Bundesratsbeschluss

über

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die frauengewerblichen Berufe der Bekleidungsbranche der Schweiz

(Vom 6. Mai 1961)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7, Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹⁾ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

¹ Der in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 4. November 1960 für die frauengewerblichen Berufe der Bekleidungsbranche der Schweiz wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

² Zwingende Vorschriften des Bundes und der Kantone sowie für den Arbeitnehmer günstigere vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Damen-, Knaben- und Wäscheschneidereien oder Damenhutgeschäften und ihren gelernten Arbeitnehmern, wobei für die Modistinnen ausserdem eine Sonderregelung (Anhang) gilt. Ausgenommen sind:

---

¹⁾ AS 1956, 1543.

- a. Änderungs- und Massateliers des Detailhandels;
- b. Betriebe, die einem andern allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag für das Bekleidungs-gewerbe unterstehen;
- c. Betriebe, die dem Gesamtarbeitsvertrag für das Schneidergewerbe im Kanton Genf unterstehen.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 22. Mai 1961 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1962.

Bern, den 6. Mai 1961.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Vizepräsident:

P. Chaudet

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Gesamtarbeitsvertrag
für
die frauengewerblichen Berufe
der Bekleidungsbranche der Schweiz

abgeschlossen am 4. November 1960

zwischen

dem Schweizerischen Frauengewerbeverband,
dem Couture-Verband der Schweiz und
der Sektion Modistinnen des Schweizerischen Frauengewerbeverbandes,
einserseits,

sowie

dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der
Schweiz,
dem Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Verband der Schweiz,
und dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und An-
gestellter, anderseits.

I. Geltungsbereich

Art. 1

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

² Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Damen-, Knaben- und Wäscheschneidereien sowie von Damenhutsalons und ihren gelernten Arbeitnehmern. Für die Modistinnen gilt ausserdem eine Sonderregelung (Anhang) zu Artikel 5, Absatz 1, Artikel 6, Absatz 2, 4 und 5, Artikel 7, Absatz 1 und Artikel 12, Absatz 1 und 2 des Gesamtarbeitsvertrages.

³ Die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages über das Dienstverhältnis sind als Mindestbestimmungen zu betrachten. Nicht berührt werden allfällige weitergehende, bestehende oder zukünftige Einzeldienstverträge und Kollektivverträge.

II. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 2

Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Betriebe 48 Stunden.

² Pro Woche ist ein freier Halbtage zu gewähren, welcher, wenn möglich, auf den Samstagnachmittag fallen soll.

Art. 3

¹ Die Verlängerung der Dauer der Arbeitszeit über 48 Stunden in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr gilt als Überzeitarbeit. Der Weg zum und vom Atelier sowie das Umkleiden gelten nicht als Überzeitarbeit.

Überzeit-,
Nacht- und
Sonntagsarbeit

² Die Arbeit vor 6 Uhr und nach 20 Uhr gilt als Nacharbeit. Während 11 aufeinanderfolgenden Stunden, welche die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr in sich schliessen, ist Nacharbeit gemäss Bundesgesetzgebung über die Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Personen in den Gewerben gänzlich verboten.

³ Die Arbeit an Sonntagen zwischen 5 Uhr und 22 Uhr gilt als Sonntagsarbeit.

⁴ Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Es sind hiefür auf dem Stundenlohn folgende Zuschläge zu bezahlen:

a. für Überzeitarbeit	25 Prozent
b. für Nacharbeit	50 Prozent
c. für Sonntagsarbeit	100 Prozent

Art. 4

¹ Der Arbeitnehmer in Damen-, Knaben- und Wäscheschneidereien hat Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Jahr, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse zu vereinbaren sind.

Feiertage

² Pro Feiertag werden 8 Stunden zum Stundenlohnansatz vergütet.

³ Der 1. Mai und der 1. August sind auf Wunsch des Arbeitnehmers als unbezahlte Feiertage zu gewähren.

