

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Engros-Möbelindustrie

(Vom 10. Januar 1957)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 24. November 1956 für die schweizerische Engros-Möbelindustrie sowie die Zusatzvereinbarung vom 22. November 1954 über die Kontrolle werden allgemeinverbindlich erklärt.

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

#### Art. 2

<sup>1</sup> Dieser Beschluss gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Ausgenommen ist der Kanton Freiburg, sofern für diesen Kanton ein dem Landesvertrag gleichwertiger, allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag für die Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und Möbelfabriken besteht.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Unternehmungen, die Grossmöbel, Kleinmöbel, Tische, Sitzmöbel, Polstergestelle oder Polstermöbel herstellen, mindestens acht Arbeitnehmer beschäftigen und ihre Erzeugnisse in der Hauptsache an Wiederverkäufer absetzen sowie ihren gelernten, angelernten und ungelerten Arbeitnehmern, mit Ausnahme der Lehrlinge.

## Art. 3

<sup>1</sup> Die Familienausgleichskasse (Ziff. 15 des Gesamtarbeitsvertrages) hat über ihre Einnahmen und Ausgaben und über das Rechnungsverhältnis der Kasse zu jedem einzelnen ihr angeschlossenen Arbeitgeber gesondert Buch zu führen.

<sup>2</sup> Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist alljährlich ein Revisionsbericht einer Treuhandstelle über die Rechnungsführung der Familienausgleichskasse vorzulegen. Das Bundesamt kann überdies periodisch von den Rechnungsbüchern der Kasse an Ort und Stelle Einsicht nehmen lassen.

<sup>3</sup> Das Bundesamt kann zur Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände jederzeit, insbesondere auch im Falle der Liquidation der Kasse, gegenüber dieser die erforderlichen Anordnungen treffen.

## Art. 4

<sup>1</sup> Die gemäss Zusatzvereinbarung über die Kontrolle eingehenden Beträge von 25 Prozent der Nachzahlungen sind zur Deckung der Kosten der Allgemeinverbindlicherklärung sowie für die Kontrolle über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen zu verwenden.

<sup>2</sup> Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit kann jederzeit in die Kasse der paritätischen Berufskommission der schweizerischen Engros-Möbelindustrie Einsicht nehmen und kontrollieren lassen, ob die Nachzahlungen den Arbeitern richtig überwiesen werden und ob die 25 Prozent der Nachzahlungen ausschliesslich für die vorgeschriebenen Zwecke Verwendung finden.

## Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 25. Januar 1957 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1958.

Bern, den 10. Januar 1957.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Streuli**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

## Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Engros-Möbelindustrie

abgeschlossen am 24. November 1956 zwischen

dem Schweizerischen Engros-Möbelfabrikantenverband, einerseits, und dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband, dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, andererseits,

sowie

dem Schweizerischen Engros-Möbelfabrikantenverband, einerseits, und dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, andererseits.

### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

#### Ziff. 1

Die normale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden in der Woche. Die Einteilung bleibt den einzelnen Betrieben überlassen; in der Regel soll jedoch eine Mittagspause von wenigstens einer Stunde eingehalten werden.

Normale  
Arbeitszeit

#### Ziff. 2

Das Aufräumen des Arbeitsplatzes und Versorgen des Werkzeuges erfolgt, wo dies der betreffende Arbeiter zu besorgen hat, innerhalb der Arbeitszeit.

Aufräume-  
arbeiten

#### Ziff. 3

Überzeit- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und Samstagnachmittagen ist nur ausnahmsweise und in dringenden Fällen zulässig. In der Abgrenzung der Tagesarbeit wird auf Artikel 43 des Fabrikgesetzes abgestellt.

Überzeitarbeit

#### Ziff. 4

<sup>1</sup> Die Mindestlöhne werden für jeden Betrieb wie folgt festgesetzt:

	Fr. pro Std.	Lohn
Für gelernte und selbständige Berufsarbeiter . . . . .	1.55	
Für angelernte Arbeiter . . . . .	1.27	
Für junge, frisch aus der Lehre entlassene Arbeiter bis zum Ablauf von 4½ Jahren (einschliesslich Lehrzeit) . . . . .	1.32	
Für Handlanger . . . . .	1.05	

<sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt der Mindestlohn die Hälfte des Gesamtlohnes (Minimallohn zuzüglich Teuerungszulage) für Handlanger. Dies hat die Meinung, dass der Lohn des jugendlichen Arbeitnehmers bis zur Erreichung der Altersgrenze von 18 Jahren sukzessive im Verhältnis der vermehrten Leistung und des fortschreitenden Alters aufgebessert wird.

