

## Bundesratsbeschluss

über

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schuhmachergewerbe

(Vom 26. September 1960)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7, Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1)</sup>  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juli 1960 für das schweizerische Schuhmachergewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

<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 Allgemeinverbindlichkeit gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Schuhmachergewerbes und ihren Arbeitnehmern (Gelernte und Hilfskräfte).

<sup>3</sup> Zum Schuhmachergewerbe gehören alle Betriebe, in denen schadhafte Schuhe ausgebessert, oder neue Schuhe und Einlagen nach Mass oder orthopädische Schuhe angefertigt werden, nicht aber die Reparaturabteilungen von Betrieben der Schuhindustrie, die Schuhreparaturen gemäss Ziffer 7 der Vereinbarung über die Abgrenzung der Tätigkeitsgebiete zwischen Schuhindustrie und Schuhmacherhandwerk vom 12. Juli 1945/19. Januar 1946/1. Januar 1950 ausführen.

<sup>1)</sup> AS 1956, 1543.

<sup>4</sup> Als gelernte Arbeitnehmer gelten Schuhmacher mit abgeschlossener Berufslehre. Diesen sind die zur Arbeit an Bodenbefestigungsmaschinen (Doppel-, Durchnäh-, Holznagel-, Schraub- und Schwillmaschinen) ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 10. Oktober 1960 in Kraft und gilt bis zum 31. August 1962.

Bern, den 26. September 1960.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Max Petitpierre**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

---

# Gesamtarbeitsvertrag

## für

### das schweizerische Schuhmachergewerbe

abgeschlossen am 1. Juli 1960

zwischen

dem Schweizerischen Schuhmachermeister-Verband und  
dem Verband schweizerischer mechanischer Schuhreparatur-Betriebe, einerseits,  
sowie  
dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der Schweiz  
und  
dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter,  
andererseits.

#### I. Geltungsbereich

##### Art. 1

*Dieser Vertrag findet unter Vorbehalt der Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung auf alle Dienstverhältnisse der Gesellen und Hilfskräfte im Schuhmachergewerbe. Als Gesellen gelten Schuhmacher mit abgeschlossener Berufslehre. Diesen sind die zur Arbeit an Bodenbefestigungsmaschinen (Doppel-, Durchnäh-, Holznagel-, Schraub- und Schwillmaschinen) ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt.*

#### II. Mindestbestimmungen

##### Art. 2

*Die nachstehenden Bestimmungen dieses Vertrages über das Dienstverhältnis sind als Mindestbedingungen zu betrachten. Weitergehende bestehende oder zukünftige gesetzliche Vorschriften sowie Einzeldienstverträge oder lokale und regionale Gesamtarbeitsverträge werden davon nicht berührt.*

#### III. Arbeitszeit

##### Art. 3

<sup>1</sup> In Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstehen, richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach dessen Bestimmungen. In allen anderen Betrieben beträgt die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 50 Stunden.

<sup>2</sup> An Samstagen endigt die Arbeit um 13 Uhr. Durch Vereinbarung kann der Arbeitsschluss auf 17 Uhr festgelegt werden, wobei jedoch die vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten werden darf.

#### Art. 4

<sup>1</sup> Überzeitarbeit, welche die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden in den dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben und von 50 Stunden in allen anderen Betrieben übersteigt, ist nach Möglichkeit zu vermeiden und besonders zu entschädigen. Der Zuschlag für Arbeit bis 22 Uhr beträgt 25 Prozent, für Arbeit nach 22 Uhr sowie an Sonntagen 50 Prozent.

<sup>2</sup> Das Nachholen von nicht allgemein anerkannten Feiertagen, von ausserordentlicher Freizeit oder versäumten Arbeitsstunden gilt nicht als Überzeitarbeit.

#### Art. 5

<sup>1</sup> In Betrieben in ländlichen Verhältnissen oder an Fremdenverkehrsorten kann Überzeitarbeit infolge vorübergehenden dringlichen Arbeitsandranges bis zu 4 Stunden in der Woche innerhalb den nächstfolgenden 4 Wochen durch entsprechende Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen werden, ohne dass der Überzeitzuschlag bezahlt werden muss.

<sup>2</sup> Für dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe bleibt Artikel 48 dieses Gesetzes vorbehalten.

