Bundesblatt

105. Jahrgang

Bern, den 3. Dezember 1953

Band III

*Erscheint wöchentlich. Preis 30 Franken im Jahr, 16 Franken im Halbjahr zuzüglich
Nachnahme- und Postbestellungsgebühr*
*Eindrückungsgebühr: 50 Rappen die Petitzelle oder deren Raum. — Inserate franko an
Stämpfli & Cie. in Bern*

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Kleiderfärbereien und chemischen Reinigungsanstalten der Schweiz

(Vom 23. November 1953)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 3, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

¹ Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 24. November 1952 für die Kleiderfärbereien und chemischen Reinigungsanstalten der Schweiz wird allgemeinverbindlich erklärt; ausgenommen sind die besonders bezeichneten Bestimmungen ¹⁾.

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; ausgenommen sind die Kantone Basel-Stadt, Waadt und Genf.

² Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Kleiderfärbereien sowie chemischen Reinigungsanstalten und ihren Arbeitnehmern; ausgenommen sind:

¹⁾ Die nicht allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen sind kursiv gedruckt.

- a. das kaufmännische Personal;
- b. die im Monatslohn angestellten Meister und Vorarbeiter;
- c. die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragschliessenden Verbänden nicht angehören, können gegen Massnahmen dieser Verbände oder der im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Organe beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

² Sie können überdies beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit die Einsetzung eines besondern, von den vertragschliessenden Verbänden unabhängigen Kontrollorgans an Stelle der paritätischen Kommission (§ 34, Abs. 1) verlangen. Die Kontrollkosten gehen in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, der die besondere Kontrolle verlangt hat.

Art. 4

Der Beschluss tritt am 15. Dezember 1953 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1954.

Bern, den 23. November 1953.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Etter

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Gesamtarbeitsvertrag
für die
Kleiderfärbereien und chemischen Reinigungsanstalten
der Schweiz

abgeschlossen am 24. November 1952

zwischen

dem Verband Schweizerischer Kleider-Färbereien und Chemischer Reinigungsanstalten, einerseits,

und

dem Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiter-Verband,
dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter,
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter sowie
dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

I. Geltungsbereich

§ 1

¹ Dieser Vertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft, ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Waadt und Genf.

² Er findet Anwendung auf alle Anstellungsverhältnisse der in Kleiderfärbereien und chemischen Reinigungsanstalten beschäftigten Arbeitnehmer. Ausgenommen sind das kaufmännische Personal und im Monatslohn angestellte Meister und Vorarbeiter sowie Lehrlinge und Lehrtöchter (mit Lehrvertrag).

II. Anstellung und Kündigung

§ 2

Der erste Monat (4 Arbeitswochen) gilt als Probezeit. An diese schliesst sich ein Provisorium von 5 Monaten an. Nach 6 Monaten Dienstzeit gilt jeder Arbeitnehmer als definitiv angestellt.

Anstellung

§ 3

¹ Das Dienstverhältnis kann von jeder Seite durch schriftliche Kündigung aufgelöst werden, und zwar während der Probezeit auf das Ende des folgenden Arbeitstages, während und nach Ablauf des Provisoriums auf das Ende der zweiten folgenden Arbeitswoche.

Kündigung

² Fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 OR bleibt vorbehalten. *Die Arbeiterkommission wird in solchen Fällen durch die Geschäftsleitung orientiert.*

III. Arbeitszeit

§ 4

Arbeitszeit Die normale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Die Arbeitszeiteinteilung wird in der Fabrikordnung oder in einem besonderen Stundenplan geregelt.

§ 5

Überzeit-,
Nacht-, Sonn-
tags- und
Feiertagsarbeit

¹ Die Arbeitnehmer sind zur Leistung von behördlich bewilligter Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit verpflichtet. *Überstunden für Hilfsarbeiten im Sinne der Artikel 178 und 179 der Verordnung über den Vollzug des Fabrikgesetzes sind nicht bewilligungspflichtig.*

² Als Überzeitarbeit gilt die Überschreitung der durch Gesetz oder auf Grund von § 4 dieses Vertrages festgelegten normalen Arbeitszeit.

³ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr.

⁴ Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt Arbeit zwischen 0 und 24 Uhr des betreffenden Tages.

