

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

**Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 4. Oktober 1979**

---

*Der Schweizerische Bundesrat*

*beschliesst:*

## **I**

Der Bundesratsbeschluss vom 6. Mai 1976<sup>1)</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe wird wieder in Kraft gesetzt.

## **II**

Folgende geänderte Bestimmungen des im Anhang zum oben genannten Beschluss wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages werden allgemeinverbindlich erklärt:

### *Art. 3* Probezeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.

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

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>1)</sup> BBl 1976 II 760

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis, dessen bestimmte Dauer schriftlich vereinbart wird, endet ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit. Wird ein solches Arbeitsverhältnis im beidseitigen Einverständnis über die ursprünglich vereinbarte Zeit hinaus kurzfristig, jedenfalls nicht um mehr als zwei Monate verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist während der Verlängerung drei Tage.

<sup>5-8</sup> ...

#### *Art. 8* Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> ...

#### *Art. 14* Verbot der Kundenabwerbung

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

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

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

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

#### *Art. 16* Wöchentliche Höchststarbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchststarbeitszeit 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.

<sup>2</sup> Soweit es notwendig ist, um begonnene Kundenbedienungen zu beenden, darf die wöchentliche Höchststarbeitszeit um höchstens eine Stunde verlängert werden.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Höchststarbeitszeit gemäss Absatz 1 kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf fünf Tage verteilt werden.

*Art. 21* Jährliche Dauer

<sup>1</sup> 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 (2 ½ Wochen) Ferien
- b. vom 10. Dienstjahr an im gleichen Betrieb, sofern das 40. Altersjahr überschritten ist..... 4 Wochen

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ferienlohn im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit ...

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> ...

<sup>6</sup> 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.

<sup>7-9</sup> ...

*Art. 24* Ferienlohn

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden vereinbarten festen Lohn oder Lohn mit Umsatzprämie zu entrichten (Art. 27). Als Umsatzprämie gilt dabei das Mittel aus den Umsatzprämien der drei letzten ganzen Monate vor Beginn der Ferien.

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

<sup>3</sup> Ausser dem Lohn gemäss den Absätzen 1 und 2 hat der Arbeitnehmer als Pauschalabgeltung für den Ausfall der Trinkgelder während der Ferien Anspruch auf eine monatliche Entschädigung von 15 Franken während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, unabhängig von Dauer und Zeitpunkt der Ferien.

<sup>4</sup> Die pauschale Entschädigung gemäss Absatz 3 ist zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten und sowohl auf der Lohnkontrolle wie der Lohnabrechnung (Art. 33) separat auszuweisen. Wird sie nicht ausgewiesen, so gilt sie als nicht ausbezahlt.

<sup>5</sup> ...

<sup>6</sup> Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstdauer zustanden, so kann der Arbeitgeber den Lohn gemäss den Absätzen 1 und 2 für die überschüssige Ferienzeit zurückfordern bzw. vom Lohnguthaben abziehen...

*Art. 25* Bezahlte Feiertage

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

2-4 ...

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Die Feiertage sind auch den Aushilfen zu bezahlen, die unmittelbar vor oder nach dem betreffenden Feiertag insgesamt 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..... ½-1 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 Prüfungstage bezahlten Lohn  
zurückfordern.

*Art. 28* Mindestlöhne

<sup>1</sup> Der gelernte Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgenden Mindestlohn pro Monat:

	Fr.
- im 1. Berufsjahr nach der Lehre.....	1000.-
- im 2. Berufsjahr nach der Lehre.....	1200.-
- im 3. Berufsjahr nach der Lehre.....	1300.-
- ab 4. Berufsjahr nach der Lehre.....	1400.-

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

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer während der Anlernzeit und der angelernte Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgenden Mindestlohn pro Monat:

a. Arbeitnehmer während der Anlernzeit	Fr.
– im 1. bis 3. Monat.....	120.–
– im 4. bis 6. Monat.....	240.–
b. angelernte Arbeitnehmer	
– im 1. Berufsjahr.....	400.–
– im 2. Berufsjahr.....	450.–
– im 3. Berufsjahr.....	500.–
– ab 4. Berufsjahr.....	800.–

<sup>4</sup> 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. 31 Lohn bei Militärdienst und ähnlichen Fällen*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:

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

<sup>3</sup> Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung treten an Stelle der Leistungen des Arbeitgebers gemäss den Absätzen 1 und 2.