<sup>3</sup> Für Arbeiterinnen über 18 Jahre beträgt der Minimallohn 70 Prozent der Ansätze von Handlangern bzw. angeleiterten Arbeitern.

<sup>4</sup> Zu den Mindestlöhnen kommen die Teuerungszulagen. Diese betragen:

1,05 Franken pro Stunde für verheiratete Arbeiter;

99 Rappen pro Stunde für ledige Arbeiter und alle Arbeiterinnen, die das 20. Altersjahr erreicht haben;

85 Rappen pro Stunde für ledige Arbeiter und Arbeiterinnen im Alter von 18 bis 20 Jahren.

<sup>5</sup> Als angeleiteter Arbeiter oder angeleitete Arbeiterin gilt, wer normalerweise während zweier Jahre eine Maschine bedient oder handwerkliche Berufsarbeit ausgeführt hat und mindestens 20 Jahre alt ist. In Zweifelsfällen entscheidet die Berufskommission.

<sup>6</sup> Schwächliche und minderleistungsfähige Arbeitnehmer fallen bezüglich der Mindestlohnansetzung ausser Betracht; sie haben dagegen Anspruch auf die volle Teuerungszulage ihrer Kategorie.

<sup>7</sup> Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt werden, wird der festgesetzte Stundenlohn garantiert. Massgebend ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis zweier aufeinanderfolgender Zahltagsperioden.

#### Ziff. 5

Zahltag

Die Lohnzahlung erfolgt regelmässig alle 14 Tage, jedoch nicht an einem Samstag, und soll bei Arbeitsschluss beendet sein. Mehr als drei bis fünf Tagelöhne dürfen nicht als Standgeld zurückbehalten werden.

#### Ziff. 6

Lohnzuschläge

Für Überstunden, für Nachtarbeit sowie für Arbeiten an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und an Samstagnachmittagen werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

Für Überstunden und Arbeit an Samstagnachmittagen . . . . .	25 Prozent
Für Nachtarbeit . . . . .	50 Prozent
Für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen . . . . .	100 Prozent

#### Ziff. 7

Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage, auch bei überjährigem Dienstverhältnis. Die Kündigung muss auf einen Zahltag oder Samstag erfolgen.

<sup>2</sup> Die ersten zwei Wochen nach Arbeitsantritt gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden kann.

### Ziff. 8

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben je nach Dienstalter Anspruch auf bezahlte Ferien. Die bezahlten Ferien betragen nach Ablauf

Ferien

des 1. Dienstjahres	6 Arbeitstage
des 5. Dienstjahres	9 Arbeitstage
des 10. Dienstjahres	12 Arbeitstage
des 16. Dienstjahres	15 Arbeitstage
des 21. Dienstjahres	18 Arbeitstage

<sup>2</sup> Ein Ferientag wird zu 8 Stunden bezahlt. Für die Berechnung der Ferienentschädigung ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis der zwei oder drei letzten Zahltagsperioden vor dem Ferienantritt massgebend.

<sup>3</sup> Als Stichtag für die Berechnung der Dienstjahre gilt der 30. Juni. Jeder Arbeiter und jede Arbeiterin, die mindestens drei Monate im Betrieb beschäftigt sind, haben schon im ersten Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar auf einen halben Tag pro Monat der Beschäftigungsdauer.

<sup>4</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ferien pro rata vom 1. Juli an. Bei Betriebseinschränkung oder bei Arbeitsausfall durch Selbstverschulden von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Anspruch pro rata auf Ferien.

<sup>5</sup> Eine Barentschädigung an Stelle von Ferien ist nicht gestattet. Während der Ferien und der Freizeit dürfen keine Berufsarbeiten für Drittpersonen ausgeführt werden.

