

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

(Vom 19. Oktober 1955)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 3, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Der in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 9. Mai 1955 für das schweizerische Coiffeurgewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

<sup>2</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

#### Art. 2

<sup>1</sup> Dieser Beschluss erstreckt sich auf das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt und Genf, soweit für diese Kantone allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge bestehen.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Coiffeurgewerbes und ihrem Personal; ausgenommen sind die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

#### Art. 3

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragschliessenden Verbänden nicht angehören, können gegen Massnahmen dieser Verbände oder der im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Organe beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 27. Oktober 1955 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956.

Bern, den 19. Oktober 1955.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Max Petitpierre**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

**Gesamtarbeitsvertrag**  
vom 9. Mai 1955  
**für das schweizerische Coiffeurgewerbe**

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband, einerseits, und  
dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,  
dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter  
sowie  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,  
andererseits.

Ziff. 1

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung im ganzen Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt und Genf, solange in diesen Kantonen besondere, allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge bestehen. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Dem Gesamtarbeitsvertrag sind sämtliche Coiffeurbetriebe und alle in diesen beschäftigten Coiffeure und Coiffeusen (ausgenommen Lehrlinge und Lehrtöchter, die einem Lehrvertrag gemäss Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung unterstellt sind) unterstellt.

<sup>3</sup> Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich für sich und ihre Sektionen und Mitglieder, keine besondere, örtliche, regionale und betriebliche Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Bestehende Verträge dieser Art fallen auf das Ende ihrer Geltungsdauer dahin. Zulässig sind dagegen örtliche oder regionale Zusatzabkommen zu diesem Gesamtarbeitsvertrag, soweit sie wegen zwingender Vorschriften kommunaler oder kantonalen Gesetze notwendig oder wegen besonderer Verhältnisse wünschbar sind. Derartige Zusatzabkommen erlangen Rechtskraft erst mit der Genehmigung durch die vertragschliessenden Verbände.

## Ziff. 2

*Mindestbestimmungen*

*Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages sind Mindestbestimmungen. Wo zur Zeit des Vertragsabschlusses bessere Leistungen bestehen oder durch gesetzliche Bestimmungen vorgeschrieben sind, dürfen sie nicht vermindert werden.*

## Ziff. 3

**Arbeits- und  
Präsenzzeit**

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Präsenzzeit beträgt nach Abzug des freien Halbtages wöchentlich höchstens 54 Stunden in städtischen und halbstädtischen und 58 Stunden in ländlichen Verhältnissen.

<sup>2</sup> Als ländliche Ortschaften gelten diejenigen, die im Ortschaftsverzeichnis der AHV-Übergangsrentenordnung als solche bezeichnet sind.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmer haben je Woche (sechs Arbeitstage) Anspruch auf einen freien Halbtag. Eine Aufteilung dieser wöchentlichen Freizeit ist nur statthaft, wenn sie vor Antritt der Stelle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde. Diese Bestimmung gilt auch für die Saisonorte.

<sup>4</sup> In Wochen, in welchen aus geschäftlichen Gründen der freie Halbtag innerhalb der betrieblichen Arbeits- und Präsenzzeit nicht gewährt werden kann und daher während sechs vollen Tagen gearbeitet wird, ist der sonst übliche freie Halbtag innerhalb eines Monats nachzugewähren oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Der Anspruch auf diese Leistungen ist vom Arbeitnehmer, sofern sie ihm nicht vorher gewährt worden sind, am Ende des Monats geltend zu machen. *Nicht geltend gemachte Ansprüche verfallen nach 6 Monaten.*

## Ziff. 4

**Überzeit und  
Sonntagsarbeit**

<sup>1</sup> Die Überzeitarbeit ist innerhalb eines Monats durch gleichviel Freizeit auszugleichen oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Überzeitarbeit bis zu einer halben Stunde zur Beendigung von Kundenbedienungen berechtigt nicht zur besondern Bezahlung, wenn sie in der Woche insgesamt zwei Stunden nicht übersteigt. Der Anspruch auf Überzeitausgleich oder Lohnzahlung ist vom Arbeitnehmer spätestens am Monatsende geltend zu machen. *Nicht geltend gemachte Ansprüche verfallen nach 6 Monaten.*

<sup>2</sup> Zur Berechnung des Überzeitstundenlohnes wird der Taglohn in städtischen und halbstädtischen Verhältnissen durch 9, in ländlichen Verhältnissen durch 9,5 geteilt. Zum Ergebnis werden 25 Prozent zugeschlagen.