Bezieht der Arbeitnehmer Trinkgelder von der Kundschaft, so hat der Arbeitgeber die Leistungen der Erwerbsersatzordnung auf den vollen Betrag des Lohnes (inkl. allfällige Umsatzprämie) gemäss Artikel 27 Absatz 1 zu ergänzen, soweit sie diesen Betrag nicht erreichen.

Sind die Trinkgelder in den Bedienungspreisen inbegriffen, so hat der Arbeitgeber die Leistungen der Erwerbsersatzordnung auf vier Fünftel des vereinbarten Lohnes (inkl. allfällige Umsatzprämie) gemäss Artikel 27 Absatz 1 zu ergänzen, soweit sie diesen Betrag nicht erreichen.

*Art. 34 Unfallversicherung*

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

<sup>2</sup> 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.....	30.—
– im 2. Berufsjahr nach der Lehre.....	40.—
– ab 3. Berufsjahr nach der Lehre.....	45.—
Arbeitnehmer während der Anlehre	
– im 1. bis 3. Monat.....	4.—
– im 4. bis 6. Monat.....	8.—
Angelernte Arbeitnehmer	
– im 1. bis 3. Berufsjahr.....	15.—
– ab 4. Berufsjahr.....	25.—

c. Todesfallentschädigung von 50 000 Franken;

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

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe b im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit ...

<sup>4</sup> 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<sup>3</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 einer Zwischenzeit von 30 Tagen ereignen; dabei erlischt der Versicherungsschutz für ausländische Arbeitskräfte mit dem Verlassen der Schweiz.

<sup>7</sup> ...

<sup>8</sup> Besteht entgegen der Verpflichtung gemäss Absatz 1 keine Betriebsunfallversicherung, so hat der Arbeitgeber bei Unfall des Arbeitnehmers selber die Leistungen gemäss Absatz 2 zu erbringen. 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

<sup>1</sup> Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer (einschliesslich Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) muss für ein Krankengeld 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.

<sup>2</sup> Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

a. ein Taggeld in folgendem Ausmass:

Gelernte Arbeitnehmer	Fr.
– im 1. Berufsjahr nach der Lehre.....	30.—
– im 2. Berufsjahr nach der Lehre.....	40.—
– ab 3. Berufsjahr nach der Lehre.....	45.—
Arbeitnehmer während der Anlehre	
– im 1. bis 3. Monat.....	4.—
– im 4. bis 6. Monat.....	8.—
Angelernte Arbeitnehmer	
– im 1. bis 3. Berufsjahr.....	15.—
– ab 4. Berufsjahr.....	25.—

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 3 Monaten und eine Wartefrist von höchstens 2 Tagen.

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe a im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit ...

<sup>4</sup> 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 Krankengeldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.

5-7 ...

#### *Art. 42* Vertragsvollzugs- und Weiterbildungsbeitrag

<sup>1</sup> Es wird von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Vertragsvollzugs- und Weiterbildungsbeitrag von jährlich 20 Franken erhoben. Er wird verwendet zur Deckung der Kosten des Vollzugs des Gesamtarbeitsvertrages und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Für das Inkasso und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ist die Paritätische Landeskommission zuständig. Sie ist berechtigt, den Anspruch im Namen der Verbände geltend zu machen.

<sup>4</sup> 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 (Postscheckkonto 30-31524) einzuzahlen.

<sup>5</sup> 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.



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

Abgangsentschädigung in Monatslöhnen

Beispiel:

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

## III

Diese Wiederinkraftsetzung und Änderung tritt am 15. November 1979 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1981.

4. Oktober 1979

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hürlimann

Der Bundeskanzler: Huber

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 4. Oktober 1979**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1979
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	45
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	13.11.1979
Date	
Data	
Seite	666-674
Page	
Pagina	
Ref. No	10 047 841

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.