Art. 5

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar:

Ferien

im 1. bis und mit dem 2. Anstellungsjahr	je 6 Tage
im 3. bis und mit dem 4. Anstellungsjahr	je 9 Tage
im 5. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr	je 12 Tage
im 10. bis und mit dem 15. Anstellungsjahr	je 15 Tage
ab 16. Anstellungsjahr	je 18 Tage

² Ein Ferientag wird mit 8 Stunden berechnet.

³ Der Ferienanspruch kann erst nach einer Anstellungsdauer von 2 Monaten geltend gemacht werden.

⁴ Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses wird der Anspruch pro rata temporis berechnet. Bruchteile von weniger als einem halben Ferientag werden nicht berücksichtigt. Wird das Anstellungsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen, so wird die frühere Anstellungszeit im gleichen Atelier angerechnet. Aussetzen infolge Arbeitsmangels gilt nicht als Unterbruch der Anstellungszeit.

⁵ Der Ferienantritt wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Es ist dabei auf die Dringlichkeit der laufenden Arbeiten Rücksicht zu nehmen.

⁶ Der Ersatz von Ferien durch andere Vergünstigungen oder durch Barentschädigungen ist nicht gestattet.

⁷ Der bis zum Ferienbeginn aufgelaufene Lohn ist dem Arbeitnehmer am letzten Tag vor Ferienantritt auszubezahlen.

⁸ In Kantonen, in denen die Gewährung der Ferien gesetzlich geregelt ist, werden an Stelle der vorstehenden Bestimmungen ausschliesslich die kantonalen Vorschriften angewandt, mit Ausnahme jener Kantone, in denen der geamtarbeitsvertraglichen Regelung der Vorzug eingeräumt worden ist. Die wechselweise Berufung auf das kantonale Feriengesetz oder den Gesamtarbeitsvertrag ist ausgeschlossen.

III. Entlöhnung

Art. 6

Lohn

¹ Der Arbeitslohn richtet sich nach der Leistung und wird spätestens nach einer Probezeit von 2 Wochen festgesetzt.

² Als Mindestlöhne, inbegriffen Teuerungszulagen, gelten folgende Ansätze:

a. Anfangsarbeiterinnen:

	Franken
Im 1. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit:	
ländliche Verhältnisse	1.25
halbstädtische Verhältnisse	1.35
städtische Verhältnisse	1.40
Im 2. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit:	
ländliche Verhältnisse	1.45
halbstädtische Verhältnisse	1.60
städtische Verhältnisse	1.70

b. Arbeiterinnen:

Ein Jahr nach beendeter Lehrzeit:	
ländliche Verhältnisse	1.60
halbstädtische Verhältnisse	1.75
städtische Verhältnisse	1.85

Der Mindestlohn ist nach je einem halben Jahr beruflicher Tätigkeit als Arbeiterin um mindestens 5 Rappen zu erhöhen, bis die Lohnerhöhung insgesamt 40 Rappen erreicht. Bei Neuanstellungen sind die bisherigen Anstellungsjahre im Beruf zu berücksichtigen.

- c. Für Spezialarbeiterinnen werden die Löhne von Fall zu Fall durch schriftlichen Einzeldienstvertrag vereinbart. Sie müssen jedoch mindestens 10 Prozent über dem unter Buchstabe b festgesetzten Ansatz stehen.

³ Die Einteilung der Orte in städtische, halbstädtische und ländliche Verhältnisse richtet sich nach dem Ortschaftenverzeichnis, das für die Übergangsrenten der Alters- und Hinterlassenenversicherung massgebend war.

⁴ Als Spezialarbeiterinnen gelten Arbeitnehmer, die seit der Lehrabschlussprüfung mindestens 3 Jahre ausschliesslich auf Tailleurs und Mäntel gearbeitet haben oder eine leitende Stellung im Betriebe versehen; der Arbeitnehmer hat sich darüber anhand von Zeugnissen auszuweisen. *Zweifelsfälle sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten.*

⁵ *Alle Arbeiten werden im Stundenlohn ausgeführt.*

⁶ Die Löhne von Minderleistungsfähigen sind auf Grund einzeldienstvertraglicher Abmachungen festzulegen. Der paritätischen Kommission bleibt das Recht auf Überprüfung vorbehalten.

