

**Bundesratsbeschluss
über die Allgemeinverbindlicherklärung
des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische
Coiffeurgewerbe**

(Vom 29. April 1969)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 26. Juni 1968 für das schweizerische Coiffeurgewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Der Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen den Betrieben des Coiffeurgewerbes, welche Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits, und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern (mit Einschluss der Anlernzeit), anderseits. Ausgenommen sind die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 9. Juni 1969 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1971.

Bern, den 29. April 1969

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident:

L. von Moos

Der Bundeskanzler:

Huber

¹⁾ AS 1956 1543

Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 26. Juni 1968 zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband, einerseits, und dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband, dem Christlichen Chemie-, Textil-, Bekleidungs-, Papier-Personal-Verband, dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, andererseits.

I. Geltungsbereich und Zusatzabkommen

Art. 1

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Geltungsbereich Schweizerischen Eidgenossenschaft.

² Dieser Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen den Mitgliedern des Schweizerischen Coiffeurmeister-Verbandes, deren Betriebe Dienstleistungen für Dritte erbringen, einerseits, und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern, welche den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden angeschlossen sind, andererseits. Ausgenommen sind Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

³ Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten auch für Dienstverhältnisse an Saisonorten.

⁴ Dieser Gesamtarbeitsvertrag enthält Mindestbestimmungen. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesamtarbeitsvertrages bestehenden günstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer dürfen nicht vermindert werden.

Art. 2

¹ Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich für sich, Zusatzabkom-
men ihre Sektionen und ihre Mitglieder, keine besonderen Gesamtarbeitsverträge für einzelne Regionen, Orte oder Betriebe abzuschlies-

sen. Dagegen können Zusatzabkommen zu diesem Gesamtarbeitsvertrag für einzelne Regionen oder Orte abgeschlossen werden, sofern besondere Verhältnisse vorliegen oder sich der Abschluss als wünschbar erweist.

² *Die Zusatzabkommen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch die vertragsschliessenden Verbände. Ein Ausschuss der vertragsschliessenden Verbände überprüft das Vorhandensein der Voraussetzungen für den Abschluss von Zusatzabkommen. Die Genehmigung wird erteilt, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind.*

II. Abschluss und Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 3

Abschluss des
Dienstverhältnisses

¹ Die ersten 9 Arbeitstage eines Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.

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

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

Art. 4

Beendigung des
Dienstverhältnisses

¹ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Durch schriftliche Vereinbarung darf diese Frist abgeändert, jedoch bei Dienstverhältnissen von mehr als einem Jahr nicht unter 2 Wochen angesetzt werden. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden; sie kann auch mündlich erfolgen.

³ Das Dienstverhältnis, dessen Dauer schriftlich vereinbart wird, endet ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit. Wird ein solches Dienstverhältnis in beidseitigem Einverständnis über die vereinbarte Zeit hinaus kurzfristig verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist 3 Tage.

⁴ *Wird der Dienstvertrag vertrags- oder gesetzwidrig aufgelöst, so wird der Arbeitgeber, wenn er der schuldige Teil ist, Schadenersatzpflichtig. Ist der Arbeitnehmer der schuldige Teil, so hat er dem Arbeitgeber einen Schadenersatz im Ausmass von 3 Tagelöhnen zu bezahlen; vorbehalten bleiben weitergehende Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers.*

⁶ Die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten.

III. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

Art. 5

¹ Die Arbeitnehmer haben alle Arbeiten mit Sorgfalt zu verrichten, die ihnen anvertrauten Werkzeuge, Apparate, Maschinen und Einrichtungen sorgfältig zu behandeln und diese, wie auch den Arbeitsplatz, sauber zu halten. Sorgfaltspflicht

² *Die Arbeitnehmer sind für den Schaden, den sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen, gemäss Artikel 328 des Obligationenrechts verantwortlich.*

Art. 5^{bis}

Hat der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die Geschäftsgeheimnisse, so kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Konkurrenzverbot gemäss Artikel 356 ff. des Obligationenrechts schriftlich vereinbart werden. Konkurrenzverbot

Art. 5^{ter}

Während der Arbeitszeit dürfen die Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer des Betriebes nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bedienen.

