

Bundesratsbeschluss
betreffend
**die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeits-
vertrages für die schweizerische Reiseartikel-
und Lederwarenindustrie**

(Vom 2. Februar 1950)

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 in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 15. Juni 1948 für die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der besonders bezeichneten Bestimmungen*).

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

Art. 2

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

² Sie erstreckt sich auf alle Betriebe der Reiseartikel- und Lederwarenfabrikation.

³ Es werden von ihr alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmer erfasst, die mit der Bearbeitung und Herstellung von Reiseartikeln und Lederwaren beschäftigt sind. Ausgenommen sind die Meister, das technische und kaufmännische Personal sowie die Lehrlinge mit Lehrvertrag.

*) Die Bestimmungen die nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, sind in *Kursiv* gedruckt.

Art. 3

Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände können gegen Massnahmen der Vertragsparteien oder der im Gesamtarbeitsvertrag (Ziffer 19) vorgesehenen paritätischen Kommission gemäss Artikel 19 der Vollzugsverordnung vom 8. März 1949 zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1950.

Bern, den 2. Februar 1950.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Max Petitpierre

Der Bundeskanzler:

Leimgruber

Gesamtarbeitsvertrag

vom 15. Juni 1948

für die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie

abgeschlossen zwischen

dem Verband schweizerischer Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten
einerseits unddem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der
Schweiz,

dem Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter und

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter anderseits.

*Ziffer 1**Geltungsbereich**Diesem Vertrag sind unterstellt:*

- a. *die Mitgliederfirmen des Verbandes Schweizerischer Reiseartikel- und Lederwarenfabrikanten, die Mitglieder anderer, diesem Vertrage beitretenden Arbeitgeberverbände sowie die diesen Vertrag durch Einzelunterschrift anerkennenden Einzelfirmen, jedoch in allen Fällen nur mit den Abteilungen, in denen Reiseartikel und Lederwaren hergestellt werden und in denen das Arbeitsverhältnis nicht bereits durch einen anderen Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist;*
- b. *die gesamten gelernten und ungelernten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die in den Betrieben der unter a genannten Arbeitgeber der Bearbeitung und Herstellung von Reiseartikeln oder Lederwaren obliegen. Unter das Abkommen fallen jedoch nicht die Meister, das technische und kaufmännische Personal sowie die Lehrlinge mit Lehrvertrag.*

*Ziffer 2**Mindest-
verpflichtungen*

Die nachstehenden Bestimmungen dieses Vertrages über das Dienstverhältnis sind als Mindestbestimmungen zu betrachten. Weitergehende bestehende oder zukünftige gesetzliche Vorschriften werden davon nicht berührt. Ebenfalls nicht berührt werden allfällige weitergehende bestehende Einzeldienst- und Kollektivverträge. Wo weitergehende kantonale gesetzliche Vorschriften bestehen, gelten diese, soweit sie nicht auf den Gesamtarbeitsvertrag zurückverweisen.

Ziffer 3

¹ Die ordentliche normale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche.

Arbeitszeit

² Der Samstagnachmittag bleibt frei.

³ Überzeit ist möglichst zu vermeiden. Wo solche unumgänglich notwendig wird, ist sie mit dem gesetzlichen Überzeitzuschlag zu vergüten.

⁴ Überstunden für Hilfsarbeiter im Sinne der Artikel 178 und 179 der Verordnung über den Vollzug des Fabrikgesetzes sind nicht zuschlagspflichtig. Auch für das Vor- und Nachholen ausfallender Arbeitsstunden oder -tage innerhalb des gesetzlich gestatteten Rahmens sind keine Zuschläge zu bezahlen.

Ziffer 4

¹ Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt während der vierzehntägigen Probezeit einen Tag; nach Ablauf der Probezeit 14 Tage, und zwar auch im überjährigen Dienstverhältnis.

Kündigung

² Der Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist muss auf einen Samstag oder Zahltag fallen. Durch schriftliche Abmachung kann die Kündigungsfrist für Einzelfälle auch ausgedehnt werden; sie muss aber für beide Parteien gleich lang sein.

³ Die fristlose Auflösung gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten. *Wo eine Arbeiterkommission besteht, soll dieselbe in der Regel vorgängig einer solchen Massnahme konsultiert werden.*

Ziffer 5

Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der bezahlten Ferientage darf keine Berufsarbeit zu Erwerbszwecken für Drittpersonen verrichtet werden. Arbeitnehmer, die diese Vorschrift missachten, verlieren die Entschädigung für die Ferien. Nach erfolgter fruchtloser Mahnung und Mitteilung an die Arbeiterkommission können sie ohne Einhaltung der Kündigungsfrist sofort entlassen werden und verlieren jeden Anspruch auf eine Entschädigung.

