

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

vom 18. Juni 1980

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹⁾
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 3. Oktober 1979 für das schweizerische Coiffeurgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

- ¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.
- ² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Arbeitgeber des Coiffeurgewerbes sowie deren gelernte und angelernte Arbeitnehmer (mit Einschluss der Anlernzeit), soweit Dienstleistungen gegen Entgelt für Dritte erbracht werden. Ausgenommen sind Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.
- ³ Bei nachgewiesener beschränkter Arbeitsfähigkeit geistig oder körperlich behinderter Arbeitnehmer kann die Paritätische Landeskommission Ausnahmen von den Mindestbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages bewilligen.

Art. 3

Über den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag (Art. 42 GAV) ist dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit alljährlich eine Abrechnung zu zustellen. Dieser Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Das Bundesamt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen.

¹⁾ SR 221.215.311

Art. 4

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 6. Mai 1976 und 4. Oktober 1979¹⁾ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 22. Juli 1980 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1982.

18. Juni 1980

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Chevallaz

Der Bundeskanzler: i. V. Sauvant

7202

¹⁾ BBl 1976 II 760, 1979 III 666

Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 3. Oktober 1979

zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband *einerseits*

und

dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,
dem Christlichen Chemie-, Textil-, Bekleidungs- und Papier-Personal-Verband
der Schweiz,
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer *anderseits*

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

II. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 3 Probezeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.

² Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, sofern dessen Dauer nicht schriftlich vereinbart wird.

³ Bei Arbeitnehmern, die ausdrücklich als Aushilfen angestellt werden, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn es länger als einen Monat gedauert hat.

Art. 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche gekündigt werden. Durch schriftliche Vereinbarung können die Parteien die Kündigungsfrist auf drei Tage herabsetzen.

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen; hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, beträgt sie fünf Wochen. Durch schriftliche Vereinbarung darf diese Frist abgeändert werden, jedoch bei Arbeitsverhältnissen, die mehr als ein Jahr gedauert haben, nicht unter fünf Wochen herabgesetzt werden. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden.

³ Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist in den Besitz der Gegenpartei gelangen oder mündlich ausgesprochen werden, bei den Kündigungsfristen von zwei bzw. fünf Wochen somit am Samstag vor ihrem Beginn.

⁵ Dem Arbeitnehmer ist nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren.

Art. 8 Abgangsentschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung gemäss beiliegender Tabelle (Anhang I) auszurichten, welche einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet.

² Die Entschädigung beträgt mindestens zwei Monatslöhne. Sie erhöht sich für jedes Dienstjahr über dem 20., das bei Erreichen des 50. Altersjahres bereits geleistet war, sowie für jedes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichte Altersjahr über dem 50. je um einen halben Monatslohn, braucht jedoch insgesamt acht Monatslöhne nicht zu übersteigen.

III. Allgemeine Pflichten

Art. 9 Sorgfalts- und Treuepflicht

¹ Der Arbeitnehmer hat alle Arbeiten mit Sorgfalt zu verrichten, die ihm anvertrauten Werkzeuge, Apparate und Einrichtungen sorgfältig zu behandeln und diese wie auch den Arbeitsplatz sauberzuhalten.

³ Der Arbeitnehmer darf vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch bei Vorliegen einer Kündigung, die Kundschaft nicht von sich aus auf seinen zukünftigen Arbeitsort oder sein Geschäftsdomizil aufmerksam machen.

Art. 10 Besondere Werkzeuge

Verlangt der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer bei der Berufsausübung besondere Werkzeuge verwendet, so hat der Arbeitgeber diese auf seine Kosten anzuschaffen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Bedienung von Mitarbeitern

Während der Arbeitszeit dürfen die Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer und Lehrpersonal des Betriebes nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bedienen. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung von Bedingungen abhängig machen, wie Festlegung des Zeitpunktes und Kompensation der aufgewendeten Arbeitszeit.

Art. 13 Verbot der Schwarzarbeit

¹ Arbeitnehmer dürfen während der Freizeit und der Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Berufsarbeit (sog. Schwarzarbeit) für sich oder für Dritte lei-

sten, ausgenommen die Bedienung von Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen und von Modellen an Fachschulen und Fachkursen.

³ Dem Arbeitgeber ist es untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, diese zu dulden oder in irgendeiner Form zu begünstigen.