IV. Löhne, Zulagen, Arbeitnehmer-Kategorien

§ 6

Löhne

¹ Für die voll arbeitsfähigen Arbeitnehmer gelten bei normaler Arbeitsleistung folgende Minimalstundenlöhne, inkl. Teuerungszuschläge:

a. Berufsarbeiter:	Fr.
im ersten Jahr nach beendeter Lehre	2.19
im zweiten Jahr nach beendeter Lehre	2.29
im dritten Jahr nach beendeter Lehre	2.44

Diese Ansätze können im ersten Jahr der Anstellung als Berufsarbeiter um 10 Rappen unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre nicht mehr in seinem Beruf tätig gewesen ist

b. Angelernte Arbeiter	2.06
c. Hilfsarbeiter	1.90
d. Berufsarbeiterinnen, auch ohne eigentliche Berufslehre	1.61
e. Angelernte Arbeiterinnen	1.48
f. Hilfsarbeiterinnen	1.37
g. Arbeiter und Arbeiterinnen bis zum vollendeten 20. Altersjahr in folgenden Prozenten des jeweiligen Minimalgrundlohnes der lit. b, c, d, e und f:	

	Arbeiter	Arbeiterinnen
nach dem vollendeten 19. Altersjahr . . .	85%	95%
nach dem vollendeten 18. Altersjahr . . .	70%	90%
nach dem vollendeten 17. Altersjahr . . .	60%	85%
bis zum 17. Altersjahr	50%	70%

² Für die im Wochenlohn angestellten Arbeitnehmer beträgt der Minimallohn das Achtundvierzigfache, für Arbeitnehmer im Monatslohn, die nicht Meister oder Vorarbeiter sind, das Zweihundertachtfache des entsprechenden Lohnsatzes gemäss Absatz 1.

³ Bei Akkord- oder Prämienarbeit ist der Minimalstundenlohn gemäss Absatz 1, lit. a bis f, garantiert. Werden Arbeiten im Akkord- oder Prämienlohn ausgeführt, so sind die Ansätze derart festzulegen, dass bei mittleren Leistungen im Vierteljahresdurchschnitt aller Abteilungen 10% Mehrverdienst vom Minimallohn gemäss Abs. 1, lit. a bis f, erreicht wird.

⁴ Diese Durchschnittsrechnung findet keine Anwendung auf Arbeiter in der Anlernzeit sowie solche, die bei gleichartigen Verhältnissen dauernd mehr als 10% Minderleistung aufweisen. Der Arbeitgeber ist von der Bestimmung in Absatz 3 dieses Paragraphen befreit, wenn die Minderleistung in nachgewiesener ungenügender Arbeitsleistung oder in pflichtwidrigem Verhalten des Arbeitnehmers liegt.

§ 7

Zu den im vorhergehenden Paragraphen festgelegten Löhnen werden folgende Zuschläge ausgerichtet:

Zuschläge

für Überzeitarbeit	25%
für Nachtarbeit	35%
für Sonntagsarbeit	50%
für Feiertagsarbeit	50%

§ 17 bleibt vorbehalten.

§ 8

¹ Die Minimalgrundlöhne aller Kategorien werden bei definitiver Anstellung, d. h. nach sechs Monaten, um 5 Rappen, nach dem 2., 4., 6., 8. und 10. Dienstjahr um je 2 Rappen erhöht. Im übrigen werden die Löhne vom Arbeitgeber festgesetzt, dem es freisteht, besonders qualifizierten Arbeitnehmern höhere Löhne zu gewähren.

Dienstalters-
zulagen und
höhere Löhne

² Als Dienstjahr im Sinne dieses Paragraphen gilt das Kalenderjahr. Bei Dienstantritt in der ersten Hälfte des Kalenderjahres wird das betreffende Jahr als erstes Dienstjahr angerechnet; bei Dienstantritt in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres beginnt das erste Dienstjahr am darauffolgenden 1. Januar.

³ Wird das Dienstverhältnis unterbrochen, so sind die beim gleichen Arbeitgeber vor der Unterbrechung geleisteten Kalenderdienstjahre anzurechnen.

§ 9

Kinderzulagen

¹ Vätern und Müttern, die gegenüber ihren Kindern eine Unterstützungspflicht erfüllen, wird für jedes Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr pro Woche eine Kinderzulage von 8 Franken ausgerichtet.

² Dasselbe gilt für Kinder vom 17. bis zum vollendeten 18. Altersjahr, sofern der Unterstützungspflichtige nachweist, dass ihr Eigenverdienst 100 Franken monatlich nicht übersteigt.

³ Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit werden die Kinderzulagen entsprechend gekürzt.

⁴ Kantonale gesetzliche Regelungen über Kinderzulagen bleiben vorbehalten.

§ 10

Berufsarbeiter

¹ Als Berufsarbeiter gelten diejenigen Arbeiter, welche sich über eine abgeschlossene Berufslehre ausweisen und auf ihrem gelernten Berufe arbeiten. Bisher als Berufsarbeiter anerkannte Arbeitnehmer bedürfen keines Nachweises über die Berufslehre.

² Handbügler und -büglerinnen, Maschinenbügler und -büglerinnen und Schneiderinnen gelten auch ohne Berufslehre nach vier Jahren, Détacheure und Détacheusen nach sechs Jahren, als Berufsarbeiter oder Berufsarbeiterinnen, wenn sie die Leistungen von Berufsarbeitern oder Berufsarbeiterinnen erbringen.

