

Bundesratsbeschluss

über

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie

(Vom 30. Juni 1958)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7, Absatz 1, des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

¹ Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie vom 1. Januar 1958 werden allgemeinverbindlich erklärt.

² Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Dieser Bundesratsbeschluss gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

² Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Atelier- und Heimarbeitsbetrieben, die Konfektion oder Wäsche herstellen und mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen einerseits und ihrem gesamten männlichen und weiblichen Betriebspersonal anderseits. Ausgenommen sind:

- a. Betriebe, die Herrenkonfektion herstellen;
- b. Maßschneidereien;
- c. Wirkereien und Strickereien, soweit nicht Wirk- und Strickstoffe verarbeitet werden;
- d. Arbeitnehmer, die im Monatslohn angestellt sind, sofern deren Verdienst auf die Stunde berechnet, mindestens den in Artikel 4 des Gesamtarbeitsvertrages festgesetzten Löhnen entspricht und eine der dort erwähnten Tätigkeiten ausgeübt wird;

- e. Lehrtöchter im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 11. Juli 1958 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1959.

Bern, den 30. Juni 1958.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Vizepräsident:

P. Chaudet

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Gesamtarbeitsvertrag

für

die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie

abgeschlossen am 1. Januar 1958 zwischen

dem Schweizerischen Verband der Konfektions- und Wäsche-Industrie
und

der AFRA, Associazione Fabbricanti Ramo Abbigliamento del Cantone
Ticino, einerseits sowie

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

dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbei-
ter,

dem Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverband,

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter
und

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2

¹ Die ordentliche Arbeitszeit beträgt 47 Stunden, ab 1. Ja- Arbeitszeit
nuar 1959 46 Stunden pro Woche.

² Der Samstag bleibt grundsätzlich frei. Wo es besondere Umstände
erfordern, kann im Einverständnis mit den Arbeitnehmern an Samstag-
vormittagen gearbeitet werden.

³ Überzeit ist möglichst zu vermeiden. Wo solche unumgänglich not-
wendig ist und eine im Einverständnis mit der Mehrheit der beteiligten
Arbeitserschaft eingeholte behördliche Bewilligung vorliegt, ist jeder Ar-
beitnehmer verpflichtet, die bewilligten Überstunden zu leisten. Über-
zeitarbeit über die ordentliche Arbeitszeit von 47 bzw. 46 Stunden pro
Woche hinaus, ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.

⁴ Für die 47-Stundenwoche wird ein Lohnausgleich von 2,2 Prozent
und für die 46-Stundenwoche ein solcher von 4,4 Prozent auf allen Löhnen,
einschliesslich den Akkordverdiensten gewährt. Dieser Lohnausgleich gilt
auch für jene Arbeitnehmer, welche schon heute weniger als 48 Stunden

arbeiten. Für Betriebe, die schon heute weniger als 48 Stunden arbeiten, ist von Fall zu Fall zu prüfen, ob mit der Einführung der verkürzten Arbeitszeit ein entsprechender Lohnausgleich vorgenommen wurde. Die technische Durchführung des Lohnausgleichs wird den einzelnen Betrieben überlassen.

Art. 3

Kündigung ¹ Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit (14 Tage) 1 Tag; nach Ablauf der Probezeit 14 Tage.

² Die Kündigung kann, mit Ausnahme der Probezeit, nur auf Ende einer Woche erfolgen. Sie muss schriftlich vorgenommen werden, um rechtsgültig zu sein.

³ Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten.

.....

Art. 4

Mindestlöhne ¹ Für den Gesamtarbeitsvertrag werden folgende Kategorien geschaffen:

Kategorie 1: Damen-, Herren- und Kinderwäsche und Bébéartikel; einfache Chemiseblusen; Tisch- und Bettwäsche; Schürzen; Berufskleider für Damen und Herren; geklebte Regenmäntel und Windschutzbekleidung aus Baumwolle, Zellwolle, Gummi und ähnlichem Material für Damen, Herren und Kinder; Korsetten und Schlüpfer einfacher Ausführung, Büstenhalter, Schweissblätter, Hosenträger, Sockenhalter und Kravatten.