<sup>3</sup> Für ausserordentliche, nicht ortsübliche Sonntagsarbeit ist der Lohn um 50 Prozent zu erhöhen, sofern es sich nicht um Saisonstellen gemäss Ziffer 14 handelt.

## Ziff. 5

Die Mittagsfreizeit muss wenigstens  $1\frac{1}{2}$  Stunden für alle Arbeitnehmer betragen. Bezieht der Arbeitnehmer die Verpflegung beim Arbeitgeber, so beträgt sie wenigstens  $1\frac{1}{4}$  Stunden. Mittagsfreizeit

## Ziff. 6

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien im folgenden Mindestumfang: Ferien

a. für das 1. und 2. Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .	6 Arbeitstage
b. für das 3. Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .	8 Arbeitstage
c. für das 4. Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .	10 Arbeitstage
d. für das 5. und die folgenden Dienstjahre im gleichen Betrieb . . . . .	12 Arbeitstage

Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag.

<sup>2</sup> Die Ferien sind im laufenden Dienstjahr zusammenhängend und nach Massgabe der Bedürfnisse und Möglichkeiten des Betriebes zu gewähren, wobei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist. Der Ferienanspruch kann im ersten Dienstjahr frühestens nach 6 Monaten geltend gemacht werden. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses zu viel bezogene Ferientage können dem Arbeitnehmer bei der letzten Lohnzahlung abgezogen werden. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers ist die Übertragung der Ferien auf das folgende Jahr möglich. *Angebote, aber nicht bezogene Ferienansprüche verfallen.*

<sup>3</sup> Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer nach einer Dienstdauer von wenigstens 3 Monaten Anspruch auf Ferien nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit (*pro rata temporis*). Wird das Dienstverhältnis nach dem ersten Jahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der abgelautenen Dienstzeit des betreffenden Jahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat voll gezählt wird. Ärztlich nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit und obligatorischer Militärdienst dürfen an die Ferien nicht angerechnet werden. Der Ferienanspruch nach Massgabe der geleisteten Dienste (*pro rata temporis*) verfällt, wenn das Dienstverhältnis nach weniger als 6 Monaten Dauer aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts wegen Verschuldens des Arbeitnehmers aufgelöst werden musste.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmer erhalten während der Ferien als Ersatz für Umsatzbeteiligungen und Trinkgelder ausser dem festen Lohn in ländlichen Verhältnissen 2 Franken, in halbstädtischen Verhältnissen 2,50 Franken und in städtischen Verhältnissen 3 Franken je Tag.

<sup>5</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben während der Ferien Anspruch auf den vereinbarten Bar-

lohn, auf den Betrag gemäss vorstehendem Absatz 4 und auf eine Entschädigung von 6 Franken je Ferientag für Unterkunft und Verpflegung.

## Ziff. 7

Bezahlte  
Feiertage

Als bezahlte Feiertage gelten in allen Fällen der 1. Januar, der Aufahrtstag, der Karfreitag oder Fronleichnamstag und der 25. Dezember sowie ein weiterer ortsüblicher Feiertag, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen. Diese Feiertage sind auch den Aushilfen, die länger als drei Tage beschäftigt werden, zu bezahlen.

## Ziff. 8

Grundsatz  
der Entlöhnung

Die durch den Arbeitgeber bezahlte Entlöhnung der Arbeitnehmer besteht aus einem festen Lohn (Ziff. 9) und einer Beteiligung an den vom Arbeitnehmer selbst erarbeiteten und von den Kunden bezahlten Umsätzen (Ziff. 10).

