

Bundesratsbeschluss

über

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Holzindustrie

(Vom 28. Februar 1964)

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

beschliesst:

Art. 1

¹ Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 17. Dezember 1963 für die schweizerische Holzindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

² Zwingende Vorschriften des Bundes und der Kantone sowie für den Arbeitnehmer günstigere vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen den Inhabern von Sägereien, Imprägnieranstalten, Furnierwerken, Sperrholz-, Tischlerplatten- und Mittellagenfabriken sowie Kisten-, Harassen-, Zaun- und Holzwollefabriken und ihren gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmern. Ausgenommen sind die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

¹⁾ AS 1956, 1543.

Art. 3

¹ Dieser Beschluss tritt am 16. März 1964 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1965.

² Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens werden die Bundesratsbeschlüsse vom 19. April 1960, 1. März 1962 und 15. Januar 1963¹⁾ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Holzindustrie aufgehoben.

Bern, den 28. Februar 1964.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

L. von Moos

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

¹⁾ BBl 1960, I, 1534; 1962, I, 504; 1963, I, 149.

Gesamtarbeitsvertrag
für
die schweizerische Holzindustrie

abgeschlossen am 17. Dezember 1963

zwischen

dem Schweizerischen Holzindustrieverband, einerseits, und dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband, dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, anderseits

sowie

dem Schweizerischen Holzindustrieverband, einerseits, und dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 4

¹

² Die paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.

Paritätische
Berufs-
kommission

³ Die paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 5 auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

Art. 5

¹ Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages auferlegt.

Konventional-
strafen

² Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 21) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall 200 Franken nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch dem am Vertrag beteiligten Arbeitgeber auferlegt, wenn er Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.

³ Die Konventionalstrafen sind von der paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 10

Zonen-
einteilung

¹ Das Vertragsgebiet wird in folgende drei Zonen eingeteilt:

Zone I : Städtische Verhältnisse

Zone II : Halbstädtische Verhältnisse

Zone III: Ländliche Verhältnisse

² Die Furnierwerke, Sperrholz-, Tischlerplatten- und Mittellagenfabriken und die Imprägnieranstalten der Zone III haben die Ansätze für die Zone II anzuwenden.

³ Die Klassifikation erfolgt nach dem seinerzeitigen Ortschaftenverzeichnis, welches für die Übergangsrenten der AHV galt. Massgebend für die Einteilung ist der Arbeitsort.

Art. 11

Anstellung und
Kündigung

¹ Die ersten zwei Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden kann.

² Nach der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist 14 Tage, auch im überjährigen Dienstverhältnis, wobei die Kündigung nur auf einen Samstag oder Zahltag erfolgen kann. Für Sägermeister, Platzmeister, Fuhrleute und Chauffeure, die im Monatslohn arbeiten, kann die Kündigungsfrist einen Monat betragen.

Art. 12

Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt in allen dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben 47 Stunden, in den andern Betrieben 49 Stunden. Ab 1. April 1965 beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit in allen dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben 46 Stunden, in den übrigen Betrieben 48 Stunden.

² Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Regel so einzuteilen, dass jeder vierte und ab 1. April 1965 jeder zweite Samstag ganz arbeitsfrei ist.

Art. 13

Mindestlöhne

¹ Ab 1. April 1965 hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine Erhöhung seines effektiven Lohnes um 2,2 Prozent als Ausgleich der um eine weitere Stunde verkürzten Arbeitszeit.

² Die Mindestlöhne, einschliesslich der ab 1. Januar 1964 erhöhten Teuerungszulagen um 20 Rappen und des Ausgleiches für die Arbeitszeitverkürzung, betragen:

	Zone I Fr.	Zone II Fr.	Zone III Fr.
a. für ausgebildete Säger und Schärfer . . .	4.—	3.95	3.90
angelernte Hilfsarbeiter	3.70	3.65	3.60
Handlanger	3.50	3.45	3.40
b. ab 1. Juli 1964, einschliesslich der Lohnerhöhung von 10 Rappen pro Stunde:			
für ausgebildete Säger und Schärfer . . .	4.10	4.05	4.—
angelernte Hilfsarbeiter	3.80	3.75	3.70
Handlanger	3.60	3.55	3.50
c. ab 1. April 1965, einschliesslich der Lohnerhöhung von 10 Rappen pro Stunde und dem Ausgleich für eine Stunde Arbeitszeitverkürzung:			
für ausgebildete Säger und Schärfer . . .	4.30	4.25	4.20
angelernte Hilfsarbeiter	4.—	3.95	3.90
Handlanger	3.80	3.75	3.70

3

⁴ Als angelernte Hilfsarbeiter gelten Arbeitnehmer, die während mindestens zwei Jahren eine bestimmte Spezialarbeit ausgeführt haben.

⁵ Für Arbeitnehmer, die vermindert leistungsfähig oder noch nicht 19 Jahre alt sind, kann ein niedrigerer Lohn vereinbart werden.

⁶ Bezieht der Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber, oder liegen andere besondere Verhältnisse vor, so ist der Barlohn im Rahmen dieses Vertrages durch schriftlichen Einzeldienstvertrag festzusetzen.

⁷ Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt sind, werden die vorstehenden Mindestlöhne garantiert.

Art. 14

¹ Für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit sind folgende Zuschläge auszurichten: Zuschläge

für Überzeitarbeit	25 Prozent
für Nacht- und Sonntagsarbeit	50 Prozent

2

³ Fuhrleute und deren Hilfsarbeiter haben keinen Anspruch auf die vorstehenden Zuschläge.

⁴ Wird ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgeholt, so ist dafür kein Zuschlag zu bezahlen.