Kategorie 2: Damen- und Kinderkleider; Jacken, Jupes und Blusen; einfache Knabenkonfektion; Damensportbekleidung (ausgenommen Sportmäntel und Sportcomplets) und Hausdresses; Regenmäntel für Damen, Herren und Kinder, soweit dieselben nicht in Kategorie 1 und Kategorie 3 ausdrücklich aufgeführt sind; Korsetten und Schlüpfer besserer Ausführung, Canadienne-Bekleidung.

Kategorie 3: Damen- und Kindermäntel und Kostüme; gefütterte wol-lene Regenmäntel, bessere Knabenkonfektion, schwere Motorrad- und Militärmäntel.

Die Einreihung von Artikeln, die oben nicht aufgeführt sind, in die einzelnen Kategorien wird durch die Paritätische Kommission für die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie entschieden.

a. Minimallöhne: Für die voll arbeitsfähigen Arbeitnehmer werden folgende Minimalstundenlöhne einschliesslich Teuerungszulagen festgelegt:

Männlich:	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3
Zuschneider	2.60	2.70	2.80
Ausschneider	2.35	2.45	2.50
Schneider	2.45	2.55	2.60
Bügler I	2.60	2.70	2.80
Bügler II	2.30	2.35	2.40
Hilfsarbeiter	2.30	2.35	2.40

Diese Mindestlöhne haben lediglich Gültigkeit für Dienstpflichtige, welche das 19. Altersjahr zurückgelegt haben.

Bis zum vollendeten 17. Altersjahr gelten 85 Prozent des Minimallohnes, bis zum vollendeten 18. Altersjahr gelten 90 Prozent des Minimallohnes, bis zum vollendeten 19. Altersjahr gelten 95 Prozent des Minimallohnes.

Weiblich:	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3
Zuschneiderin	1.75	1.85	1.95
Hilfszuschneiderin, Ausschneiderin und Einrichterin	1.60	1.65	1.75
Maschinennäherin, Spezialmaschinen- näherin und Maschinenstickerin . . .	1.60	1.70	1.85
Glätterin	1.65	1.75	1.95
Handstickerin	1.65	1.75	1.85
Qualifizierte Handnäherin	1.60	1.70	1.75
Handnäherin (einfache Arbeiten). . .	1.55	1.60	1.60
Hilfsarbeiterin	1.55	1.55	1.60

Fournituren und Werkzeuge sind vom Arbeitgeber zu stellen und dürfen auf keinen Fall mit den obgenannten Minimalansätzen verrechnet werden.

Die Minimallöhne für jugendliche Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 17. Lebensjahr betragen 80 Prozent, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 90 Prozent obgenannter Ansätze.

b. Regionale Differenzierungen: Für das Gebiet des Kantons Tessin gelten für weibliche Arbeitnehmer um 5 Rappen reduzierte Minimallohnansätze.

Für Ortschaften in der übrigen Schweiz mit mehr als 10 000 Einwohnern gelten für die weiblichen Arbeitskräfte um 5 Rappen, für die männlichen Arbeitskräfte um 10 Rappen erhöhte Minimallöhne.

Für Betriebe in Städten mit über 100 000 Einwohnern gelten für weibliche Arbeitskräfte um 10 Rappen, für männliche Arbeitskräfte um 20 Rappen erhöhte Minimallöhne.

Für die Stadt Zürich gelten für weibliche Arbeitskräfte um 15 Rappen, für männliche Arbeitskräfte um 20 Rappen erhöhte Minimallöhne.

c. Anlernzeit: Soweit die Leistungen der Arbeitnehmer dies rechtfertigen, soll denselben Gelegenheit gegeben werden, zu den normalen

Akkordansätzen zu arbeiten, bzw. auf einen normalen Stundenverdienst zu kommen.

