

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeits- vertrages für die Teigwarenindustrie.

(Vom 4. Oktober 1946.)

Der schweizerische Bundesrat,  
nach Prüfung des Antrages  
des Verbandes Schweizerischer Teigwarenfabrikanten,  
des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der  
Schweiz und  
des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter,  
auf Allgemeinverbindlicherklärung verschiedener Bestimmungen des  
unter ihnen am 13. Juni 1946 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages  
für die Teigwarenindustrie,  
gestützt auf Art. 3, Abs. 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni  
1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsver-  
trägen,

beschliesst:

#### Art. 1.

Aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 13. Juni 1946 für die Teigwaren-  
industrie werden folgende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt:

#### Ziff. 3.

**Anstellung.**

Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch die Betriebsleitung. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, nachher gilt der Arbeitnehmer als definitiv angestellt.

#### Ziff. 4.

**Arbeitszeit.**

<sup>1</sup> Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.

<sup>2</sup> Der Samstagnachmittag ist frei.

<sup>3</sup> Die Mittagspause soll in der Regel  $1\frac{1}{2}$  Stunden nicht unterschreiten. Im übrigen erfolgt die Einteilung der täglichen Arbeitszeit, Beginn und Schluss derselben sowie der Pausen durch die Betriebsleitung

in Verbindung mit der Betriebskommission. Der amtlich bewilligte Stundenplan ist im Betrieb anzuschlagen.

<sup>4</sup> Nicht unter diese Vorschriften fallen Chauffeure, deren Arbeitszeit sich nach der Verordnung vom 4. Dezember 1933 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugfahrer richtet.

#### Ziff. 5.

<sup>1</sup> Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die zwischen 20 Uhr und 06 Uhr, und als Sonn- und Feiertagsarbeit diejenige, die an Sonn- und Feiertagen zwischen 00 Uhr und 24 Uhr verrichtet wird. Die übrige Zeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit gilt als Überzeit.

<sup>2</sup> Es werden dafür sowie für Schichtarbeit auf dem Gesamtlohn folgende Zuschläge in bar ausgerichtet:

|                                       |                    |
|---------------------------------------|--------------------|
| Für Überzeitarbeit. . . . .           | 25 %               |
| » Nachtarbeit. . . . .                | 50 %               |
| » Sonn- und Feiertagsarbeit . . . . . | 50 %               |
| » Schichtarbeit einheitlich           | 10 Rp. pro Stunde. |

<sup>3</sup> Sofern es die Arbeit erlaubt, kann die Überzeitarbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers innert 2 Zahltagsperioden durch Freizeit ausgeglichen werden.

<sup>4</sup> Nicht zuschlagspflichtig sind Hilfsarbeiten gemäss Art. 178 und 179 der Verordnung zum Fabrikgesetz bis zu einer halben Stunde pro Tag, die unmittelbar vor oder nach der normalen Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, sowie die Arbeit des Heizers und die Pferdewartung.

<sup>5</sup> Jugendliche Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben, und weibliche dürfen nicht zu Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit und zu Schichtarbeit herangezogen werden.

#### Ziff. 7.

<sup>1</sup> Die Grundlöhne betragen pro Arbeitsstunde:

Lohn.

| a. Männer:  | Lohnklasse *)                          |               |               |
|---|--|---------------|---------------|
|   | A<br>Fr.                               | B<br>Fr.      | C<br>Fr.      |
| Berufsarbeiter (mit Lehrabschlussausweis in einem dem Betriebe nützlichen Berufe) . . . . . | 1.75 bis 2.—                           | 1.65 bis 1.90 | 1.55 bis 1.80 |
| Spezialisten mit besonderer Verantwortung . . . . .   | 1.60 » 1.80                            | 1.55 » 1.75   | 1.50 » 1.70   |
| Angelernte . . . . .  | 1.45 » 1.60                            | 1.40 » 1.55   | 1.35 » 1.50   |
| Ungelernte . . . . .  | 1.30 » 1.45                            | 1.25 » 1.40   | 1.20 » 1.35   |
| Jugendliche nach dem vollendeten 16. bis zum 20. Altersjahr . . . . .                       | — .80                                  | — .75         | — .70         |
|   | mit jährlicher Aufbesserung von 10 Rp. |               |               |

