

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie.

(Vom 7. November 1947.)

Der schweizerische Bundesrat,
nach Prüfung des Antrages

des Verbandes schweizerischer Kartonage-Fabrikanten,
der Association genevoise des fabricants de cartonnage et articles en papier,
des Schweizerischen Buchbinder- und Kartonager-Verbandes,
des Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiter-Verbandes,
des Schweizerischen Verbandes der christlichen Buchbinder, Papier-
und Kartongearbeiter und des graphischen Hilfspersonals,
des Schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter
und

des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter,

auf Allgemeinverbindlicherklärung verschiedener Bestimmungen des
am 31. März 1947 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages für die
schweizerische Kartonagenindustrie,

gestützt auf Art. 3, Abs. 2, des Bundesbeschlusses vom 28. Juni
1943/30. August 1946 über die Allgemeinverbindlicherklärung von
Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1.

Von dem Gesamtarbeitsvertrag vom 31. März 1947 für die schweizerische Kartonagenindustrie werden folgende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt:

Ziff. 2.

¹ Kartonagenzuschneider sind gelernte Arbeitnehmer, die die Lehrabschlussprüfung bestanden haben. Arbeitnehmer, die sich über eine längere Tätigkeit als Kartonagenzuschneider durch Zeugnisse ausweisen können, werden den gelernten Arbeitnehmern gleichgestellt. In Zweifels- **Begriffliches.**

fällen kann vom Arbeitgeber eine Prüfung im Sinne von Art. 25 des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung verlangt werden.

² Kartonagenhilfzuschneider sind Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des Kartonagenzuschneiders nicht erfüllen, denen aber auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit oder besonderer Fähigkeiten einzelne Aufgaben gemäss Ziff. 3, Abs. 2, zugewiesen werden, die normalerweise von gelernten Arbeitern ausgeführt werden.

³ Hilfsarbeiter sind alle übrigen, diesem Vertrag unterstehenden männlichen und weiblichen Arbeitnehmer.

Ziff. 3.

Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmer. ¹ Facharbeiten sollen grundsätzlich von Kartonagenzuschneidern ausgeführt werden. Vorbehalten bleiben die Ausnahmen für Kartonagenhilfzuschneider; desgleichen kann von dieser Regel bei Militärdienst, Krankheit, Ferien und ausgewiesenem Mangel an Kartonagenzuschneidern abgewichen werden.

² Die Tätigkeit des Kartonagenzuschneiders besteht in der selbständigen Ausführung folgender Arbeiten: Herstellen von Mustern, Material- und Zeitberechnungen, Einstellen der Maschinen, Vorbereiten der Arbeiten und Überwachung der mit deren Ausführung betrauten Hilfszuschneider und Hilfsarbeiter.

³ Den Hilfszuschneidern obliegt das Einstellen einzelner Maschinen.

⁴ Alle übrigen Arbeiten, wie Einlegen, Schneiden, Tisch-, Lager-, Transport- und Speditionsarbeiten fallen in den Tätigkeitsbereich der Hilfsarbeiter.

Ziff. 4.

Anstellung. ¹ Das Personal kann durch mündliche oder schriftliche Vereinbarung angestellt werden.

² Die ersten 14 Tage einer Anstellung in einem Betrieb gelten als Probezeit. Ein allfälliger Arbeitsunterbruch infolge Krankheit, Militärdienst usw. unterbricht die Probezeit.

³ Bei Eintritt in den Betrieb ist der Arbeiter auf die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages und gegebenenfalls auf die Fabrikordnung aufmerksam zu machen.

Ziff. 5.

Kündigung. ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis nur schriftlich, unter Einhaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist auf den Zahltag oder den letzten Arbeitstag einer Woche aufgelöst werden.

² Durch schriftliche Vereinbarung kann die Kündigungsfrist für Einzelfälle auch auf mehr als 14 Tage festgesetzt werden.

³ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis täglich auf das Ende des Arbeitstages aufgelöst werden.

Ziff. 6.

Aushilfsanstellung. ¹ Die Aushilfsanstellung ist schriftlich als solche zu vereinbaren.

² Die Kündigung der Aushilfsanstellung hat schriftlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen zu erfolgen.