### Ziff. 9

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber sind gegenüber ihren Arbeitnehmern grundsätzlich zur Entschädigung von jährlich sechs Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, verpflichtet.

Bezahlte  
Feiertage

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

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

An verheiratete Arbeiter . . . . .	18.—
An ledige Arbeiter und alle Arbeiterinnen, die das 20. Altersjahr erreicht haben. . . . .	12.—
an ledige Arbeiter und Arbeiterinnen unter 20 Jahren . . . . .	8.—

<sup>4</sup> Höchstens wird der effektive Lohnausfall vergütet, den der Arbeitnehmer bei Annahme normaler Arbeitszeit am betreffenden Tage erleidet. Die Feiertagsentschädigung ist den Arbeitnehmern jeweils mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

## Ziff. 10

Krankengeld-  
versicherung

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, einer Krankengeldversicherung anzugehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

<sup>2</sup> Die Versicherung hat wenigstens das folgende tägliche Krankengeld vorzusehen:

8.50 Franken bei Arbeitern, welche das 20. Altersjahr erreicht haben;

6.50 Franken bei jugendlichen Arbeitern unter 20 Jahren;

6.— Franken bei allen Arbeiterinnen.

Die Genussrechtsdauer hat mindestens 360 Tage innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren zu betragen. Die Karenzfrist darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

<sup>3</sup> Für die Prämien der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 hat der Arbeitgeber aufzukommen; seine Leistung beträgt in der Woche mindestens

2.— Franken für Arbeiter, welche das 20. Altersjahr erreicht haben;

1.60 Franken für Arbeiter unter 20 Jahren und für Arbeiterinnen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, vor der Auszahlung des Prämienbeitrages vom Arbeitnehmer den Ausweis über die abgeschlossene Krankengeldversicherung zu verlangen.

<sup>4</sup> Durch die vorerwähnten Prämienleistungen wird der Arbeitgeber von der Verpflichtung aus Artikel 335 des Obligationenrechts befreit. Soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

<sup>5</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 um die Hälfte des Ansatzes zu seinen Lasten zu erhöhen.

## Ziff. 11

Absenz-  
entschädigungen

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern werden folgende Entschädigungen entrichtet:

$\frac{1}{2}$  Tagesentschädigung bei militärischer Inspektion;

1 Tagesentschädigung bei Todesfall des Ehegatten, der Eltern oder eigener Kinder;

1 Tagesentschädigung bei Geburt eigener, ehelicher Kinder.

<sup>2</sup> Die Entschädigung richtet sich nach dem Lohnausfall.

## Ziff. 12

Kinderzulagen  
a) Umfang, Be-  
zugsdauer und  
Auszahlung

<sup>1</sup> Die Kinderzulage beträgt 10 Franken je Kind und Monat.

<sup>2</sup> Die Bezugsdauer beginnt mit dem Monat, in welchem die Geburt fällt, und endigt mit dem Monat, in welchem das Kind das 15. Altersjahr

vollendet. Sie wird bis zum 18. Altersjahr verlängert, wenn das Kind eine Schule besucht oder eine Berufslehre absolviert oder wenn es gebrechlich ist oder an einer chronischen Krankheit leidet, die ihm jede Erwerbstätigkeit verunmöglicht.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat die Kinderzulage dem berechtigten Arbeitnehmer monatlich auszuzahlen.

#### Ziff. 13

<sup>1</sup> Anspruch auf Kinderzulagen hat derjenige Arbeitnehmer, der gegenüber seinen Kindern nachweisbar familienrechtliche Unterhaltspflichten erfüllt und dessen Dienstverhältnis mindestens einen Monat gedauert hat. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalendermonats, so besteht lediglich Anspruch auf Kinderzulagen im Ausmass der im betreffenden Monat geleisteten Dienstzeit.

Bezugs-  
berechtigung

<sup>2</sup> Der bezugsberechtigte Arbeitnehmer, der infolge Unfall oder Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat Anspruch auf Kinderzulagen während der durch ärztliches Zeugnis ausgewiesenen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch während sechs Monaten im Jahr.

