientag, an dem sie abwesend sind, die Kosten nach den Ansätzen von Ziffer 9 nicht verrechnet werden.

#### Ziff. 16

<sup>1</sup> Während eines Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf vier bezahlte Feiertage mit folgender Vergütung:

Männliche Arbeitnehmer . . . . .	12 Franken pro Tag
Weibliche Arbeitnehmer . . . . .	6 Franken pro Tag

<sup>2</sup> Als Feiertage gelten in der Regel: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt (oder Fronleichnamstag) und erster Weihnachtstag. Die Wahl anderer Feiertage bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.

### VI. Unfall- und Krankenversicherung

#### Ziff. 17

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer gegen Unfall zu versichern. Er ist berechtigt, die Arbeitnehmer mit den Mehrprämien für die Versicherung von Nichtbetriebsunfällen zu belasten.

## Ziff. 18

<sup>1</sup> Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, dem versicherungsfähigen Arbeitnehmer einen Beitrag von mindestens 4 Franken pro Monat an die Kosten einer Krankengeldversicherung auszurichten, in welchem Falle der Arbeitgeber der Lohnzahlung im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers entoben ist. Der Anspruch aus Artikel 335 des Obligationenrechts ist damit abgelöst.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer, welcher den Prämienanteil an die Krankengeldversicherung entgegennimmt, ist verpflichtet, sich bei einer *anerkannten* Krankenkasse für ein genügendes Taggeld zu versichern. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, sich über die regelmässige Zahlung der Prämien zu vergewissern.

**VII. Pflichten des Arbeitgebers**

## Ziff. 19

Die Fournituren müssen für alle Arbeiten vom Arbeitgeber gestellt werden. Dieser hat auch Seife, Handtuch und Waschgelegenheit zur Verfügung zu stellen.

**VIII. Pflichten des Arbeitnehmers**

## Ziff. 20

Das Werkzeug ist nach bisherigem Brauch vom Gesellen zu stellen.

## Ziff. 21

Der Arbeitnehmer ist für verschuldete mangelhafte Arbeit schadenersatzpflichtig; für verdorbenes Material kann ihm nur der Selbstkostenpreis angerechnet werden.

## Ziff. 22

Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ausserhalb der Arbeitszeit oder während der Ferien bezahlte Berufsarbeit für Drittpersonen auszuführen. Bei Widerhandlungen kann der Arbeitnehmer nach einmaliger Mahnung fristlos entlassen werden.

**IX. Kündigung des Dienstverhältnisses**

## Ziff. 23

<sup>1</sup> Die ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb welcher die Kündigungsfrist wegbedungen ist.

<sup>2</sup> In den dem Fabrikgesetz nicht unterstellten Betrieben gelten nach Ablauf der Probezeit als Kündigungsfrist 8 Tage im ersten Dienstjahr und 14 Tage im überjährigen Dienstverhältnis.

<sup>3</sup> Die Kündigung hat jeweilen auf einen Samstag zu erfolgen.

<sup>4</sup> Für die dem Fabrikgesetz unterstellten Betriebe gelten ausschliesslich die Kündigungsfristen dieses Gesetzes.

## **X. Aussergewöhnliche Verhältnisse**

### Ziff. 24

*Sollten sich während der Vertragsdauer die Beschäftigungsverhältnisse oder die Lebenskosten in erheblichem Ausmass verändern, so können von einer Vertragspartei über die paritätische Kommission neue Verhandlungen nachgesucht werden.*

## **XI. Paritätische Kommission und Schiedsgericht**

### Ziff. 25

*Die vertragschliessenden Verbände setzen eine paritätische Kommission von vier Mitgliedern ein, bestehend aus je einem Vertreter und je einem Ersatzmann der vertragschliessenden Verbände. Das Sekretariat wird geführt durch den Schweizerischen Schuhmachermeister-Verband, Zürich 6, Walchestrasse 25.*

### Ziff. 26

*Die Kommission wird jährlich mindestens einmal einberufen, um die Verhältnisse im Schuhmachergewerbe zu besprechen. Sie wird überdies auf Antrag eines der vertragschliessenden Verbände zusammengerufen, wenn Änderungen des Vertrages notwendig erscheinen.*

### Ziff. 27

Die paritätische Kommission hat sich mit der Beilegung der aus diesem Vertrag hervorgehenden Meinungsverschiedenheiten sowie mit der Begutachtung der ihr unterbreiteten, die einzelnen Dienstverhältnisse betreffenden Angelegenheiten zu befassen.