³ Den Berufsarbeitern werden gleichgestellt:

- a. Heizer, welche das 22. Altersjahr überschritten haben und während mindestens drei Jahren eine grosse Dampfkesselanlage entweder unter eigener Verantwortung oder – bei mehreren Kesselaggregaten – als mitverantwortlicher Stellvertreter des Meisters oder als Vorarbeiter bedient haben;
- b. Chauffeure, welche eine Berufslehre als Automechaniker oder eine andere Berufslehre absolviert haben, den amtlichen Fahrausweis besitzen und als Chauffeur tätig sind.

§ 11

Angelernte und Hilfsarbeiter

¹ Als angelernte Arbeiter und Arbeiterinnen gelten Arbeitnehmer, welche selbständig und unter eigener Verantwortung in einem der folgenden Lehrberufe der Branche tätig sind: Kleiderfärber, Chemisch-reiniger, Nasswäscher, Détacheur, Détacheuse, Handbügler und -büglerin, Maschinenbügler und -büglerin, Schneiderin.

² Die Anlernzeit beträgt drei Jahre für Arbeiter und zwei Jahre für Arbeiterinnen.

³ Als Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen gelten Arbeitnehmer, für welche die Voraussetzungen der gelernten Berufsarbeiter und Berufsarbeiterinnen oder der angeleiteten Arbeiter und Arbeiterinnen nicht zutreffen. Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen können in allen Betriebsabteilungen beschäftigt werden.

⁴ Die dauernde Verrichtung gleicher Hilfsarbeiten gibt keinen Anspruch auf Einreihung in die Kategorie der angeleiteten Arbeiter oder Arbeiterinnen.

V. Ferien, Freizeit, Militärdienst

§ 12

¹ Der Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt für alle über 18 Jahre alten Arbeitnehmer:

Im Eintrittsjahr für jeden vollen Dienstmonat einen halben Werktag. Hat das Dienstverhältnis weniger als zwei Monate gedauert, so besteht kein Ferienanspruch.

Im 1. bis und mit 4. vollen Kalenderjahr.	6 Werktage
Im 5. bis und mit 8. vollen Kalenderjahr.	9 Werktage
Im 9. bis und mit 15. vollen Kalenderjahr.	12 Werktage
Im 16. bis und mit 25. vollen Kalenderjahr.	15 Werktage
Im 26. und den folgenden vollen Kalenderjahren	18 Werktage

² Arbeitnehmern, die das 40. Altersjahr zurückgelegt haben, werden vom darauffolgenden Jahre an 12 Werktage Ferien gewährt, wenn sie gleichzeitig mindestens im 6. vollen Kalenderjahre stehen.

³ Der Ferienanspruch für Arbeiter und Arbeiterinnen beträgt bis und mit dem Jahr, in welchem sie das 18. Altersjahr vollendet haben, 12 Werktage. Im Eintrittsjahr haben diese Arbeitnehmer auf 6 Werktage Ferien Anspruch, sofern der Eintritt vor dem 1. Juli erfolgt ist.

⁴ Austretende Arbeitnehmer haben nur im Verhältnis der Dauer der Anstellung im betreffenden Kalenderjahr Anspruch auf Ferien.

⁵ Wird das Dienstverhältnis unterbrochen, so sind die beim gleichen Arbeitgeber vor der Unterbrechung geleisteten Kalender-Dienstjahre anzurechnen.

§ 13

¹ Für die Berechnung der Ferien ist das Kalenderjahr massgebend. b) Berechnung

² In die Ferien fallende bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

³ Die in die Ferien fallenden Samstage gelten als volle Ferientage.

⁴ Bei Arbeitsunterbruch jeder Art, inbegriffen Unfall, Krankheit und unbezahlter Urlaub, in den dem Ferienantritt vorangegangenen 12 Monaten wird der Ferienanspruch wie folgt gekürzt:

Bezahlte
Ferien
a) Dauer

um $\frac{1}{4}$ bei weniger als 200, mindestens aber 150 geleisteten Arbeitstagen, um $\frac{1}{2}$ bei weniger als 150, mindestens aber 100 geleisteten Arbeitstagen, um $\frac{3}{4}$ bei weniger als 100, mindestens aber 50 geleisteten Arbeitstagen.

⁵ Werden weniger als 50 Arbeitstage geleistet, so besteht kein Anspruch auf bezahlte Ferien.

⁶ Für die Berechnung der Arbeitstage zählt in Betrieben mit der Fünftagewoche der Samstag nicht als Arbeitsunterbruch im Sinne von Absatz 4.