Schwarzarbeit

Ziffer 6

¹ Als System der Entlohnung sind sowohl der Zeitlohn als auch der Akkordlohn zulässig. In beiden Fällen ist die Festsetzung des Lohnes der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Lohn richtet sich nach den Mindestansätzen der entsprechenden Kategorie, in die der Arbeitnehmer eingereiht werden muss.

Arbeitslohn

² Wird Akkordlohn vereinbart, so ist neben den Akkordansätzen auch der feste Stundenlohn des Arbeitnehmers zu bestimmen. Dem im Akkord arbeitenden Arbeitnehmer muss die Erreichung des festen Stundenlohnes inklusive Teuerungszulage bei normaler Arbeitszeit für die Periode eines Kalender-Vierteljahres garantiert werden.

³ Die Ansätze für Akkordarbeit müssen dem Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeit bekanntgegeben werden.

⁴ Als Berufsarbeiter im Sinne des Vertrages gilt der Arbeitnehmer, der die Lehrabschlussprüfung als Reiseartikelsattler, Sattler oder Portefeuilleur bestanden hat. Beim Inkrafttreten dieses Vertrages gelten als Berufsarbeiter auch Arbeitnehmer, die sich über eine mehrjährige umfassende Tätigkeit als selbständige Reiseartikelsattler, Sattler, Portefeuilleur, Zuschneider, Mustermacher und Kantennäher ausweisen können. Sie sind im Lohne dem gelernten Berufsarbeiter gleichgestellt, sofern sie nachträglich die praktische Lehrabschlussprüfung ablegen.

⁵ Als Angelernte gelten solche Arbeitnehmer, welche sich in längerer Anlernfähigkeit die Fähigkeit zur einwandfreien und selbständigen Herstellung von einzelnen Artikeln oder zur Ausführung qualifizierter beruflicher Teilarbeit angeeignet haben.

⁶ Als Hilfsarbeiter gelten diejenigen Arbeiter und Arbeiterinnen, welche die umschriebenen Anforderungen für eine der hiervor genannten beiden Berufskategorien (Berufsarbeiter und Angelernte) nicht erfüllen.

⁷ *Heimarbeit muss möglichst vermieden und in gleicher Weise entlohnt werden wie die im Betriebe ausgeführte Arbeit.*

⁸ Für die Entlohnung der verschiedenen Arbeiterkategorien gelten die nachfolgenden Minimalansätze:

	Minimal-Grundlohn inkl. Teuerungszulage, pro Stunde
Kategorie 1: Berufsarbeiter	
1. Beschäftigungshalbjahr.	Fr. 1.80
2. Beschäftigungshalbjahr.	» 2.10
2. Beschäftigungsjahr.	» 2.25
3. Beschäftigungsjahr.	» 2.50
Kategorie 2: Angelernte männliche Facharbeiter	
1. Beschäftigungshalbjahr nach der Anlernung . . .	Fr. 1.70
2. Beschäftigungshalbjahr nach der Anlernung . . .	» 1.85
2. Beschäftigungsjahr nach der Anlernung	» 2.10
Kategorie 3: Angelernte Stepperinnen, Schärferinnen, Zuschneiderinnen	
1. Beschäftigungshalbjahr nach der Anlernung . . .	Fr. 1.50
2. Beschäftigungshalbjahr nach der Anlernung . . .	» 1.55
2. Beschäftigungsjahr nach der Anlernung	» 1.65
Kategorie 4: Männliche Hilfsarbeiter über 18 Jahre	
	Fr. 1.70
Kategorie 5: Männliche Hilfsarbeiter unter 18 Jahren	
nach zurückgelegtem 15. Altersjahr	Fr. 1.20

Minimal-Grundlohn
inkl. Teuerungs-
zulage, pro Stunde

nach zurückgelegtem 16. Altersjahr	Fr. 1.25
nach zurückgelegtem 17. Altersjahr	» 1.35

Kategorie 6: Weibliche Hilfsarbeiterinnen
über 18 Jahre

1. Beschäftigungsjahr.	Fr. 1.20
2. Beschäftigungsjahr.	» 1.30

Kategorie 7: Weibliche Hilfsarbeiterinnen
unter 18 Jahren

nach zurückgelegtem 15. Altersjahr	Fr. 1.—
nach zurückgelegtem 16. Altersjahr	» 1.05
nach zurückgelegtem 17. Altersjahr	» 1.15

⁹ Die vorstehenden Minimalverdienste (Grundlohn zuzüglich Teuerungs-
zulage) bedeuten einen vollen Teuerungsausgleich beim Stand des Lebens-
kostenindex von 163 (1939 = 100). Steht der Lebenskostenindex in zwei
aufeinanderfolgenden Monaten 5 Punkte über oder unter dem Stand von
163, so kann jeder der Vertragspartner neue Verhandlungen über eine An-
passung der Minimallöhne an den Stand der Teuerung verlangen.

