

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schlossergewerbe

(Vom 8. September 1949)

Der schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 8, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1948 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

¹ Der in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juli 1944/28. März 1948 für das schweizerische Schlossergewerbe wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der besonders bezeichneten Bestimmungen *).

² Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlichkeit gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

² Sie erstreckt sich auf alle Schlossereibetriebe, Eisenkonstruktionswerkstätten sowie Rolladen- und Storenbaubetriebe. Insbesondere fallen auch darunter: Schlosserei-mechanische Werkstätten, Schlosserei-Installations-Werkstätten, Schlosserei-Eisenbau, Bau- und Kunstschlosserei-Werkstätten, kunstgewerbliche Werkstätten für Metallbearbeitung, Kassenschrank- und Tresorbaufirmen (ohne Fabriken), Eisenwaren- und Beschlagewerkstätten (ohne Fabriken).

³ Ausgenommen sind Betriebe, die einem zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, sowie industrielle Konstruktionswerkstätten, welche die Teuerungs- und Kinderzulagen bereits nach den Normen des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ausrichten.

*) Die nicht allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sind in *Kursiv* gedruckt.

⁴ Sie gilt für alle gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Angestellten und der Lehrlinge.

Art. 8

Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände können gegen Massnahmen der Vertragsparteien oder der im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Organe gemäss Artikel 19 der Vollzugsverordnung vom 8. März 1949 zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

Art. 4

¹ Die in Ziffer 8 des Gesamtarbeitsvertrages erwähnte Ausgleichskasse hat über ihre Einnahmen und Ausgaben und über das Rechnungsverhältnis der Kasse zu jedem einzelnen ihr angeschlossenen Arbeitgeber gesondert Buch zu führen.

² Dem eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (nachstehend Departement genannt) ist alljährlich die Jahresrechnung und der Jahresbericht der Ausgleichskasse vorzulegen. Die Organe des Departements haben überdies das Recht, periodisch von den Rechnungsbüchern der Ausgleichskasse an Ort und Stelle Einsicht zu nehmen.

³ Dem Departement steht das Recht zu, der Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände im Falle der Liquidation der Ausgleichskasse, gegenüber dieser die erforderlichen Anordnungen zu treffen. Etwaige Überschüsse, die sich, nach Abzug der Verwaltungsspesen der Ausgleichskasse, aus Beiträgen für in den vertragschliessenden Verbänden nicht organisierte Arbeitnehmer ergeben, sollen in einem späteren Zeitpunkt diesen zugute kommen.

Art. 5

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1950.

Bern, den 8. September 1949.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

E. Nobs

Der Vizekanzler:

Ch. Oser

Gesamtarbeitsvertrag

vom 1. Juli 1944/28. März 1948

abgeschlossen zwischen

dem Verband schweizerischer Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten,

dem Verband schweizerischer Rolladenfabriken einerseits

und

dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband,

dem Christlichen Metallarbeiterverband der Schweiz,

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter anderseits.

*Ziff. 1***Zweck**

¹ Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich, ihr möglichstes zu tun, um auf dem Gebiete der schweizerischen Eidgenossenschaft die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Schlosser- und Eisenbaugewerbe sowie in den Betrieben der schweizerischen Rolladenfabriken durch Abschluss eines Landes-Gesamtarbeitsvertrages und von lokalen, kantonalen und regionalen Gesamtarbeitsverträgen zu regeln.

² Bereits bestehende lokale, kantonale oder regionale Verträge sind diesem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (Rahmenvertrag) unterstellt und werden diesen Minimalvorschriften entsprechend angepasst.

³ Bestehende lokale, kantonale oder regionale Verträge dürfen nicht verschlechtert werden.

⁴ Die durch die Sektion des Verbandes Schweizerischer Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten und des Verbandes Schweizerischer Rolladenfabriken mit den Sektionen des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, des Christlichen Metallarbeiter-Verbandes der Schweiz, des Schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter und des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter abgeschlossenen Verträge — Rolladenfabriken können auch für gewisse Holzarbeiten Verträge mit dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband abschliessen — bedürfen der Genehmigung durch die statutarisch zuständigen Instanzen dieser Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

⁵ Mit der Genehmigung dieser lokalen, kantonalen und regionalen Verträge werden diese zu integrierendem Bestandteil des vorliegenden Vertrages.