⁷ Für schweizerischen Militärdienst bis zu 70 Tagen im Jahr werden keine Abzüge an den Ferien gemacht. Dauert der Militärdienst länger, so werden die Ferien für die 70 Tage übersteigende Zeit um $\frac{1}{12}$ pro Monat gekürzt. Zur Berechnung ist immer das Jahr massgebend, für das die Ferien bezogen werden.

⁸ Wöchnerinnen wird bei einem Arbeitsunterbruch bis zu acht Wochen der Ferienanspruch nicht gekürzt.

§ 14

c) Vergütung

¹ Die Vergütung für einen Ferientag entspricht für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer dem sechsten Teil des normalen Wochenlohnes für 48 Stunden. Für im Tag- oder Wochenlohn beschäftigte Arbeitnehmer beträgt sie den sechsten Teil des normalen Wochenlohnes. Für im Akkord- oder Prämienlohn Arbeitende gilt der garantierte Minimallohn für acht Stunden zuzüglich 10 Prozent.

² Die Kinderzulagen werden auch während der Dauer der Ferien ausbezahlt.

³ Kündigt ein Arbeitnehmer das Vertragsverhältnis, nachdem er seine Ferien bezogen hat, so wird das zuviel ausbezahlte Feriengeld beim Austritt von seinem Lohn abgezogen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber den Dienstvertrag aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 OR kündigt.

§ 15

d) Anordnung

¹ Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die Geschäfts- oder Betriebsleitung unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer. Immerhin ist in erster Linie die flauere Zeit (Sommer und Winter) zu berücksichtigen. Der Zeitpunkt ist in der Regel den Arbeitnehmern mindestens 14 Tage vorher bekannt zu geben.

² Die Ferien sind, sofern sie nicht mehr als zwölf Tage dauern, ununterbrochen zu gewähren und zu beziehen, es sei denn, dass dadurch der Betriebsablauf gestört werde.

³ Die Anordnung kollektiver Betriebsferien *nach Rücksprache mit der Arbeiterkommission* bleibt vorbehalten. In solchen Fällen wird den Arbeitnehmern, deren Anspruch auf bezahlte Ferien kürzer als die kol-

lektiven Betriebsferien ist, andere Arbeit zugewiesen; ist dies nicht der Fall, so haben sie die Arbeit auszusetzen gegen eine Entschädigung von 50 Prozent des voraussichtlichen Lohnausfalles.

§ 16

Die Ferien dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden, sondern haben der Erholung zu dienen. Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung fällt der Anspruch auf Bezahlung der Ferien dahin.

e) Voraus-
setzung

§ 17

¹ Für jährlich sechs auf einen Werktag fallende Feiertage, die durch den Arbeitgeber zu Beginn des Jahres *zusammen mit der Arbeiterkommission* bezeichnet werden, wird eine Vergütung für den Verdienstaustfall ausgerichtet. Die Feiertage werden mit dem Normallohn entsprechend der nach Normalstundenplan ausfallenden Arbeitszeit vergütet. Bei Prämien- oder Akkordarbeit werden der Minimallohn und 10 Prozent bezahlt.

Feiertagsent-
schädigung

² Arbeitnehmer, welche an den vier einem zu vergütenden Feiertag vorangehenden und an den ihm folgenden vier Tagen nicht nach Normalstundenplan arbeiten, haben keinen Anspruch auf Feiertagsentschädigung, ausgenommen bei zwingenden Gründen und ärztlich bescheinigter Krankheit.

§ 18

¹ In folgenden Fällen wird definitiv angestellten Arbeitnehmern bezahlter Urlaub gewährt:

Bezahlter
Urlaub

Bei Verhehlichung	2 Tage
Bei Geburt eigener Kinder	1 Tag
Bei Todesfall des Gatten oder eigener Kinder	3 Tage
Bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern	1 Tag
Bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion	1 Tag

² Der Urlaubstag wird wie ein Feiertag vergütet (§ 17).

§ 19

¹ Für die Dauer des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Rekrutenschule, Wiederholungskurse, Kaderkurse) bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, unter Anrechnung der Erwerbsausfallentschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung, folgende Entschädigung in Prozenten des durchschnittlichen Tagesverdienstes:

Lohnzahlung
bei Militärdienst

a. Ledige ohne Unterstützungspflicht	40 %
b. Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete ohne Kinder	75 %
c. Verheiratete mit 1 Kind	85 %
d. Verheiratete mit 2 oder mehr Kindern	90 %

² Im Falle von Aktivdienst wird die Lohnvergütung besonders geregelt.

