

Bundesratsbeschluss
über
die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages
für das schweizerische Photogewerbe

(Vom 30. April 1958)

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 im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 16. Juli 1957 für das schweizerische Photogewerbe sowie die Zusatzvereinbarung über die Mindestlöhne werden allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

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, mit Ausnahme des Kantons Genf.

² Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Photogewerbes und den gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmern, mit Einschluss der Lehrlinge, für die jedoch nur die Mindestlohnsätze gelten. Ausgenommen sind:

- a. Fabrikbetriebe, die Werkphotographen beschäftigen;
- b. Lichtpausanstalten;
- c. kaufmännisches und ausschliesslich im Verkauf tätiges Personal.

¹⁾ AS 1956, 1543.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 9. Mai 1958 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1959.

Bern, den 30. April 1958.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Vizepräsident:

P. Chaudet

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

I.

Gesamtarbeitsvertrag

für

das schweizerische Photogewerbe

abgeschlossen am 16. Juli 1957 zwischen

dem Schweizerischen Photographenverband und
 dem Schweizerischen Verband für Photohandel und -Gewerbe, einerseits
 sowie
 dem Schweizerischen Fotografenbund und
 dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Art. 1

¹ Die Parteien vertreten die gemeinsamen Interessen des schweizerischen Photogewerbes und unterstützen sich gegenseitig in wirtschaftlichen Fragen, die das Gewerbe berühren. Darüber hinaus wird gemeinsam die Erhaltung eines gesunden Gewerbes, die Wahrung und Hebung des Berufes sowie eine feste Ordnung der Arbeitsverhältnisse angestrebt.

Ziel und
Zweck

² Die Parteien können über die Zusammenarbeit besondere Abmachungen treffen, die als Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten.

³ Sie setzen sich für die Ausbildung der im Photogewerbe tätigen Arbeitnehmer ein.

Art. 2

¹ Die in diesem Vertrag aufgestellten Bedingungen gelten für alle den beiden vertragschliessenden Arbeitgeberverbänden angehörenden Firmen einerseits und für die den vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden angehörenden Mitglieder, die bei den erstern in Stellung sind, anderseits, mit Ausnahme der Lehrlinge, für welche lediglich die festgesetzten Minimallöhne gelten. Der Vertrag gilt für die ganze Schweiz.

Geltungs-
bereich

² Bereits bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen werden durch den Vertrag nicht berührt.

Art. 3

Die Arbeitnehmer haben dem Betrieb gegenüber eine Treuepflicht zu erfüllen und ihn im wirtschaftlichen Wettbewerb insbesondere durch folgendes Verhalten zu unterstützen:

Allgemeine
Pflichten
der Arbeit-
nehmer

1. Genaue Einhaltung der Arbeitszeit und Vermeidung unnötiger Absenzen.
2. Strikte Befolgung der Betriebsordnung und der Weisungen der Vorgesetzten.
3. Befolgung guter Umgangsformen im Verkehr mit Kunden.
4. Wahrung des guten Einvernehmens mit Vorgesetzten und Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Unterstützung von neu eingetretenen Arbeitnehmern.
5. Einhaltung der Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten.
6. Gewissenhafte Ausführung der zugewiesenen Arbeit.
7. Fortwährende Anstrengung zur Erzielung guter Leistungen.
8. Sorgfältige Behandlung der Gebäulichkeiten, Einrichtungen, Werkzeuge, Apparaturen sowie des Materials.
9. Sofortige Meldung jeglicher Schäden.
10. Beachtung grösster Sparsamkeit in der Verwendung der Roh- und Hilfsstoffe und tatkräftige Mithilfe in der Vermeidung von Abfall und schadhafter Ware.
11. Wahrung von Reinlichkeit und Ordnung.
12. Unterlassung jeglicher Schwarzarbeit.

Art. 4

*Pflichten der
Arbeitnehmer-
verbände*

Die Arbeitnehmerverbände verpflichten sich, zur Erreichung des in Artikel 3 umschriebenen Zieles ihren ganzen Einfluss insbesondere durch folgende Vorkehrungen geltend zu machen:

1. *Hinweis der Arbeitnehmer an den Versammlungen auf ihre Pflichten, um sie von der Notwendigkeit guter Arbeitsleistungen zu überzeugen.*
2. *Veranstaltung besonderer Anlässe, mit dem Zweck, die Leistung der Arbeitnehmer zu steigern.*
3. *Intervention gegenüber Arbeitnehmern, welche ihre Pflichten nicht erfüllen.*

