

Bundesblatt

113. Jahrgang

Bern, den 24. August 1961

Band II

*Erscheint wöchentlich. Preis 30 Franken im Jahr, 16 Franken im Halbjahr zuzüglich
Nachnahme- und Postbestellungsgebühr*

*Einrückungsgebühr: 50 Rappen die Petitzelle oder deren Raum. — Inserate franko an
Stämpfli & Cie. in Bern*

Bundesratsbeschluss

über

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

(Vom 21. August 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 Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 22. Juni 1961 für das schweizerische Coiffeurgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

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, mit Ausnahme des Kantons Genf, soweit für diesen Kanton ein besonderer allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag besteht.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von

¹⁾ AS 1956, 1543.

Betrieben des Coiffeurgewerbes, welche Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits, und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern, anderseits. Ausgenommen sind die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 28. August 1961 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1963.

Bern, den 21. August 1961.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

5887

Der Vizepräsident:

P. Chaudet

Der Vizekanzler:

F. Weber

Gesamtarbeitsvertrag
für
das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 22. Juni 1961 zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband, einerseits, und
dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,
dem Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Verband der Schweiz
sowie
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,
anderseits.

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Ziff. 3

¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit beträgt nach Abzug des freien halben
Tages wöchentlich höchstens

Arbeits-
und
Präsenzzeit

a. in städtischen und halbstädtischen Verhältnissen:

bis 31. Dezember 1961	52	Stunden
ab 1. Januar 1962	51	Stunden

b. in ländlichen Verhältnissen:

bis 31. Dezember 1961	56	Stunden
ab 1. Januar 1962	54½	Stunden

² Als ländliche Ortschaften gelten jene, die im Ortschaftenverzeichnis
für die AHV-Übergangsrentenordnung als solche bezeichnet sind.

³ . . .

⁴ Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt ausschliesslich durch den
Arbeitgeber entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes, wobei den
Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist.

⁵ Die Arbeitnehmer haben je Woche zu sechs vollen Werktagen An-
spruch auf einen bezahlten freien Halbtage. Eine Aufteilung dieser wöchent-
lichen Freizeit ist nur statthaft, wenn sie vor Antritt der Stelle zwischen
Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde. Diese Bestim-
mung gilt auch für Saisonorte. Wird der freie Halbtage vormittags gewährt,
so darf mit der Arbeitsaufnahme nicht vor 13 Uhr begonnen werden. Wird

er am Nachmittag gewährt, so beginnt er spätestens um 13 Uhr. In den Wochen, in denen nicht an sechs vollen Werktagen gearbeitet wird, entfällt der Anspruch auf einen freien Halbttag. Vorbehalten bleibt Ziffer 7, Absatz 3.

⁶ In Wochen, in denen aus geschäftlichen Gründen der freie Halbttag innerhalb der betrieblichen Arbeits- und Präsenzzeit nicht gewährt werden kann und daher während sechs vollen Tagen gearbeitet wird, ist er innerhalb eines Monats nachzugewähren oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Der Anspruch auf diese Leistungen ist vom Arbeitnehmer, sofern sie ihm nicht vorher gewährt worden sind, am Ende des Monats geltend zu machen.

⁷ Bedienungen unter den Arbeitnehmern dürfen während der Arbeits- und Präsenzzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeführt werden.

Ziff. 4

Überzeit- und
Sonntagsarbeit

¹ Die Überzeitarbeit, die über die Arbeitszeit gemäss Ziffer 3, Absatz 1 hinausgeht, ist innerhalb eines Monats durch gleichviel Freizeit auszugleichen oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Vorbehalten bleibt Absatz 2.

² Überzeitarbeit bis zu einer halben Stunde zur Beendigung von Kundenbedienungen gibt keinen Anspruch auf Entschädigung, wenn sie in der Woche insgesamt eine Stunde nicht übersteigt. Überzeitarbeit, die an einem Tag eine halbe Stunde oder innerhalb einer Woche eine Stunde übersteigt, muss in jedem Falle entweder mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden.

³ Der Anspruch auf Überzeitausgleich oder Lohnzahlung ist vom Arbeitnehmer spätestens am Monatsende geltend zu machen...