VI. Versicherung

§ 20

Unfall-
versicherung

¹ In den nicht dem Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung unterstellten Betrieben ist das Personal zu Lasten des Arbeitgebers mindestens zu den folgenden Ansätzen gegen Betriebsunfälle zu versichern:

- a. für ein Taggeld bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit in der Höhe von 80 Prozent des Tagesverdienstes;
- b. für eine Kapitalzahlung bei Unfalltod im Betrage des tausendfachen Tagesverdienstes;
- c. für eine Kapitalzahlung bei Totalinvalidität im Betrage des zweitausendfachen Tagesverdienstes.

² Die Betriebe schliessen ausserdem für ihre Arbeitnehmer eine Nichtbetriebsunfallversicherung sowie eine kollektive Abredeversicherung ab. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung und der Abredeversicherung gehen zu Lasten der Arbeitnehmer.

§ 21

Kranken-
versicherung

¹ Jeder definitiv angestellte, versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf seine Kosten bei einer anerkannten Krankenkasse für Spital-, Arzt- und Arzneikosten versichern zu lassen.

² Ausserdem hat er sich gegen die Folgen des Lohnausfalles mindestens in folgendem Umfange zu versichern:

	Taggeld Fr.
Jugendliche	3.—
Frauen	5.—
Männer	10.—

³ An die Prämienkosten der Taggeldversicherung zahlt der Arbeitgeber den definitiv angestellten Arbeitnehmern monatlich folgende Beiträge:

	Fr.
Jugendliche	1.50
Frauen	2.50
Männer	5.—

⁴ Halbtags- oder Saisonarbeiter erhalten eine ihrer zeitlichen Beschäftigung angemessene Entschädigung an die Prämienkosten.

⁵ Wenn der Arbeitgeber eine Kollektivversicherung für seine Arbeitnehmer abschliesst, oder wenn eine eigene Betriebskrankenkasse besteht, sind die Arbeitnehmer verpflichtet, sich der Kollektivversicherung oder Betriebskrankenkasse anzuschliessen.

§ 22

¹ Der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, dem Arbeitnehmer den in § 21, Absatz 3, genannten Beitrag zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer ihm einen Beleg dafür vorlegt, dass er seinerseits die Prämie an die Krankenkasse bezahlt hat.

² Bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den genannten Beitrag, so hat er damit die Lohnzahlungspflicht im Sinne von Artikel 335 OR erfüllt.

§ 23

Die Mitgliedschaft bei einer Arbeitslosenversicherungskasse ist für jeden Arbeitnehmer obligatorisch. Sie muss während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses aufrecht erhalten werden.

Arbeitslosen-
versicherung

VII. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

§ 24

¹ Die Koalitionsfreiheit wird anerkannt. Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, insbesondere aber wegen seiner Tätigkeit als Vertrauensperson, kein Nachteil erwachsen, solange diese Betätigung in loyaler Weise ausgeübt wird.

Vereins- und
Koalitionsrecht

² Innerhalb des Betriebes hat jede den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess störende Tätigkeit zu unterbleiben.

§ 25

¹ Die Arbeiterschaft ist berechtigt, eine Arbeiterkommission zu bilden. Bestellung und Obliegenheiten derselben werden in einem besonderen Reglement geordnet.

Arbeiter-
kommission

² Die Arbeiterkommission bezweckt, neben der Wahrung der Interessen der Arbeiterschaft, die gegenseitige Aussprache, die Zusammenarbeit, das gegenseitige Vertrauen und ein gutes Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeiterschaft herbeizuführen und zu pflegen.

§ 26

¹ Die Arbeitnehmer haben ihre volle Arbeitskraft für den Betrieb einzusetzen, die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen, alle Betriebseinrichtungen mit Sorgfalt zu behandeln und allfällige Mängel derselben den Vorgesetzten sofort zu melden.

Arbeitsleistung
und Sorgfalt

² Die Arbeitnehmer haben die Arbeitsdisziplin einzuhalten, sich eines loyalen und anständigen Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Untergebenen zu befleißigen und die Fabrikordnung strikte zu beachten.

³ Den Arbeitnehmern wird Verschwiegenheit in allen Betriebsangelegenheiten zur Pflicht gemacht. Es ist untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis der Geschäftsleitung in den Betrieb einzuführen.

⁴ Beobachtungen und Wahrnehmungen über Tatsachen irgendwelcher Art, die dem Arbeitgeber Schaden bringen könnten, sind der Geschäftsleitung unverzüglich zu melden.

§ 27

Schwarzarbeit

Arbeiter und Arbeiterinnen, die während der Arbeitszeit Schwarzarbeit oder während der Frei- oder Ferienzeit Berufsarbeit zu Erwerbszwecken ausführen, können nach Feststellung des Tatbestandes mit sofortiger Wirkung im Sinne von § 8, Absatz 2, entlassen werden.

VIII. Friedenspflicht

§ 28

Friedenspflicht

Die Vertragsparteien unterstellen sich der uneingeschränkten Friedenspflicht; insbesondere werden sie während der Dauer des Vertrages von jeder Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung absehen.