Art. 6

¹ Arbeitnehmer dürfen während der Freizeit und der Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Berufsarbeit (sog. Schwarzarbeit) für sich oder für Dritte leisten, ausgenommen die Bedienung von Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen und von Modellen an Fachschulen und Fachkursen. Verbot der Schwarzarbeit

² Bei Widerhandlungen gegen das Verbot der Schwarzarbeit kann der Arbeitgeber das Dienstverhältnis sofort auflösen (Art. 352 des Obligationenrechts) *und den Arbeitnehmer für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit belangen.*

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

Art. 6^{bis}

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht unter der Bedingung anstellen, dass sie ihm Kunden des früheren Arbeitgebers zuführen. Verbot der Kundenabwerbung

IV. Arbeitszeit

Art. 7

Wöchentliche
Höchstarbeits-
zeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist in Art. 183 der Verordnung II zum Arbeitsgesetz geregelt (siehe Anhang Ziffer 1). Für Jugendliche ist ausserdem Arbeitsgesetz Art. 31, Absatz 1 zu beachten (siehe Anhang Ziffer 2).

² Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Absatz 1 kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf 5 Tage verteilt werden.

³ Der Arbeitgeber teilt die tägliche Arbeitszeit entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes ein. Er hat dabei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

Art. 8

Überzeitarbeit

¹ Für Überzeitarbeit ist entweder im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert 8 Wochen Freizeit von gleicher Dauer zu gewähren oder der Lohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszurichten.

² Als Überzeitarbeit gilt:

- a. die zur Beendigung der Kundenbedienung geleistete Arbeit, soweit dadurch die wöchentliche Höchstarbeitszeit um eine Stunde überschritten wird;
- b. die Arbeit, die infolge Dringlichkeit oder ausserordentlichem Andrang in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit geleistet wird.

³ Der Anspruch auf Freizeit oder auf Entschädigung im Sinne von Absatz 1 ist vom Arbeitnehmer innert 10 Tagen nach der Lohnzahlung geltend zu machen.

⁴ Zur Ermittlung der Entschädigung für eine Überstunde ist der Taglohn durch 8,5 zu teilen; zum Ergebnis sind 25 Prozent hinzuzurechnen.

⁵ Die Überzeitarbeit darf die Grenzen gemäss Arbeitsgesetz Art. 12, Absatz 2 (siehe Anhang Ziffer 3) nicht überschreiten.

⁶ Ferner ist Überzeitarbeit im Rahmen des Arbeitsgesetzes Art. 12, Absatz 3 (siehe Anhang Ziffer 4) bewilligungspflichtig.

⁷ Für Jugendliche ist das Arbeitsgesetz Art. 31, Absatz 3 (siehe Anhang Ziffer 5) zu berücksichtigen; für weibliche Arbeitnehmer Arbeitsgesetz Art. 36, Absatz 2 (siehe Anhang Ziffer 6).

(Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr.)

Art. 9

¹ Die Anordnung von Sonntagsarbeit ist gemäss Arbeitsgesetz *Sonntagsarbeit* Art. 19 bewilligungspflichtig. Die Arbeitnehmer dürfen nur in ihrem Einverständnis herangezogen werden (siehe Anhang Ziffer 7).

² Für Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber den Lohn mit einem Zuschlag von 50 Prozent auszurichten.

³ Die zu gewährende Ersatzruhe richtet sich nach Arbeitsgesetz Art. 20 (siehe Anhang Ziffer 8).

Für Jugendliche gilt ausserdem Arbeitsgesetz Art. 31, Absatz 4 (siehe Anhang Ziffer 9), für weibliche Arbeitnehmer Art. 34, Absatz 3 (siehe Anhang Ziffer 10).