<sup>3</sup> Wird der bezugsberechtigte Arbeitnehmer arbeitslos, so hat er während der dem Eintritt der Arbeitslosigkeit folgenden drei Monate weiterhin Anspruch auf Kinderzulagen. Bei Teilarbeitslosigkeit dürfen die Kinderzulagen nicht gekürzt werden.

<sup>4</sup> Bei Militärdienst erfahren die Kinderzulagen eine Kürzung im Verhältnis des eingetretenen Arbeitsausfalles, mit Ausnahme der obligatorischen Wiederholungs-, Ergänzungs-, Einführungs- und Umschulungskurse, durch welche die Bezugsberechtigung nicht unterbrochen wird.

#### Ziff. 14

Der Anspruch auf Kinderzulagen steht, gleichgültig, ob die Kinder im eigenen Haushalt leben oder nicht, folgenden Personen zu:

a) Anspruchs-  
berechtigte  
Personen

- a. dem Vater für eheliche Kinder und Adoptivkinder sowie für uneheliche Kinder, die ihm mit Standesfolge zugesprochen wurden, ferner für Stief- und Pflegekinder;
- b. bei geschiedener Ehe jenem Elternteil, dem das Kind zugesprochen wurde;
- c. der Mutter für uneheliche Kinder, die dem Vater nicht mit Standesfolge zugesprochen wurden.

#### Ziff. 15

<sup>1</sup> Zwecks Ausgleich der durch die Entrichtung von Kinderzulagen entstehenden unterschiedlichen Belastungen für die einzelnen Unternehmungen haben die Arbeitgeber einen Beitrag von 1,65 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme gemäss AHV-Abrechnung zu leisten.

d) Beiträge,  
Ausgleichs-  
kasse und  
Kontrolle

Diesen Beitrag schulden sie der mit der Durchführung des Ausgleichs beauftragten Familienausgleichskasse des Schweizerischen Engros-Möbel-fabrikantenverbandes.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber haben je bis zum zehnten des Monats, welcher dem Kalenderquartal folgt, mit der Familienausgleichskasse über die Beiträge und die ausbezahlten Kinderzulagen abzurechnen. Übersteigen die geschuldeten Beiträge des Arbeitgebers die ausbezahlten Kinderzulagen, so ist der Überschuss der Familienausgleichskasse bis zum gleichen Datum zu überweisen. Im umgekehrten Fall vergütet die Kasse dem Arbeitgeber die Differenz.

<sup>3</sup> Die Richtigkeit der Abrechnungen wird periodisch in den Unternehmungen nachgeprüft. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, einem von der Familienausgleichskasse bestimmten neutralen Revisionsorgan die zur Prüfung dienenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

#### Ziff. 16

e) Vorbehalt  
kantonaler  
Gesetze

Kantonale gesetzliche Regelungen über Kinderzulagen bleiben vorbehalten.

#### **Zusatzvereinbarung vom 22. November 1954 über die Kontrolle**

1. Die von den vertragschliessenden Verbänden eingesetzte Paritätische Berufskommission der schweizerischen Engros-Möbelindustrie kann Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages durchführen.
  2. Falls die dem Arbeitnehmer oder der Familienausgleichskasse (Ziff. 15 des Gesamtarbeitsvertrages) geschuldeten geldlichen Leistungen nicht erbracht oder bezahlte freie Tage dem Arbeitnehmer nicht gewährt worden sind, hat der Arbeitgeber diese sofort nachzubezahlen oder nachzugewähren. Nachzahlungen an die Arbeitnehmer haben in die Kasse der Paritätischen Berufskommission zu erfolgen und werden von dieser an die Anspruchsberechtigten weitergeleitet.
  3. Überdies hat der Arbeitgeber an die Kasse der Paritätischen Berufskommission eine Konventionalstrafe in der Höhe von 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen zu leisten. Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung dieser Beträge sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diese für die Paritätische Berufskommission als anspruchsberechtigt einziehen.
-

## **Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Engros-Möbelindustrie (Vom 10.Januar 1957)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1957
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	04
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	24.01.1957
Date	
Data	
Seite	129-136
Page	
Pagina	
Ref. No	10 039 695

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.