⁶ Für die Mindestbestimmungen in lokalen, kantonalen und regionalen Verträgen können höhere Normen angesetzt werden als diejenigen im vorliegenden Landes-Gesamtarbeitsvertrag (Rahmenvertrag).

Ziff. 2

¹ Der Vertrag ist rechtsverbindlich vereinbart für die Mitglieder der vorgenannten Arbeitgeberverbände einerseits und die Mitglieder der vorgenannten Arbeitnehmerverbände, welche in den dem Vertrag unterstellten Betrieben beschäftigt werden, anderseits.

Geltungs-
bereich

² Dem Vertrag sind ferner unterstellt: sämtliche Schlossereibetriebe und Konstruktionswerkstätten (Eisenbau), Schlosserei-mechanische Werkstätten, Schlosserei-Installationen, kunstgewerbliche Schmiedearbeiten, Eisenwaren und Beschläge, Kassenschrankbauunternehmen, Kochherd- und Gasapparatebauunternehmen, Schlossereien ohne nähere Bezeichnung sowie Rolladenbauunternehmen, welche

- a. gelernte Bauschlosser beschäftigen;
- b. Bauschlosserlehrlinge ausbilden und prüfen lassen;
- c. an öffentlichen oder beschränkten Submissionen teilnehmen und solche Arbeiten ausführen.

³ Dem Vertrag sind nicht unterstellt: Schlossereien, Konstruktionswerkstätten (Eisenbau) und Rolladenfabriken, die bereits an einen Gesamt-arbeitsvertrag mit einer oder mehreren der in Ziff. 1 genannten Arbeitnehmerorganisationen gebunden sind.

Ziff. 3

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Sie kann, wo die Umstände es erfordern und der Betrieb nicht dem Fabrikgesetz unterstellt ist, auf 52 Stunden erhöht werden.

Arbeitszeit

² Der Samstagnachmittag ist frei.

Ziff. 4

¹ Zahlungseinheit ist der Stundenlohn.

Lohn

² Der Mindestlohn (Grundlohn) für einen gelernten Arbeitnehmer beträgt:

	pro Stunde
nach vollendeter Lehrzeit	Fr. 1.20
im 2. Arbeitsjahr nach der Lehrzeit	» 1.40
im 4. Arbeitsjahr nach der Lehrzeit	» 1.50

für Handlanger vom 20. Altersjahre an und mit mindestens einjähriger Beschäftigung im Beruf » 1.—

Bei Akkordarbeit ist der Mindestlohn gewährleistet.

³ In lokalen, kantonalen und regionalen Verträgen können höhere Mindestlöhne vereinbart werden.

⁴ Für Arbeitnehmer, die dauernd ungenügende Leistungen aufweisen, kann durch begründete schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein niedrigerer Lohn festgesetzt werden. Jede derartige Vereinbarung wird erst rechtskräftig, wenn der Arbeitgeber dieselbe seinem schweizerischen Berufsverband zuhanden der in Ziffer 24 erwähnten Berufskommission zugestellt hat und diese innert 14 Tagen keine Einsprache erhebt.

Ziff. 5.

Teuerungszulage Allen Arbeitnehmern ist eine Teuerungszulage von 80 Rappen pro Arbeitsstunde zu bezahlen. Sie ist auf den am 1. September 1939 bezahlten Grundlöhnen zu entrichten, wobei generelle Lohnerhöhungen, die mit Bezug auf die Verteuerung der Lebenshaltung erfolgten, mit der Teuerungszulage verrechnet werden können.

Ziff. 6

Lohnzulagen ¹ Jeder Arbeitgeber hat einen Beitrag von 7 Rappen pro Arbeiter und Arbeitsstunde zu leisten, der zur Ausrichtung von Kinderzulagen, Haushaltungszulagen und Entschädigungen unverschuldeter Arbeitsversäumnisse dient.

a. Kinderzulagen ² Alle verheirateten und verwitweten Arbeitnehmer mit unterstützungsberechtigten Kindern haben Anspruch auf eine Kinderzulage von 5 Rappen pro Arbeitsstunde und Kind unter 18 Jahren.