V. Ruhezeit

Art. 10

¹ Den Arbeitnehmern ist über Mittag eine Pause von wenigstens 1½ Stunden zu gewähren. Bezieht der Arbeitnehmer die Verpflegung beim Arbeitgeber, so beträgt die Mittagspause wenigstens 1¼ Stunden. *Mittagspause*

² Die Mittagspause kann durch eine auf Monatsende widerrufbare Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gekürzt werden. Eine Kürzung der Mittagspause ist aber nur soweit möglich, als dadurch die im Arbeitsgesetz Art. 15 vorgeschriebenen Mindestpausen nicht unterschritten werden (siehe Anhang Ziffer 11).

Art. 11

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten freien Halbtage in Wochen zu 6 vollen Werktagen. In Wochen, in die ein unbezahlter Feiertag fällt, ist der nicht gewährte freie Halbtage zu bezahlen. *Wöchentlicher freier Halbtage*

² Wird der freie Halbtage am Vormittag gewährt, so darf die Arbeit nicht vor 13 Uhr beginnen. Bei Gewährung am Nachmittag darf die Arbeit nicht länger als bis 13 Uhr dauern, wobei keine Überzeitarbeit zur Beendigung der Kundenbedienung über 13 Uhr hinaus zulässig ist.

³ Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen zusammenhängend gewähren. In den Wochen, in denen der freie Halbtage nicht gewährt wird, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 7, Absätze 1 bis 3 um höchstens 4 Stunden überschritten werden.

VI. Ferien

Art. 12

Jährliche
Dauer

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

- a. für das 1. und 2. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 12 Werk-
tage (2 Wochen);
- b. für das 3. bis 9. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 15 Werk-
tage (2½ Wochen);
- c. ab 10. Dienstjahr im gleichen Betrieb: 18 Werk-
tage (3 Wochen);
- d. ab 18. Dienstjahr im gleichen Betrieb, sofern das 50. Alters-
jahr überschritten wurde: 24 Werk-
tage (4 Wochen);
- e. Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr: 18 Werk-
tage (3 Wochen).

Lit. a, b und c sind nicht anwendbar in den Kantonen, deren Feriengesetzgebung weiter geht, namentlich in den Kantonen: Zürich, Luzern, Zug, Freiburg, Schaffhausen, Tessin, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf.

² Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden frühere Dienstjahre nicht berücksichtigt, ausgenommen befristete Beurlaubung.

³ Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Ferien ist auf die Wünsche der Arbeitnehmer soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Neu eingetretene Arbeitnehmer können den Ferienanspruch für das erste Dienstjahr erst nach Ablauf einer Dienstdauer von 6 Monaten geltend machen.

⁴ Besteht bei Kündigung des Dienstverhältnisses noch ein Ferienanspruch, so kann die von der Kündigung überraschte Partei bestimmen, ob dieser Ferienanspruch während der Kündigungsfrist bezogen wird.

⁵ Die Ferien sind im laufenden Dienstjahr zusammenhängend zu gewähren. Sie können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf das folgende Dienstjahr übertragen werden.

⁶ Die Ferien haben der Erholung zu dienen.

Art. 13

Verhältnismä-
ssige Dauer

¹ Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit (pro rata temporis). Angebrochene Monate von zusammen mehr als 14 Tagen zählen als

ganzer Monat. *Dieser Ferienanspruch entfällt, wenn ein Dienstverhältnis, das weniger als 6 Monate gedauert hat, durch Verschulden des Arbeitnehmers gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts sofort aufgelöst wird.*

² Wird das Dienstverhältnis nach dem ersten Dienstjahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der Dienstzeit des laufenden Dienstjahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat als ganzer Monat zu zählen ist.