Art. 7

¹ Die Lohnzahlung hat mindestens alle 14 Tage innerhalb der normalen Arbeitszeit zu erfolgen. Lohnzahlung

² Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Lohnzahlungen ein Lohnbuch zu führen, das ihm vom Arbeitgeber übergeben wird. Die Kosten des Lohnbuches tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen.

³ Wiederholter Verzug in der Lohnzahlung berechtigt den Arbeitnehmer zur fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen.

Art. 8

¹ Wird ein Standgeld vereinbart, so darf dieses höchstens den Lohnbetrag von 16 Stunden ausmachen. Standgeld

² Bei ordentlicher Kündigung sowie im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses aus Verschulden des Arbeitgebers aus wichtigen Gründen ist das Standgeld mit der letzten Lohnzahlung zurückzuerstatten.

IV. Versicherungen

Art. 9

*Unfall-
versicherung*

¹ Der Arbeitgeber hat auf seine Kosten den Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle zu versichern.

² Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf eigene Kosten gegen Nichtbetriebsunfälle zu versichern.

Art. 10

*Krankentaggeld-
versicherung*

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankengeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

² Die Krankengeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld im Ausmass von 40 Prozent des Tagesverdienstes und eine Genussrechtsdauer von 360 Tagen innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen, wobei die Karenzzeit nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern dürfen.

³ Für die Prämien dieser Krankengeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

⁴ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu seinen Lasten die Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 auf 80 Prozent des Tagesverdienstes zu erhöhen.

V. Schwarzarbeit

Art. 11

¹ Der Arbeitnehmer darf während der Ferien und in der Freizeit keine Berufsarbeit auf eigene Rechnung oder im Auftrag Dritter ausführen. Ebenso ist es dem Arbeitnehmer untersagt, Modelle des Ateliers für sich oder Drittpersonen zu kopieren.

² Die Nichteinhaltung dieser Verbote gilt als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers. Ausserdem geht er des Ferienanspruches verlustig.

VI. Kündigung

Art. 12

¹ Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage.

² Die Kündigung kann nur auf einen Samstag erfolgen.

³ Während der Probezeit, das heisst in den ersten 2 Wochen, kann das Anstellungsverhältnis gegenseitig jederzeit aufgelöst werden.

⁴ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder eines Unfalles darf erst nach Ablauf von 30 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden.

⁵ Vorbehalten bleibt in jedem Fall die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechtes.

VII. Einhaltung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages

Art. 13

Der Gesamtarbeitsvertrag, oder dessen allgemeinverbindlich erklärter Text ist jedem Arbeitnehmer bei Abschluss des Dienstverhältnisses gegen Kostenvergütung auszuhändigen und in jedem Atelier aufzulegen.

*Bekanntgabe
des Gesamt-
arbeitsvertrages*

Art. 14

¹ *Es wird eine paritätische Berufskommission gebildet, bestehend aus 6 oder 8 Mitgliedern.*

*Berufskom-
missionen*

² *Die Berufskommission konstituiert sich selbst. Sie stellt über ihre Obliegenheiten und ihren Geschäftsgang ein Reglement auf.*

³ *Die den Kommissionsmitgliedern durch Sitzungen usw. entstehenden Kosten sind von den betreffenden Verbänden zu tragen.*

⁴ *Die Sektionen der Vertragsverbände werden angehalten, für ihre Gebiete lokale Berufskommissionen zu bilden.*

⁵ *Den Berufskommissionen obliegen folgende Aufgaben:*

- a. *Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen gemäss Artikel 15;*
- b. *Besprechung der sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag ergebenden Fragen;*
- c. *Lösung weiterer beruflicher und wirtschaftlicher Aufgaben, wie Förderung der frauengewerblichen Berufe der Bekleidungsbranche in beruflicher und finanzieller Hinsicht. Errichtung eines gemeinsamen Arbeitsnachweises, Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz und Preisschleuderei.*

Art. 15

¹ *Die von den vertragschliessenden Verbänden oder ihren Sektionen eingesetzten paritätischen Berufskommissionen können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen.*