b. Haushaltungszulagen ³ Verheiratete, verwitwete, geschiedene oder getrennt lebende Arbeitnehmer, die einen eigenen Haushalt mit Ehefrau oder Kindern führen, sowie unterstützungspflichtige ledige Arbeitnehmer, die im gemeinsamen Haushalt mit den unterstützten Personen leben, haben Anspruch auf eine Haushaltungszulage von 2 Rappen pro Arbeitsstunde.

c. Entschädigung unverschuldeter Arbeitsversäumnisse ⁴ Die Arbeitnehmer haben für folgende Arbeitsversäumnisse Anspruch auf Entschädigung des Tagesverdienstes, im Maximum Fr. 18:

- a. 2 Tagesentschädigungen bei Verheiratung;
- b. 1 Tagesentschädigung bei Geburt eines ehelichen Kindes;
- c. 3 Tagesentschädigungen bei Todesfall der Ehefrau, eigener Kinder sowie im gemeinsamen Haushalt lebender Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern;
- d. 1 Tagesentschädigung bei Todesfall von nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen gemäss lit. c;
- e. $\frac{1}{2}$ Tagesentschädigung pro Jahr bei Bekleidungs- und Waffeninspektion.

Ziff. 7

Die Auszahlung der in Ziff. 6, Absatz 2 bis 4, erwähnten Lohnzulagen erfolgt immer direkt vom Arbeitgeber an den bezugsberechtigten Arbeitnehmer. Die Entschädigungen unverschuldeter Arbeitsversäumnisse sind mit der laufenden Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen, auszubezahlen. Auszahlung der Lohnzulagen

Ziff. 8

¹ Zur Durchführung des Ausgleichs zwischen den Beiträgen und Leistungen gemäss Ziffer 6 besteht eine Ausgleichskasse, die durch den Verband schweizerischer Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten geführt wird. Sie untersteht einer aus Vertretern der vertragschliessenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände paritätisch zusammengesetzten Aufsichtskommission. Ausgleichskasse

² Übersteigen die geschuldeten Beiträge die gemäss Ziffer 6, Absatz 2 bis 4, direkt ausbezahlten Lohnzulagen, so ist der Überschuss der Ausgleichskasse zu überweisen. Im umgekehrten Fall vergütet die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber die Differenz. Die Abrechnung mit der Kasse erfolgt je auf Ende eines Kalenderquartals.

³ Die Ausgleichskasse ist verantwortlich für die richtige Auszahlung der Kinder- und Haushaltungszulagen. Ihr steht das Recht zur Überwachung und Kontrolle der direkten Zulagenausrichtung zu, sowie zur Ausfällung von Bussen bis zum Höchstbetrag von Fr. 50 im Einzelfalle und das Recht zur selbständigen Veranlagung säumiger, der Ausgleichskasse unterstellter Firmen.

Ziff. 9

¹ Der Lohn wird innert 14 Tagen seit Arbeitsantritt im beidseitigen Einverständnis vereinbart. Diese 14 Tage gelten als Probezeit. Bei fortschreitender Leistung wird der Lohn entsprechend erhöht. Probezeit;
Lohnfestsetzung

² Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft, so kann der Arbeitgeber seinen Entschädigungsanspruch dafür mit der Lohnforderung des Arbeitnehmers verrechnen. Die Höhe dieser Entschädigung ist mit der Festsetzung des Lohnes spätestens nach der zweiten Woche seit Arbeitsantritt des Arbeitnehmers schriftlich festzulegen.

Ziff. 10

Der Lohn wird 14tägig mit aufgeteilter Ausrechnung an einem Wochentage und während der Arbeitszeit ausbezahlt. Lohnzahlung

Ziff. 11

¹ Jedem Arbeitnehmer wird der Lohn von mindestens zwei, höchstens drei Arbeitstagen als Standgeld bis zum ordnungsgemässen Aus- Standgeld

tritt und der vollständigen Ablieferung des dem Arbeitnehmer abschliessbaren übergebenen Werkzeuges zurückbehalten.

² Das Standgeld verfällt zugunsten des Arbeitgebers, wenn das Dienstverhältnis vom Arbeitnehmer ohne Beachtung der Kündigungsfrist gesetz- oder vertragswidrig aufgelöst wird.