³ Überschreitet die Anstellung die Dauer von vier Wochen, so richtet sich die Kündigung nach den Bestimmungen der Ziff. 5.

⁴ Im übrigen gelten für Aushilfen sinngemäss die Bestimmungen dieses Vertrages.

Ziff. 7.

Arbeitszeit. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Betriebe 48 Stunden.

Ziff. 8.

¹ Die Arbeitnehmer haben die vorgeschriebene Arbeitszeit genau einzuhalten und die ihnen zugewiesene Arbeit gewissenhaft auszuführen. Pflichten
des Arbeit-
nehmer.

² Jeder Arbeitnehmer hat das ihm anvertraute Material mit aller Sorgfalt zu behandeln. Wenn sich an Maschinen oder im Material Defekte zeigen, ist die Betriebsleitung aufmerksam zu machen, welche ihrerseits zur Abhilfe verpflichtet ist.

³ Die Arbeitsplätze müssen in sauberem Zustand gehalten werden, ebenso Maschinen, Werkzeuge, Klebstoffbehälter usw.

⁴ Die Arbeitnehmer sind zu strengster Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse, Betriebseinrichtungen (Patentverfahren, Kundenschaft usw.) verpflichtet. Zuwiderhandlung berechtigt während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zu sofortiger Entlassung. Für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechtes.

⁵ Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, ausserhalb des Betriebes irgendwelche bezahlte Arbeit auszuführen.

Ziff. 9.

¹ Die Festsetzung der Minimallohnansätze erfolgt nach drei Kategorien, nämlich: Entlöhnung.

Kategorie I: Zürich, Basel inklusive Allschwil, Binningen und Muttenz; Bern inklusive Köniz und Ostermündigen; Biel; Genf inklusive Carouge; Lausanne und Winterthur.

Kategorie II: Sämtliche übrigen Gebiete der Schweiz, ausgenommen Kategorie III.

Kategorie III: Reine Montagebetriebe an Orten, an denen keine Kartonfabrik besteht und Kanton Tessin.

² Die Minimallohnansätze einschliesslich sämtlicher Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der Kinderzulagen, betragen für Vollarbeitsfähige:

1. Männliche Arbeitnehmer:

	Kategorie	
	I	II und III
	Franken pro Stunde	
a. Facharbeiter:		
im 1. Jahr nach der Lehre	2.15	2.05
im 2. Jahr nach der Lehre	2.30	2.19
im 3. Jahr nach der Lehre	2.50	2.37
b. Übrige gelernte Arbeitskräfte: (Schlosser usw.) nach den entsprechenden Gesamtarbeitsverträgen.		
c. Hilfszuschneider:		
im 1. Jahr der Tätigkeit) als Hilfszu-	1.90	1.80
im 2. Jahr der Tätigkeit) schneider	2.—	1.90
im 3. Jahr der Tätigkeit)	2.10	2.—

Darunter fallen auch Maschinenführer der Wellpappenmaschinen.

Für ledige Arbeiter reduzieren sich die obigen Ansätze um 10 Rappen pro Stunde.

2. Weibliche Arbeitnehmer:

	Kategorie		
	I	II	III
a. Arbeiterinnen:		Franken pro Stunde	
im 1. Halbjahr der Tätigkeit in der	1.10	1.04	— .93
im 2. Halbjahr der Tätigkeit Branche	1.15	1.09	— .98
Nach einjähriger Tätigkeit in der Branche und unter der Voraussetzung, dass das 17. Altersjahr vollendet ist, richtet sich der Lohn grundsätzlich nach den Leistungen, muss aber mindestens betragen	1.25	1.18	1.06
Diese Stundenlohnansätze erhöhen sich bei Arbeiten im Stundenlohn jährlich um 5 Rp., bis folgende Beträge erreicht sind.	1.40	1.33	1.19
Nach einjähriger Tätigkeit in der Branche werden bei Arbeiten im Akkord folgende minimale Stundenansätze garantiert	1.30	1.23	1.11

Die Akkordansätze sind jedoch so zu gestalten, dass im Jahresdurchschnitt des Betriebes die Akkordarbeitenden, mit Ausnahme der Anfängerinnen, wenigstens 10 % mehr als diese minimalen Stundenlohnansätze erzielen.

b. Tischmeisterinnen und Partieführerinnen:

Die einer Arbeitsgruppe von mindestens 3 Personen, Tischmeisterin oder Partieführerin mit eingerechnet, vorstehende Arbeiterin ist mit mindestens 1.50 zu entlohnen, sofern sie alle vorkommenden Arbeiten ihres Tätigkeitsgebietes selbständig ausführen kann und dem Arbeitgeber gegenüber die Garantie für richtige Ausführung übernimmt.