⁴ Zur Berechnung des Überzeitstundenlohnes wird der Taglohn in städtischen und halbstädtischen Verhältnissen durch 9, in ländlichen Verhältnissen durch 9,5 geteilt. Zum Ergebnis werden 25 Prozent zuge schlagen.

⁵ Für ausserordentliche, nicht ortsübliche Sonntagsarbeit ist der Lohn um 50 Prozent zu erhöhen, sofern es sich nicht um Saisonstellen gemäss Ziffer 14, Absatz 1 handelt.

Ziff. 5

Mittags-
freizeit

¹ Die Mittagsfreizeit muss wenigstens $1\frac{1}{2}$ Stunden für alle Arbeitnehmer betragen. Bezieht der Arbeitnehmer die Verpflegung beim Arbeitgeber, so beträgt sie wenigstens $1\frac{1}{4}$ Stunden.

² Die Mittagsfreizeit gemäss Absatz 1 kann durch eine Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die auf Monatsende widerrufbar ist, gekürzt werden.

³ Die Arbeit, die mit oder ohne Verabredung während der Mittagsfreizeit gemäss Absatz 1 geleistet wird, gilt nur dann als Überzeitarbeit

im Sinne von Ziffer 4, wenn dadurch die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Solange die wöchentliche vertragliche Arbeitszeit nicht überschritten wird, kann der Arbeitnehmer aus der Nichtgewährung der Mittagsfreizeit keinen Anspruch auf Geldleistung oder Überzeitausgleich ableiten.

⁴ Der Anspruch auf Geldleistung oder Überzeitausgleich ist gemäss Ziffer 4, Absatz 3 geltend zu machen...

Ziff. 6

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Mindestumfang:

Ferien

- | | |
|--|--------------------------|
| a. für das 1. Dienstjahr im gleichen Betrieb | 6 Werktage (1 Woche); |
| b. für das 2. Dienstjahr im gleichen Betrieb | 9 Werktage (1½ Wochen); |
| c. für das 3. und 4. Dienstjahr im gleichen Betrieb | 12 Werktage (2 Wochen); |
| d. für das 5. bis 10. Dienstjahr im gleichen Betrieb | 15 Werktage (2½ Wochen); |
| e. für das 11. und die folgenden Dienstjahre im gleichen Betrieb | 18 Werktage (3 Wochen). |

Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden frühere Dienstjahre nicht berücksichtigt, ausgenommen in Fällen von befristeter Beurlaubung.

² Ärztlich nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit und obligatorischer Militärdienst dürfen an die Ferien nicht angerechnet werden.

³ Die Ferien sind im laufenden Dienstjahr zusammenhängend und nach Massgabe der Bedürfnisse des Betriebes zu gewähren, wobei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers ist die Übertragung der Ferien auf das folgende Jahr möglich...

⁴ Der Ferienanspruch kann im ersten Dienstjahr frühestens nach 6 Monaten geltend gemacht werden. Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer nach einer Dienstdauer von wenigstens 3 Monaten Anspruch auf Ferien nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit (pro rata temporis). Der Ferienanspruch pro rata temporis entfällt, wenn das Dienstverhältnis nach weniger als 6 Monaten Dauer aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechtes wegen Verschulden des Arbeitnehmers aufgelöst werden musste.

⁵ Wird das Dienstverhältnis nach dem ersten Jahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der abgelaufenen Dienstzeit des betreffenden Jahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat voll gezählt wird.

⁶ Bei Auflösung des Dienstverhältnisses zuviel bezogene Ferientage können dem Arbeitnehmer bei der letzten Lohnzahlung abgezogen werden.

⁷ Die Arbeitnehmer erhalten während der Ferien als Ersatz für Umsatzbeteiligungen und Trinkgelder ausser dem festen Lohn in ländlichen Verhältnissen 3 Franken, in halbstädtischen Verhältnissen 3.50 Franken und in städtischen Verhältnissen 4 Franken je Tag.

⁸ Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben während der Ferien Anspruch auf den vereinbarten Barlohn, auf den Betrag gemäss vorstehendem Absatz 7 und auf eine Entschädigung von 6 Franken je Ferientag für nicht bezogene Unterkunft und Verpflegung.