¹⁰ Die Minimalansätze der Berufskategorien 5–7 können für Betriebe
in ländlichen Verhältnissen um 5 Rappen reduziert werden.

¹¹ Die hiervor aufgeführten Minimalgrundlöhne finden keine An-
wendung auf Arbeitnehmer, die nicht normal arbeits- und leistungs-
fähig sind.

Ziffer 7

¹ Es steht den Betrieben das Recht zu, die Teuerungszulagen nach
ihrem bisherigen System auszurichten.

Teuerungs-
zulagen

² Es steht den Betrieben frei, zu den Teuerungszulagen hinzu Sonder-
zulagen zu gewähren, doch besteht hierfür kein Rechtsanspruch.

Ziffer 8

¹ Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferientage. Die
Dienstjahre müssen im gleichen Betrieb absolviert sein. Frühere im
Betrieb geleistete Dienstjahre, ebenso die im gleichen Betrieb verbrachten
Lehrjahre sind bei der Bemessung des Ferienanspruchs in Anrechnung
zu bringen. Als Stichtag für die Bemessung des Ferienanspruches gilt
der 1. Januar, in der Meinung, dass Arbeitnehmer, die an diesem Tage
eine bestimmte Anzahl Jahre im gleichen Betriebe tätig gewesen sind,
Anspruch auf die entsprechende Anzahl Ferientage gemäss nachstehender
Skala haben:

Ferien

im 1. bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	6 Tage
im 6. bis zum vollendeten 10. Dienstjahr	9 Tage
im 11. bis zum vollendeten 15. Dienstjahr	12 Tage
im 16. bis zum vollendeten 20. Dienstjahr	15 Tage
nach 20 Dienstjahren	18 Tage

² Erfolgt der Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur anrechenbaren Dienstzeit.

³ Die Ferien gelten jeweils für das Kalenderjahr.

⁴ Die Entschädigung für den Ferientag entspricht dem Tagesverdienst einschliesslich Teuerungszulage, zu 8 Stunden gerechnet. Für den im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer ist die Ferienentschädigung auf Grund des garantierten Stundenlohnes einschliesslich Teuerungszulage zu berechnen.

⁵ Eine Barentschädigung an Stelle der Ferien ist nicht gestattet.

⁶ Beträgt der Arbeitsausfall zufolge Krankheit oder Unfall pro Jahr weniger als 30 Tage, so erfolgt kein Abzug an den Ferien. Bei grösserem Arbeitsausfall erfolgt eine Herabsetzung des Ferienanspruches nach Massgabe der Arbeitsunterbrechung.

⁷ Absenzen wegen Militärdienst und Arbeitslosigkeit werden in der Weise mit den Ferien verrechnet, dass für jeden Absenzmonat eine Kürzung der Feriendauer und Ferienvergütung von je $\frac{1}{12}$ vorgenommen wird. Von dieser Kürzung wird Umgang genommen, wenn es sich um die Absolvierung einer Rekrutenschule als Rekrut oder einen regulären Wiederholungskurs handelt, ebenso wenn die Kürzung weniger als einen vollen Ferientag betragen würde.

⁸ Bei normalem Austritt hat der austretende Arbeitnehmer das Recht, die Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen, und zwar für jeden Monat, den er im betreffenden Kalenderjahr bei der Firma noch gearbeitet hat, je $\frac{1}{12}$ des Ferienanspruches für das ganze Kalenderjahr. Der Ferienantritt wird durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit als möglich unter Berücksichtigung gerechtfertigter Wünsche der Arbeitnehmer.

⁹ Der Arbeitgeber ist berechtigt, für die Erfüllung seiner Ferienverpflichtungen seinen Betrieb während höchstens 6 Tagen gänzlich zu schliessen.

