

## Bundesratsbeschluss

über

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Drechslergewerbe und die Holzwarenindustrie

(Vom 28. Februar 1964)

---

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7, Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 10. Dezember 1963 für das schweizerische Drechslergewerbe und die Holzwarenindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

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

#### Art. 2

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben, die serienmässig Drechslerwaren, Holzspulen aller Art, Beleuchtungskörper, Holzwerkzeuge, Hobelbänke, Werkbänke, Stielwaren, Gabeln, Rechen, Sensenwürbe, Garbenbandrollen, Haushaltungsartikel, Büroartikel, Kleinschreinereiwaren, Geschenkartikel, Leitern, Leiterwagen, Karetten, Schneeschaufeln, Bäckerschaufeln, Ski, Sportschlitten, Klappstühle, Spielwaren und Messwerkzeuge aus Holz für den Markt herstellen, einerseits und ihren gelernten, angelehrten und ungelerten Arbeitnehmern, andererseits, mit Ausnahme der Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

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

Bern, den 28. Februar 1964.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**L. von Moos**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

---

**Gesamtarbeitsvertrag**  
für  
**das schweizerische Drechslergewerbe und  
die Holzwarenindustrie**

abgeschlossen am 10. Dezember 1963 zwischen

dem Verband schweizerischer Holzwarenfabrikanten,  
dem Schweizerischen Drechslermeisterverband, einerseits, und  
dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband,  
dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz,  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,  
andererseits,

sowie zwischen

dem Verband schweizerischer Holzwarenfabrikanten,  
dem Schweizerischen Drechslermeisterverband, einerseits, und  
dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, andererseits.

**Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

Art. 2

<sup>1</sup> Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 323<sup>ter</sup> des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

Gemeinsamer  
Anspruch

<sup>2</sup> ....

Art. 3

<sup>1</sup> ....

<sup>2</sup> Die paritätischen Berufskommissionen können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Stellen sie fest, dass den Arbeitnehmern geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt worden sind, so haben sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.

Kontrolle und  
Sanktionen

<sup>3</sup> Überdies hat der fehlbare Arbeitgeber 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen in die Kasse der Zentralen paritätischen Berufskommission für das Drechslergewerbe und die Holzwarenindustrie einzuzahlen.

Die eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten der Kontrolle über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden.

#### Art. 9

Anstellung  
und Kündigung

<sup>1</sup> Die ersten zwei Wochen nach der Arbeitsaufnahme gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, aufgelöst werden kann.

<sup>2</sup> Nach der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist 14 Tage, auch im überjährigen Dienstverhältnis.

<sup>3</sup> Die Kündigung kann nur auf einen Zahltag oder auf den letzten Arbeitstag der Woche erfolgen.

#### Art. 10

Zoneneinteilung

<sup>1</sup> Das Vertragsgebiet wird wie folgt in drei Zonen eingeteilt:

I. Zone: städtische Verhältnisse

II. Zone: halbstädtische Verhältnisse

III. Zone: ländliche Verhältnisse

<sup>2</sup> Die Einteilung erfolgt nach dem Ortschaftenverzeichnis, das für die Übergangsrenten der AHV massgebend war.

#### Art. 11

Arbeitszeit

<sup>1</sup> In den Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstellt sind, beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden. In den Betrieben, die dem Fabrikgesetz nicht unterstellt sind, beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Zone I . . . . . 45 Stunden

Zone II . . . . . 47 Stunden

Zone III . . . . . 49 Stunden

<sup>2</sup> Der Samstagnachmittag ist, sofern die Fünftageweche mit freiem Samstag nicht eingeführt ist, in allen drei Zonen frei.

<sup>3</sup> Als Überzeitarbeit gilt die Verlängerung der normalen Arbeitszeit. Bei dringender Saisonarbeit ist eine Stunde Überzeit pro Woche ohne Zuschlag zulässig.

<sup>4</sup> Als Nacht gilt die Zeit von 20 bis 6 Uhr.

#### Art. 12

Lohn

<sup>1</sup> Die Mindestlöhne betragen einschliesslich Toucerungszulage und Ausgleich von 6,6 Prozent für die Arbeitszeitverkürzung von drei Stunden und den Lohnerhöhungen von 25 Rappen ab 1. Januar 1964 und 10 Rappen ab 1. Januar 1965:

	Zone I Fr.	Zone II Fr.	Zone III Fr.
<i>Bis 31. Dezember 1964:</i>			
Handlanger . . . . .	3.70	3.50	3.40
Angelernte Arbeiter nach 2 Jahren Dienstzeit	3.80	3.60	3.50
Gelernte Arbeiter . . . . .	4.10	3.85	3.75
<i>Ab 1. Januar 1965:</i>			
Handlanger . . . . .	3.80	3.60	3.50
Angelernte Arbeiter nach 2 Jahren Dienstzeit	3.90	3.70	3.60
Gelernte Arbeiter . . . . .	4.20	3.95	3.85

<sup>2</sup> . . . .

