

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Möbelindustrie**

vom 31 Juli 1987

---

*Der Schweizerische Bundesrat*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28 September 1956<sup>1)</sup>  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,  
*beschliesst*

## **Art. 1**

Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 1 Januar 1987 für die schweizerische Möbelindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen, mit Ausnahme des Kantons Freiburg

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Arbeitsverhältnisse zwischen den Betrieben, die Grossmöbel, Kleinmöbel, Tische, Sitzmöbel, Büromöbel, Polstergestelle oder Polstermöbel herstellen, mindestens acht Arbeitnehmer beschäftigen und ihre Erzeugnisse in der Hauptsache an Wiederverkäufer absetzen, und ihren gelernten angehenden sowie ungelerten Arbeitnehmern Ausgenommen sind

- das kaufmännische Personal,
- Betriebsleiter und Mitarbeiter mit Handlungsvollmacht im Sinne von Artikel 458 und 462 des OR<sup>2)</sup>,
- Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung

## **Art. 3**

Über den Vollzugskosten, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag (Art 37 GAV) ist dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit alljährlich eine Abrechnung zuzustellen. Dieser Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Das Bundesamt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen.

<sup>1)</sup> SR 221 215 311

<sup>2)</sup> SR 220

**Art. 4**

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 1987 ihren Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhungen gemäss Artikel 6.5 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

**Art. 5**

Dieser Beschluss tritt am 1. September 1987 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1988.

31. Juli 1987

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Der Bundespräsident: Aubert  
Der Bundeskanzler: Buser

2061

# Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Möbelindustrie

Anhang

abgeschlossen am 1. Januar 1987

*zwischen*

dem Schweizerischen Möbelfabrikantenverband *einerseits*

*und*

der Gewerkschaft Bau und Holz sowie

dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz *anderseits*

---

## Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

### Art. 4 Arbeitszeit

- 4.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43 Stunden pro Woche (187 Std. pro Monat). Sie ist auf Montag bis Freitag zu verteilen (5-Tage-Woche).
- 4.2 Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Es ist eine Mittagspause von mindestens einer Stunde einzuhalten.
- 4.3 Das Aufräumen des Arbeitsplatzes und Versorgen des Werkzeuges erfolgt, sofern der betreffende Arbeitnehmer dies zu besorgen hat, innerhalb der Arbeitszeit.
- 4.5 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Versäumt er die Arbeit unentschuldigt ohne Grund und ohne Bewilligung des Arbeitgebers, so hat dies zur Folge, dass der Anteil des 13. Monatslohnes pro 43 Stunden Arbeitsversäumnis um 5 Prozent gekürzt wird, sofern die Ausfallstunden nicht nachgeholt werden.

### Art. 5 Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit

- 5.4 Im gegenseitigen Einverständnis können Arbeitnehmer und Arbeitgeber Überstundenarbeit innert eines Zeitraumes von 14 Wochen durch Freizeit ausgleichen. Auch bei einer solchen Kompensation sind nach Wahl des Arbeitgebers die Zuschläge gemäss Absatz 5 in Geld oder Freizeit auszurichten.
- 5.5 Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, hat der Arbeitgeber folgende Zuschläge zu entrichten:
- |  | Prozent |
|--|---------|
| für normale Überzeit .....   | 25      |
| für Nachtarbeit,<br>sofern diese bis 22.00 Uhr beendet wird .....  | 50      |
| für Nachtarbeit,<br>sofern diese nach 22.00 Uhr beendet wird ..... | 100     |

Prozent

für Sonntagsarbeit ..... 100

Für Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

**Art. 6 Löhne**

6.2 Es werden folgende Lohnkategorien unterschieden:

Lohnkategorie Spezialisten

Lohnkategorie A

Lohnkategorie B

Lohnkategorie C

Lohnkategorie Spezialisten

Abteilungsleiter, Vorarbeiter, Maschinenmeister sowie Berufsleute mit Spezialaufgaben mit einem Aufgabenbereich, der wesentlich höhere Anforderungen stellt als die Berufslehre.

Lohnkategorie A

Berufsleute mit branchenspezifischem Lehrabschluss nach Absolvierung einer mindestens 3jährigen Lehre (bzw. Lehrabschluss gemäss Art. 41 BBG) sowie Arbeitnehmer mit gleichwertigen Berufskennntnissen, deren Tätigkeit eine umfassende Ausbildung voraussetzt.

Lohnkategorie B

Arbeitnehmer, welche Arbeiten ausführen, die eine längere Anlernzeit (bis zu 2 Jahren) und damit bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel voraussetzen, sowie Berufsleute, die den Anforderungen der Kategorie A nicht entsprechen.

Lohnkategorie C

Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte eingesetzt werden.