³ Ist der Arbeitnehmer wegen ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder wegen obligatorischen Militärdienstes an der Leistung der Dienste verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

Art. 14

¹ Der Arbeitnehmer hat während der Ferien ausser dem **Ferienlohn** Anspruch auf folgende Entschädigung als Ersatz für Trinkgelder und Umsatzprämie:

- a. in Betrieben in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern Fr. 5.– je Ferientag
- b. in den übrigen Betrieben Fr. 6.– je Ferientag

² Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben ausser dem Barlohn und dem Ersatz für Trinkgelder und Umsatzprämie Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 10.– je Ferientag für nicht bezogene Unterkunft und Verpflegung.

³ Ordnet der Arbeitgeber Betriebsferien an, so hat der Arbeitnehmer, dessen Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf die Ferienentschädigung für die ganze Dauer der Betriebsferien. Vorbehalten bleibt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz Artikel 11 sowie Verordnung I, Artikel 39, Absatz 1 (siehe Anhang Ziffern 12 und 13).

⁴ Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zustehen, so kann der Arbeitgeber die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn des Arbeitnehmers abziehen, ausgenommen in den Fällen von Absatz 3.

VII. Bezahlte Feier- und Urlaubstage

Art. 15

¹ Die Arbeitnehmer haben im Kalenderjahr Anspruch auf den **Bezahlte Feiertage** Lohn für 6 Feiertage, sofern diese auf einen Werktag fallen.

² Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Karfreitag oder Fronleichnam, Auffahrt, 25. Dezember sowie zwei weitere gesetzliche oder ortsübliche Feiertage.

³ Die Feiertage sind auch den Aushilfen, die länger als 3 Tage beschäftigt werden, zu bezahlen.

⁴ In die Ferien fallende Feiertage im Sinne von Absatz 2 gelten nicht als Ferientage.

Art. 16

Bezahlte Urlaubstage

Die Arbeitnehmer haben in folgenden Urlaubsfällen Anspruch auf Lohn:

- a. bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder 3 Tage
- b. bei Tod der Eltern oder Geschwister 1 Tag
- c. bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- d. bei Heirat:
wenn die Hochzeit auf einen Montag oder Dienstag fällt
2 Tage
- in den übrigen Fällen 1 Tag

VIII. Löhne

Art. 17

Allgemeine Bestimmungen

¹ Der Lohn der gelernten Arbeitnehmer besteht entweder aus dem festen Lohn (Art. 18) oder aus dem Lohn und der Umsatzprämie (Artikel 19). Die Wahl eines dieser Lohnsysteme bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Wechsel von einem Lohnsystem zum anderen kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit erfolgen.

² Unter den in Artikel 18 und 19 erwähnten Arbeitnehmern ist folgendes zu verstehen:

- a. als Herrencoiffeur, Coiffeuse oder Damencoiffeur gilt, wer im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der entsprechenden Lehrabschlussprüfung oder eines gleichwertigen Ausweises ist;
- b. als Herren- und Damencoiffeur gilt, wer entweder im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Herren- und Damencoiffeur oder der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse der Lehrabschlussprüfungen sowohl als Herrencoiffeur als auch als Damencoiffeur oder gleichwertiger Ausweise ist;
- c. als zweiter Herrencoiffeur, zweite Coiffeuse, zweiter Damencoiffeur oder zweiter Herren- und Damencoiffeur gelten

Arbeitnehmer, die im ersten Berufsjahr nach Abschluss der Lehre stehen;

- d. als erster Herrencoiffeur, erste Coiffeuse, erster Damencoiffeur oder erster Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer nach dem ersten Berufsjahr;
- e. als angelernter Arbeitnehmer gilt, wer nach einer Anlernzeit von 6 Monaten als Hilfskraft (Shampooneuse, Aide, Assistentin, Manicure) in einem Betrieb des Coiffeurgewerbes tätig ist, welcher Dienstleistungen für Dritte erbringt.