Ziff. 12

Zuschläge für
Überzeitarbeit

¹ Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit sollen nur in Fällen dringender Bedürfnisse verrichtet werden.

² Als Überzeit gilt jede Arbeitsbeanspruchung über die normale Arbeitszeit hinaus. Diese wird mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Die jeweils geltende Teuerungszulage wird auf dem Überzeitzuschlag angewendet. Handlanger haben auf Verlangen und nach Bedarf morgens früher anzutreten und abends nach Arbeitsschluss die Werkstätte aufzuräumen (Fabrikgesetz, Art. 178). Diese Arbeit wird üblicherweise im gewöhnlichen Stundenlohn bezahlt, kann aber auch in Akkord vergeben werden.

³ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr.

⁴ Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen.

⁵ Für Nacht- und Sonntagsarbeit wird ein Zuschlag von 50 % vergütet. Die jeweils geltende Teuerungszulage wird auf diesem Zuschlag angewendet.

⁶ Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden jedoch als solche nur vergütet, wenn sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter ausdrücklich angeordnet wurden.

Ziff. 13

Zulagen für
auswärtige
Arbeit

¹ Für auswärtige Arbeit werden entsprechende Zulagen bezahlt. Diese werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Inangriffnahme der betreffenden Arbeit vereinbart.

² Als Regel soll diese Entschädigung des Arbeitnehmers für tatsächliche Fahrauslagen, Unterkunfts- und für erhöhte Verpflegungskosten gelten. Die Fahrzeit wird im normalen Stundenlohn, mit den üblichen Teuerungszulagen, aber ohne Überzeitzuschlag ausgerichtet.

Ziff. 14

Ferien

¹ Der Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlte Ferien beträgt:

- a. 6 Tage nach Vollendung des 1. Arbeitsjahres;
- b. 9 Tage nach Vollendung des 5. Arbeitsjahres;
- c. 12 Tage nach Vollendung des 10. Arbeitsjahres.

² Der Samstag wird, auch wenn normalerweise der ganze oder halbe Tag frei ist, als ganzer Ferientag angerechnet und entsprechend bezahlt. Ferien sollen nach Möglichkeit zusammenhängend und nicht in Einzeltagen bezogen werden. Halbe Wochen sollen am Montag oder jeweils am Mittwoch angefangen werden. Vergütet wird pro Ferientag der Arbeitslohn für acht Stunden. Die jeweils geltenden Teuerungszulagen werden ausgerichtet.

³ Über den Ferienantritt hat sich der Arbeitnehmer rechtzeitig mit seinem Arbeitgeber zu verständigen.

⁴ Eine Entschädigung in irgendeiner Form an Stelle der Ferien ist nicht gestattet.

⁵ Die Ferienberechtigung gilt vom Tage des Eintritts in das Geschäft. Kündigt ein Arbeitnehmer oder es wird ihm gekündigt, und der Arbeitnehmer hat die ihm zustehenden Ferien noch nicht bezogen, so hat er das Recht, sie während der Kündigungsfrist einzuziehen.

⁶ Bei Beschäftigungsunterbrechung aus irgendeinem Grunde kann der Ferienanspruch im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit pro ausgefallenen Monat um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.

⁷ Der 1. Mai und der 1. August können ohne Bezahlung ganz oder teilweise freigegeben werden.

Ziff. 15

¹ Grundsätzlich werden pro Jahr 6 Feiertage entschädigt, sofern diese auf Werktage fallen. *Die Bestimmung der zu entschädigenden Tage ist den Sektionen und Einzelmitgliedern der vertragschliessenden Arbeitgeberverbände anheimgestellt.* Feiertags-
entschädigung

² Üblicherweise wird die Entschädigung für folgende gesetzliche Feiertage vorgesehen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag und Weihnachten.

³ Pro Feiertag werden ausgerichtet:

a. an Ledige Fr. 10;

b. an Verheiratete Fr. 15.

⁴ Auf diesen Entschädigungen werden keine Teuerungs- oder anderen Zulagen ausgerichtet.

Ziff. 16

Für sämtliche Arbeitnehmer ist durch den Arbeitgeber eine Abredeversicherung zur Weiterführung der obligatorischen Unfallversicherung nach Art. 62 des KUVG abzuschliessen. Die Prämien fallen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Unfall-
versicherung

Ziff. 17

Krankheit

¹ Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegen Krankheit zu versichern und dies seinem Arbeitgeber auf Verlangen durch Vorlage der Prämienquittungen zu beweisen.