Chauffeure und Fuhrleute sind als Spezialisten mit besonderer Verantwortung zu betrachten und entsprechend zu entlönnen. Er-

\*) Die Einteilung der Betriebe in die Lohnklassen ist aus dem Anhang ersichtlich.

füllen sie die Voraussetzungen der Berufsarbeiter, so gelten sie als solche und sind demgemäss zu bezahlen.

|   | Lohnklasse *)                         |               |               |
|---|---------------------------------------|---------------|---------------|
|   | A<br>Fr.                              | B<br>Fr.      | C<br>Fr.      |
| b. Frauen:  |                                       |               |               |
| Angelernte . . . . .  | -.85 bis 1.05                         | -.75 bis -.95 | -.70 bis -.90 |
| Ungelernte . . . . .  | -.70 » -.85                           | -.60 » -.75   | -.55 » -.70   |
| Jugendliche nach dem<br>vollendeten 16. bis zum<br>18. Altersjahr . . . . . | -.60                                  | -.55          | -.50          |
|   | mit jährlicher Aufbesserung von 5 Rp. |               |               |

<sup>2</sup> Bei normaler Leistung erhöht sich der Grundlohn, ausgenommen für die Jugendlichen, je nach 1 Dienstjahr um je 3 Rp. pro Stunde, bis zum vorerwähnten Maximum der betreffenden Lohnkategorie. Bei unbefriedigender Leistung kann die Lohnerhöhung unter rechtzeitiger Bekanntgabe an die Betriebskommission sistiert werden. Die Versetzung in eine andere Lohnkategorie erfolgt auf den 1. Januar, wobei die Dienstdauer mindestens ein halbes Jahr betragen haben muss.

<sup>3</sup> Für Minderleistungsfähige kann der Lohn durch Einzeldienstvertrag festgesetzt werden.

<sup>4</sup> Akkord- und Prämienarbeit wird in jedem Betrieb selbständig geregelt, wobei die Entschädigung nicht niedriger sein darf als der Stundenlohn.

<sup>5</sup> Die gegenwärtigen Teuerungszulagen sind zur Hälfte in den Grundlöhnen berücksichtigt. Überdies werden noch folgende Zulagen bezahlt:

a. Männer:

|  |                   |
|--|-------------------|
| Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht . . . . . | 30 Rp. pro Stunde |
| Ledige ohne Unterstützungspflicht . . . . .                  | 30 » » »          |
| Jugendliche . . . . .  | 20 » » »          |

b. Frauen:

|  |          |
|--|----------|
| mit eigenem Haushalt oder Ledige mit Unterstützungspflicht . . . . . | 30 » » » |
| Verheiratete oder Ledige ohne Unterstützungspflicht . . . . .        | 25 » » » |
| Jugendliche . . . . .  | 20 » » » |

<sup>6</sup> Überdies wird an verheiratete Männer und unterstützungspflichtige Frauen für Kinder bis zum vollendeten 16. Altersjahr — wenn sie noch nicht erwerbstätig sind, bis zum vollendeten 18. Altersjahr — eine Kinderzulage ausgerichtet. Diese beträgt pro Kind und Arbeitsstunde 5 Rp., höchstens jedoch 15 Rp. pro Familie. Vorbehalten bleiben weitergehende kantonale gesetzliche Regelungen.

#### Ziff. 9.

#### Spesenersatz.

Bei auswärtigen Fahrten, bei denen das Fahrzeug nicht vor 13 Uhr oder nicht vor 20 Uhr zurück sein kann, und wenn die Mahlzeiten nicht zu Hause eingenommen werden können, hat das Fahrpersonal Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 4 für das Mittagessen oder Fr. 2 für das Abendessen.