Art. 14 Verbot der Kundenabwerbung

¹ Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht unter der Bedingung anstellen, oder anzustellen versuchen, dass sie ihm Kunden aus einem früheren Arbeitsverhältnis zuführen.

² Der Arbeitnehmer darf einem Arbeitgeber nicht anbieten oder versprechen, ihm im Fall der Anstellung Kunden aus einem früheren Arbeitsverhältnis zuzuführen.

³ Der Arbeitgeber darf in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses die Kundschaft nicht auf frühere Arbeitsverhältnisse des Arbeitnehmers hinweisen.

⁴ Der Arbeitnehmer darf in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses keine Kunden des früheren Arbeitgebers von sich aus auf seinen neuen Arbeitgeber aufmerksam machen.

IV. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 16 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt einschliesslich Präsenzzeit:

- a. 48 Stunden für Arbeitnehmer in Ortschaften mit weniger als 2000 Einwohnern sowie Saisonorten;
- b. 47 Stunden für Arbeitnehmer in den übrigen Ortschaften.

² Soweit es notwendig ist, um begonnene Kundenbedienungen zu beenden, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens eine Stunde verlängert werden.

³ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Absatz 1 kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf fünf Tage verteilt werden.

Art. 19 Überstundenarbeit

¹ Überstundenarbeit ist die Arbeitsleistung über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus. Dabei gilt als Überstundenarbeit:

- a. ...
- b. Jede Arbeit, die infolge Dringlichkeit oder ausserordentlichem Andrang in Überschreitung der wöchentlichen vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird.

V. Ferien

Art. 21 Jährliche Dauer

¹ Die erwachsenen Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Mindestumfang:

- a. pro Dienstjahr im gleichen Betrieb 3 Wochen
Ausnahme: in den Kantonen Obwalden, Nidwalden, Appenzell I. Rh. und Graubünden besteht im 1. Dienstjahr nur Anspruch auf 15 Werktage (2½ Wochen) Ferien.
- b. vom 10. Dienstjahr an im gleichen Betrieb, sofern das 40. Altersjahr überschritten ist 4 Wochen

² Für jugendliche Arbeitnehmer sind die gesetzlichen Ferienregelungen massgebend.

³ Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ferienlohn im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäss Artikel 16 Absatz 1.

⁴ Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden frühere Dienstjahre nicht berücksichtigt, ausgenommen ist befristete Beurlaubung.

⁶ Besteht bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Ferienanspruch, so kann die von der Kündigung überraschte Partei bestimmen, ob die Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen sind.

Art. 23 Ferienkürzung

¹ Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat vom vierten Monat der Verhinderung an um einen Zwölftel kürzen.

² Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als drei Monate im Dienstjahr, so darf eine verhältnismässige Kürzung im Sinne von Absatz 1 nur stattfinden, wenn die Verhinderung durch den Arbeitnehmer verschuldet ist; ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft), Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Art. 24 Ferienlohn

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden vereinbarten festen Lohn und die Umsatzbeteiligung zu entrichten (Art. 27). Als Umsatzbeteiligung gilt dabei das Mittel aus den Umsatzbeteiligungen der drei letzten ganzen Monate vor Beginn der Ferien.

² Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben ausser dem Barlohn Anspruch auf eine Entschädigung von 15 Franken je Ferientag für nicht bezogene Unterkunft und Verpflegung.

VI. Bezahlte Feier- und Urlaubstage

Art. 25 Bezahlte Feiertage

¹ Für die gesetzlichen und ortsüblichen Feiertage, an denen das Geschäft geschlossen bleibt, erfolgt kein Abzug vom Monatslohn.

⁵ In die Ferien fallende gesetzliche oder ortsübliche Feiertage gelten nicht als Ferientage und können nachbezogen werden, soweit sie nicht auf einen Sonntag oder einen ordentlichen, wöchentlichen Ruhetag des Arbeitnehmers gefallen sind.

⁶ Die Feiertage sind auch den Aushilfen zu bezahlen, die unmittelbar vor oder nach dem betreffenden Feiertag mehr als drei volle Tage gearbeitet haben.