² Der Arbeitgeber vergütet dem Arbeitnehmer hierfür, *gemäss der gewerbegerichtlichen Auslegung von Artikel 335 des Obligationenrechts*, Fr. 1 pro 14tägliche Lohnzahlung.

Ziff. 18

Sorgfalts-
pflicht des
Arbeitnehmers

¹ Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm aufgetragenen Arbeiten nach Anweisung des Arbeitgebers oder seines Stellvertreters unter Aufwendung aller Sorgfalt auszuführen und zu dem ihm anvertrauten Material, Werkzeug und den Maschinen Sorge zu tragen. Auf allfällige Mängel oder Schäden hat er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter sofort aufmerksam zu machen.

² Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zutage getretenen Schaden oder Mangel baldmöglichst zu beheben.

³ Pläne, Zeichnungen, spezielle Arbeitsmethoden, patentierte Artikel und andere, für den Betrieb wichtige Unterlagen dürfen Drittpersonen weder gezeigt noch ausgehändigt werden. Dokumente irgendwelcher Art dürfen unter keinen Umständen aus den Betriebsgebäuden weggetragen werden.

Ziff. 19

Schwarzarbeit

¹ Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Ferientage darf durch den Arbeitnehmer keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden.

² Verletzung dieser Bestimmung hat sofortige Entlassung ohne Kündigung und ohne allfälligen Ferienanspruch zur Folge.

Ziff. 20

Kündigung

¹ Sofern ein Anstellungsverhältnis noch kein Jahr gedauert hat und nicht von vorneherein befristet ist, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenseitig auf eine Woche kündigen. Im überjährigen Dienstverhältnis beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist 14 Tage. Während der Probezeit kann der Austritt oder die Entlassung ohne gegenseitige Kündigungsfrist stattfinden.

² In Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstellt sind, kann die Kündigungsfrist laut dessen Artikel 21, Absatz 2, durch gegenseitige schriftliche Vereinbarung wegbedungen werden.

³ Während der für die Heilung von Unfällen notwendigen Zeit oder während des schweizerischen obligatorischen Militärdienstes kann das Dienstverhältnis nicht gekündigt werden. Ebenso ist das Dienstverhältnis

nis nicht kündbar bei schwerer Krankheit oder Unfall, sofern die Arbeitsverhinderung 5 % der abgelaufenen Dienstzeit nicht überschreitet.

Ziff. 21

¹ Die Verträge sind den Arbeitnehmern bekanntzugeben. Die allgemeinverbindlichen Bestimmungen sowie alle später vorgenommenen Änderungen sind in der Werkstätte gut sichtbar anzuschlagen.

Bekanntgabe
der Vertrags-
bestimmungen

² Durch die Aufnahme der Arbeit erklärt sich der Arbeitnehmer mit den Bestimmungen des Vertrages einverstanden.

Ziff. 22

Die vertragschliessenden Verbände sowie die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verzichten während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages auf irgendwelche Zwangsmassnahmen.

Friedenspflicht

Ziff. 23

Die Parteien verpflichten sich, für fachgerechte Ausführung der Arbeit, gerechte Vergabungspreise und angemessene Ausführungsstermine einzutreten, die illoyale Konkurrenz zu bekämpfen, ungeeignete Elemente vom Beruf fernzuhalten und überhaupt den Beruf und die berufliche Ausbildung zu fördern.

Berufsschutz

Ziff. 24

¹ Die vertragschliessenden Parteien wählen eine zentrale Berufskommission aus je 5 Vertretern der beiden Verbände der Arbeitgeber einerseits und der vier Verbände der Arbeitnehmer anderseits. Jede Partei bestimmt ihre Vertreter selbst.

Berufs-
kommission

² Das Präsidium und das Sekretariat werden jährlich abwechselungsweise von den Parteien geführt.

³ Die Berufskommission tritt nach Bedürfnis zusammen.

⁴ Die Berufskommission hat für die Innehaltung und Durchführung dieses Vertrages zu sorgen. Sie hat allfällige, sich aus dem Vertrag ergebende Streitigkeiten zu schlichten.