Art. 5

*Allgemeine
Pflichten der
Arbeitgeber*

Die Vorgesetzten sind gehalten, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerverbände in ihren Bemühungen, wie sie in Artikel 3 und 4 umschrieben sind, nach besten Kräften, insbesondere durch folgende Vorkehrungen zu unterstützen:

1. *Gründliche Anlernung der Arbeitnehmer bezüglich aller vorkommenden Berufsarbeiten.*
2. *Klare Auftragserteilung und Erläuterung der auszuführenden Arbeiten.*
3. *Korrekte Behandlung der Arbeitnehmer zur Förderung guter menschlicher Beziehungen im Betrieb.*

4. Anbringung von Kritik und Rügen nach Möglichkeit unter Ausschluss der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
5. *Mitwirkung durch aufklärende Referate an gemeinsamen Veranstaltungen mit den Arbeitnehmerverbänden über die Lage des Photogewerbes sowie zur Erreichung der in Artikel 3 umschriebenen Aufgaben.*

Art. 6

¹ Der erste Monat der Anstellung gilt als Probezeit. Bei Saison- und Aushilfestellen ist eine allfällige Probezeit schriftlich zu vereinbaren.

Anstellung
und
Kündigung

² Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit auf den Abend des drittfolgenden Tages gekündigt werden.

³ Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen: Im 1. Dienstjahr auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats; nachher auf das Ende des zweiten auf die Kündigung folgenden Monats.

⁴ Vorbehalten bleibt die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechtes.

⁵ Bezüglich der Beschränkung der Kündigung von Anstellungsverhältnissen bei Militärdienst wird auf das Bundesgesetz vom 1. April 1949 verwiesen.

Art. 7

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.

Normale
wöchentliche
Arbeitszeit

² Jede Woche wird ein halber freier Tag gewährt, wenn möglich immer am gleichen Wochentag. Eine Kürzung dieses Anspruches kann nur vorgenommen werden, wenn in eine Arbeitswoche ein Feiertag fällt.

Art. 8

¹ Als Überzeit gilt diejenige Zeit, die 48 Stunden pro Woche überschreitet. Überzeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird sie infolge dringender Aufträge unumgänglich notwendig, so ist sie innert drei Monaten gemäss Absatz 2 auszugleichen oder mit einem Zuschlag gemäss Absatz 3 zu vergüten. Zu diesem Zweck führen die Arbeitnehmer ein Kontrollheft, das wöchentlich vom Arbeitgeber visiert werden muss.

Überzeit-
arbeit

² Wird für Überzeitarbeit Freizeit gegeben, so ist sie für Überzeitarbeit zwischen der ordentlichen Arbeitszeit und 6 und 20 Uhr in $1\frac{1}{3}$ -facher, zwischen 20 und 6 Uhr in $1\frac{1}{2}$ -facher und zwischen 0 und 24 Uhr an Sonn- und allgemeinen Feiertagen in zweifacher Dauer zu gewähren.

³ Wird die geleistete Überzeitarbeit bezahlt, so beträgt die Vergütung pro Stunde für Überzeitarbeit zwischen der ordentlichen Arbeitszeit und 6 und 20 Uhr 0,7 Prozent, zwischen 20 und 6 Uhr 0,8 Prozent und zwischen 0 und 24 Uhr an Sonn- und allgemeinen Feiertagen 1 Prozent des Monatslohnes.

⁴ Wird die Überzeitarbeit geleistet für Arbeiten, die nur ausserhalb der normalen Arbeitszeit gemacht werden können und besondere Berufsleistungen sind (Hochzeits-Reportagen, Aufnahmen von Familien-Anlässen, allgemeinen Festen, Konfirmation, Kommunion usw.), so ist der Ausgleich gemäss Absatz 2 in einfacher Dauer oder die Vergütung gemäss Absatz 3 mit 0,5 Prozent des Monatslohnes vorzunehmen.

⁵ Durch grobe Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer bedingte Überzeitarbeit wird nicht vergütet.

⁶ Für geleistete Sonntagsarbeit muss dem Angestellten die Ersatzruhe gemäss Bundesgesetz vom 26. September 1931 über die wöchentliche Ruhezeit gewährt werden.

⁷ Vorbehalten bleiben die einschlägigen Vorschriften des Fabrikgesetzes und der kantonalen Arbeiterschutzgesetze.

Art. 9

Ferien

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar auf 2 Wochen im ersten bis und mit 9. Dienstjahr und nachher 3 Wochen pro Jahr. Arbeitnehmer im Alter von über 40 Jahren haben nach dem zweiten Dienstjahr im gleichen Betrieb Anspruch auf 3 Wochen Ferien pro Jahr. Bei nicht vollständigen Dienstjahren richtet sich der Anspruch nach der im Betrieb verbrachten Dienstdauer.