### Ziff. 28

Kann eine bestehende Differenz durch die paritätische Kommission nicht erledigt werden, so steht den Streitparteien das Recht zu, sich an das in Ziffer 29 erwähnte Schiedsgericht zu wenden.

### Ziff. 29

<sup>1</sup> Um als Schiedsgericht amtieren zu können, bestimmt die paritätische Kommission zum voraus einen neutralen Obmann.

<sup>2</sup> Der Obmann bestimmt, nach welcher kantonalen Zivilprozessordnung das Verfahren des Schiedsgerichts durchzuführen ist.

<sup>3</sup> Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig und können nicht weitergezogen werden.

<sup>4</sup> Erfolgt jedoch ein Entscheid in einer Streitigkeit, an der eine Partei beteiligt ist, welche keinem der vertragschliessenden Verbände angehört, so fällt er dahin, sofern eine der Parteien zu Protokoll vor dem Schiedsgericht oder innert 30 Tagen von der Eröffnung des Entscheides an gerechnet schriftlich beim Obmann die Nichtannahme des Schiedsspruches erklärt. Die Parteien sind über ihre Rechte zu belehren.

<sup>5</sup> Bei Nichtannahme des Entscheides urteilt in zivilrechtlichen Angelegenheiten auf Klage hin der ordentliche Richter.

#### Ziff. 30

*Die Kosten der paritätischen Kommission gehen zu gleichen Teilen zu Lasten der vertragschliessenden Verbände.*

### **XII. Kontrollmassnahmen**

#### Ziff. 31

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, über die Arbeit und den Lohn ihrer Arbeiter Buch zu führen. Aus dieser Buchführung sollen Arbeitszeit und Lohn der einzelnen Arbeiter ersichtlich sein.

#### Ziff. 32

Die paritätische Kommission ist ermächtigt, sich über die Einhaltung dieses Vertrages zu vergewissern und die zu diesem Zwecke erforderlichen Kontrollen durchzuführen oder durch von ihr bezeichnete Personen durchführen zu lassen.

#### Ziff. 33

Die sich aus der Durchführung der Kontrolle ergebenden Kosten werden von den beteiligten Verbänden getragen. Sie können der schuldigen Partei teilweise oder ganz überbunden werden.

### **XIII. Sanktionen**

#### Ziff. 34

Alle Widerhandlungen müssen der paritätischen Kommission gemeldet werden.

#### Ziff. 35

<sup>1</sup> Bei festgestellter Nichterfüllung geldlicher Leistungen oder Nichtgewährung bezahlter freier Tage hat der Arbeitgeber diese sofort und in vollem Umfange nachzuzahlen oder nachzugewähren.

<sup>2</sup> Überdies hat der Arbeitgeber an die Kasse der paritätischen Kommission eine Konventionalstrafe in der Höhe von 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen zu leisten.

## Ziff. 36

Bei festgestellter rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer verfällt das Standgeld (Ziff. 11 des Gesamtarbeitsvertrages) zugunsten des Arbeitgebers; überdies hat der Arbeitnehmer 25 Prozent des verfallenen Standgeldes als Konventionalstrafe in die Kasse der paritätischen Kommission einzuzahlen.

## Ziff. 37

Die als Konventionalstrafen eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten der Allgemeinverbindlicherklärung sowie für die Kontrolle über die Einhaltung derselben zu verwenden. Zum Inkasso, und wenn nötig zur rechtlichen Geltendmachung dieser Beträge, sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diese für die paritätische Kommission als anspruchsberechtigt einziehen.

**XIV. Schlussbestimmungen**

## Ziff. 38

*Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956. Er erneuert sich jeweilen um ein weiteres Jahr, sofern er nicht unter viermonatiger Voranzeige gekündigt wird. Innerhalb der Kündigungsfrist ist die paritätische Kommission einzuberufen und der Versuch einer Einigung zu unternehmen.*

## **Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schuhmachergewerbe (Vom 30. September 1954)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1954
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	41
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	14.10.1954
Date	
Data	
Seite	545-554
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 792

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.