⁹ Wird ein Betrieb aus freiem Willen des Arbeitgebers während der Ferien geschlossen (Betriebsferien), so hat der Arbeitnehmer, dessen Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf volle Lohnzahlung einschliesslich Ersatz für Umsatzbeteiligung und Trinkgelder während der ganzen Dauer der Betriebsferien.

Ziff. 7

Bezahlte
Feier- und
Urlaubstage

¹ Als bezahlte Feiertage gelten in allen Fällen der 1. Januar, der Aufahrtstag, der Karfreitag oder Fronleichnamstag und der 25. Dezember sowie ein weiterer ortsüblicher Feiertag, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen. Diese Feiertage sind auch den Aushilfen, die länger als 3 Tage beschäftigt werden, zu bezahlen.

² Für folgende Fälle sind bezahlte, besondere Urlaubstage zu gewähren:

bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder	3 Tage
bei Tod der Eltern oder von Geschwistern	1 Tag
bei Niederkunft der Gattin	1 Tag
bei Heirat	1 Tag

³ In Wochen, in die ein unbezahlter Feiertag fällt, ist der nicht gewährte freie Halbtag zu bezahlen.

Ziff. 8

Grundsatz
der
Entlöhnung

Die durch den Arbeitgeber bezahlte Entlöhnung der gelernten Arbeitnehmer besteht aus einem festen Lohn (Ziff. 9) und einer Beteiligung an den vom Arbeitnehmer selbst erarbeiteten und von den Kunden bezahlten Umsätzen (Ziff. 10).

Ziff. 9

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende tägliche Mindestlöhne, . . . :		bis 30. Juni 1962 Franken	ab 1. Juli 1962 Franken	Mindestlöhne
<i>a. Herrencoiffeure</i>				
	zweiter Herrencoiffeur	15.40	15.90	
	erster Herrencoiffeur	18.20	18.80	
<i>b. Coiffeusen</i>				
	zweite Coiffeuse	14.80	15.20	
	erste Coiffeuse	17.70	18.20	
<i>c. Damencoiffeure</i>				
	zweiter Damencoiffeur	16.50	17.—	
	erster Damencoiffeur	21.90	22.60	
<i>d. Herren- und Damencoiffeure</i>				
	zweiter Herren- und Damencoiffeur	17.70	18.20	
	qualifizierter Herren- und Damencoiffeur	20.50	21.10	
<i>e. Arbeitnehmer während der Anlernzeit</i>				
	im 1. bis 3. Monat	50 Franken je Monat		
	im 4. bis 6. Monat	100 Franken je Monat		
<i>f. Angelernte Arbeitnehmer</i>				
	6 Franken je Tag bis zum vollendeten 17. Altersjahr,			
	7 Franken je Tag bis zum vollendeten 18. Altersjahr,			
	8 Franken je Tag bis zum vollendeten 19. Altersjahr,			
	10 Franken je Tag bis zum vollendeten 20. Altersjahr,			
	12 Franken je Tag nach vollendetem 20. Altersjahr.			

² Herrencoiffeure, Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure (Mixte), die Inhaber des Meisterdiploms sind, haben Anspruch auf einen um 1 Franken höhern Mindestlohn als jener der Kategorie gemäss Absatz 1, in der sie eingeteilt sind.

³ . . .

Ziff. 10

¹ Die gelernten Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Beteiligung an dem bezahlten und von ihnen wöchentlich erarbeiteten Kundenbedienungsumsatz (ohne Warenverkaufumsatz), der ein Mehrfaches des effektiven Wochenlohnes übersteigt:

Umsatz-
beteiligung

a. Arbeitnehmer, deren Effektivlohn dem Mindestlohn gemäss Ziffer 9 entspricht oder diesen um nicht mehr als 15 Prozent übersteigt:

aa. Herrencoiffeure: 10 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;

- bb.* Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure:
- ländliche und halbstädtische Verhältnisse: 10 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
 - städtische Verhältnisse: 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
 - Erstklassbetriebe: 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
 - Arbeitnehmer mit Assistentinnen in Erstklassbetrieben: 10 Prozent des Umsatzes, der das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt.
- b.* Arbeitnehmer, deren Effektivlohn den Mindestlohn gemäss Ziffer 9 um mehr als 15 Prozent übersteigt:
- aa.* Herrencoiffeure: 5 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache, nicht aber das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
- bb.* Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure:
- ländliche und halbstädtische Verhältnisse: 5 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache, nicht aber das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
 - städtische Verhältnisse: 5 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache, nicht aber das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
 - Erstklassbetriebe: 5 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache, nicht aber das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes der das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt;
 - Arbeitnehmer mit Assistentinnen in Erstklassbetrieben: 5 Prozent des Umsatzes, der das Dreifache, nicht aber das Dreieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Dreieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt.