1.50	1.43	1.28
------	------	------

³ Geringere Stundenlöhne als die vorstehenden Minimallöhne sind nur mit Zustimmung der zuständigen schweizerischen oder regionalen paritätischen Kommission bei Nachweis beschränkter Leistungsfähigkeit zulässig. Diese Ausnahmen sind spätestens nach Ablauf der Probezeit dem Sekretariat des Verbandes schweizerischer Kartonage-Fabriken zuhanden der paritätischen Kommission zu melden.

⁴ Die Vereinbarung eines Stücklohnes (Akkord) ist sowohl in den Abmachungen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem Personal als auch in den Kollektivabreden zulässig. Die Ansätze für Stückerarbeit müssen den Arbeitnehmern vor Beginn der Arbeit bekanntgegeben werden.

⁵ Bei nachweisbar zu tiefen Akkordansätzen sind dieselben auf Ersuchen der Arbeitnehmer zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren. Solche Gesuche sind sofort nach Feststellung des ungenügenden Ansatzes einzureichen. Ein Revisionsrecht bei zu hohen Akkordansätzen steht auch dem Arbeitgeber zu. Die Verrechnung von Unterverdiensten an Mehrverdiensten ist nicht zulässig. Dieselbe Regelung gilt auch für Prämienlohnsysteme.

⁶ Vätern sowie Müttern, die für den Unterhalt ihrer Kinder in der Hauptsache selbst aufzukommen haben, werden Kinderzulagen in der Höhe von Fr. 3 pro Woche und Kind bis zum vollendeten 15. Altersjahr,

im Maximum jedoch für vier Kinder, ausgerichtet. In Kantonen, in denen gesetzliche Vorschriften über die Ausrichtung von Kinderzulagen bestehen, findet dieser Absatz keine Anwendung.

Ziff. 10.

¹ Der Arbeitnehmer, der mindestens 3 Monate im Betriebe tätig gewesen ist, hat Anspruch auf den Lohn für: Feiertage
und Ab-
senzen.

- a. die fabrikgesetzlichen oder ortsüblichen Feiertage, maximal 6. Neue bezahlte Feiertage dürfen nicht eingeführt werden. Fällt ein Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag, so bleibt er unbezahlt, wodurch sich der Anspruch auf Bezahlung von 6 Tagen um die auf Sonntage fallenden Feiertage entsprechend reduziert; ein Ersatz wird nicht gewährt. Arbeitnehmer, die aus nichtigen Gründen in den dem Feiertag vorausgehenden 3 Monaten mehr als 8 Stunden von der Arbeit wegbleiben, verirken sich die Bezahlung dieses Feiertages;
- b. zwei Tage bei der Verhehlung;
- c. einen Tag bei der Geburt eigener Kinder;
- d. zwei Tage beim Todesfall der Ehefrau oder des Ehemannes oder eigener Kinder;
- e. einen Tag beim Todesfall der Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister;
- f. einen Tag bei der Rekrutierung;
- g. einen halben Tag bei der Waffeninspektion.

² Ein Tag wird zu 8 Stundenlöhnen vergütet.

Ziff. 11.

¹ Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Ist sie trotzdem notwendig, so werden hierfür folgende Zuschläge auf dem ordentlichen Stundenlohn bezahlt: Überzeit-
Nacht- u.
Sonntags-
arbeit.

innerhalb der Zeit von 6 bis 22 Uhr.	25 %
innerhalb der Zeit von 22 bis 6 Uhr.	50 %
für Sonn- und Feiertagsarbeit	100 %

² Als Nachtarbeit gilt:

- a. für Normalzeitarbeitende die Arbeit zwischen 20 und 06 Uhr;
- b. für Schichtarbeitende die Arbeit zwischen 22 und 06 Uhr.