Art. 26 Freizeit ohne Lohnabzug

Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf freie Tage ohne Lohnabzug; die Freizeit kann an Werktagen bezogen werden, an denen die öffentlichen Ämter geöffnet sind:

- a. bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder 3 Tage
- b. bei Tod der Eltern oder Geschwister 2 Tage
- c. bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
- d. bei Heirat 2 Tage
- e. bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion ½ bis 1 Tag
- f. bei Ablegung der Meisterprüfung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat ganze Prüfungsdauer.

Wird das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate nach der Meisterprüfung aufgelöst, so kann der Arbeitgeber den für die Prüfungsdauer bezahlten Lohn zurückfordern.

VII. Löhne

Art. 27 Allgemeine Bestimmungen

¹ Der Lohn der Arbeitnehmer besteht entweder aus dem festen Lohn oder aus dem Lohn und der Umsatzbeteiligung. Die Wahl eines dieser Lohnsysteme bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Wechsel von einem Lohnsystem zum andern kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit erfolgen.

² Wird das System des Lohnes mit Umsatzbeteiligung vereinbart, so muss der Lohn unabhängig vom erzielten Umsatz auf jeden Fall die Mindestansätze gemäss Artikel 28 erreichen.

³ In den Löhnen sind die Trinkgelder inbegriffen.

⁵ a. Als gelernte Arbeitnehmer gelten die Inhaber des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses oder eines gleichwertigen Ausweises.

b. Als angelernter Arbeitnehmer gilt, wer nach einer Anlernzeit von sechs Monaten im Coiffeurgewerbe in einem Betrieb tätig ist, welcher Dienstleistungen für Dritte erbringt.

Art. 28 Mindestlöhne

¹ Der gelernte Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens folgenden Lohn pro Monat:

	Fr.
– im 1. Berufsjahr nach der Lehre	1250.—
– ab 2. Berufsjahr nach der Lehre	1550.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Lehre	1800.—

² Inhaber des Meisterdiploms haben Anspruch auf einen gegenüber den Ansätzen von Absatz 1 angemessen erhöhten Mindestlohn.

³ Der Arbeitnehmer während der Anlernzeit und der angelernte Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens folgenden Lohn pro Monat:

a. Arbeitnehmer während der Anlernzeit		Fr.
– im 1. bis 3. Monat		200.—
– im 4. bis 6. Monat		360.—
b. angelernte Arbeitnehmer		
– im 1. Berufsjahr nach der Anlehre		550.—
– im 2. Berufsjahr nach der Anlehre		650.—
– im 3. Berufsjahr nach der Anlehre		800.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Anlehre		1100.—

⁴ Den Arbeitnehmern in Saisonstellen, die nicht länger als zwei Monate dauern, sowie Aushilfen, die nicht länger als einen Monat beschäftigt werden, ist auf den Löhnen gemäss den Absätzen 1, 2 und 3 ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent zu gewähren. Aushilfen haben überdies bei Antritt und Verlassen der Stelle Anspruch auf Vergütung der Reisekosten.

Art. 30 Lohn bei Hausgemeinschaft

¹ Der Mindestlohn für Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, ermässigt sich gegenüber den Ansätzen von Artikel 28 um den Verpflegungskostenanteil gemäss der AHV-Berechnungstabelle für Unterkunft und Verpflegung des betreffenden Kantons oder Ortes.

² Auch bei über dem Mindestlohn liegendem Monatslohn ist der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer Unterkunft und Verpflegung gewährt, zum Abzug gemäss Absatz 1 vom vereinbarten Monatslohn berechtigt.

³ Verpflegt sich der Arbeitnehmer, der die Verpflegung vom Arbeitgeber bezieht, an Sonntagen auswärts, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung von

15 Franken; er hat die Absicht, sich auswärts zu verpflegen, spätestens am Samstagmittag dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Art. 31 Lohn bei Militärdienst und ähnlichen Fällen

¹ Wird der Arbeitnehmer durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst, FHD) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, unter Einschluss des Naturallohnes, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

² Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:

– im ersten Dienstjahr	3 Wochen
– im zweiten Dienstjahr	7 Wochen
– vom dritten Dienstjahr an	12 Wochen

Art. 33 Lohnkontrolle

¹ Der Arbeitgeber hat für alle Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge ersichtlich sind (die Verwendung der vom Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband herausgegebenen Lohnblätter wird empfohlen).

VIII. Versicherungen

Art. 34 Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) auf seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern...

² Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

a. unbegrenzte Deckung der Heilungskosten soweit sie innerhalb von fünf Jahren seit dem Unfalltag entstehen, unter Einschluss der Kosten für den Transport des Verunfallten;

b. ein Taggeld während höchstens 730 Tagen innerhalb fünf Jahren seit dem Unfalltag von:

Gelernte Arbeitnehmer	Fr.
– im 1. Berufsjahr nach der Lehre	40.—
– ab 2. Berufsjahr nach der Lehre	50.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Lehre	60.—
Arbeitnehmer während der Anlehre	
– im 1. bis 3. Monat	5.—
– im 4. bis 6. Monat	10.—

Angelernte Arbeitnehmer	Fr.
– im 1. Berufsjahr nach der Anlehre	18.—
– im 2. Berufsjahr nach der Anlehre	20.—
– im 3. Berufsjahr nach der Anlehre	25.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Anlehre	35.—

c. Todesfallentschädigung von 50 000 Franken;

d. Entschädigung bei Vollinvalidität von 100 000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

³ Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe b im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit gemäss Artikel 16.

⁴ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer auch gegen Nichtbetriebsunfall für die Mindestleistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber auch üblicherweise nicht gedeckte Risiken, wie Lenken von Motorrädern über 50 cm und Mitfahren auf solchen, Luftfahrten sowie Hochgebirgs- und Gletschertouren einzuschliessen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitnehmers, sie kann vom Lohn abgezogen werden.

⁵ Der Arbeitgeber wird von seiner Verpflichtung zum Abschluss der Nichtbetriebsunfallversicherung nur entbunden, wenn der Arbeitnehmer das schriftlich verlangt und zudem den Nachweis erbringt, dass er für die Mindestleistungen gemäss Absatz 2 versichert ist.

⁶ Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auch auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung des bisherigen und dem Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während der Zwischenzeit von 30 Tagen ereignen; dabei erlischt der Versicherungsschutz für ausländische Arbeitskräfte mit dem Verlassen der Schweiz.

⁸ ...Besteht keine Nichtbetriebsunfallversicherung, so hat der Arbeitgeber bei Unfall des Arbeitnehmers während beschränkter Zeit den vollen Lohn zu zahlen ... Dabei gilt als beschränkte Zeit:

– im 1. Dienstjahr	3 Wochen
– im 2. Dienstjahr	7 Wochen
– vom 3. Dienstjahr an	12 Wochen

...

Art. 35 Krankengeldversicherung

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer (einschliesslich Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Der Arbeitgeber hat die Krankengeldversicherung auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen und diesem einen Versicherungsausweis auszuhändigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so ha-

ben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen.

² Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

a. ein Taggeld in folgendem Ausmass:

	Fr.
Gelernte Arbeitnehmer	
– im 1. Berufsjahr nach der Lehre	40.—
– ab 2. Berufsjahr nach der Lehre	50.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Lehre	60.—
Arbeitnehmer während der Anlehre	
– im 1. bis 3. Monat	5.—
– im 4. bis 6. Monat	10.—
Angelernte Arbeitnehmer	
– im 1. Berufsjahr nach der Anlehre	18.—
– im 2. Berufsjahr nach der Anlehre	20.—
– im 3. Berufsjahr nach der Anlehre	25.—
– ab 4. Berufsjahr nach der Anlehre	35.—

b. die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulosekranken, die zur Ausheilung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren;

c. die Gewährung des Taggeldes bei Krankheit, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen während:

6 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu	1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu	2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	5 Jahren
360 Tagen	bei einer Dienstdauer von mehr als ...	5 Jahren

d. eine Karenzzeit von höchstens drei Monaten und eine Wartefrist von höchstens zwei Tagen.

³ Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe a im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit gemäss Artikel 16.

⁴ Der Arbeitgeber hat die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 zu bezahlen ... Der Arbeitgeber kann den Prämienanteil des Arbeitnehmers monatlich vom Lohn abziehen; er hat auf Wunsch des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er die Prämie zahlte. Übergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat er sich des Bestehens einer Kranken-

geldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.

⁷ Nicht versicherungsfähige Arbeitnehmer haben bei Krankheit Anspruch auf vollen Lohn während beschränkter Zeit ... Dabei gilt als beschränkte Zeit:

- im 1. Dienstjahr 3 Wochen
- im 2. Dienstjahr 7 Wochen
- vom 3. Dienstjahr an 12 Wochen

...