IX. Kauttionen

§ 29

Höhe

¹ Zur Sicherung der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages sind folgende Kauttionen zu hinterlegen:

- a. vom Verband Schweizerischer Kleider-Färbereien und Chemischer Reinigungsanstalten:
3000 Franken bei der Schweizerischen Nationalbank;
- b. gemeinsam von den vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden:
3000 Franken bei der Schweizerischen Nationalbank;
- c. von jedem unter die Allgemeinverbindlicherklärung fallenden Betriebe, der keinem der vertragschliessenden Verbände angehört:
Je nach Grösse 150 bis 750 Franken bei der Schweizerischen Nationalbank; die Festsetzung des Betrages erfolgt durch die Paritätische Kommission;
- d. von jedem Arbeitnehmer, der keinem der vertragschliessenden Verbände angehört, auf ein auf seinen Namen lautendes Sparheft bei einer Kantonalbank:
von den männlichen Arbeitnehmern je 40 Franken;
von den weiblichen Arbeitnehmern je 25 Franken;
von den Arbeitnehmern unter 20 Jahren je 15 Franken.

² Die von den vertragschliessenden Verbänden hinterlegten Kauttionen dienen als Sicherheit in Fällen der Vertragsverletzung sowohl durch die vertragschliessenden Verbände selbst als auch durch deren Mitglieder.

§ 30

Die Kautionspflicht wird wirksam:

- a. für vertragschliessende Verbände nach Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages;
- b. für Betriebe, die keinem vertragschliessenden Verbände angehören, nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung;
- c. für definitiv angestellte Arbeitnehmer, die keinem vertragschliessenden Verbände angehören, nach Ablauf von vier Monaten seit Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung;
- d. für provisorisch angestellte Arbeitnehmer, die keinem vertragschliessenden Verbände angehören, nach vier Monaten seit Ablauf des Provisoriums gemäss § 2 des Gesamtarbeitsvertrages.

Eintritt der
Wirksamkeit

§ 31

¹ Die in § 29, Absatz 1, lit. a und b, genannten Kauttionen bleiben während der Gültigkeit des Gesamtarbeitsvertrages, die in lit. c und d genannten für die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung zuhanden der Paritätischen Kommission und des Schiedsgerichtes gesperrt.

Zweck

² Bei Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung werden die in § 29, Absatz 1, lit. c und d, genannten Kauttionen zurückerstattet.

X. Erledigung von Streitigkeiten

§ 32

¹ Als Vermittlungs- und Kontrollorgan bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission, die sich wie folgt zusammensetzt:

Arbeitgeber: vier Vertreter des Verbandes Schweizerischer Kleider-Färbereien und Chemischer Reinigungsanstalten;
Arbeitnehmer: vier Vertreter der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände.

Paritätische
Kommission
a) Organisation

² Der Vorsitz wird abwechselungsweise von einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter geführt.

³ Das Sekretariat und die Kasse werden durch die Geschäftsstelle des Verbandes Schweizerischer Kleider-Färbereien und Chemischer Reinigungsanstalten, Bärenplatz 4, Bern, geführt (Postcheckkonto «Paritätische Kommission für die Kleiderfärberei und chemische Reinigung», III 6398).

§ 33

- b) Vermittlung In Streitfällen in einem Betriebe über die Anwendung oder Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages versucht die Paritätische Kommission zu vermitteln, sofern eine Einigung im Betriebe selbst erfolglos versucht worden ist.

§ 34

- e) Kontrollen ¹ Die Paritätische Kommission kann Kontrollen in den Betrieben über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchführen.
- ² Führen diese sie zum Schlusse, dass den Arbeitern geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt worden sind, so hat der Arbeitgeber diese sofort nachzubezahlen oder nachzugewähren. Die Zahlungen sind in die Kasse der Paritätischen Kommission (§ 32, Abs. 3) zu leisten und werden von dieser den berechtigten Arbeitnehmern überwiesen.

§ 35

- d) Konventionalstrafen ¹ Zugleich hat der Arbeitgeber an die Kasse der Paritätischen Kommission als Beitrag an deren Kosten eine Konventionalstrafe in der Höhe von 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlung zu leisten.
- ² Werden die in diesem und in den vorstehenden Paragraphen genannten Beträge nicht innert Monatsfrist an die Kasse der Paritätischen Kommission bezahlt, so greift diese auf die vom Schuldner hinterlegte Kautionspflichtige hat den betreffenden Betrag hierauf innert Monatsfrist zu ersetzen. Für einen durch die Kautionspflichtige gedeckten Betrag haftet der Schuldner weiter.