² Die Berechnung und Bezahlung der Umsatzbeteiligung erfolgt nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wöchentlich oder monatlich.

³ Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern können feste Löhne vereinbart werden, die, sofern die prozentberechtigten Umsätze (im Halbjahresmittel) erzielt werden, wenigstens ebenso hoch sind wie die Mindestlöhne gemäss Ziffer 9, zuzüglich die Umsatzbeteiligung gemäss Absatz 1, Buchstabe *a*. In solchen Fällen fällt jegliche Umsatzbeteiligung dahin.

⁴ Die Einteilung nach Ortsverhältnissen hat nach dem Ortschaftenverzeichnis zu erfolgen, das für die AHV-Übergangsrentenordnung massgebend war.

Ziff. 11

¹ Als Herrencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Herrencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

Einteilung
in die
Lohnklassen

² Als Coiffeuse gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Coiffeuse oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

³ Als Damencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Damencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

⁴ Als Herren- und Damencoiffeur gilt, wer entweder im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Herren- und Damencoiffeur oder der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse der Lehrabschlussprüfung sowohl als Herrencoiffeur als auch als Damencoiffeur oder gleichwertiger Ausweise ist.

⁵ Als erster Herrencoiffeur, erste Coiffeuse, erster Damencoiffeur, erster Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer, die in der Lage sind, selbständig und initiativ sämtliche Berufsarbeiten unter eigener Verantwortung auszuführen und zu diesem Zwecke angestellt werden.

⁶ Als zweiter Herrencoiffeur, zweite Coiffeuse, zweiter Damencoiffeur und zweiter Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer, die im ersten Dienstjahr nach Abschluss der Lehre stehen.

⁷ Als angelernter Arbeitnehmer gilt, wer nach einer Anlernzeit als Hilfskraft (Shampooneuse, Aide, Assistentin, Manicure) in Betrieben des Coiffeurgewerbes, welche Dienstleistungen für Dritte erbringen, tätig ist. Die Anlernzeit beträgt 6 Monate.

Ziff. 12

¹ Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen festen monatlichen Mindestlohn im Ausmasse des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Ziffer 9 und auf die Umsatzbeteiligung gemäss Ziffer 10.

Verpflegung
und
Unterkunft

² Verpflegen sich Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, in beidseitigem Einverständnis an Sonntagen auswärts, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von 6 Franken. Der Arbeitnehmer hat den Wunsch, sich auswärts zu verpflegen, dem Arbeitgeber bis spätestens am Samstagmittag mitzuteilen.

Ziff. 13

Lohnkontrolle
und -quittung

¹ Die Arbeitgeber haben für sämtliche Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen.

² Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die erhaltene Lohnzahlung zu quittieren. Vorbehalte in bezug auf die Lohnzahlung für die betreffende Arbeitsperiode sind vom Arbeitnehmer sofort auf dem Lohnberechnungsblatt anzubringen.

Ziff. 14

Lohnzuschläge

¹ Bei Saisonanstellungen, die nicht länger als zwei Monate dauern, ist auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent zu gewähren.

² Bei Aushilfsstellen, die nicht länger als einen Monat dauern, ist auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent zu gewähren. Zur Aushilfe beschäftigte Arbeitnehmer haben überdies Anspruch auf die Vergütung der Reisekosten. Dauert die Aushilfsarbeit länger als einen Monat, so entsteht ein normales Dienstverhältnis, wobei die besonderen Zulagen dahinfallen.