### IV. Minimallohnansätze

#### Art. 6

<sup>1</sup> Als Entlöhnung gelten für die im Zeitlohn sowie im Stücklohn (Akkord) beschäftigten Arbeitnehmer pro Stunde folgende Minimalansätze, einschliesslich Teuerungszulage:

	im 2. Halbjahr nach der Lehre	im 2. Jahr nach der Lehre	im 3. Jahr nach der Lehre
	Franken	Franken	Franken
Städte mit über 100 000 Einwohnern . . . . .	2.70	2.80	2.85
Städtische und halbstädtische Verhältnisse . . . . .	2.60	2.70	2.75
Ländliche Verhältnisse . . . . .	2.50	2.55	2.60

<sup>2</sup> In Betrieben in ländlichen Verhältnissen mit ausschliesslicher Bauernkundschaft kann der Minimallohn um höchstens 10 Rappen unterschritten werden.

<sup>3</sup> Hilfskräfte werden nach Einzelvereinbarung entlohnt, ebenso minder-erwerbsfähige und minderleistungsfähige Arbeitnehmer.

<sup>4</sup> *Die vertragschliessenden Verbände sind bereit, über die Aufstellung eines Lohnzeittarifs zu verhandeln.*

## Art. 7

<sup>1</sup> Der Minimallohn jugendlicher Arbeitnehmer liegt im 1. Halbjahr nach der Lehrabschlussprüfung 10 Prozent unter dem Minimallohn des 2. Halbjahres.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen, in denen eine berufliche Weiterbildung möglich ist, wird der Lohn durch Vereinbarung bestimmt.

## Art. 8

Die Einteilung der Orte nach Ortsklassen richtet sich nach dem Ortschaftenverzeichnis, das für die Übergangsrenten der AHV massgebend war. In Zweifelsfällen oder bei Beanstandungen der Einteilung entscheidet die Paritätische Kommission.

## Art. 9

Erhalten gelernte Arbeitnehmer oder Hilfskräfte Verpflegung und Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers, so können ihnen dafür höchstens folgende Ansätze im Tag angerechnet werden:

	Für Verpflegung Franken	Für Unterkunft Franken
Städtische Verhältnisse . . . . .	5.90	1.70
übrige Verhältnisse . . . . .	5.40	1.40

## Art. 10

<sup>1</sup> Der Lohn ist wöchentlich oder vierzehntäglich auszuzahlen. Die Auszahlung hat entweder unter Beifügung einer Abrechnung seitens des Arbeitgebers oder auf Grund der Eintragungen in das vom Arbeitnehmer geführte und in seinem Eigentum befindliche Lohnbuch zu erfolgen und soll mit Schluss der Arbeitszeit beendet sein.

<sup>2</sup> Für dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe bleibt Artikel 25 dieses Gesetzes vorbehalten.

## Art. 11

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist berechtigt, zur Deckung allfälliger Schadenersatzansprüche höchstens den Lohn für die letzten drei Arbeitstage, bei Akkordarbeit höchstens einen dem Lohn für die letzten drei Arbeitstage ungefähr entsprechenden Betrag zurückzubehalten.

<sup>2</sup> Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist dieser zurückbehaltene Lohn nach Verrechnung mit allfälligen Schadenersatzansprüchen dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

## V. Ferien und Feiertage

## Art. 12

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat pro<sup>o</sup> Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Ausmass:

im 1. bis 5. Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .	6 Arbeitstage
im 6. bis 14. Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .	12 Arbeitstage
im 15. und in den weiteren Dienstjahren im gleichen Betrieb . . . . .	18 Arbeitstage

<sup>2</sup> Für Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 12 Arbeitstage, wovon mindestens 6 Tage ununterbrochen.

<sup>3</sup> Die Ferien werden bei angebrochenen Dienstjahren pro rata temporis vergütet. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als 6 Monaten entsteht kein Ferienanspruch.

<sup>4</sup> Die Ferienentschädigung beträgt pro Tag den im vergangenen Monat verdienten durchschnittlichen Taglohn.

<sup>5</sup> Der Samstag gilt bei der Ferienberechnung als voller Arbeitstag.

<sup>6</sup> Der Antritt der Ferien erfolgt nach Vereinbarung.

#### Art. 13

Arbeitsausfälle infolge Krankheit oder Unfall bis zu 30 Tagen werden auf die Dienstjahrfällung von 12 Monaten nicht angerechnet. Bei längerem Arbeitsausfall erfolgt ein entsprechender Ferienabzug. Die Kürzung darf jedoch 50 Prozent des Ferienanspruches nicht übersteigen.