§ 36

- e) Weiterziehung der Entschelde Entscheide der Paritätischen Kommission können innert zehn Tagen, seit der Zustellung der Eröffnung durch schriftliche Einsprache beim Sekretariat der Paritätischen Kommission an das Schiedsgericht weitergezogen werden; in diesem Falle steht der Paritätischen Kommission kein Recht zu, auf die Kautionspflichtige zu greifen.

§ 37

- Schiedsgericht
a) Zuständigkeit Als oberstes schlichtendes und entscheidendes Organ amtet in folgenden Fällen ein Schiedsgericht:
- a. bei Streitigkeiten zwischen der Gesamtheit der Arbeitgeberverbände oder einzelnen Arbeitgeberverbänden einerseits und der Gesamtheit der Arbeitnehmerverbände oder einzelnen Arbeitnehmerverbänden andererseits über die Anwendung oder Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages;

- b. bei Streitigkeiten zwischen der Betriebsleitung einerseits und der Belegschaft oder einzelnen Arbeitern andererseits über die Anwendung oder Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages, sofern weder im Betriebe selbst noch innert Monatsfrist durch Vermittlung der Paritätischen Kommission eine Lösung gefunden werden kann;
- c. gegen Entscheide der Paritätischen Kommission in Kontrollfällen.

§ 38

¹ Das Schiedsgericht entscheidet über die strittigen Begehren und bestimmt den der benachteiligten Partei zukommenden Schadenersatz.

b) Entscheidungsbefugnis

² Bei Vertragsverletzungen spricht es ferner gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist, aber 3000 Franken, im Wiederholungsfalle 9000 Franken, nicht überschreitet.

³ Wird die Konventionalstrafe nicht innert Monatsfrist in die Kasse der Paritätischen Kommission bezahlt, so greift diese auf die Kautionspflichtigen zu, welche den betreffenden Betrag hierauf innert Monatsfrist zu ersetzen. Für einen durch die Kautionspflichtigen nicht gedeckten Betrag haftet der Schuldner weiter.

§ 39

¹ Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig.

c) Rechtskraft der Entscheide

² Erfolgt ein Entscheid in einer Streitigkeit, an der eine Partei beteiligt ist, welche keinem der vertragschliessenden Verbände angehört, so fällt er dahin, sofern eine der Parteien zu Protokoll vor dem Schiedsgericht oder innert 30 Tagen von der Eröffnung des Entscheides an gerechnet schriftlich beim Obmann die Nichtannahme des Schiedsspruches erklärt. Die Parteien sind über ihre Rechte zu belehren.

³ Bei Nichtannahme des Entscheides durch eine solche Partei urteilt in zivilrechtlichen Angelegenheiten auf Klage hin der ordentliche Richter.

§ 40

¹ Der Arbeitgeberverband und die Gesamtheit der Arbeitnehmerverbände delegieren je zwei Vertreter und mindestens zwei Ersatzmänner in das Schiedsgericht.

d) Organisation

² Obmann ist bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien im Sinne von § 37, lit. a, der Vorsitzende des kantonal-bernischen Einigungsamtes des II. Assisenbezirkes und bei Streitigkeiten im Sinne von § 37, lit. b und c, der Gerichtspräsident des Gerichtsbezirkes, in dem der betreffende Betrieb domiziliert ist.

³ Lehnt die in Frage kommende Person ab oder nimmt sie das Mandat innert Monatsfrist nicht an, so bestellt die Paritätische Kommission einen Amtskollegen aus einem anderen Bezirk oder Kanton zum Obmann.

⁴ Die Kasse des Schiedsgerichtes wird vom Sekretariat der Paritätischen Kommission geführt.

§ 41

e) Einberufung

¹ Das Begehren um Einberufung des Schiedsgerichtes ist an das Sekretariat der Paritätischen Kommission zu richten.

² Dieses fordert innert vierzehn Tagen seit Empfang dieses Begehrens die Parteien auf, ihre Schiedsrichter zu bezeichnen. Eine Partei, die ihre Schiedsrichter nicht innert Monatsfrist seit Empfang dieser Aufforderung nennt, verzichtet dadurch auf die Aufrechterhaltung ihres Standpunktes.

³ Zugleich mit der erwähnten Aufforderung an die Parteien fragt das Sekretariat der Paritätischen Kommission die als Obmann in Frage kommende Person an, ob sie das Amt annehmen wolle.

§ 42

f) Verfahren

¹ Das Schiedsgericht tagt am jeweiligen Amtssitze des Obmannes.