<sup>3</sup> Für schwächliche und minderleistungsfähige Arbeitnehmer sowie für Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr gelten die oben festgesetzten Mindestlöhne nicht.

<sup>4</sup> Für alle Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt werden, werden die oben festgesetzten Mindestlöhne garantiert.

<sup>5</sup> . . . .

<sup>6</sup> . . . .

#### Art. 13

<sup>1</sup> Für Überzeitarbeit und Arbeit in der Freizeit am Samstag sowie Nacht- und Sonntagsarbeit sind folgende Zuschläge zu entrichten: Lohnzuschläge

	Prozent
a. Überzeitarbeit und Arbeit in der Freizeit am Samstag . . .	25
b. Nachtarbeit . . . . .	50
c. Sonntagsarbeit . . . . .	100

<sup>2</sup> . . . .

#### Art. 14

Die Lohnzahlung findet alle 14 Tage innert der festgesetzten Arbeitszeit statt. Als Deckung dürfen höchstens zwei Tagelöhne zurückbehalten werden. Lohnzahlung

#### Art. 15

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben je nach Dienstalter Anspruch auf folgende bezahlte Ferien: Ferien

im 1. bis 5. Dienstjahr . . . . .	12 Werktage
im 6. bis 9. Dienstjahr . . . . .	15 Werktage
im 10. und den folgenden Dienstjahren . . . . .	18 Werktage

<sup>2</sup> Als Dienstjahr gilt das Kalenderjahr. Erfolgt der Eintritt vor dem 1. April, so wird das Eintrittsjahr als volles Dienstjahr gerechnet. Bei späterem Eintritt und bei Austritt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien pro rata temporis.

<sup>3</sup> Bei Betriebseinschränkungen oder Arbeitsausfall von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Prorata-Anspruch auf Ferien.

<sup>4</sup> Ein Ferientag wird zu  $7\frac{1}{2}$  Stunden berechnet.

<sup>5</sup> Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt werden, wird der Stundenlohn ausgerichtet, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der zwei letzten Monate ergibt, mindestens aber der effektive Stundenlohn bzw. der vertragliche Mindestlohn.

<sup>6</sup> Eine Barentschädigung anstelle der Ferien ist nicht gestattet.

<sup>7</sup> Gesetzliche Feiertage dürfen nicht als Ferientage gerechnet werden.

#### Art. 16

Bezahlte  
Feiertage

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung von sechs gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Werktag fallen.

<sup>2</sup> Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im voraus durch Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

<sup>3</sup> Als Feiertagsentschädigung kommen folgende Pauschalansätze zur Auszahlung:

	Franken
an verheiratete Arbeiter . . . . .	26.—
an ledige Arbeiter und Arbeiterinnen, die das 18. Altersjahr erreicht haben . . . . .	21.—
an jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen unter 18 Jahren . . . . .	17.—

#### Art. 17

Lohnzahlung bei  
Militärdienst

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat vom 1. Januar 1965 an Anspruch auf folgende Entschädigung während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse):

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

<sup>2</sup> Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den vorstehenden Ansätzen inbegriffen.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die vorstehende Regelung gilt nicht für die Dauer eines allfälligen Aktivdienstes.

## Art. 18

<sup>1</sup> Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss für ein Krankengeld versichert sein. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Krankengeld-  
versicherung

<sup>2</sup> Die Krankengeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von 50 Prozent des Lohnes vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 360 Tage innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

<sup>3</sup> Für die Prämien dieser Krankengeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

<sup>4</sup> . . . .

<sup>5</sup> Jeder Arbeitnehmer hat nachzuweisen, dass er sich um ein mindestens um die Hälfte der vorstehend genannten Ansätze erhöhtes Taggeld gegen die Folgen einer Krankheit versichert hat.

## Art. 19

Jedem Arbeitnehmer ist es strengstens untersagt, in seiner Frei- und Ferienzeit Berufsarbeiten zu Erwerbszwecken oder für die Konkurrenz auszuführen. Zuwiderhandelnde können nach einmaliger Warnung unter Entzug der Ferien ohne Kündigung und weitere Entschädigung sofort entlassen werden.

Verbot der  
Schwarzarbeit

## Art. 20

Den Arbeitnehmern ist bei Todesfall in der Familie (Ehegatte, Eltern oder eigene Kinder) der Lohn für einen Tag auszurichten.

Absenzen

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Drechslergewerbe und die Holzwarenindustrie (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	475-481
Page	
Pagina	
Ref. No	10 042 445

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.