## Ziff. 9

Mindestlohn

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgenden täglichen Mindestlohn, *in welchem ein voller Teuerungsausgleich beim Stande des Landesindex der Konsumentenpreise von 171 Punkten eingeschlossen ist:*

	Fr.
<i>a. Herrencoiffeure</i>	
Im ersten Dienstjahr nach Abschluss der Lehre . . . . .	11. 50
Zweiter Herrencoiffeur . . . . .	13. 50
Erster Herrencoiffeur . . . . .	16. —
<i>b. Coiffeusen</i>	
Im ersten Dienstjahr nach Abschluss der Lehre . . . . .	11. —
Zweite Coiffeuse . . . . .	13. —
Erste Coiffeuse . . . . .	15. 50
<i>c. Damencoiffeure</i>	
Im ersten Dienstjahr nach Abschluss der Lehre . . . . .	13. 50
Zweiter Damencoiffeur . . . . .	14. 50
Erster Damencoiffeur . . . . .	19. 20
<i>d. Herren- und Damencoiffeure (Mixte)</i>	
Im ersten Dienstjahr nach Abschluss der Lehre . . . . .	13. 50
Zweiter Herren- und Damencoiffeur . . . . .	15. 50
Erster Herren- und Damencoiffeur . . . . .	18. —

<sup>2</sup> Herrencoiffeure, Coiffeusen, Damencoiffeure und Herren- und Damencoiffeure (Mixte), die Inhaber des Meisterdiploms sind, haben Anspruch auf einen um 1 Franken höhern Mindestlohn als in der Kategorie gemäss Absatz 1, in der sie eingeteilt sind.

## Ziff. 10

Umsatz-  
beteiligung

<sup>1</sup> Herrencoiffeure, die wöchentlich den doppelten Lohn und mehr umsetzen, haben Anspruch auf eine Beteiligung von mindestens 10 Prozent an dem über den doppelten Wochenlohn erzielten Umsatz.

<sup>2</sup> Coiffeusen, Damencoiffeure und Herren- und Damencoiffeure werden an dem Teil des von ihnen selbst erarbeiteten und bezahlten Kundenbedienungsumsatzes (ohne Umsatz aus Warenverkäufen) beteiligt, der ein Mehrfaches ihres festen Lohnes übersteigt. Die Beteiligung am Kundenbedienungsumsatz beträgt mindestens:

- a. in ländlichen und halbstädtischen Betrieben: 10 Prozent des selbst erarbeiteten, bezahlten wöchentlichen Umsatzes, der das Zweifache des festen Wochenlohnes übersteigt;
- b. in städtischen Verhältnissen: 10 Prozent des selbst erarbeiteten, bezahlten wöchentlichen Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des festen Wochenlohnes übersteigt;
- c. in Erstklassbetrieben: 10 Prozent des selbst erarbeiteten, bezahlten wöchentlichen Umsatzes, der das Dreifache des festen Wochenlohnes übersteigt.

Für die Einteilung in die Ortsklassen ist das Ortschaftsverzeichnis der AHV-Übergangsrentenordnung massgebend.

<sup>3</sup> Die Berechnung und Bezahlung der Umsatzbeteiligung erfolgt nach freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder wöchentlich oder monatlich.

<sup>4</sup> Durch freie Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern können feste Löhne vereinbart werden, die, sofern die prozentberechtigenden Umsätze erreicht werden, wenigstens ebenso hoch sind wie die Mindestlöhne gemäss Ziffer 9 zuzüglich die Umsatzbeteiligungen gemäss vorstehendem Absatz 2. In solchen Fällen fällt jegliche Umsatzbeteiligung dahin.

## Ziff. 11

Einteilung  
in die  
Lohnklassen

<sup>1</sup> Als Herrencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Herrencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>2</sup> Als Coiffeuse gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Coiffeuse oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>3</sup> Als Damencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Damencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>4</sup> Als Herren- und Damencoiffeur gilt, wer entweder im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Her-

ren- und Damencoiffeur oder der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse der Lehrabschlussprüfung sowohl als Herrencoiffeur als auch als Damencoiffeur oder gleichwertiger Ausweise ist.