² Bei der Berechnung der Dienstjahre wird die in andern Betrieben verbrachte Dienstdauer nicht berücksichtigt.

³ Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber unter möglichster Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer festgesetzt. Der Zeitpunkt soll mindestens 1 Monat vor Beginn der Ferien bekanntgegeben werden.

Art. 10

Mindestlöhne

Die Löhne sind in einer Zusatzvereinbarung festgelegt, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet.

Art. 11

Krankengeldversicherung

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 Krankengeld von 50 Prozent des Bruttolohnes und eine Genussberechtigungsdauer 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 Wartezeit nicht länger als 2 Tage dauern dürfen.

³ Die Prämie dieser Krankengeldversicherung (in der Regel 2 Prozent des Bruttolohnes) geht zu Lasten des Arbeitgebers. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechtes obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 12.

Art. 12

Kann wegen mangelnder Versicherungsfähigkeit des Arbeitnehmers keine Taggeldversicherung abgeschlossen werden, so tritt an deren Stelle eine Lohnzahlung des Arbeitgebers im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers wie folgt:

Lohnzahlung
bei Krankheit

nach einer Anstellungsdauer von 3 Monaten der Lohn für 1 Woche;
nach einer Anstellungsdauer von 6 Monaten der Lohn für 2 Wochen;
nach einer Anstellungsdauer von 9 Monaten der Lohn für 3 Wochen;
nach einer Anstellungsdauer von 12 Monaten der Lohn für 4 Wochen;
nach jedem weiteren Anstellungsjahr eine Woche mehr bis zur Höchstdauer von 4 Monaten.

Art. 13

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer soweit sie nicht durch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt versichert sind, gegen die Folgen von beruflichen und ausserberuflichen Unfällen für nachstehende Mindestleistungen zu versichern:

Unfall-
versicherung

- a. Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes, zahlbar ab dem 3. dem Unfall folgenden Tag und für die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis zu einem Jahr, vom Unfalltag an gerechnet;
- b. Heilungskosten bis zu 2000 Franken pro Unfall;
- c. bei gänzlicher Invalidität Kapitalzahlung in der Höhe des sechsfachen Jahresverdienstes und bei Teilinvalidität einen entsprechenden Teil dieses Betrages;
- d. bei Todesfall Kapitalzahlung in der Höhe des dreifachen Jahresverdienstes.

² Bis zum Beginn der Taggeldzahlung gemäss Absatz 1, Buchstabe a, hat der Arbeitgeber gestützt auf Artikel 335 des Obligationenrechtes den Lohn zu zahlen.

³ Die Bezahlung der Versicherungsprämien obliegt dem Arbeitgeber. Die Prämien für Betriebsunfälle sind von ihm zu tragen, diejenigen für Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmer und werden vom Lohn abgezogen.

Art. 14

Meldung über
Erkrankung
oder Unfall

Jede Erkrankung und jeder Unfall sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Tage, so ist dem Arbeitgeber unaufgefordert ein Arztzeugnis zuzustellen.

Art. 15

Lohnzahlung
bei Militärdienst

¹ Während obligatorischen Militärdienstes bis zur Dauer von 3 Wochen erhält der Arbeitnehmer ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 50 Prozent, derjenige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes, sofern das vorangegangene Dienstverhältnis wenigstens 3 Monate gedauert hat. Die Leistungen der Erwerbsausgleichskasse fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie seine Auszahlungen nicht übersteigen.

² Im übrigen findet Artikel 32 des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über die Erwerbsausfallentschädigung an Wehrpflichtige Anwendung.

Art. 16

Familien- und
Kinderzulagen

¹ Verheiratete Arbeitnehmer erhalten eine Familienzulage von 25 Franken pro Monat.

² Für jedes Kind unter 18 Jahren, für welches der Arbeitnehmer aufzukommen hat, wird eine Zulage von 10 Franken pro Monat ausgerichtet. Weitergehende kantonale Gesetzesvorschriften bleiben vorbehalten.

³ Für die Familien- und Kinderzulagen richten die Arbeitgeberverbände wenn möglich eine Ausgleichskasse ein.

Art. 17

Schlichtung
von Differenzen

¹ Differenzen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die durch die zuständigen Sekretariate der vertragschliessenden Verbände nicht geschlichtet werden können, sind den ordentlichen Gerichten zum Entscheid zu unterbreiten.

² Sollten Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieses Vertrages entstehen, so sind diese zuerst den zuständigen Organen der vertragschliessenden Verbände zu unterbreiten. Kommen diese zu keiner Einigung, so ist der Streit einem paritätischen Schiedsgericht vorzulegen. Gegen dessen Entscheid kann nur noch an das Bundesgericht appelliert werden.