\*) Die Einteilung der Betriebe in die Lohnklassen ist aus dem Anhang ersichtlich.

## Ziff. 10.

<sup>1</sup> Sämtliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien, und **Ferien**.  
zwar:

|                                 |                 |                   |   |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|---|
| im 1. Dienstjahr. . . . .       | 3 Arbeitstage = | 24 Arbeitsstunden |   |
| im 2. bis 5. Jahre. . . . .     | 6 » =           | 48 »              | » |
| vom 6. bis 9. Jahre . . . . .   | 9 » =           | 72 »              | » |
| vom 10. Dienstjahr an . . . . . | 12 » =          | 96 »              | » |

<sup>2</sup> Erfolgt der Stellenantritt vor dem 1. Mai, so wird das betreffende Kalenderjahr als volles Dienstjahr angerechnet.

<sup>3</sup> In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Arbeitstage angerechnet.

<sup>4</sup> Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zur Verrichtung bezahlter Arbeit für Dritte missbraucht werden. Sie sind möglichst zusammenhängend zu beziehen, wobei auf die Bedürfnisse des Betriebes gebührend Rücksicht zu nehmen ist.

<sup>5</sup> Sind nach überstandener längerer Krankheit Erholungsurlaube, Kuraufenthalte und dergleichen mit ferienähnlichem Charakter notwendig, so kann der eigentliche Ferienanspruch durch den Arbeitgeber gekürzt oder ganz wegbedungen werden.

<sup>6</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses besteht folgender Anspruch auf Ferien:

bei Austritt zwischen dem 1. Januar und 30. April keine Ferien;

bei Austritt zwischen dem 1. Mai und 31. Juli 50 % des normalen Ferienanspruches;

bei Austritt zwischen dem 1. August und 31. Oktober 75 % des normalen Ferienanspruches;

bei Austritt zwischen dem 1. November und 31. Dezember 100 % des normalen Ferienanspruches.

## Ziff. 11.

<sup>1</sup> Für insgesamt sechs gesetzliche oder ortsübliche Feiertage wird **Feiertage**. folgende feste Entschädigung je Feiertag und Arbeitnehmer geleistet:

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| a. für Arbeiter . . . . .      | Fr. 8.— |
| b. für Arbeiterinnen . . . . . | » 4.50  |
| c. für Jugendliche . . . . .   | » 3.50  |

<sup>2</sup> Für weitere Feiertage besteht kein Anspruch auf Lohnersatz. Auf Wunsch der Arbeitnehmer wird der 1. Mai freigegeben.

## Ziff. 12.

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nicht-**Unfall-**betriebsunfall zu versichern. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung können mit dem Lohn verrechnet werden.

<sup>2</sup> Bei Betriebsunterbruch von mehr als 48 Stunden schliessen die Arbeitnehmer eine Abredeversicherung ab. Die Kosten können vom Arbeitgeber freiwillig übernommen werden, und er wird auch für rechtzeitige Einzahlung der Prämien im Namen der Arbeitnehmer besorgt sein.

## Ziff. 13.

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer, welche die Aufnahmebedingungen einer Kranken- **Kranken-**kasse erfüllen, sind verpflichtet, sich spätestens nach Ablauf der Probezeit **versicherung**.

bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse gegen Arzt- und Arzneikosten zu versichern. Sie haben sich über das Bestehen einer Krankenversicherung und die regelmässige Prämienzahlung auf Verlangen des Arbeitgebers auszuweisen.