<sup>5</sup> Als erster Herrencoiffeur, erste Coiffeuse, erster Damencoiffeur, erster Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer, die in der Lage sind, selbständig und initiativ sämtliche Berufsarbeiten unter eigener Verantwortung auszuführen und zu diesem Zwecke angestellt werden.

#### Ziff. 12

##### Verpflegung und Unterkunft

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen festen Mindestlohn im Ausmasse des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Ziffer 9 und auf die Umsatzbeteiligung gemäss Ziffer 10.

<sup>2</sup> Angestellte, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf eine Entschädigung von 6 Franken, wenn sie sich auf Wunsch des Arbeitgebers oder auf eigenen Wunsch an Sonntagen auswärts verpflegen und dies spätestens am Samstagmittag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

#### Ziff. 13

##### Lohnkontrolle und Quittung

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für sämtliche Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen, und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die erhaltene Lohnzahlung zu quittieren. Vorbehalte in bezug auf die Lohnzahlung für die betreffende Arbeitsperiode sind vom Arbeitnehmer sofort auf der Quittung anzubringen.

#### Ziff. 14

##### Lohnzuschläge

<sup>1</sup> Bei Saisonanstellungen, die nicht länger als zwei Monate dauern, wird auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent gewährt.

<sup>2</sup> Bei Aushilfsstellen, die nicht länger als einen Monat dauern, wird auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent gewährt. Zur Aushilfe beschäftigte Arbeitnehmer haben überdies Anspruch auf die Vergütung der Reisekosten. Dauert die Aushilfsarbeit länger als einen Monat, so entsteht von selbst ein normales Dienstverhältnis, und die besondern Zulagen fallen dahin.

#### Ziff. 15

##### Unfall- versicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen die Folgen von Betriebsunfällen und, soweit sie sich nicht selbst entsprechend versichert haben, auch gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen für folgende Mindestleistungen je Unfallereignis zu versichern:

- a. Heilungskosten bis zum Höchstmass von 2000 Franken je Unfall und längstens während der Dauer eines Jahres vom Unfalltage an gerechnet;



- b. Taggeld von 10 Franken während der Dauer eines Jahres vom Unfalltag weg;
- c. im Invaliditätsfalle 20 000 Franken;
- d. im Todesfalle 10 000 Franken.

<sup>2</sup> Tage- und stundenweise beschäftigte Angestellte sind in jedem Falle nur gegen Betriebsunfälle zu versichern.

<sup>3</sup> Bei einer allfälligen Kürzung der Leistungen durch die Versicherungsgesellschaft hat der Arbeitnehmer, sofern die Ursachen bei ihm liegen, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des Betrages, welcher ihm durch die Herabsetzung der Versicherungsleistungen entgangen ist.

<sup>4</sup> Die Prämien für die Versicherung gegen Betriebsunfall gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtbetriebsunfälle zu Lasten des Arbeitnehmers.

<sup>5</sup> Sofern das Unfallereignis während der Dauer des Dienstvertrages eingetreten ist, sind die Versicherungsleistungen ungeachtet einer allfälligen Beendigung des Dienstverhältnisses zu erbringen.

<sup>6</sup> Mit diesen Bestimmungen gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Unfällen nach Artikel 335 des Obligationenrechts als abgegolten.

Ziff. 16 <sup>1)</sup>

Krankengeld-  
versicherung

*<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine versicherungsfähigen Arbeitnehmer gegen die Folgen des Lohnausfalles bei Krankheit bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse für ein Taggeld zu versichern. Die Versicherung ist durch den Arbeitgeber auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen. Dem Arbeitnehmer ist durch die Krankenkasse ein Mitgliedschaftsbuch oder Versicherungsausweis auszuhändigen. Liegen stichhaltige Gründe des Arbeitnehmers gegen eine vom Arbeitgeber gewählte Krankenkasse vor, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine andere Krankenkasse zu einigen. Bei Stellen- und Ortswechsel unterhält der Arbeitnehmer in der Regel und im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Mitgliedschaft bei jener Kasse, bei welcher er bereits versichert wurde.*