Bei der Zuteilung in eine der Lohnkategorien entscheidet in Zweifelsfällen die Paritätische Berufskommission.

6.3 Mindestlöhne

Die Arbeitnehmer über 18 Jahre haben ... Anspruch auf folgenden Mindestlohn:

	Fr.
Lohnkategorie Spezialisten .....	17.30
Lohnkategorie A .....	15.80
Lohnkategorie B .....	14.60
Lohnkategorie C .....	12.50

...

6.5 ... die Arbeitnehmer der bisherigen Lohnkategorien 6.1.1 und 6.1.2 haben Anspruch auf eine Erhöhung ihrer individuellen Löhne vom Stand 31. Dezember 1985 um 45 Rp. pro Stunde, die Arbeitnehmer

der bisherigen Lohnkategorien 6 1 3 und 6 1 4 um 40 Rp pro Stunde und die Arbeitnehmer der bisherigen Lohnkategorien 6 1 5 und 6 1 6 um 35 Rp pro Stunde

Zusätzlich erhalten alle Arbeitnehmer eine Realloohnerhöhung wie folgt

Bisherige Lohnkategorie 6 1 1	Fr pro Std	- 30
Bisherige Lohnkategorien 6 1 2 bis 6 1 6		- 20

Die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine gleichwertige Lohnerhöhung Die Umrechnung erfolgt auf der Basis von 187 Stunden pro Monat

**Art. 7** Besondere Lohnverhältnisse

7 1 Mit minderleistungsfähigen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber einen reduzierten Mindestlohnansatz vereinbaren Eine solche Vereinbarung muss schriftlich erfolgen Solche Arbeitnehmer haben dagegen ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen

7 4 Akkordabmachungen, wie notwendige Änderungen von solchen sind zwischen Betriebsleitung und den betreffenden Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren Das Akkordsystem muss so aufgebaut sein, dass der Arbeitnehmer bzw die Akkordgruppe in der Lage ist, die Ausrechnung des Akkordlohnes oder zuschläges selbst durchzuführen oder mindestens nachzukontrollieren

**Art. 8** 13 Monatslohn

8 1 Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf einen 13 Monatslohn Eine Kürzung gemäss Artikel 4 5 und 8 5 bleibt vorbehalten

8 3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet so besteht ein Anspruch *pro rata temporis* vorbehaltlich Artikel 8 Absatz 1

8 4 Hat das Arbeitsverhältnis nicht mindestens drei Monate gedauert, besteht kein Pro-rata-Anspruch Eine bereits erfolgte Zahlung stellt in diesem Falle Lohnvorschuss dar

8 5 Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13 Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt Obligatorischer Militärdienst bis vier Wochen wird nicht berücksichtigt

**Art. 9** Lohnzahlungsfristen und termine

9 1 Die Lohnzahlung hat 14taglich, halbmonatlich oder monatlich zu erfolgen

**Art. 11 Lohnzahlung**

- 11.1 Der Lohn ist innert der Arbeitszeit auszurichten, ausgenommen bei bargeldloser Lohnzahlung; ausserdem ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.

**Art. 12 Lohn bei Krankheit**

- 12.1 Zur Ablösung der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht bei Krankheit (Art. 324a OR) hat der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Kollektivversicherten ist bei der Auflösung des Dienstverhältnisses der Übertritt in die Einzelversicherung zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber kann den Beginn der Versicherungsleistung bis maximal 30 Tage hinausschieben und das entsprechende Risiko selber tragen. In einem solchen Falle sind die Arbeitnehmer über den Aufschub der Taggeldversicherung zu informieren, und den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern sind die im GAV festgelegten Krankentaggeldleistungen (Art. 12.2) als Krankenlohnzahlung schriftlich zuzusichern.

- 12.2 Die Krankentaggeldversicherung muss mindestens 80 Prozent des Bruttolohnes decken, berechnet auf der Basis von 43 Wochenstunden. Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussdauer von 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen, bei Erkrankung an Tuberkulose eine solche von 1800 Tagen innerhalb sieben aufeinanderfolgender Jahre vorsehen. Die Karenzfrist darf höchstens einen Monat und die Wartezeit höchstens zwei Tage dauern.
- 12.3 Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss Artikel 12.2 gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Artikel 12.2 zu versichern. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer an die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung 3,0 Prozent des Bruttolohnes zu bezahlen. ...
- 12.5 Der Arbeitgeber hat periodisch zu prüfen, ob Arbeitnehmer, die der Kollektivversicherung des Betriebes nicht angeschlossen sind, den Bedingungen von Absatz 3 nachkommen und eine Krankentaggeldversicherung gemäss den Leistungen von Absatz 2 abgeschlossen haben. Trifft dies nicht zu, so hat der Arbeitgeber zu seinen Lasten über die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung den betreffenden Arbeitnehmer zu versichern, und ein Prämienbeitrag des Arbeitgebers an die Einzelversicherung des Arbeitnehmers entfällt.