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen und ortsüblichen Feiertagen in der Zeit zwischen 00 und 24 Uhr. Die übrige Arbeit, die ausserhalb der normalen Arbeitszeit ausgeführt wird, gilt (unter Vorbehalt von Ziff. 7, Abs. 2 und 3) als Überzeitarbeit.

Ziff. 12.

¹ Bei Schichtarbeit wird für die zwischen 06 und 22 Uhr fallenden Arbeitsstunden ein Zuschlag von 10 Rp. pro Stunde bezahlt. Zuschläge
für Schicht-
arbeit.

² Für die in die Zeit von 22 bis 06 Uhr fallenden Schichtstunden wird der Zuschlag für Nachtarbeit (50 %) vergütet, ohne weiteren Zuschlag für Schichtarbeit. Mittag-
essen.

³ Schichtarbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit dem Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit (100 %) entschädigt.

⁴ Normalarbeitszeitarbeitende, die auf Anordnung des Arbeitgebers nicht eine Mittagspause von mindestens einer Stunde haben, erhalten eine Entschädigung von Fr. 3.50 pro Mittagessen.

Ziff. 13.

Auszahlung des Lohnes. Die Auszahlung des Lohnes erfolgt wöchentlich; hat der Arbeitgeber sich mit dem Personal über die 14tägige Lohnzahlung verständigt, so gilt diese.

Ziff. 14.

Ausdehnung des Geltungsbezirks des Fabrikgesetzes

¹ Betriebe, welche dem Fabrikgesetz nicht unterstehen, haben die nachfolgenden Artikel des Fabrikgesetzes sinngemäss anzuwenden:
 Art. 5, Abs. 1 bis 3, betreffend Fabrikhygiene und Unfallverhütung;
 Art. 23 betreffend Beschränkung des Kündigungsrechts;
 Art. 28, Abs. 1 und 2, betreffend Unentgeltlichkeit der Arbeitseinrichtungen;
 Art. 45, Abs. 2, betreffend Umgehung der Beschränkung der Arbeitsdauer;
 Art. 65, Abs. 1, betreffend Beschränkung der Beschäftigung von weiblichen Personen;
 Art. 66 betreffend Nachtruhe von weiblichen Personen;
 Art. 67 betreffend Überzeitarbeit von weiblichen Personen;
 Art. 69 betreffend Wöchnerinnen;
 Art. 71, Abs. 1 und 2, betreffend Beschränkung der Beschäftigung jugendlicher Personen;
 Art. 72 betreffend Nachtruhe jugendlicher Personen;
 Art. 75 betreffend Schul- und Religionsunterricht jugendlicher Personen und
 Art. 76 betreffend den beruflichen Unterricht jugendlicher Personen.

² Angehörige der Familie des Betriebsinhabers, die in seinem Betriebe beständig ohne Mitwirkung von Drittpersonen arbeiten, werden von Abs. 1 nicht erfasst.

Ziff. 15.

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

- für ein Taggeld bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit in der Höhe von 80 % des effektiven Lohnes;
- für eine Kapitalzahlung bei Unfalltod im Betrage des tausendfachen effektiven Tagesverdienstes;
- für eine Kapitalzahlung bei Totalinvalidität im Betrage des zweitausendfachen effektiven Tagesverdienstes.

Ziff. 16.

Krankenversicherung. ¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich spätestens nach Ablauf der Probezeit bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse zu versichern, wobei der Arbeitgeber gegen Vorlage der Prämienquittung die Hälfte der Prämienkosten, Maximum jedoch den in Abs. 2 festgesetzten Betrag übernimmt.

² Das Krankentaggeld und der Höchstbeitrag des Arbeitgebers betragen:

	Kranken- taggeld- mindestens	Monatlicher Höchstbei- trag des Arbeitgebers
	Fr.	Fr.
Facharbeiter, Hilfszuschneider und übrige Berufsarbeiter	12.—	6.—
Hilfsarbeiter über 20 Jahre	10.—	5.—
Weibliches Personal über 20 Jahre	5.—	3.—
Jugendliches Personal unter 20 Jahre	4.—	2.—

³ Durch Bezahlung dieses Prämienbeitrages gilt die dem Arbeitgeber gemäss Art. 335 OR obliegende Verpflichtung einer Lohnzahlung bei unverschuldeter Krankheit des Arbeiters als abgegolten.