Ziff. 15

Unfall-
versicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer auf seine Kosten gegen Betriebsunfälle für folgende Mindestleistungen je Unfallereignis zu versichern:

a. Heilungskosten bis zum Höchstbetrage von 2000 Franken ohne zeitliche Beschränkung, wobei bei einem Spitalaufenthalt die Übernahme der Tagestaxe zu drei Vierteln zu erfolgen hat.

Im Rahmen des vorstehenden Vertrages Ersatz der Kosten bis zu 300 Franken für den Transport vom Unfallort zum nächsten Arzt und, falls von diesem angeordnet, ins nächste Spital;

b. Taggeld von 16 Franken während der Dauer eines Jahres vom Unfalltage an. Das Taggeld für angelernte Arbeitnehmer hat 80 Prozent des Lohnes zu betragen;

c. im Todesfalle 20 000 Franken;

d. im Invaliditätsfalle 30 000 Franken.

² ...

³ ...

⁴ ...

⁵ ...

⁶ Sofern das Unfallereignis während der Dauer des Dienstvertrages eingetreten ist, sind die Versicherungsleistungen ungeachtet einer allfälligen Beendigung des Dienstverhältnisses zu erbringen.

⁷ Bei einer allfälligen Kürzung der Leistungen durch die Versicherungsgesellschaft hat der Arbeitnehmer, sofern die Ursachen bei ihm

liegen, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des Betrages, welcher ihm durch die Herabsetzung der Versicherungsleistung entgangen ist.

⁸ Mit diesen Bestimmungen gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsunfällen nach Artikel 335 des Obligationenrechts als abgegolten.

⁹ ...

Ziff. 16

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Versicherung ist durch den Arbeitgeber auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen; dem Arbeitnehmer ist ein Versicherungsausweis auszuhändigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen. Bei Stellen- und Ortswechsel behält der Arbeitnehmer in der Regel und im Einverständnis mit dem Arbeitgeber seine bisherige Krankenversicherung bei.

Kranken-
taggeld-
versicherung

² Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. ein Taggeld von 12 Franken für Coiffeusen und Coiffeure unter 23 Jahren;
- b. ein Taggeld von 15 Franken für Coiffeusen und Coiffeure über 23 Jahren. Das Taggeld für angelernte Arbeitnehmer hat 80 Prozent des Lohnes zu betragen;
- c. die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- d. die Gewährung des Taggeldes an Tuberkulosekranke, die zur Ausheilung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren;
- e. die Gewährung des Taggeldes bei Krankheiten, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen während

6 Tagen	bei einer Dienstdauer von	1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer von	2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer von	3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer von	6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer von	9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer von	1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer von	2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer von	5 Jahren
360 Tagen	bei einer Dienstdauer von	10 und mehr Jahren.

Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

³ Der Arbeitgeber hat für die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2, Buchstaben *a* bis *e* aufzukommen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers kann monatlich jeweils durch den Arbeitgeber vom Lohn in Abzug gebracht werden, wobei der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem den Nachweis für die Prämienzahlung zu erbringen hat. Übergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat sich der Arbeitgeber über die Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern. Durch die Bezahlung des Prämienanteiles gilt die dem Arbeitgeber gemäss Artikel 335 des Obligationenrechtes obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung im Falle von Krankheit des Arbeitgebers als abgegolten.

⁴ Erkrankt ein in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebender Arbeitnehmer, so hat dieser dem Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft eine Entschädigung von 6 Franken je Tag zu entrichten.

⁵ ...

⁶ Der Arbeitnehmer, der nachweisbar den Abschluss der Krankengeldversicherung ablehnt oder die Leistung seines Prämienanteils verweigert, verliert jeglichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber aus Artikel 335 des Obligationenrechtes und Ziffer 16 dieses Gesamtarbeitsvertrages:

Ziff. 18

Haftpflicht-
versicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit dies gemäss den üblichen Versicherungsbedingungen für die Betriebs-Haftpflichtversicherung möglich ist, die Schadenersatzpflicht der Arbeitnehmer für solche Schäden zu versichern, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers gegenüber betriebsfremden Personen verursachen.

² Der Arbeitgeber ist seiner Versicherungspflicht nachgekommen, wenn er folgende Garantiesummen versichert:

100 000 Franken pro verletzte oder getötete Person, jedoch höchstens 300 000 Franken für ein Schadenereignis, durch das mehrere Personen betroffen werden;

20 000 Franken für Sachschäden pro Schadenereignis.