Wo dies nicht zutrifft, gelten als Anlernzeit für Zuschneiderinnen, Maschinennäherinnen und Stickerinnen in Kategorie 1 acht, in Kategorie 2 zehn und in Kategorie 3 zwölf Monate, für Glätterinnen in Kategorie 1 sechs, in Kategorie 2 acht und in Kategorie 3 zehn Monate, wobei der Lohn für die erste Hälfte der Anlernzeit im Minimum 80 Prozent und für die zweite Hälfte 90 Prozent der Minimalansätze beträgt.

Bei Arbeiten am Band- und im Schiebesystem soll die Anlernzeit höchstens 3 Monate betragen. Soweit Jugendliche im Akkord am Band- oder im Schiebesystem arbeiten, gelten für sie die normalen Akkordansätze.

d. Jugendliche: Soweit Jugendliche im Akkord arbeiten, gelten für sie die normalen Akkordansätze. Die Entschädigung der Jugendlichen darf unter keinen Umständen weniger als 80 Prozent der Minimallöhne betragen (Anlernzeit).

e. Nicht Vollerwerbsfähige: Arbeitskräfte, welche bei gleichwertigen Verhältnissen dauernd mindestens 20 Prozent Minderleistungen aufweisen, müssen nicht in die Minimallohnskala einbezogen werden.

Wird ein Arbeitnehmer als nicht voll erwerbsfähig bezeichnet, so ist ihm dies schriftlich mitzuteilen.

f. Arbeit in verschiedenen Kategorien: Werden Arbeitnehmer mit Arbeiten verschiedener Kategorien beschäftigt, gelten die Minimallohnansätze der höheren Kategorie.

² Die Akkordansätze sowie die Ansätze für Stückarbeit sind für Männer und Frauen die gleichen. Sie sind vor Übernahme der Arbeit bekanntzugeben. Die Ansätze müssen so bemessen sein, dass bei angemessener Leistung ein entsprechender Mehrverdienst erreicht wird. Auf jeden Fall wird der Minimalstundenlohn garantiert und zwar in der Weise, dass die Minimallöhne im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Zahlungtagsperioden erreicht werden müssen. Für Arbeiten im Band- und Schiebesystem, bei welchem das Arbeitstempo durch äussere Mechanik beeinflusst wird, ist im Durchschnitt der Arbeitsgruppe ein Mindestzuschlag von 5 Prozent auf den Mindestlohnansatz zu gewähren.

³ Muss Arbeitnehmern aus betriebstechnischen Gründen vorübergehend eine andere als die gewohnte Arbeit zugewiesen werden, so sind die Betroffenen verpflichtet, diese Arbeit auszuführen. Dafür wird dem Arbeitnehmer der Durchschnittslohn der letzten 6 Monate bis zu 4 Wochen garantiert, sofern er höher war als der Durchschnitt der neuen Tätigkeit. Akkordarbeitnehmern, welche mit Mustern beschäftigt werden, ist ein Stundenlohn entsprechend dem Akkorddurchschnitt der letzten 6 Monate zu vergüten.

⁴ Für Schicht-, Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge entrichtet:

- a. Schichtarbeit zwischen 5 und 22 Uhr 15 Rappen per Stunde;
- b. Schichtarbeit zwischen 22 und 5 Uhr 35 Prozent;
- c. Überzeitarbeit für Normalarbeitende zwischen 5 und 20 Uhr vom 1. Mai bis 15. September und zwischen 6 und 20 Uhr vom 16. September bis 30. April 25 Prozent;
- d. Nachtarbeit für Normalarbeitende zwischen 20 und 5 Uhr vom 1. Mai bis 15. September und zwischen 20 und 6 Uhr vom 16. September bis 30. April 50 Prozent;
- e. Sonntags- und Feiertagsarbeit 50 Prozent.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Fabrikgesetzes und die besonders behördlichen Bewilligungen.