⁴ Versicherungsfähige Arbeitnehmer, welche die Taggeldversicherung nicht oder nicht mindestens im oben umschriebenen Umfange abschliessen, haben im Krankheitsfalle keinen Anspruch auf Lohnzahlung.

Ziff. 17.

¹ Sämtliche männlichen und weiblichen Arbeitnehmer haben nach Ferien dem 1. Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien im folgenden Ausmass:

im 2. bis und mit dem 5. Dienstjahr 6 Werkstage = 48 Std.,
 im 6. bis und mit dem 10. Dienstjahr 9 Werkstage = 72 »
 im 11. bis und mit dem 20. Dienstjahr 12 Werkstage = 96 »
 im 21. und in den folgenden Dienstjahren 15 Werkstage = 120 »

² Das Dienstjahr beginnt mit dem 1. Januar und dauert bis zum 31. Dezember.

³ Bei Dienstantritt im 1. Semester gilt das betreffende Jahr als 1. Dienstjahr. Erfolgt der Austritt vor dem 31. Dezember des Jahres, in dem erstmals bezahlte Ferien gewährt wurden, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den für die Ferien aufgewendeten Betrag am Lohn abzuziehen.

⁴ Bei Dienstantritt im 2. Semester beginnt das 1. Dienstjahr am darauffolgenden 1. Januar.

⁵ Ein Ferientag inbegriffen der Samstag, wird mit 8 Stundenlöhnen vergütet. Vertraglich vergütete Feiertage werden an den Ferien nicht in Abzug gebracht. Desgleichen werden bei Wöchenern Arbeitsunterbrechungen im Sinne des Art. 69 des Fabrikgesetzes von total 8 Wochen nicht angerechnet.

⁶ Während der Ferien ist dem Arbeitnehmer jegliche Arbeit zu Erwerbszwecken untersagt. Zuwiderhandlungen verpflichten den Arbeitnehmer zur Rückerstattung des für die Ferien bezogenen Lohnes.

⁷ Bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder schweizerischen obligatorischen Militärdienstes bis zu gesamthaft 3 Monaten tritt kein Abzug an den Ferien ein. Bei längerer sowie anderweitiger Betriebsabwesenheit wird der Ferienanspruch für jeden Monat um $\frac{1}{12}$ gekürzt, jedoch nur um volle oder halbe Tage.

⁸ Arbeitnehmer, die normalerweise nicht 48 Stunden pro Woche arbeiten, haben Anspruch auf Ferien im Verhältnis zu der im Vorjahr geleisteten Arbeitszeit.

⁹ Austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien entsprechend dem Teil des Kalenderjahres, während dem das Dienstverhältnis bestanden hat. Arbeitnehmern, die ihr Dienstverhältnis kündigen, nachdem sie ihre Ferien bereits bezogen haben, wird die zuviel bezogene Ferienentschädigung beim Austritt abgezogen.

¹⁰ Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer. Die Ferien sollen womöglich ununterbrochen gewährt und bezogen werden. Die Anordnung kollektiver Betriebsferien bleibt nach Rücksprache mit der Arbeiterschaft vorbehalten.

¹¹ Ferien dürfen nicht durch Bar- oder andere Entschädigungen ersetzt werden. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass fällige Ferien vor der eventuellen Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden.

Ziff. 19.

Koalitionsrecht.

¹ Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb von keiner Seite ein Nachteil irgendwelcher Art erwachsen. Dies gilt auch für die Vertrauensleute, solange sie ihre Tätigkeit in loyaler Weise ausüben.

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

Ziff. 21.

Paritätische Kommissionen.

¹ Zur Durchführung und Überwachung des Vertrages wird eine paritätische Vertragskommission bestellt, welche sich zusammensetzt aus:

3 Vertretern des Verbandes schweizerischer Kartonage-Fabrikanten und einem Vertreter der dieser Organisation nicht angehörenden Gruppen oder Firmen,

4 Vertretern der Arbeitnehmerverbände.

² Diese Kommission tritt nach Bedarf mindestens einmal im Herbst jeden Jahres zusammen zur Behandlung aller Fragen, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kartonagenindustrie gemeinsam berühren. Sie erstrebt eine möglichst einheitliche Stellungnahme der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach innen und aussen im Interesse aller in der Kartonagenindustrie Tätigen.