Art. 18

¹ Die gelernten Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens folgenden Lohn, mit welchem die Umsatzprämie gemäss Artikel 19, Absatz 2 abgegolten ist: Fester Lohn

a. Herrencoiffeure	im Tag
2. Herrencoiffeur	Fr. 22.80
1. Herrencoiffeur	Fr. 26.70
b. Coiffeusen	
2. Coiffeuse	Fr. 22.30
1. Coiffeuse	Fr. 26.20
c. Damencoiffeure	
2. Damencoiffeur	Fr. 24.10
1. Damencoiffeur	Fr. 31.50
d. Herren- und Damencoiffeure	
2. Herren- und Damencoiffeur	Fr. 25.60
1. Herren- und Damencoiffeur	Fr. 29.70

² Der Arbeitnehmer während der Anlernzeit sowie die angelernten Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Mindestlöhne:

a. Arbeitnehmer während der Anlernzeit	im Monat
im 1. bis 3. Monat	Fr. 66.70
im 4. bis 6. Monat	Fr. 133.30
b. Angelernte Arbeitnehmer	im Tag
bis zum vollendeten 18. Altersjahr	Fr. 10.—
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	Fr. 13.40
nach dem vollendeten 20. Altersjahr	Fr. 16.70

³ Inhaber des Meisterdiploms haben Anspruch auf einen um 1 Franken höheren Mindestlohn als jener der Kategorie gemäss Absatz 1, in der sie eingeteilt sind.

⁴ In Betrieben, in denen die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 1 auf weniger als 5½ Tage verteilt wird, haben die Arbeitnehmer mit Taglohn Anspruch auf Lohn für 6 Arbeitstage.

⁵ Den Arbeitnehmern in Saisonstellen, die nicht länger als 2 Monate dauern, sowie den Aushilfen, die nicht länger als einen Monat beschäftigt werden, ist auf den Löhnen gemäss Absatz 1 und 2 ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent zu gewähren. Aushilfen haben überdies bei Antritt und Verlassen der Stelle Anspruch auf Vergütung der Reisekosten.

⁶ In den Mindestlöhnen gemäss Absatz 1 und 2 und Artikel 19 Absatz 1 ist ein voller Teuerungsausgleich beim Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 105,8 Punkten eingeschlossen. Bei Abweichungen von diesem Index um wenigstens 5 Punkte nach oben oder nach unten ist jede Vertragspartei berechtigt, Lohnverhandlungen anzubeglehen.

Art. 19

Lohn und Umsatzprämie

¹ Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausrichtung einer Umsatzprämie vereinbart, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens folgenden Lohn, der zugleich als Berechnungsgrundlage der Umsatzprämie gemäss Absatz 2 gilt:

a. Herrencoiffeure	im Tag
2. Herrencoiffeur	Fr. 20.70
1. Herrencoiffeur	Fr. 24.20
b. Coiffeusen	
2. Coiffeuse	Fr. 19.80
1. Coiffeuse	Fr. 23.40
c. Damencoiffeure	
2. Damencoiffeur	Fr. 21.80
1. Damencoiffeur	Fr. 28.70
d. Herren- und Damencoiffeure	
2. Herren- und Damencoiffeur	Fr. 23.40
1. Herren- und Damencoiffeur	Fr. 27.—

² Für die Berechnung der Umsatzprämie ist der bezahlte und vom Arbeitnehmer wöchentlich oder monatlich erarbeitete Kundenbedienungsumsatz (ohne Warenverkaufumsatz) massgebend. Die für die Betriebe aller Ortschaften einheitliche Umsatzprämie beträgt:

- a. Herrencoiffeure:
 - 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt;
- b. Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure (Mixtes), mit Ausnahme der in Buchstabe c hienach Genannten:
 - 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt;

c. Arbeitnehmer, denen Hilfskräfte zur Verfügung stehen:

10 Prozent ihres eigenen Umsatzes, der das Dreifache des Wochen- oder Monatslohnes übersteigt.

³ Lohn und Umsatzprämie zusammen dürfen den Lohnsatz gemäss Artikel 18 Absatz 1 nicht unterschreiten.