<sup>2</sup> Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. Ein Taggeld von 8 Franken für Coiffeusen jeden Alters und für Coiffeure unter 23 Jahren;
- b. ein Taggeld von 10 Franken für Coiffeure über 23 Jahren;
- c. die Gewährung des Taggeldes während 360 Krankheitstagen innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen;

<sup>1)</sup> Diese Bestimmung wurde bereits mit Bundesratsbeschluss vom 15. Januar 1952 betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung der Krankengeldversicherung für das schweizerische Coiffeurgewerbe, verlängert am 1. Dezember 1954, allgemeinverbindlich erklärt (BBl 1952, I, 73; 1954, II, 1173),

d. die Gewährung des Taggeldes an Tuberkulosepatienten, die zur Ausheilung in eine Heilanstalt eintreten, während wenigstens 1080 Tagen im Laufe von 5 aufeinanderfolgenden Jahren;

e. 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.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat an die Prämie der Krankengeldversicherung die Hälfte, höchstens jedoch je Monat folgenden Beitrag zu bezahlen:

- a. 4 Franken für Coiffeusen jeden Alters und für Coiffeure unter 23 Jahren;
- b. 5 Franken für Coiffeure über 23 Jahren.

Der vom Arbeitnehmer zu tragende Prämienanteil kann diesem monatlich vom Lohn abgezogen werden. Der Arbeitgeber hat auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem den Nachweis zu erbringen, dass er der Krankenkasse vorschriftsgemäss die Prämien bezahlt hat. Durch die Bezahlung des Prämienbeitrages gilt die dem Arbeitgeber gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung im Falle von Krankheit des Arbeitnehmers als abgegolten.

<sup>4</sup> Erkrankt ein in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebender, für ein Krankentaggeld gemäss Absatz 2 versicherter Arbeitnehmer, so hat dieser dem Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft eine Entschädigung von 6 Franken zu entrichten.

#### Ziff. 17

Alters- und  
Hinterlassenen-  
versicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist für die Abrechnung mit der zuständigen AHV-Ausgleichskasse verantwortlich.

<sup>2</sup> Die vom Arbeitnehmer zu leistenden Beiträge (2% der Lohnsumme) sind vom Arbeitgeber monatlich, spätestens aber vierteljährlich vom Lohn abzuziehen. Dem Arbeitnehmer ist eine Berechnung vorzulegen.

<sup>3</sup> Die vom Arbeitnehmer zu leistende Prämie ist bei Auflösung des Dienstverhältnisses in jedem Falle bei der letzten Lohnzahlung abzuziehen.

#### Ziff. 18

Haftpflicht-  
versicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer gegen Haftpflichtansprüche von Drittpersonen zu versichern.

## Ziff. 19

Die ersten zwei Wochen eines Dienstverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit, spätestens nach Ablauf des 11. Arbeitstages, auf drei Tage gekündigt werden.

Probezeit

## Ziff. 20

<sup>1</sup> Soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine anders lautende schriftliche Vereinbarung besteht, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen, und zwar auch für überjährige Dienstverhältnisse. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden und kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Beendigung  
des Dienst-  
verhältnisses

<sup>2</sup> Bei widerrechtlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (ohne Kündigung und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) wird der schuldige Teil schadenersatzpflichtig.

<sup>3</sup> Saisonanstellungen gelten mit dem Ablauf der schriftlich vereinbarten Dauer ohne besondere Kündigung als abgelaufen. Wird das Dienstverhältnis aus unvorhergesehenen Gründen in beidseitigem Einvernehmen nach Abschluss des schriftlich vereinbarten Saisonschlussdatums kurzfristig verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist für dieses verlängerte Dienstverhältnis drei Tage.

## Ziff. 21

Arbeitnehmer, die während ihrer Freizeit oder während ihrer Ferien Berufsarbeit gegen Bezahlung ausführen, können nach einmaliger, fruchtloser Mahnung fristlos entlassen werden. Überdies sind sie für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit im Sinne von Artikel 41 und 42 des Obligationenrechts verantwortlich.