<sup>2</sup> Bei unverschuldeter und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesener Krankheit werden, sofern das Dienstverhältnis während mindestens einem Jahr gedauert hat, folgende Lohnzahlungen gewährt:

|                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| nach 1 Jahr . . . .       | während 1 Monat |
| » 2. bis 4 Jahren . . . . | » 2 Monaten     |
| » 5 Jahren . . . .        | » 3 »           |

<sup>3</sup> Die Lohnzahlung erstreckt sich auf den Grundlohn, Teuerung- und Kinderzulage ohne sonstige Zuschläge. Erkrankungen von 1 bis 3 Tagen werden grundsätzlich nicht vergütet, wenn sie nicht durch ärztliches Zeugnis einwandfrei belegt sind. Bei länger dauernden Krankheitsfällen, die durch ärztliches Zeugnis belegt sind, erfolgt die Lohnzahlung vom ersten Tage an. Bei Missbrauch oder Überversicherung können die Leistungen gekürzt oder sistiert und in krassen Fällen die Entlassung verfügt werden.

#### Ziff. 15.

#### Kündigung.

<sup>1</sup> Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

|  |          |
|--|----------|
| während der 6monatigen Probezeit . . . | 1 Woche  |
| nach Ablauf der Probezeit . . . . .    | 2 Wochen |
| nach dreijähriger Dienstzeit . . . . . | 4 »      |

<sup>2</sup> Die Kündigung kann nur auf einen Samstag und nur schriftlich erfolgen.

#### Ziff. 16.

#### Pflichten des Arbeitnehmers.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen zugewiesene Arbeit korrekt auszuführen und allen Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Die Betriebsreglemente sind zu respektieren. Den Maschinen, Geräten, Arbeits- und Aufenthaltsräumen ist jede Sorgfalt angedeihen zu lassen. Über interne Geschäftsvorgänge ist Drittpersonen gegenüber strengste Schweigepflicht geboten. Der gegenseitige Verkehr zwischen Vorgesetzten und Arbeitern hat höflich zu sein.

#### Ziff. 17.

#### Betriebskommission.

In jedem Betrieb wird durch die Arbeitnehmer eine Betriebskommission gewählt, die sich selbst konstituiert. Bei deren Zusammensetzung ist darauf zu achten, dass möglichst alle Betriebsabteilungen, Arbeitnehmerkategorien und -organisationen ihrer Stärke entsprechend vertreten sind.

Die Betriebskommission hat die Interessen der Arbeiterschaft zu wahren und das gute Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und der Arbeiterschaft zu fördern.

#### Ziff. 18.

#### Fabrikreglement.

Den Arbeitgebern ist es freigestellt, ein besonderes Fabrikreglement aufzustellen, das zu den Bestimmungen dieses Vertrages jedoch nicht in Widerspruch stehen darf. Bei der Aufstellung dieser Reglemente ist die Betriebskommission zur Mitarbeit heranzuziehen.

## Ziff. 19.

Dem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder der Betriebskommission kein Nachteil rechtlich erwachsen.

## Ziff. 22.

Bestehende bessere Bedingungen dürfen, gesamthaft betrachtet, Bessere Bedingungen und anrechenbar werden.

Wo dieser Gesamtarbeitsvertrag Vorteile bietet, welche mit der Dauer des Dienstverhältnisses verbunden sind, werden die bisherigen Dienstjahre voll angerechnet.

**Anhang.**

Klassierung der Betriebe in die 3 Lohnklassen A, B und C.

## Lohnklasse A:

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| H. Businger               | Aarau     |
| K. Strittmatter & Cie.    | Baden     |
| Wenger & Hug AG.          | Gümligen  |
| Walter Leuenberger        | Huttwil   |
| Teigwarenfabrik Münsingen | Münsingen |
| Ed. Dalang AG.            | Muttenz   |