⁴ Die Umsatzprämie ist wöchentlich oder monatlich zu berechnen und zu bezahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich über den Zeitpunkt zu verständigen.

⁵ Artikel 18 Absätze 3 bis 5 sind anwendbar.

Art. 20

¹ Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen festen monatlichen Mindestlohn im Ausmass des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Artikel 18.

Lohn bei Hausgemeinschaft

² Verpflegen sich die Arbeitnehmer im Sinne von Absatz 1 an Sonntagen auswärts, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von 9 Franken. Der Arbeitnehmer hat den Wunsch, sich auswärts zu verpflegen, dem Arbeitgeber bis spätestens am Samstagmittag mitzuteilen.

Art. 20^{bis}

¹ Bei obligatorischem Militärdienst (Wiederholungs- und Ergänzungskurse), sowie bei Zivildienst, hat der Arbeitnehmer vom 2. Dienstjahr an im gleichen Betrieb über den Erwerbserersatz hinaus Anspruch auf eine Entschädigung von 5 Franken je Arbeitstag, sofern er das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst ungekündigt fortsetzt.

Entschädigung bei Militärdienst

² Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf von 3 Monaten nach dem Militärdienst vom Arbeitnehmer gekündigt, so kann der Arbeitgeber die Entschädigung gemäss Absatz 1 zurückfordern oder mit dem Lohn verrechnen.

Art. 21

¹ Die Arbeitgeber haben für alle Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge ersichtlich sind. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen.

Lohnkontrolle

² Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, für den Lohn zu quittieren. Vorbehalte sind auf der Lohnquittung anzubringen.

Art. 22

Verlangt der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer bei der Berufsausübung besondere Werkzeuge verwendet, so hat der Arbeit-

Besondere Werkzeuge

geber diese auf seine Kosten anzuschaffen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

IX. Versicherungen

Art. 23

Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen) auf seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung infolge Betriebsunfalls des Arbeitnehmers abgegolten.

² Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. zeitlich unbegrenzte Deckung der Heilungskosten bis 3000 Franken und der Tagestaxe bis zu drei Vierteln bei Spitalaufenthalt;
- b. Ersatz der Kosten bis 300 Franken für den Transport vom Unfallort zum Arzt oder ins nächste Spital;
- c. Gewährung eines Taggeldes von 20 Franken an gelernte Arbeitnehmer und eines solchen von 80 Prozent des Lohnes an angelernte Arbeitnehmer, und zwar während eines Jahres vom Unfalltag an;
- d. Todesfallentschädigung von 30 000 Franken;
- e. Entschädigung bei Ganzinvalidität von 50 000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

³ Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auf deren Verlangen auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach Massgabe von Absatz 2 zu versichern. Auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber nicht versicherte Risiken, wie Lenken oder Mitfahren von Motorrädern über 50 ccm, Luftfahrten sowie Hochgebirgs- und Gletschertouren, in die Versicherung einzuschliessen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmer; sie kann vom Lohn abgezogen werden.

⁴ Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auch auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung und dem Abschluss von Dienstverhältnissen, längstens jedoch während 14 Tagen ereignen, wobei für ausländische Arbeitskräfte der Versicherungsschutz mit dem Verlassen der Schweiz erlischt.

⁵ Bei einer allfälligen Kürzung der Leistungen durch den Versicherer hat der Arbeitnehmer, sofern die Ursachen bei ihm liegen, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des Betrages, der ihm durch die Kürzung entgangen ist.

Art. 24

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer 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 haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen.