#### Art. 14

Erhalten Gesellen oder Hilfskräfte Kost und Unterkunft vom Arbeitgeber, so dürfen ihnen für jeden Ferientag, an dem sie abwesend sind, die Kosten nach den Ansätzen von Artikel 9 nicht verrechnet werden.

#### Art. 15

<sup>1</sup> Während eines Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung von 6 auf einen Werktag fallenden Feiertagen gemäss folgenden Ansätzen:

	Franken pro Tag
Männliche verheiratete Arbeitnehmer . . . . .	15.—
Männliche ledige Arbeitnehmer . . . . .	12.—
Weibliche Arbeitnehmer . . . . .	8.—

<sup>2</sup> Die Feiertage werden vom Arbeitgeber unter Anhörung der Arbeitnehmer bestimmt.

### VI. Unfall- und Krankenversicherung

#### Art. 16

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle zu versichern.

<sup>2</sup> Wird die Versicherung der Nichtbetriebsunfälle eingeschlossen, so hat der Arbeitnehmer die Mehrprämie zu übernehmen.

#### Art. 17

<sup>1</sup> Der versicherungsfähige Arbeitnehmer in den dem Fabrikgesetz nicht unterstellten Betrieben muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

<sup>2</sup> Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von 80 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 860 Tage innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung 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 Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechtes obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankentaggeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechtes.

<sup>4</sup> *Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die in Absatz 2 vorgesehene Krankentaggeldversicherung zu seinen Lasten auf 50 Prozent des Tagesverdienstes zu erhöhen.*

## VII. Pflichten des Arbeitgebers

### Art. 18

Die Fournituren müssen für alle Arbeiten vom Arbeitgeber gestellt werden. Dieser hat auch Seife, Handtuch und Waschgelegenheit zur Verfügung zu stellen.

## VIII. Pflichten des Arbeitnehmers

### Art. 19

Das Werkzeug ist nach bisherigem Brauch vom Arbeitnehmer zu stellen.

### Art. 20

Der Arbeitnehmer ist für verschuldete mangelhafte Arbeit schadenersatzpflichtig; für verdorbenes Material kann ihm nur der Selbstkostenpreis angerechnet werden.

### Art. 21

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Ausübung jeglicher Berufsarbeit zu Erwerbzwecken in der Frei- und Ferienzeit untersagt. Verletzungen dieser Bestimmung berechtigen zur sofortigen Entlassung.

<sup>2</sup> Die Fälle von Schwarzarbeit sind der Paritätischen Kommission zu melden. Die Meldung ist schriftlich, mit Angabe der Personalien des Fehlbaren sowie des Ortes und der Zeit der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten.

<sup>3</sup> Die Paritätische Kommission kann dem Fehlbaren eine Konventionalstrafe bis 200 Franken auferlegen.

## IX. Kündigung des Dienstverhältnisses

### Art. 22

<sup>1</sup> Die ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb welcher die Kündigungsfrist wegbedungen ist.

<sup>2</sup> In den dem Fabrikgesetz nicht unterstellten Betrieben gelten nach Ablauf der Probezeit als Kündigungsfrist 8 Tage im ersten Dienstjahr und 14 Tage im überjährigen Dienstverhältnis.

<sup>3</sup> Die Kündigung hat jeweilen auf einen Samstag zu erfolgen.

<sup>4</sup> Für die dem Fabrikgesetz unterstellten Betriebe gelten ausschliesslich die Kündigungsfristen dieses Gesetzes.

## X. Aussergewöhnliche Verhältnisse

### Art. 23

*Sollten sich während der Vertragsdauer die Beschäftigungsverhältnisse oder die Lebenskosten in erheblichem Ausmass verändern, so können von einer Vertragspartei über die Paritätische Kommission neue Verhandlungen nachgesucht werden.*

## XI. Paritätische Kommission und Schiedsgericht

### Art. 24

*Die vertragschliessenden Verbände setzen eine Paritätische Kommission von vier Mitgliedern ein, bestehend aus je einem Vertreter und je einem Ersatzmann der vertragschliessenden Verbände. Das Sekretariat wird geführt durch den Schweizerischen Schuhmachermeister-Verband, Zürich 6, Walchestrasse 25.*

### Art. 25

*Die Kommission wird jährlich mindestens einmal einberufen, um die Verhältnisse im Schuhmachergewerbe zu besprechen. Sie wird überdies auf Antrag eines der vertragschliessenden Verbände zusammengerufen, wenn Änderungen des Vertrages notwendig erscheinen.*