¹⁰ *Betriebe, die bisher schon weitergehende Ferien gewährt haben, dürfen trotz diesem Vertrag keine Kürzungen vornehmen.*

Ziffer 9

Feiertage

Für maximal 6 gesetzliche Feiertage pro Jahr, welche auf einen Werktag fallen und die vom Betriebsinhaber unter Anhörung der

Arbeiterschaft bestimmt werden, wird, sofern dadurch ein Lohnausfall entsteht, eine feste Entschädigung je Feiertag und Arbeitnehmer vergütet. Diese feste Entschädigung beträgt pro Feiertag:

- | | |
|--|----------|
| a. für erwachsene Arbeiter | Fr. 11.— |
| b. für erwachsene Arbeiterinnen | » 6.— |
| c. für männliche und weibliche Jugendliche unter 18 Jahren | » 5.— |

Lehrlinge sind von dieser Regelung ausgeschlossen.

Ziffer 10

In den nicht dem Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung unterstellten Betrieben sind die Arbeitnehmer mindestens zu den Ansätzen der Suval gegen Betriebsunfälle zu versichern. *Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Prämien für Nichtbetriebsunfälle auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.*

Unfall-
versicherung

Ziffer 11

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, einer Kranken-Taggeldversicherung mit folgenden Minimalansätzen anzugehören:

Kranken-
versicherung

- | | | |
|-------------------------------|---------|---------|
| Jugendliche | Fr. 4.— | Taggeld |
| Frauen | » 4.— | » |
| Männer, ledig | » 6.— | » |
| Männer, verheiratet | » 8.— | » |

² An die Prämien für diese Minimalleistungen bezahlt der Arbeitgeber den definitiv angestellten Arbeitnehmern 50%. Die Auszahlung kann entweder in der Weise geschehen, dass der Arbeitgeber seinen Beitrag mit demjenigen des Arbeitnehmers direkt an die Krankenkasse überweist, indem er dem letzteren seinen Anteil vom Lohn abzieht, oder in der Weise, dass der Prämienbeitrag jeweils mit dem Zahltag dem Arbeitnehmer ausgerichtet wird, sofern von diesem eine entsprechende Quittung der Krankenkasse vorgewiesen wird. Durch diese Versicherung werden die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Artikel 335 des Obligationenrechts, soweit ihnen diese nach Gesetz und Gerichtspraxis zustehen, abgegolten.

³ Die erste Prämienzahlung wird auf Ende des auf das Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung folgenden Monats fällig.

Ziffer 12

Die Koalitionsfreiheit wird gegenseitig anerkannt. Dem Arbeiter dürfen aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder wegen korrekter Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen keinerlei Nachteile erwachsen.

Koalitions-
freiheit

Ziffer 13

Freizügigkeit

Die Freizügigkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bleibt gewährleistet.

Ziffer 14

Förderung der schweizerischen Reiseartikel- und Lederwarenindustrie

Die Arbeitnehmerverbände verpflichten sich, die Arbeitgeberverbände in allen Bestrebungen durch geeignete Vorkehrungen zu unterstützen, die darauf gerichtet sind, die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie im Wettbewerb mit der ausländischen Konkurrenz wirtschaftlich und lebensfähig zu erhalten. Auch gegen die Schmutzkonkurrenz soll gemeinsam angekämpft werden.

Ziffer 15

Friedenspflicht

¹ Die Vertragsparteien unterstellen sich während der Geltungsdauer dieser vertraglichen Vereinbarung der vollständigen Friedenspflicht.

² Es sind demgemäss alle einseitigen Gesamt- oder Teilmassnahmen vertragswidrig, die sich gegen den Bestand oder die Anwendung dieses Vertrages oder allfälliger weiterer Vereinbarungen richten.

³ Die Vertragsparteien haften für die strenge Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages innerhalb ihrer Organisationen. Insbesondere sind auch die Organe und Funktionäre der Vertragsparteien verpflichtet, Verletzungen des Abkommens mit allen legalen Mitteln zu verhindern oder rückgängig zu machen.

Ziffer 16

Arbeiterkommission

¹ Zur Besprechung von Fragen, welche das Arbeitsverhältnis im einzelnen Betrieb betreffen und zur Förderung des guten Einvernehmens zwischen Betriebsleitung und der Arbeiterschaft beitragen, kann eine Arbeiterkommission von 2-5 Mitgliedern gebildet werden. Die Bildung solcher Kommissionen soll namentlich in Betrieben mit einer Belegschaft von mehr als 10 Arbeitnehmern gestattet sein.

² Aufgabe der Arbeiterkommission als konsultatives Organ ist es, Fragen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen, direkt mit der Betriebsleitung zu besprechen, ihr Vorschläge für betriebstechnische Verbesserungen usw. zu unterbreiten und von der Betriebsleitung Orientierungen sowohl über die allgemeine Arbeitslage als über spezielle Betriebsfragen entgegenzunehmen. Die Arbeiterkommission unterstützt den Betrieb insbesondere in seinen Bestrebungen in hygienischer Hinsicht sowie auf dem Gebiete der Unfallverhütung.