Krankengeld-
versicherung

² Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

a. Ein Taggeld in folgendem Ausmass:

für gelernte Arbeitnehmer bis zu 22 Jahren Fr. 16.—
für gelernte Arbeitnehmer von mehr als 22 Jahren Fr. 19.—
für verheiratete Coiffeure Fr. 22.—
Den verheirateten Coiffeuren sind Arbeitnehmer mit nachgewiesener Unterstützungspflicht gleichgestellt.
für angelernte Arbeitnehmer 80 Prozent des Lohnes;

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 7 aufeinanderfolgenden Jahren;

c. Die Gewährung des Taggeldes bei Krankheiten, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen während

6 Tagen	bei einer Dienstdauer von	1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer von	2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer von	3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer von	6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer von	9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer von	1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer von	2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer von	5 Jahren

360 Tagen bei einer Dienstdauer von 10 und mehr Jahren;

d. Eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartezeit von höchstens 2 Tagen.

³ Der Arbeitgeber hat für die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 aufzukommen. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit des Arbeitnehmers abgegolten. Der Arbeitgeber kann den Prämienanteil des Arbeitnehmers monatlich vom Lohn abzie-

hen; er hat auf Wunsch des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er die Prämie zahlte. Übergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat er sich über die Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.

⁴ Arbeitgeber, die der Versicherungspflicht gemäss den vorstehenden Absätzen nicht nachgekommen sind, werden im Falle der Erkrankung der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, gemäss Art. 97 und folgende des O.R.

⁵ Arbeitnehmer, die sich schriftlich dem Abschluss der Krankengeldversicherung widersetzen, verlieren gegenüber dem Arbeitgeber jeglichen Anspruch aus Artikel 335 des Obligationenrechts.

Art. 25

Haftpflichtversicherung

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 Mindestleistung vorzusehen:

Einheitsdeckung für Personen- und Sachschäden zusammen bis 500 000 Franken pro Schadenereignis.

X. Friedenspflicht und gemeinsamer Anspruch

Art. 26

Friedenspflicht

¹ Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahme, wie Befehdung, Sperre, Streik oder Aussperrung sind untersagt.

² Die Vertragsparteien verpflichten sich ferner, sich dafür einzusetzen, dass unsachliche Berichterstattungen über Streitigkeiten unterbleiben und gegebenenfalls berichtigt werden.

Art. 27

Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 323^{ter} des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den erfassten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

XI. Vertragsvollzug

Art. 28

Paritätische Landeskommission

¹ Die vertragschliessenden Verbände bilden eine Paritätische Landeskommission, bestehend aus einem neutralen Obmann und je fünf Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerver-

bände. Der Obmann wird durch die vertragschliessenden Verbände bezeichnet.

² *Die Paritätische Landeskommission hat ein Reglement aufzustellen.*

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 nachzugewähren;*
- c. *sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 30 auszufällen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen;*
- d. *sie ist beauftragt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruches gemäss Artikel 27 vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied;*
- e. *sie versucht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln oder legt allenfalls zuhänden der ordentlichen Gerichte die Vertragsbestimmungen aus;*
- f. *sie ist um die Bestellung von kantonalen oder örtlichen paritätischen Ausschüssen besorgt, überwacht und koordiniert deren Tätigkeit und steht ihnen beratend zur Seite.*

Art. 29

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

² *Die Paritätischen Ausschüsse haben ein Reglement aufzustellen, das der Genehmigung durch die Paritätische Landeskommission bedarf.*

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.*

Kantonale oder örtliche paritätische Ausschüsse

Art. 30

Konventional-
strafen

¹ Widerhandeln Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dem Gesamtarbeitsvertrag, auferlegt ihnen 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 geldliche Leistungen dem Arbeitnehmer nicht erbringt, so wird dem schuldigen Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages auferlegt.

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

Art. 30^{bis}Vollzugs-
kostenbeitrag

¹ Zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges wird von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Vollzugskostenbeitrag von jährlich höchstens 10 Franken erhoben.

² Für die Mitglieder des Schweizerischen Coiffeurmeister-Verbandes wird der Vollzugskostenbeitrag durch den Verband bezahlt; die übrigen Arbeitgeber haben ihren Beitrag bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission festzusetzenden Zeitpunkt der Inkassostelle (Abs. 4) zu entrichten. Den Mitgliedern der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände wird der Vollzugskostenbeitrag durch den Verband zurückerstattet, da er im ordentlichen Verbandsbeitrag inbegriffen ist.