⁵ Die Berufskommission stellt ein Verfahrensreglement auf, das einen integrierenden Bestandteil des Landes-Gesamtarbeitsvertrages bildet.

⁶ Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages oder der lokalen und regionalen Verträge entstehen, werden durch die lokalen bzw. zentralen Instanzen der Verbände behoben. Können die Differenzen durch diese Instanzen nicht beigelegt werden, so werden sie vor das zuständige Schiedsgericht als letzte Instanz gebracht.

Ziff. 25

Schieds-
kommission

¹ Die zentralen Instanzen der Verbände bestimmen eine Landes-Schiedskommission, bestehend aus je einem Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwei unparteiischen Berufsrichtern; diese bezeichnen den Obmann. Können sich die Parteien über die zu bezeichnenden Berufsrichter nicht einigen, so werden diese durch den Präsidenten der staatsrechtlichen Kammer des Bundesgerichts bestimmt. Die Landes-Schiedskommission ist zuständig für Differenzen, die aus der Durchführung des vorliegenden Landes-Gesamtarbeitsvertrages (Rahmenvertrages) entstehen.

² Zum Zwecke der Schlichtung von Differenzen, die aus der Durchführung von lokalen, kantonalen und regionalen Arbeitsverträgen entstehen und die von den lokalen bzw. zentralen Instanzen der Verbände nicht behoben werden konnten, bestimmen die Vertragssektionen regionale Schiedskommissionen, bestehend aus je einem Vertreter der beiden Verbände der Arbeitgeber einerseits, der vier Verbände der Arbeitnehmer andererseits und einem durch die zentralen Instanzen der genannten Verbände bezeichneten neutralen Berufsrichter als Obmann. Können sich die Parteien über den zu bezeichnenden Berufsrichter nicht einigen, so wird er durch den Präsidenten desjenigen Kantons- oder Obergerichts bestimmt, in dessen örtlichen Zuständigkeitsbereich die Differenz fällt.

³ Beide Schiedsgerichte entscheiden letztinstanzlich und endgültig.

⁴ Das Verfahren vor den beiden Schiedsgerichten ist mündlich. Ausgenommen sind das Klagebegehren und dessen Beantwortung. Parteianwälte werden nicht beigezogen. Der Gang des Verfahrens vor beiden Schiedsgerichten wird durch deren Präsidenten bestimmt. Die Kosten des Verfahrens gehen zu Lasten der verlierenden Partei.

Ziff. 26

Kautiön

¹ Als Sicherheit für die Innehaltung dieses Vertrages hinterlegen die beiden Verbände der Arbeitgeber einerseits und die vier Verbände der Arbeitnehmer andererseits je eine Kautiön von Fr. 10 000 bei der Schweizerischen Nationalbank.

² Regionale, kantonale oder lokale Verträge haben für deren Innehaltung eigene Kautiönen zu vereinbaren und zu leisten. Für Verletzung der Verträge haften diese Kautiönen; erst wenn bei einer lokalen, kantonalen oder regionalen Gesamtarbeitsvertrags-Verletzung gleichzeitig auch die Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages durchbrochen werden, haftet auch diese Kautiön gemeinsam mit der vorgenannten. Dasselbe betrifft auch die Kautiönen der Arbeitnehmerpartner an den Gesamtarbeitsverträgen.

Ziff. 27

Vertragsdauer

¹ Dieser Vertrag tritt mit dessen Unterzeichnung in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 1950. Wird er nicht drei Monate vor Ablauf mittels

eingeschriebenen Briefes gekündigt, so verlängert er sich stillschweigend um je ein weiteres Jahr.

² Es ist den Parteien freigestellt, auch während der Geltungsdauer dieses Vertrages, in gegenseitigem Einverständnis oder durch schiedsgerichtliche Abklärung, an dessen Inhalt Abänderungen, die nicht grundsätzlicher Natur sind, vorzunehmen.

Ziff. 28

Dieser Vertrag kann im Einvernehmen aller Vertragsparteien den zuständigen Bundesbehörden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht werden.

Allgemein-
verbindlich-
erklärung

Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schlossergewerbe (Vom 8. September 1949)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1949
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	37
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	15.09.1949
Date	
Data	
Seite	470-481
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 758

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.