*Kontrolle und
Sanktionen*

² *Bei festgestellter Nichterfüllung vertraglich geschuldeter Leistungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern diese sofort in vollem Umfang nachzuzahlen oder nachzugewähren. Überdies hat er 25 Prozent der geschuldeten geldlichen Leistungen an die zentrale paritätische Kommission zu entrichten.*

³ Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des vorerwähnten Betrages von 25 Prozent sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diesen Betrag für die paritätische Kommission als die Anspruchsberechtigte einzuziehen. Die eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 16

Schiedsgericht ¹ Zur Schlichtung von Streitigkeiten, die aus der Auslegung dieses Vertrages oder aus andern Gründen zwischen den vertragschliessenden Verbänden entstehen, wird ein Schiedsgericht bestellt.

² Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je einem Vertreter der vertragschliessenden Verbände und einem vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit zu bezeichnenden neutralen Vorsitzenden.

³ Jeder Verband trägt die durch das Schiedsgerichtsverfahren entstehenden Kosten selbst. Die Kosten für den Vorsitzenden werden zu gleichen Teilen auf die vertragschliessenden Verbände verteilt.

⁴ Die Beschlüsse des Schiedsgerichtes werden den Parteien schriftlich mitgeteilt. Sie erwachsen mit der Zustellung in Rechtskraft und sind verbindlich.

Art. 17

Friedenspflicht ¹ Während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages enthalten sich die Vertragsverbände und deren Mitglieder jeglicher Kampfmassnahmen.

² Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung verfallen die betreffenden Verbände, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in eine vom Schiedsgericht (Art. 16) festzusetzende Busse.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 18

Geltungsdauer ¹ Der Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1961 in Kraft.

² Er dauert bis zum 31. Dezember 1962. Wird er nicht sechs Monate vor Ablauf dieser Frist durch eingeschriebenen Brief gekündigt, so bleibt er bei gleicher Kündigungsfrist ein weiteres Jahr in Kraft.

³ Lohnverhandlungen können jederzeit ohne Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages aufgenommen werden. Deren Resultat bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.

Sonderregelung für Modistinnen

An Stelle von Artikel 5, Absatz 1

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien und zwar:

Ferien

Im 1. bis und mit dem 2. Anstellungsjahr	je 12 Tage
vom 3. Anstellungsjahr an	je 18 Tage

An Stelle von Artikel 6, Absatz 2, 4 und 5

Als Mindestlöhne, inbegriffen Teuerungszulagen, gelten folgende Ansätze:

Lohn

a. Städtische Verhältnisse:	Franken im Monat
Anfangsarbeiterinnen im 1. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	320.—
Anfangsarbeiterinnen im 2. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	395.—
Arbeiterinnen und Hilfsverkäuferinnen: 1 Jahr nach be- endeter Lehrzeit	470.—
Verkäuferinnen und Spezialistinnen	510.—
b. Alle übrigen Orte:	
Anfangsarbeiterinnen im 1. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	300.—
Anfangsarbeiterinnen im 2. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	375.—
Arbeiterinnen und Hilfsverkäuferinnen: 1 Jahr nach be- endeter Lehrzeit	450.—
Verkäuferinnen und Spezialistinnen	490.—

An Stelle von Artikel 7, Absatz 1

Die Lohnzahlung hat monatlich innerhalb der normalen Arbeitszeit zu erfolgen.

Lohnzahlung

An Stelle von Artikel 12, Absatz 1 und 2

Die Kündigungsfrist beträgt für Anfangsarbeiterinnen 1 Monat, für alle übrigen Arbeitnehmer 2 Monate, und zwar kann beidseitig nur auf den 31. Dezember, 31. Januar, 30. Juni oder 31. Juli gekündigt werden.

Kündigung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die frauengewerblichen Berufe der Bekleidungsbranche der Schweiz (Vom 6. Mai 1961)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1961
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	20
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	18.05.1961
Date	
Data	
Seite	998-1007
Page	
Pagina	
Ref. No	10 041 315

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.