### Art. 26

*Die Paritätische Kommission hat sich mit der Beilegung der aus diesem Vertrag hervorgehenden Meinungsverschiedenheiten sowie mit der Begutachtung der ihr unterbreiteten, die einzelnen Dienstverhältnisse betreffenden Angelegenheiten zu befassen.*

### Art. 27

*Kann eine bestehende Differenz durch die Paritätische Kommission nicht erledigt werden, so steht den Streitparteien das Recht zu, sich an das in Artikel 28 erwähnte Schiedsgericht zu wenden.*



## Art. 28

<sup>1</sup> Um als Schiedsgericht amtieren zu können, bestimmt die Paritätische Kommission zum voraus einen neutralen Obmann.

<sup>2</sup> Der Obmann bestimmt, nach welcher kantonalen Zivilprozessordnung das Verfahren des Schiedsgerichts durchzuführen ist.

<sup>3</sup> Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig und können nicht weitergezogen werden.

<sup>4</sup> Erfolgt jedoch ein Entscheid in einer Streitigkeit, an der eine Partei beteiligt ist, welche keinem der vertragschliessenden Verbände angehört, so fällt er dahin, sofern eine der Parteien zu Protokoll vor dem Schiedsgericht oder innert 30 Tagen von der Eröffnung des Entscheides an gerechnet schriftlich beim Obmann die Nichtannahme des Schiedsspruches erklärt. Die Parteien sind über ihre Rechte zu belehren.

<sup>5</sup> Bei Nichtannahme des Entscheides urteilt in zivilrechtlichen Angelegenheiten auf Klage hin der ordentliche Richter.

## Art. 29

Die Kosten der Paritätischen Kommission gehen zu gleichen Teilen zu Lasten der vertragschliessenden Verbände.

**XII. Kontrollmassnahmen**

## Art. 30

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, über die Arbeit und den Lohn ihrer Arbeitnehmer Buch zu führen. Aus dieser Buchführung sollen Arbeitszeit und Lohn der einzelnen Arbeitnehmer ersichtlich sein.

## Art. 31

Die Paritätische Kommission ist ermächtigt, sich über die Einhaltung dieses Vertrages zu vergewissern und die zu diesem Zwecke erforderlichen Kontrollen durchzuführen oder durch von ihr bezeichnete Personen durchführen zu lassen.

## Art. 32

Die sich aus der Durchführung der Kontrolle ergebenden Kosten werden von den beteiligten Verbänden getragen. Sie können der schuldigen Partei teilweise oder ganz überbunden werden.

**XIII. Sanktionen**

## Art. 33

Alle Widerhandlungen müssen der Paritätischen Kommission gemeldet werden.

## Art. 34

<sup>1</sup> Bei festgestellter Nichterfüllung geldlicher Leistungen oder Nichtgewährung bezahlter freier Tage hat der Arbeitgeber diese sofort und in vollem Umfange nachzuzahlen oder nachzugewähren.

<sup>2</sup> Überdies hat der Arbeitgeber an die Kasse der Paritätischen Kommission eine Konventionalstrafe in der Höhe von 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen zu leisten.

## Art. 35

Bei festgestellter rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer verfällt das Standgeld (Art. 11 des Gesamtarbeitsvertrages) zugunsten des Arbeitgebers; überdies hat der Arbeitnehmer 25 Prozent des verfallenen Standgeldes als Konventionalstrafe in die Kasse der Paritätischen Kommission einzuzahlen.

## Art. 36

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

**XIV. Schlussbestimmungen**

## Art. 37

<sup>1</sup> *Dieser Vertrag wurde am 1. Juli 1960 abgeschlossen und tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Er ersetzt die Verträge vom 30. Oktober 1945, 28. April 1948, 12. Juli 1952, 13. August 1954 und 20. Juli 1957.*

<sup>2</sup> *Er erneuert sich jeweilen um ein weiteres Jahr, sofern er nicht unter 4-monatiger Voranzeige gekündigt wird.*

<sup>3</sup> *Mit dem Kündigungsschreiben sind den Vertragspartnern die Abänderungsvorschläge bekanntzugeben.*

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schuhmachergewerbe (Vom 26. September 1960)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1960
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	40
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	06.10.1960
Date	
Data	
Seite	884-893
Page	
Pagina	
Ref. No	10 041 094

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.