12 6 Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen

**Art. 14** Lohnzahlung bei Militärdienst

14 1 Leistet der Arbeitnehmer obligatorischen schweizerischen Militärdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung des Lohnausfalles

	Ledige ohne Unterstützungs- pflicht	Ledige mit Unterstützungs- pflicht sowie Verheiratete
	Prozent	Prozent
a während der Rekrutenschule	50	80
b während Kadernschulung und Ab- verdienens	50	80
c während anderer Militärdienstlei- stungen	80	100

14 2 Die Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen

14 3 Zivilschutzdienst gilt als Militärdienst

14 4 Der Berechnung des Lohnausfalles werden die effektiv ausgefallene Arbeitszeit und der normale Verdienst zugrunde gelegt

**Art. 15** Absenzenentschädigung

15 1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen

- eigene Heirat 1 Tag
- Geburt eigener Kinder 1 Tag
- Tod des Ehepartners und eigener Kinder 3 Tage
- Tod der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister 3 Tage
- Tod von Grosskindern, Schwager, Schwagerin  
und Grosseltern 1 Tag
- Wohnungswechsel von Mitarbeitern mit eigenem Haushalt  
in ungekündigtem Arbeitsverhältnis 1 Tag
- Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion mind ½ Tag
- bezüglich weiterer Absenzen gelten die Bestimmungen von  
Artikel 324a OR

15 2 Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist

15 3 Als Entschädigung ist der volle ausfallende Lohn mit dem laufenden Zahltag auszurichten

**Art. 16** Bekleidung eines öffentlichen Amtes

- 16.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt annehmen, das Arbeitsversäumnisse verursacht, hat er dies vor der Annahme der Wahl seinem Arbeitgeber zu melden.
- 16.3 Bezogene Taggelder, soweit sie die Spesen übersteigen, hat sich der Arbeitnehmer anrechnen zu lassen.

**Art. 17** Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

- 17.1 Bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

	Fr
Morgenessen .....	6.-
Mittagessen .....	14.-
Nachtessen .....	14.-
Übernachten .....	35.-
	35.-
Total .....	69.-

- 17.3 Kommt der Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, so besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss Artikel 17.1.  
...

**Art. 18** Reiseauslagen

- 18.2 Benützt der Arbeitnehmer für die Auswärtsarbeit sein eigenes Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 55 Rp., für Motorräder mindestens 35 Rp., für Motorvelos mindestens 20 Rp.
- 18.3 Liegt der Wohnort des Arbeitnehmers näher beim Arbeitsort als die Werkstatt, dient für die Bemessung der Fahrkilometer der Wohnort als Ausgangspunkt.
- 18.4 Ein Arbeitnehmer, der während längerer Zeit auswärts tätig ist, hat jedes zweite Wochenende Anspruch auf Ersatz der Bahnbillettkosten 2. Klasse für die Strecke zwischen Arbeitsort und Wohnort.

**Art. 20** Ferien

- 20.1 ...  
  
Vom Kalenderjahr an, in welchem der Arbeitnehmer das 20. Dienstjahr und das 52. Altersjahr vollendet, besteht Anspruch auf fünf Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

- Als Dienstjahre werden angerechnet
  - a die Lehrjahre
  - b frühere Dienstjahre im gleichen Betrieb

Für die Berechnung der Dienst- bzw Altersjahre ist das Datum des Stellenantrittes bzw das Geburtsdatum massgebend

Betriebsferien sind jeweils bis zum 15 Dezember der Belegschaft be kanntzugeben

- 20 2 Hat das Arbeitsverhältnis im betreffenden Jahr weniger als zwölf Mo nate gedauert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien *pro rata temporis* Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Monat 15 oder mehr Arbeitstage, so wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezahlt Dauert es in einem Monat weniger als 15 Tage, so entsteht für diesen Monat kein Ferienanspruch
- 20 3 Bei Betriebseinschränkungen oder bei Arbeitsausfall durch Selbstver schulden von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Pro rata An spruch auf Ferien Entsteht durch Krankheit, Unfall oder Militardienst ein Arbeitsausfall von mehr als zwei Monaten, so kann eine anteilmässige Kürzung des Ferienanspruches erfolgen Die ersten vier Wochen Militärdienst werden als Kürzungsgrund bei den Ferien nicht berücksichtigt Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Pro-rata-Anspruch
- 20 4 Ein Ferientag (Samstag und Sonntag ausgenommen) wird zu 8,6 Stun den berechnet Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt werden, ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis der drei letzten Zahltagspe rioden und bei monatlicher Lohnabrechnung der zwei letzten Monate vor dem Ferienantritt massgebend
- 20 6 In die Ferien fallende Feier und Ruhetage, für die nach Artikel 21 eine Entschädigung auszurichten ist gelten nicht als Ferientage
- 20 7 Besteht nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien Anspruch auf die Lohnzahlung (z B infolge unvollständigem Dienstjahr Ferien vorbezug usw ), gelten die nicht entschädigungsberechtigten Tage als unbezahlter Urlaub, können aber vor- oder nachgeholt werden