³ Zur Überwachung des Vertrages können auch regionale paritätische Kommissionen gebildet werden.

Ziff. 23.

Kautionspflicht.

¹ Als Kautionspflicht für die Innehaltung des vorliegenden Vertrages und zur Sicherstellung der durch die paritätische Kommission ausgesprochenen Entschädigungen und Kosten hinterlegt jeder Vertragskontrahent bei der paritätischen Kommission eine Bankgarantie von Fr. 2000.

² Arbeitgeber, die keinem diesem Vertrag angeschlossenen Arbeitgeberverband angehören, hinterlegen als Kautionspflicht für die Innehaltung der vorliegenden allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen bei der Schweizerischen Nationalbank in Bern unter dem Titel «Kautionspflicht gemäss Ziff. 23 des Gesamtarbeitsvertrages in der schweizerischen Kartonagenindustrie» Fr. 100 bis 1000. Die Höhe der Kautionspflicht wird unter Berücksichtigung der Grösse und Bedeutung der Firma von der paritätischen Kommission festgelegt.

³ Jeder Arbeitnehmer, der keiner der mitunterzeichnenden Arbeitnehmerorganisation angehört, ist verpflichtet, eine Kautionspflicht zu leisten, die der Arbeitgeber gegebenenfalls vom Lohn abzuziehen hat. Diese gilt als Garantie für die Innehaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

Die Kautionspflicht beträgt:

für männliche Arbeitnehmer	Fr. 40.—
für weibliche Arbeitnehmer	» 30.—
für jugendliche Arbeitnehmer unter 20 Jahren	» 20.—

Die Kautionspflicht ist spätestens drei Monate nach Eintritt der Kautionspflicht bei einer Kantonalbank einzuzahlen.

⁴ Sämtliche Kautionspflichten bleiben auf die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages, bzw. im Falle von Abs. 3 hiervor, auf die Dauer des Dienstverhältnisses in der Kartonagenindustrie gesperrt.

⁵ Bei Verletzungen der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen dieses Vertrages durch die den vertragschliessenden Verbänden nicht angehörenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet die paritätische Kommission über die Inanspruchnahme und Verwendung der Kautions. Art. 2 des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sowie Art. 25 des Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen bleiben vorbehalten.

Art. 2.

Dem eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement steht das Recht zu, zur Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände gegenüber der paritätischen Kommission die erforderlichen Anordnungen zu treffen. Diese Nichtmitglieder haben gegen Massnahmen der Kommission ein Beschwerderecht an das genannte Departement.

Art. 3.

¹ Die Allgemeinverbindlichkeit gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

² Sie erstreckt sich auf sämtliche Betriebe, die auf maschinellem Wege Karton, Pappe oder Wellpappe zu Verpackungs- oder Gebrauchsgegenständen verarbeiten. Gemischte Betriebe werden von der Allgemeinverbindlichkeit nicht erfasst, sofern sie Kartonagen ausschliesslich für den eigenen Bedarf herstellen. Ausgenommen sind ferner diejenigen Betriebe, die ausschliesslich oder in der Hauptsache reine Lithographiekartonagen herstellen.

³ Der Allgemeinverbindlichkeit untersteht das gesamte gelernte und ungelernete Betriebspersonal beiderlei Geschlechtes, soweit das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch einen Gesamtarbeitsvertrag eines andern Berufszweiges geregelt ist. Das in Heimarbeit tätige Personal wird von dem Beschluss nicht erfasst.

⁴ Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

⁵ Die Allgemeinverbindlichkeit tritt mit der amtlichen Veröffentlichung dieses Beschlusses in Kraft und dauert bis 31. Dezember 1948.

Bern, den 7. November 1947.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Etter.

Der Bundeskanzler:

Leimgruber.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines
Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie. (Vom 7. November
1947.)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1947
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	46
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.11.1947
Date	
Data	
Seite	523-531
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 047

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.