³ Für die Wahl der Arbeiterkommission soll der Grundsatz Beachtung finden, dass dieselbe geheim stattfindet. In der Arbeiterkommission sollen möglichst alle Abteilungen und Arbeitergruppen angemessenen Sitz und Stimme haben.

Ziffer 17

Die in Ziffer 19 vorgesehene paritätische Kommission oder die von ihr bestellten Organe können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den einzelnen Betrieben vornehmen. Die Betriebsinhaber sind verpflichtet, den Kontrollorganen Einsicht zu geben in die in Betracht kommenden Unterlagen.

Kontrolle

Ziffer 18

¹ Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sei es über die in diesem Vertrag enthaltenen Fragen oder solche, die darin nicht geregelt werden, sind in erster Linie im Betriebe selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen.

Differenzen

² Kann keine Einigung herbeigeführt werden, so werden die strittigen Fragen der in Ziffer 19 erwähnten paritätischen Kommission unterbreitet, die sich bemüht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen.

³ *Streitigkeiten über die Auslegung dieser Vereinbarung werden ebenfalls der paritätischen Kommission unterbreitet.*

Ziffer 19

¹ Es wird eine paritätische Kommission gebildet, bestehend aus je 4 Vertretern der Gewerkschaften sowie des Verbandes Schweizerischer Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten.

Paritätische
Kommission

² Die paritätische Kommission versammelt sich, so oft die Verhältnisse dies erfordern oder einer der vertragschliessenden Verbände dies verlangt.

³ Die paritätische Kommission wird durch das Sekretariat des Verbandes Schweizerischer Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden anzugeben. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Vertreter der Gewerkschaften und ein Vertreter des Verbandes Schweizerischer Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten.

⁴ Beschlüsse können nur mit einer Zweidrittelmehrheit sämtlicher Mitglieder der paritätischen Kommission gefasst werden.

⁵ *Kann eine bestehende Differenz durch die paritätische Kommission nicht erledigt werden, so steht den Parteien das Recht zu, sich an das in Ziffer 20 erwähnte Schiedsgericht zu wenden.*

Ziffer 20

¹ *Das Schiedsgericht wird von Fall zu Fall in der Weise konstituiert, dass jede der beteiligten Parteien je einen Schiedsrichter bestellt und die beiden Schiedsrichter gemeinsam den Obmann wählen.*

Schiedsgericht

² Bestellt eine Partei auf schriftliche Aufforderung in eingeschriebenem Brief ihren Schiedsrichter nicht innert 14 Tagen oder können sich die beiden Schiedsrichter nicht innert 14 Tagen auf die Person des Obmannes einigen, so ist der betreffende Schiedsrichter bzw. Obmann durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit zu bestimmen.

³ Das Verfahren des Schiedsgerichtes wird durch den Obmann bestimmt.

⁴ Die Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind endgültig und können nicht weitergezogen werden.

Ziffer 21

Gültigkeitsdauer

¹ Dieser Vertrag wird von den Vertragsparteien rechtsgültig unterzeichnet und tritt am Tage der beiderseitigen Unterzeichnung in Kraft. Er gilt zunächst bis 30. Juni 1949. Wird derselbe nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für weitere 12 Monate.

² Mit dem Kündigungsschreiben sind dem Vertragspartner die Abänderungsvorschläge bekanntzugeben; fehlen dieselben, so ist die Kündigung ungültig. Wünscht eine Partei das Vertragsverhältnis grundsätzlich aufzuheben, so ist dies der anderen Partei im Kündigungsschreiben mitzuteilen.

Ziffer 22

Allgemeinverbindlicherklärung

¹ Nach Abschluss des vorliegenden Vertrages sind diejenigen Bestimmungen, welche gemäss Bundesbeschluss vom 23. Juni 1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen allgemeinverbindlich erklärt werden können, dem Bundesrat zur Allgemeinverbindlicherklärung zu unterbreiten. Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, sich beim Bundesrat dafür einzusetzen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung ausgesprochen wird.

² Der Abschluss dieses Vertrages erfolgt unter der Bedingung, dass die Allgemeinverbindlicherklärung seitens der zuständigen eidgenössischen Behörden für das Gebiet der Eidgenossenschaft sofort verlangt wird.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines
Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie
(Vom 2. Februar 1950)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1950
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	06
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	09.02.1950
Date	
Data	
Seite	382-392
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 928

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.