Art. 36 Dritthaftpflichtversicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Schäden, welche die Arbeitnehmer in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers gegenüber betriebsfremden Drittpersonen verursachen, eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

² Die Haftpflichtversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen: Einheitsdeckung für Personen- und Sachschäden zusammen bis 500 000 Franken je Schadeneignis.

IX. Friedenspflicht und gemeinsamer Anspruch

Art. 38 Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den erfassten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

X. Vertragsvollzug

Art. 39 Paritätische Landeskommission

¹ Die vertragschliessenden Verbände bilden eine Paritätische Landeskommission...

³ Der Paritätischen Landeskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a. sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen;
- b. stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt werden, so fordert sie den schuldigen Arbeitgeber auf, diese sofort nachzuzahlen oder nachzuzuwähren;
- c. sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 41 auszufällen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen;

- d. sie ist beauftragt und ermächtigt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruches gemäss Artikel 38 vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied;
- e. sie versucht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln...;
- f. ...

Art. 40 Kantonale oder örtliche paritätische Ausschüsse

¹ Die kantonalen oder örtlichen Sektionen der vertragschliessenden Verbände können paritätische Ausschüsse bilden.

³ Den paritätischen Ausschüssen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a. sie überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und können im Auftrag der Paritätischen Landeskommission Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen;
- b. sie versuchen bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln;
- c. sie melden der Paritätischen Landeskommission die von ihnen festgestellten oder ihnen zur Kenntnis gelangten Widerhandlungen gegen den Gesamtarbeitsvertrag.

Art. 41 Konventionalstrafen

¹ Widerhandeln Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dem Gesamtarbeitsvertrag, auferlegt die Paritätische Landeskommission eine Konventionalstrafe im Verhältnis zur Schwere des Verschuldens, die jedoch höchstens 1000 Franken betragen darf. In leichteren Fällen kann von einer Busse abgesehen und eine Verwarnung ausgesprochen werden.

² Besteht die Widerhandlung darin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer geldliche Leistungen nicht erbringt, so wird dem schuldigen Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages, jedoch höchstens 3000 Franken auferlegt.

³ Die Konventionalstrafen sind in die Kasse der Paritätischen Landeskommission einzuzahlen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzugs verwendet.

⁴ Die Paritätische Landeskommission hat einen klagbaren Anspruch gegen die fehlbaren Arbeitgeber oder Arbeitnehmer auf Zahlung der festgesetzten Konventionalstrafe im Sinne von Artikel 38.

Art. 42 Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

¹ Es wird von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von jährlich 20 Franken erhoben. Er wird ver-

wendet zur Deckung der Kosten des Vollzugs des Gesamtarbeitsvertrages und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

³ Für das Inkasso und die Verwaltung der Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ist die Paritätische Landeskommission zuständig. Sie ist berechtigt, den Anspruch im Namen der Vertragsschliessenden Verbände geltend zu machen.

⁴ Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beiträge ihrer Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug zu bringen und bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission (PC 30-31524) einzuzahlen.

⁵ Der Arbeitgeber hat pro Beitragszahler (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) Anspruch auf ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages, das ihm nach Einzahlung des Beitrages von der Paritätischen Landeskommission unentgeltlich zugestellt wird. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem Arbeitnehmer ein Exemplar auszuhandigen.

XI. Übergangsbestimmung

Art. 44

² Bei der Aufhebung der Trinkgelder hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die bisherigen Trinkgeldbezüge als Lohnbestandteil auszurichten; der so vereinbarte neue Lohn ist schriftlich festzuhalten.

³ Für die bisherigen Trinkgeldbezüge gilt in der Regel der Durchschnitt der letzten sechs Monate als massgebend.

Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung nach Artikel 8 GAV

Dienst- jahre	Alter												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0
21	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0
22	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0
23	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0
24	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
25	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
26	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
27	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
28	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
29	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
30	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
31	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
32	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Abgangs-
entschä-
digung in
Monats-
löhnen

Beispiel:

Austrittsalter: 58 Jahre }
 Dienstjahre: 22 Jahre } ergibt 7,0 Monatslöhne als Abgangsentschädigung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe vom 18. Juni 1980

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1980
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	29
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	22.07.1980
Date	
Data	
Seite	843-857
Page	
Pagina	
Ref. No	10 048 079

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.