Art. 5

¹ Die Minimallöhne gemäss Artikel 4 werden für vollleistungsfähige weibliche Arbeitnehmer nach Erreichung des 18. Altersjahres und für vollleistungsfähige männliche Arbeitnehmer nach Erreichung des 19. Altersjahres nach dem 2., 4. und 6. Dienstjahr um je 2 Rappen pro Stunde erhöht

Dienstalters-
und Treue-
zulagen

² Nach dem 8., 10., 12., 15. und 20. Dienstjahr wird den Arbeitnehmern eine Treuezulage von je 2 Rappen auf den effektiven Löhnen ausgerichtet. Die Treuezulagen sollen tunlichst jeweils in einer einmaligen Auszahlung viertel-, halb- oder ganzjährlich entrichtet werden.

Art. 6

Für jedes Kind bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr von den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern wird eine Zulage von 8 Franken pro Kind und Zahltag (14 Tage) ausbezahlt, sofern dasselbe keinen eigenen Verdienst hat (Lehrlingslohn ausgenommen). Wenn der Mann eine Kinderzulage erhält oder einen normalen Verdienst hat, sind an die Frau keine Kinderzulagen auszurichten. An ledige Mütter sowie geschiedene und verwitwete Frauen sind, sofern die Mutter in der Hauptsache für den Unterhalt aufkommt, ebenfalls Kinderzulagen auszurichten.

Kinderzulagen

Art. 7

¹ Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferientage. Es werden pro Kalenderjahr gewährt:

Ferien

- im 1. bis 2. Dienstjahr im gleichen Betrieb 6 Werktage,
- im 3. bis 5. Dienstjahr im gleichen Betrieb 9 Werktage,
- im 6. bis 14. Dienstjahr im gleichen Betrieb 12 Werktage,
- im 15. bis 19. Dienstjahr im gleichen Betrieb 15 Werktage,
- ab 20. Dienstjahr im gleichen Betrieb 18 Werktage.

Für Arbeitnehmer über 40 Jahre beträgt die Feriendauer im 1. bis 5. Dienstjahr bereits 12 Werktage, für Arbeitnehmer über 50 Jahre 18 Werktage, sofern sie mindestens 7 Jahre im gleichen Betriebe gearbeitet haben. Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr haben Anspruch auf 12 Werktage bezahlte Ferien. Die in die Ferien fallenden Feiertage gelten als Ferientage. Der Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage wird jedoch dadurch nicht berührt.

² Die Betriebsferien sind spätestens 3 Wochen zum voraus durch Anschlag in der Fabrik den Arbeitnehmern bekannt zu geben. Arbeitnehmer mit kürzeren Ferienansprüchen sollen auf Wunsch nach Möglichkeit im Betriebe beschäftigt werden. Sie müssen diesen Wunsch jedoch spätestens 14 Tage vor Beginn der Ferien der Betriebsleitung anmelden. Solche Arbeitnehmer können für Renovationen, Aufräumen, Reinigungsarbeiten, Lager- und ähnliche Arbeiten beschäftigt werden.

³ Als Stichtag gilt der 1. Januar. Erfolgt der Eintritt während des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr Anspruch auf Ferien pro rata temporis.

⁴ Die Berechnung der Ferienvergütung erfolgt auf Grund des Durchschnittsstundenverdienstes während der letzten 6 Monate. Pro Ferienwoche wird der Lohn mit 47 Stunden, ab 1. Januar 1959 mit 46 Stunden vergütet.

⁵ Bei der Berechnung der Ferien sind frühere Dienstjahre beim gleichen Arbeitgeber zu berücksichtigen, sofern der Unterbruch nicht länger als 5 Jahre gedauert hat.

⁶ Die Festsetzung der Ferien erfolgt durch die Betriebsleitung. Die Ferien werden in die Zwischensaison verlegt. Begründete Wünsche der Arbeiterschaft sollen berücksichtigt werden, falls der Betrieb dies gestattet. Eine Übertragung der Ferien von einem Jahr ins andere ist ohne Einverständnis der Betriebsleitung nicht zulässig. Für Nichtbenützung der Ferien wird keine Entschädigung gewährt. Die Ferien dürfen nicht zu Arbeitsleistungen verwendet werden, welche die Erholung beeinträchtigen können.