Ziff. 19

Probezeit

Die ersten 9 Arbeitstage eines Dienstverhältnisses gelten als Probezeit. Während der gesamten Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Beachtung einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden.

Ziff. 20

Beendigung
des Dienst-
verhältnisses

¹ Soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine anders lautende schriftliche Vereinbarung besteht, beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen, und zwar auch für überjährige Dienstverhältnisse. Die Kündi-

gung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden; sie kann auch mündlich erfolgen.

² Die Dauer von Dienstverhältnissen auf bestimmte, längere Zeit ist schriftlich zu vereinbaren. Sofern es nicht schriftlich anders verabredet ist, werden solche Dienstverträge ohne Kündigung erst nach dem Ablauf dieser Zeit gelöst.

³ Saisonanstellungen gelten mit dem Ablauf der schriftlich vereinbarten Dauer ohne besondere Kündigung als abgelaufen. Wird das Dienstverhältnis aus unvorhergesehenen Gründen in beidseitigem Einvernehmen nach Abschluss des schriftlich vereinbarten Saisonschlussdatums kurzfristig verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist für dieses verlängerte Dienstverhältnis drei Tage.

⁴ Bei widerrechtlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (ohne Kündigung und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) wird der schuldige Teil schadenersatzpflichtig.

Ziff. 21

¹ Den Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit während der Freizeit und der Ferien, gleichgültig ob entgeltlich oder unentgeltlich, für sich oder für Drittpersonen untersagt.

Schwarzarbeit

² Die Verletzung dieser Bestimmung berechtigt den Arbeitgeber zur sofortigen Entlassung im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechtes.

³ Der schuldige Arbeitnehmer haftet überdies für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit...

⁴ Nicht als Schwarzarbeit werden betrachtet: Bedienung von eigenen Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und -prüfungen und von Modellen an Fachschulen und -kursen.

Ziff. 22

¹ Der Arbeitnehmer ist zur Ausführung aller ihm übertragenen Berufsarbeiten, einschliesslich Sauberhaltung und Pflege seines Arbeitsplatzes, der Geräte, Apparate und Einrichtungen verpflichtet.

Sorgfaltspflicht

² Er hat alle Arbeiten mit Sorgfalt zu verrichten und die ihm anvertrauten Werkzeuge, Apparate, Maschinen und Einrichtungsgegenstände sorgfältig zu behandeln.

³ Er ist im Sinne von Artikel 328 des Obligationenrechtes für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Ziff. 23

¹ Zum Vollzug der Vertragsbestimmungen können die örtlichen oder kantonalen Sektionen der vertragschliessenden Verbände paritätische Ausschüsse bilden...

Örtliche und
kantonale
paritätische
Ausschüsse

² Diese Ausschüsse überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und versuchen, im Falle von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln.

Ziff. 24

Paritätische
Landes-
kommission

¹ Die vertragschliessenden Verbände bilden eine paritätische Landeskommission,...

² ...

³ Die paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:

- a. sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen dort, wo keine örtlichen oder kantonalen paritätischen Ausschüsse bestehen;
- b. sie ist, soweit notwendig, um die Bestellung von örtlichen und kantonalen paritätischen Ausschüssen besorgt, überwacht und koordiniert deren Tätigkeit und steht ihnen beratend zur Seite;
- c. sie versucht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln oder legt, allenfalls zuhanden der ordentlichen Gerichte, die Vertragsbestimmungen aus;
- d. sie ist beauftragt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruches gemäss Ziffer 25 hiernach vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied.

Ziff. 25

Sanktionen

¹ Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 323^{ter} des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

² Bei festgestellter Nichteinhaltung von Vertragsbestimmungen hat die schuldige Partei die geschuldeten Leistungen sofort zu erbringen. Überdies hat sie 25 Prozent der geschuldeten Leistungen als Konventionalstrafe in die Kasse der paritätischen Landeskommission einzuzahlen, die zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet werden.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (Vom 21. August 1961)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1961
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	34
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	24.08.1961
Date	
Data	
Seite	297-310
Page	
Pagina	
Ref. No	10 041 427

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.