³ Dieses Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je 3 Vertretern arbeitgeber- und arbeitnehmerseits, welche gemeinsam einen neutralen Juristen aus dem Richterstande als Obmann bestimmen. Das Schiedsgericht bestimmt sein Verfahren selbst; subsidiär ist die Zürcher Zivilprozessordnung anwendbar.

⁴ Die Verfahren zur Schlichtung von Differenzen sind möglichst zu beschleunigen. Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Tragung der entstehenden Kosten.

Art. 18

Die Parteien bilden unter sich eine paritätische Berufskommission mit dem Zweck, gemeinsame berufliche Fragen abzuklären und insbesondere die gemeinsamen Interessen zu wahren. Für die Kommission wird ein besonderes Reglement erlassen.

Paritätische
Kommission

Art. 19

¹ Dieser Vertrag tritt mit seiner Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und dauert vorläufig bis zum 31. Dezember 1959. Wird er nicht seitens einer Partei durch eingeschriebenen Brief an die andern Verbände drei Monate vor Ablauf gekündigt, so verlängert sich die Gültigkeitsdauer jeweils um ein Jahr.

Geltungsdauer
des Vertrages

² Der Kündigung sollen Abänderungsvorschläge beigelegt sein. Die Parteien treten hierauf baldigst zwecks Abschluss eines neuen Vertrages zusammen.

II.

Zusatzvereinbarung über die Mindestlöhne

Ziff. 1

Die Arbeitnehmer sind im Monatslohn zu entschädigen. Dessen Höhe richtet sich grundsätzlich nach der Arbeitsleistung, dem Ausbildungsgrad und der beruflichen Erfahrung. Die Festsetzung des Lohnes erfolgt durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei die Mindestansätze gemäss Ziffer 2 nicht unterschritten werden dürfen.

Ziff. 2

- ¹ Die Mindestlöhne (ohne Familien- und Kinderzulagen) betragen:
- a. für Photographen und Photolaboranten beider Geschlechter mit bestandener Lehrabschlussprüfung im
 1. Berufsjahr nach der Lehre 400 Franken,
 2. Berufsjahr nach der Lehre 480 Franken,
 3. Berufsjahr nach der Lehre 550 Franken,
 4. Berufsjahr nach der Lehre 600 Franken,
 5. Berufsjahr nach der Lehre 650 Franken;
 - b. für Hilfskräfte ohne Berufslehre im
 1. Halbjahr der Anstellung 200 Franken,
 2. Halbjahr der Anstellung 250 Franken,
 2. Jahr der Anstellung 300 Franken,
 3. Jahr der Anstellung 350 Franken,
 4. Jahr der Anstellung 400 Franken;

- c. für Lehrlinge im
1. Lehrjahr 40 Franken,
 2. Lehrjahr 70 Franken,
 3. Lehrjahr 100 Franken.

² Bei der Berechnung der Berufs- oder Anstellungsjahre wird die in andern Betrieben des Photogewerbes verbrachte Dienstzeit berücksichtigt.

Ziff. 3

Arbeitnehmer, deren Leistungen dauernd beträchtlich unter den normalen bleiben, können ausnahmsweise unter den entsprechenden Ansätzen gemäss Ziffer 2, Absatz 1, Buchstaben a und b, entlöhnt werden. In diesen Fällen ist der Lohn ebenfalls schriftlich zu vereinbaren; *solche Abmachungen sind den vertragschliessenden Verbänden zu melden. Entstehen darüber Meinungsverschiedenheiten oder erhebt ein Verband Einspruch, so ist der Fall der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten, die darüber endgültig entscheidet.*

Ziff. 4

Bei steigenden Leistungen soll der Lohn entsprechend erhöht werden; insbesondere sind Mehrkenntnisse auf Spezialgebieten oder der Besitz des Meisterdiploms durch angemessene Lohnzuschläge zu berücksichtigen, sofern die Kenntnisse vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden.

Ziff. 5

Die Lohnzahlung erfolgt spätestens am letzten Arbeitstag eines jeden Monats, und zwar während der Arbeitszeit.

Ziff. 6

Sollten sich während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages die Kosten der Lebenshaltung wesentlich ändern, so treten die Parteien zusammen, um neue Ansätze zu vereinbaren, ohne dass der Gesamtarbeitsvertrag gekündigt werden muss.

Ziff. 7

Diese Zusatzvereinbarung tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in Kraft.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Photogewerbe (Vom 30. April 1958)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1958
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	18
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	08.05.1958
Date	
Data	
Seite	907-916
Page	
Pagina	
Ref. No	10 040 188

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.