³ Für das Inkasso und die Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge ist die Paritätische Landeskommission zuständig. Sie hat einen klagbaren Anspruch im Sinne von Artikel 27.

⁴ Das Inkasso der Arbeitnehmerbeiträge wird den Arbeitgebern übertragen. Diese sind verpflichtet, die Vollzugskostenbeiträge ihrer Arbeitnehmer vom Lohn in Abzug zu bringen und bis zu einem von der Paritätischen Landeskommission zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission (Postcheckkonto 30-31524) einzuzahlen.

XII. Geltungsdauer und Kündigung

Art. 31

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1971. Er ersetzt denjenigen vom 30. Juni 1965.

² Jede Vertragspartei kann den Gesamtarbeitsvertrag erstmals, unter Beobachtung einer Frist von 6 Monaten, auf den 30. Juni 1971 kündigen. Die Kündigung kann sich auf einzelne Vertragsbestimmungen beschränken.

³ Wird der Gesamtarbeitsvertrag nicht gekündigt, so läuft er mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils ein weiteres Jahr.

Protokollerklärung

1. Bei Ablegung der Meisterprüfung durch den Arbeitnehmer wird auf Anfrage hin folgende Empfehlung abgegeben:

Bei überjährigen Dienstverhältnissen ist dem Arbeitnehmer während der Prüfungstage der volle Lohn zu bezahlen. Wird das Dienstverhältnis nach weniger als 6 Monaten gelöst, so kann der für die Meisterprüfungstage bezahlte Lohn bei der letzten Lohnzahlung abgezogen werden.

Es wird empfohlen, bei der militärischen Inspektion einen halben Taglohn zu bezahlen.

2. Sofern die Vertragstexte in den verschiedenen Landessprachen sinngemäss nicht übereinstimmen, ist der deutsche Text massgebend.

1) Art. 183
Verord. II

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt einschliesslich Präsenzzzeit:

- a. 52 Stunden für Arbeitnehmer in Betrieben in Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern;
- b. 50 Stunden für Arbeitnehmer in Betrieben in den übrigen Gemeinden.

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

2) Art. 31
Abs. 1

Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

3) Art. 12
Abs. 2

Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen.

4) Art. 12
Abs. 3

Der Arbeitgeber darf bis 60 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen. Für weitere Überstunden bedarf er einer Bewilligung der kantonalen Behörde.

5) Art. 31
Abs. 3

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit- und Hilfsarbeit nicht verwendet werden.

6) Art. 36
Abs. 2

Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden.

7) Art. 19

¹ Vorübergehende Sonntagsarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 50 Prozent zu bezahlen.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

³ Für den Besuch des Gottesdienstes ist den Arbeitnehmern auf ihren Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben.

¹ Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag 8) Art. 20
oder dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche eine auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 25.

² Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung, durch Verordnung vorgesehen werden. 9) Art. 31
Abs. 4

Nacht- oder Sonntagsarbeit von weiblichen Arbeitnehmern darf 10) Art. 34
Abs. 3
nur unter besonderen, durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen bewilligt werden.

¹ Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: 11) Art. 15

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

² Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen. 12) Art. 11

13) Verord.
Art. 39
Abs. 1

*Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber in-
nert eines Zeitraumes von zwölf Wochen, einschliesslich der Woche
mit dem Arbeitsausfall, vorzunehmen. Erweist sich diese Frist
wegen ausserordentlicher Schwierigkeiten als ungenügend, so kann
das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement allgemein und das
Bundesamt im Einzelfall deren Verlängerung bewilligen.*

0784

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (Vom 29. April 1969)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1969
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	22
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	06.06.1969
Date	
Data	
Seite	1142-1162
Page	
Pagina	
Ref. No	10 044 356

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.