**Art. 21** Bezahlte Feier und Ruhetage

- 21 1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entschädigung von jährlich acht Feier oder Ruhetagen, die auf einen Arbeitstag fallen  
Die Feier- und Ruhetage, für welche eine Entschädigung bezahlt wer den soll, sind im voraus durch Verständigung zwischen Arbeitgeber und Belegschaft festzusetzen

- 21.3 Als Entschädigung ist der volle Lohn, der an diesen Tagen hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar jeweils mit dem laufenden Zahltag.
- 21.4 Die Entschädigung ist nicht auszurichten, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor oder nach dem Feier- oder Ruhetag, ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist.

**Art. 23 Kündigung während der Probezeit**

- 23.1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende des der Kündigung folgenden Tages gekündigt werden.
- 23.2 Als Probezeit gelten die beiden ersten Wochen nach Arbeitsaufnahme.

**Art. 24 Kündigung nach der Probezeit**

- 24.1 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
- 24.3 Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers sein.

**Art. 25 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber**

- 25.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a. während obligatorischem schweizerischem Militärdienst oder Zivildienst des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, acht Wochen vorher und nachher,  
...
  - c. in den zwölf Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.  
...

**Art. 30 Abgangsentschädigung**

- 30.1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten. Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der Tabelle im Anhang.

**Art. 33** Paritätische Berufskommission

- 33.1 Die Vertragsparteien ernennen in der Form eines Vereins eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände.
- 33.2 Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
- a. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
  - b. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;
  - c. Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;
  - d. Inkasso und Verwaltung des Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrages.
- ...

**Art. 34** Konventionalstrafen

- 34.1 Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe im Maximum bis zur Höhe des geschuldeten Betrages auferlegt.
- 34.2 Die Paritätische Berufskommission hat die Konventionalstrafe zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

**Art. 35** Schlichtung von Streitigkeiten

- 35.1 In erster Linie sollen Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages im Betrieb selbst behandelt und zu lösen versucht werden, wenn eine Arbeitnehmerkommission besteht, zwischen ihr und der Geschäftsleitung.
- 35.2 Lässt sich im Betrieb selbst die Angelegenheit nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen, oder die Auslegung einer Vertragsbestimmung, so ist der Fall der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung ... zu unterbreiten.

**Art. 37** Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag

- 37.1 Von allen diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird ein Beitrag erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und ein allfälliger Überschuss zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für soziale Zwecke der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Beteiligten.

Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- 37.2 Der Arbeitgeberbeitrag ist jährlich jeweils bis Ende März der Paritätischen Berufskommission einzuzahlen und beträgt 50 Franken pro Jahr, zuzüglich 5 Franken pro beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer.
- 37.3 Der Arbeitnehmerbeitrag ist jährlich zu entrichten und wird durch die Geschäftsstelle der Paritätischen Berufskommission eingezogen. Er beträgt pro Jahr 84 Franken für alle Arbeitnehmer.
- 37.4 Zur Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Geschäftsstelle der Paritätischen Berufskommission jährlich bis Ende Januar ein Verzeichnis der von ihm beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer (mit Angabe von Funktion und Adresse jedes Arbeitnehmers) einzureichen.
- Unterlässt der Arbeitgeber trotz zweimaliger Mahnung die Meldung, so haftet er für die dadurch entgangenen Beiträge sowie für die den Arbeitnehmern entgangenen Leistungen.
- 37.6 Der Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag wird durch die Paritätische Berufskommission verwaltet.

#### **Art. 38 Friedenspflicht**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstellen sich der Friedenspflicht für alle in diesem Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen. Infolgedessen ist jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik, Aussperrung oder Massregelung, ausgeschlossen.

Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Artikel 30.1 GAV

Lebens- jahre	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0		
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0			
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0				
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0					
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0						
37		5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0							
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0								
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0									
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0										

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Möbelindustrie vom 31 Juli 1987**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1987
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	33
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	25.08.1987
Date	
Data	
Seite	1489-1501
Page	
Pagina	
Ref. No	10 050 464

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.