² Es bestimmt das Verfahren selbst. Dieses ist jedoch so zu gestalten, dass eine schnelle Erledigung der Streitfrage ermöglicht wird. Ferner sind folgende Vorschriften zu beachten:

- a. Beiden Parteien ist gleiches Gehör zu gewähren.
- b. Zeugen und Experten müssen persönlich einvernommen werden; Ausnahmen sind zulässig bei voraussichtlich lange dauernder Krankheit und Landesabwesenheit.
- c. Über alle Verhandlungen ist ein vollständiges Protokoll zu führen.
- d. Über allfällige Ausstands- oder Ablehnungsgründe entscheidet der Obmann endgültig.
- e. Der Entscheid ist den Parteien innert fünf Tagen schriftlich zu eröffnen; eine schriftliche Begründung ist ihnen innert 14 Tagen zuzustellen.
- f. Im Zweifel gilt das Prozessrecht des Kantons, in dem das Schiedsgericht tagt.

§ 43

Gemeinsame Bestimmungen a) Kosten

¹ Die Kosten des Schiedsgerichtes und der Paritätischen Kommission werden, soweit sie nicht durch Konventionalstrafen gedeckt sind, in allen Fällen je zur Hälfte durch den Arbeitgeberverband und die Gesamtheit der Arbeitnehmerverbände getragen, wobei die letzteren für ihre Hälfte solidarisch haften. Die Abrechnung findet halbjährlich statt.

² Der Obmann des Schiedsgerichtes und der Präsident der Paritätischen Kommission können je zur Hälfte vom Arbeitgeberverband und von einem der Arbeitnehmerverbände angemessene Kostenvorschüsse beanspruchen.

§ 44

Die Streitparteien haben während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu vermeiden, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

b) Stillstandspflicht

XI. Schlussbestimmungen

§ 45

Die Bestimmungen der Abschnitte I-VI stellen Mindestbedingungen dar; für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen in schriftlichen Einzeldienstverträgen werden dadurch nicht berührt.

Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages

§ 46

Der Arbeitgeber hat jedem Arbeitnehmer beim Dienstantritt gegen Bestätigung des Empfanges ein Vertragsexemplar auszuhändigen. Bei Änderung des Vertrages gilt dies auch für die schon angestellten Arbeitnehmer.

Aushändigung des Vertragstextes

§ 47

¹ Weitere Verbände können dem Gesamtarbeitsvertrage nachträglich mit Zustimmung aller vertragschliessenden Parteien als Anschlusskontrahenten beitreten. Sie hinterlegen bei der Schweizerischen Nationalbank eine Kautions von 750 Franken als Garantie für die Innehaltung des Gesamtarbeitsvertrages.

Anschlusskontrahenten

² Einzelfirmen, die keinem der vertragschliessenden Arbeitgeberverbände angeschlossen sind, können diesem Verträge als Einzelkontrahenten beitreten; sie hinterlegen bei der Schweizerischen Nationalbank eine Kautions von 150 Franken bis 750 Franken, je nach der Grösse der Unternehmung. Die Festsetzung des Betrages erfolgt durch die Paritätische Kommission.

³ Diese Kautionen bleiben im Sinne des § 31 zuhanden der Paritätischen Kommission und des Schiedsgerichtes gesperrt.

§ 48

Die Vertragsparteien verpflichten sich, nach Unterzeichnung dieses Vertrages die Allgemeinverbindlicherklärung und während der Vertragsdauer wenn immer möglich deren Erneuerung nachzusuchen.

Allgemeinverbindlicherklärung

§ 49

Vertragsrevision

¹ Wenn die Lebenshaltungskosten gegenüber denjenigen im Zeitpunkte des Vertragsabschlusses eine wesentliche Veränderung erfahren, d. h. der Lebenskostenindex sich um mindestens fünf Punkte verändert, treten die Vertragskontrahenten auf Begehren einer Partei zu Besprechungen über die Löhne zusammen.

² Zur Zeit der Vereinbarung der in § 6 festgelegten Löhne stand der Lebenskostenindex auf 167,5.

³ Sollten Bestimmungen dieses Vertrages infolge Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit sich für die Vertragsparteien belastend auswirken, so treten diese auf Begehren einer Partei zusammen, um den Vertrag den gegebenen Verhältnissen anzupassen.

§ 50

Dauer
und Kündigung
des Vertrages

¹ Dieser Vertrag tritt am 15. Dezember 1953 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1954; er ersetzt den zwischen den gleichen Parteien am 31. Januar 1947 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag. Wenn er nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird, bleibt er jeweils für ein weiteres Jahr in Kraft.

² Hat die Kündigung den Zweck, einen abgeänderten Vertrag abzuschliessen, so sind die diesbezüglichen Vorschläge zugleich mit der Kündigung den Vertragsparteien schriftlich bekannt zu geben.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines
Gesamtarbeitsvertrages für die Kleiderfärbereien und chemischen Reinigungsanstalten der
Schweiz (Vom 23. November 1953)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1953
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	48
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	03.12.1953
Date	
Data	
Seite	669-686
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 466

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.