Art. 15

¹ Die Lohnzahlungen finden längstens alle 14 Tage statt, und zwar während der Arbeitszeit. Bisherige halbmonatliche Zahlungstermine können beibehalten werden. Zahltag

² Als Haftgeld dürfen höchstens drei Tagelöhne zurückbehalten werden, wobei der bisherige Zahltagsmodus möglichst beizubehalten ist. Bei Widerhandlungen gegen Artikel 11 und 21 dieses Vertrages verfällt das Haftgeld zugunsten des Arbeitgebers.

Art. 16

Ferien

¹ Die Arbeitnehmer haben je nach Dienstalter Anspruch auf bezahlte Ferien. Die Mindestdauer derselben beträgt:

- nach Ablauf des 1. Dienstjahres 2 Wochen
- nach Ablauf des 8. Dienstjahres 2 Wochen und 3 Tage
- nach Ablauf des 12. Dienstjahres 3 Wochen

²

³ Arbeitnehmer, die mindestens drei Monate im Betrieb tätig sind, haben schon im ersten Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar auf einen Tag pro Monat der Beschäftigungsdauer.

⁴ Bei Betriebseinschränkungen oder Betriebseinstellungen sowie bei Arbeitsausfall durch Krankheit oder Unfall von mehr als zwei Monaten sowie beim Ausbleiben von mehr als einem Monat im Jahr für eigene oder anderweitige Arbeit besteht nur ein Prorata-Anspruch auf Ferien. Ebenso besteht ein Prorata-Anspruch bei Auflösung des Dienstverhältnisses.

⁵ Die Ferien werden zum normalen Arbeitslohn entschädigt.

⁶ Der Arbeitnehmer hat sich über den Ferienantritt mit seinem Arbeitgeber zu verständigen und auf dringende Arbeiten Rücksicht zu nehmen.

⁷ Die Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Art. 17

Feiertage

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entschädigung von jährlich sechs Feiertagen, die auf einen Werktag fallen. Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im voraus für das ganze Jahr zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

² Die Feiertagsentschädigung beträgt:

für verheiratete Arbeitnehmer	22,50 Franken
für ledige Arbeitnehmer	20,50 Franken
für Jugendliche unter 19 Jahren	14,50 Franken

³ Die Feiertagsentschädigung ist den Arbeitnehmern jeweils mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

Art. 18

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Entschädigung während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse während höchstens einem Monat):

Lohnzahlung
während
Militärdienst

Verheiratete Arbeitnehmer und ledige Arbeitnehmer mit Unterstützungspflichten . . .	100 Prozent des Lohnes
Ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflichten	50 Prozent des Lohnes

² Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den vorstehenden Ansätzen inbegriffen.

³ Der Anspruch auf Entschädigung gemäss Absatz 1 entsteht nur, wenn das Dienstverhältnis 12 Monate gedauert hat und nach dem Militärdienst in ungekündigtem Zustand fortgesetzt wird.

⁴ Die vorstehende Regelung gilt nicht für die Dauer eines allfälligen Aktivdienstes.

Art. 19

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankengeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Krankengeld-
versicherung

² Die Krankengeldversicherung hat ein Taggeld von mindestens 50 Prozent des Bruttolohnes vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose mindestens 1800 Tage innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als drei Monate und die Wartezeit nicht länger als zwei Tage dauern.

³ Die Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 geht zu Lasten des Arbeitgebers. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen worden ist, gilt im Krankheitsfall Artikel 335 des Obligationenrechts.

Art. 20

In folgenden Fällen ist bezahlter Urlaub zu gewähren:

bei militärischer Waffen- und Kleiderinspektion	1/2 Tag
bei Verheiratung	1 Tag
bei Geburt eigener Kinder	1 Tag
bei Todesfall in der Familie (Ehegatte, Kinder, Eltern und Geschwister).	1 Tag

Absenzen-
entschädigung

Art. 21

Schwarzarbeit

¹ Den Arbeitnehmern ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit für Drittpersonen während der Freizeit oder der Ferien untersagt. Der Arbeitgeber hat die Arbeiter, die Schwarzarbeit ausführen, der paritätischen Berufskommission für die Holzindustrie (Sihlpostfach 915, Zürich) schriftlich zu melden.

² Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem kann die paritätische Berufskommission dem Arbeitnehmer und allenfalls dem Arbeitgeber gemäss Artikel 5, Absatz 2 eine Konventionalstrafe auferlegen.

³ In leichten Fällen kann die paritätische Berufskommission von einer Konventionalstrafe absehen und dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

Art. 22

Kinderzulagen

¹ Sofern der Arbeitgeber nicht kraft kantonalen Rechtes oder freiwillig einer Familienausgleichskasse angeschlossen ist, welche Kinderzulagen ausrichtet, hat er eine Kinderzulage von 10 Franken je Kind und Monat zu bezahlen.

² Die Bezugsdauer beginnt mit dem Monat, in den die Geburt des Kindes fällt und endet mit dem Ende des Monats, in dem das Kind das 15. Altersjahr vollendet. Sie wird bis zum 20. Altersjahr verlängert, wenn und solange das Kind eine Schule besucht oder eine Berufslehre absolviert oder wenn es gebrechlich ist oder an einer chronischen Krankheit leidet, die ihm jede Erwerbstätigkeit verunmöglicht.

³ Anspruch auf Kinderzulagen hat derjenige Arbeitnehmer, der gegenüber seinen Kindern, die in der Schweiz wohnhaft sind, nachweisbar familienrechtliche Unterhaltspflichten erfüllt.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Holzindustrie (Vom 28. Februar 1964)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1964
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	10
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	18.03.1964
Date	
Data	
Seite	467-474
Page	
Pagina	
Ref. No	10 042 444

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.