## Lohnklasse B:

|   |                            |
|---|----------------------------|
| Nahrungsmittelfabrik                          | Affoltern a. A.            |
| W. Kallenberger                               | Amriswil                   |
| Fr. Hunkler                                   | Basel                      |
| Hunziger AG.                                  | Basel                      |
| Paul Eckert AG.                               | Brunnadern — Toggenburg    |
| J. Caprez-Danuser AG.                         | Chur                       |
| Gerolamo Scolari AG.                          | Derendingen                |
| MORGA AG., Nahrungsmittelfabrik               | Ebnat-Kappel               |
| Teigwarenfabrik Frauenfeld AG.                | Frauenfeld                 |
| Wehrli AG.                                    | Glarus                     |
| A. Zieglmüller G. m. b. H.                    | Herzogenbuchsee-Wanzwil    |
| Ad. Montag AG.                                | Islikon                    |
| Robert Ernst AG.                              | Kradolf                    |
| Wenger & Hug AG.                              | Kriens                     |
| Jurassische Mühlenwerke AG.                   | Laufen                     |
| Geschwister Meyer                             | Lenzburg                   |
| Vit. Tommasini AG.                            | Lenzburg                   |
| A. Rebsamen & Cie. AG.                        | Richterswil                |
| Bertsch & Cie.                                | Romanshorn                 |
| Späti & Ziegler                               | Solothurn                  |
| Lieb, Siegrist & Cie. AG.                     | Stein am Rhein             |
| Gebr. Weilenmann AG.                          | Veltheim-Winterthur        |
| A. Etter-Egloff AG.                           | Weinfelden                 |
| Steffen AG.                                   | Wolhusen                   |
| A. L. Bettini & Sohn AG.                      | Zürich                     |
| Léon Huber                                    | La Ferrière (Jura bernois) |
| Sandoz-Gallet SA.                             | Nyon                       |
| Fabrique de pâtes alimentaires<br>«Rolle» SA. | Rolle                      |

|  |           |
|--|-----------|
| G. Besson & Cie.                           | Fribourg  |
| G. Besson & Cie.                           | Yverdon   |
| A. Dell' Oro                               | Lausanne  |
| Fabrique coopérative de pâtes alimentaires | Noiraigue |

## Lohnklasse C :

|                        |                |
|------------------------|----------------|
| Frau M. Burkhalter     | Gampelen       |
| Walter Strebel         | Gersau         |
| W. Röthlin             | Kerns          |
| Paul Hotz AG.          | Wila (Zürich)  |
| Hoirie Gius. Dell' Oro | Brigue         |
| «Saverma» SA.          | Martigny-Ville |

Die Einteilung von oben nicht aufgeführten und neuen Betrieben, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung fallen, erfolgt im Einvernehmen mit den vertragschliessenden Verbänden durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

## Art. 2.

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlichkeit erstreckt sich auf die deutsche und französische Schweiz

<sup>2</sup> Es werden von ihr alle Betriebe und Arbeitnehmer der Teigwarenfabrikation erfasst. Ausgenommen sind Hilfskräfte, die für Aushilfsarbeiten bis zu einer Dauer von drei Monaten angestellt werden.

<sup>3</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

<sup>4</sup> Die Allgemeinverbindlichkeit tritt mit der amtlichen Veröffentlichung dieses Beschlusses in Kraft und dauert bis 30. April 1948.

Bern, den 4. Oktober 1946.

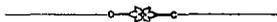
Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Kobelt.**

Der Bundeskanzler:

**Leimgruber.**



## **Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Teigwarenindustrie. (Vom 4. Oktober 1946.)**

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
| In                  | Bundesblatt      |
| Dans                | Feuille fédérale |
| In                  | Foglio federale  |
| Jahr                | 1946             |
| Année               |                  |
| Anno                |                  |
| Band                | 3                |
| Volume              |                  |
| Volume              |                  |
| Heft                | 21               |
| Cahier              |                  |
| Numero              |                  |
| Geschäftsnummer     | ---              |
| Numéro d'affaire    |                  |
| Numero dell'oggetto |                  |
| Datum               | 10.10.1946       |
| Date                |                  |
| Data                |                  |
| Seite               | 796-802          |
| Page                |                  |
| Pagina              |                  |
| Ref. No             | 10 035 666       |

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.