⁷ Bei Auflösung des Dienstverhältnisses werden die Ferientage entsprechend der im Austrittsjahr im Geschäft verbrachten Zeit vergütet. Sofern eine Entlassung aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechts erfolgt oder das Dienstverhältnis vor Ablauf von 6 Monaten vom Arbeitnehmer aufgelöst wird, hat der Arbeitnehmer prinzipiell keinen Anspruch auf Ferien. Zuviel bezogene Ferientage können bei der letzten Abrechnung in Abzug gebracht werden.

⁸ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall von zusammen mehr als 2 Monaten sowie Militärdienst, soweit es sich nicht um obligatorische Wiederholungskurse oder die Rekrutenschule als Rekrut handelt, können an den Ferien angerechnet werden mit einem Zwölftel pro weiteren Monat.

Absenz. Für Wöchnerinnen werden Arbeitsunterbrechungen bis zu 8 Wochen nicht als Absenz angerechnet.

⁹ Für Arbeitnehmer, welche dauernd nicht 80 Prozent der normalen Arbeitszeit erfüllen, können die Ferien entsprechend gekürzt werden.

Art. 8

¹ Es werden pro Jahr 6 Feiertage mit der ausfallenden Arbeitszeit und zum Durchschnittsverdienst vergütet.

Feiertage

² Konfessionelle und andere nicht gesetzliche Feiertage sind gemäss Artikel 332 des Obligationenrechts zu vergüten, sofern der Belegschaft keine Gelegenheit gegeben wird, die ausfallende Zeit vor- oder nachzuholen. Sie dürfen nicht mit gesetzlichen Feiertagen ausgetauscht werden.

³ Die Feiertage sind jeweils zu Anfang eines Kalenderjahres nach Rücksprache mit der Arbeiterschaft, allenfalls der Arbeiterkommission, bekannt zu geben. Die Vergütung des Feiertages erfolgt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor und nach dem bezahlten Feiertag nach Stundenplan gearbeitet hat (bewilligter Urlaub ausgenommen).

Art. 9

¹ Auf der gleichen Basis wie die Feiertage werden an definitiv angestellte Arbeitnehmer in den folgenden Fällen bezahlte Urlaube gewährt:

Bezahlte
Urlaube

bei Todesfall von Gatte, eigenen Kindern, Eltern sowie weiteren Familienangehörigen, die mit dem Betroffenen in Hausgemeinschaft leben	3 Tage
bei persönlicher Trauung	2 Tage
bei Todesfall von Grosseltern, Schwiegereltern oder Geschwistern	1 Tag
bei Geburt eigener Kinder	1 Tag
bei Wohnungsumzug (Haushaltung)	1 Tag
bei Rekrutierung und militärischer Inspektion	1 Tag

² Die Urlaubsvergütungen können entsprechend gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmer nicht 80 Prozent der normalen Arbeitszeit des Betriebes erfüllen.

Art. 10

¹ . . .

Sozialver-
sicherungen

² Desgleichen ist obligatorisch die Versicherung gegen Betriebsunfälle und Nichtbetriebsunfälle. Die Prämien für die Versicherung gegen Betriebsunfälle trägt die Firma. Die Prämien der Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmer, . . .

³ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, einer Kranken-Taggeldversicherung anzugehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

⁴ Die Krankengeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von
 6 Franken für Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr,
 9 Franken für Frauen,
 12 Franken für ledige Männer und
 15 Franken für verheiratete Männer,
 ferner 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.

⁵ An die Prämien der Krankengeldversicherung leistet der Arbeitgeber 50 Prozent. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

⁶ ...

Art. 11

Kontrolle

Die Paritätische Kommission für die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie oder die von ihr bestellten Organe können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den einzelnen Betrieben vornehmen und die Betriebsinhaber sind verpflichtet, den Kontrollorganen Einsicht zu geben in die in Betracht kommenden Unterlagen.

Art. 12

Koalitions-
freiheit

Die Koalitionsfreiheit wird beidseitig gewährleistet. Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Konfektions- und Wäscheindustrie (Vom 30. Juni 1958)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1958
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	27
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	10.07.1958
Date	
Data	
Seite	275-284
Page	
Pagina	
Ref. No	10 040 264

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.