Schwarzarbeit

## Ziff. 22

Der Arbeitnehmer hat alle ihm übertragenen Arbeiten mit Sorgfalt auszuführen und die ihm anvertrauten Werkzeuge, Apparate, Maschinen und Einrichtungsgegenstände sorgfältig zu behandeln. Er ist im Sinne von Artikel 328 des Obligationenrechts für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

Sorgfaltspflicht

## Ziff. 23

<sup>1</sup> Zum Vollzug der Vertragsbestimmungen können die örtlichen oder kantonalen Sektionen der vertragschliessenden Verbände paritätische Ausschüsse bilden. Die Zusammensetzung erfolgt nach dem Vorbild der paritätischen Landeskommission (Ziff. 24) und bedarf deren Genehmigung.

Örtliche  
und kantonale  
paritätische  
Ausschüsse

<sup>2</sup> Diese Ausschüsse haben folgende Aufgaben:

- a. sie überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen;
- b. sie amten als Einigungsstelle im Fall von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Anwendung der Vertragsbestimmungen.

#### Ziff. 24

Paritätische  
Landes-  
kommission

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bilden eine paritätische Landeskommission, bestehend aus einem neutralen Obmann und je vier Vertretern des Meisterverbandes und der Angestelltenorganisationen. Der Obmann wird von den genannten Vertretern bezeichnet.

<sup>2</sup> Die paritätische Landeskommission wird vom Obmann zusammengerufen, so oft die Verhältnisse es erfordern oder einer der vertragschliessenden Verbände es verlangt. In einer Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Fragen anzugeben.

<sup>3</sup> Die paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:

- a. sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen dort, wo keine örtlichen oder kantonalen paritätischen Ausschüsse bestehen;
- b. *sie überwacht und koordiniert die Tätigkeit der örtlichen und kantonalen paritätischen Ausschüsse und steht ihnen beratend zur Seite;*
- c. *sie ist, soweit es als notwendig betrachtet wird, um die Bestellung von örtlichen und kantonalen paritätischen Ausschüssen besorgt;*
- d. *sie legt bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages aus; zu diesem Zwecke steht sie den ordentlichen Gerichten zur Verfügung. Diese Aufgabe kann einem Unterausschuss übertragen werden, der sich aus dem neutralen Obmann und je einem Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammensetzt.*

#### Ziff. 25

Sanktionen

<sup>1</sup> Bei festgestellter Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages hat die schuldige Partei die geschuldeten Leistungen sofort zu erbringen. Überdies hat sie 25 Prozent der geschuldeten Leistungen in die Kasse der paritätischen Landeskommission einzuzahlen zur Deckung der Kosten der Allgemeinverbindlicherklärung sowie für die Kontrolle über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

<sup>2</sup> Zum Einzug und, soweit nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des vorerwähnten Betrages von 25 Prozent sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diesen für die paritätische Landeskommission als anspruchsberechtigt einziehen.

## Ziff. 26

*Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. In-* **Friedenspflicht**  
*folgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen wie Befehdung, Sperre, Streik*  
*oder Aussperrung untersagt. Die Parteien werden sich dafür einsetzen, dass*  
*unsachliche Berichterstattungen über Streitigkeiten unterbleiben und ge-*  
*gebenenfalls berichtigt werden; sie sind dabei einverstanden, dass solche Fälle*  
*jederzeit vor die paritätische Landeskommission gebracht werden können.*

## Ziff. 27

*Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und* **Geltungsdauer**  
*tritt mit seiner Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Er kann erstmals*  
*unter Beachtung einer 6monatigen Kündigungsfrist auf den 30. Juni 1957*  
*gekündigt werden. Wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, so*  
*einigen sich die Parteien über den nächstmöglichen Kündigungstermin. Die*  
*Kündigung kann durch die Parteien auf einzelne Bestimmungen dieses Ver-*  
*trages beschränkt werden.*

---

## **Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (Vom 19. Oktober 1955)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1955
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	43
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	27.10.1955
Date	
Data	
Seite	815-827
Page	
Pagina	
Ref. No	10 039 192

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.