

# Bundesblatt

108. Jahrgang

Bern, den 16. Februar 1956

Band I

---

*Erscheint wöchentlich. Preis 30 Franken im Jahr, 16 Franken im Halbjahr zuzüglich  
Nachnahme- und Postbestellungsgebühr*

*Einrückungsgebühr: 50 Rappen die Petitzelle oder deren Raum. — Inserate franko an  
Stämpfli & Cie. in Bern*

---

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Tapezierer-Dekorateurgewerbe

(Vom 1. Februar 1956)

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 im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 14. Dezember 1954 für das schweizerische Tapezierer-Dekorateurgewerbe 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. Ausgenommen sind folgende Kantone:

- a. Basel-Stadt, solange die dort für das Tapezierer-Dekorateurgewerbe geltenden Gesamtarbeitsverträge für das Baugewerbe in Kraft sind;
- b. Genf, solange der dort geltende Gesamtarbeitsvertrag für das Tapezierer-Dekorateurgewerbe in Kraft ist.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Tapezierer-Dekorateurgewerbes und ihren gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmern. Ausgenommen sind:

- a. Betriebe, die vom Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Sattler- und Sattler-Tapezierergewerbe erfasst werden;
- b. Betriebe des Karosseriegewerbes;
- c. Betriebe, die eine eigene Tapeziererwerkstätte unterhalten, aber keine Arbeiten des Tapezierer-Dekorateurgewerbes direkt oder indirekt auf dem Markte anbieten;
- d. 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

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann auf begründetes Gesuch hin und nach Anhörung der Zentralen paritätischen Berufskommission im Tapezierer-Dekorateurgewerbe gewisse Ausnahmen zulassen, sofern genügend Gewähr geboten ist, dass die Arbeitnehmer dadurch in ihren Arbeitsbedingungen gesamthaft nicht schlechter gestellt werden.

#### Art. 5

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956.

Bern, den 1. Februar 1956.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Feldmann**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

**Gesamtarbeitsvertrag**  
für das  
**schweizerische Tapezierer-Dekorateurgewerbe**

abgeschlossen am 14. Dezember 1954 zwischen

dem Schweizerischen Verband der Tapezierermeister-Dekorateure und des Möbeldetailhandels und dem Verband schweizerischer Möbeldetaillisten, einerseits, sowie dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband, dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, anderseits.

Ziffer 1

*Dieser Gesamtarbeitsvertrag erstreckt sich auf alle Betriebe, in welchen Arbeiten des Tapezierer-Dekorateurgewerbes ausgeführt werden. Ausgenommen sind die Betriebe, die durch den Gesamtarbeitsvertrag des Sattler- und Sattler-Tapezierergewerbes erfasst sind und diejenigen des Karosserie-gewerbes.*

Ziffer 2

<sup>1</sup> Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Sie beginnt nicht vor 7 Uhr und endigt spätestens um 18 Uhr. Arbeitszeit

<sup>2</sup> Der Samstagnachmittag ist frei.

Ziffer 3

<sup>1</sup> Der Lohn richtet sich nach der Leistung. Er wird während der Probezeit (Ziff. 14, Abs. 2) festgelegt. Löhne

<sup>2</sup> Als Grundlage für die Lohnberechnung dienen die Löhne vom 1. September 1939 zuzüglich eines Teuerungsausgleichs von 72,5 Prozent. Zur Anpassung an die Verhältnisse zwischen Stadt und Land werden die Ansätze gestaffelt nach großstädtischen, städtischen, halbstädtischen und ländlichen Verhältnissen.

<sup>3</sup> Als Großstädte gelten Städte mit über 100000 Einwohnern. Für die Einteilung gilt in der Regel das Ortschaftsverzeichnis für die Übergangsenten der AHV.

<sup>4</sup> Als Mindestansätze gelten:

für gelehrte Tapezierer und Tapezierer-Dekorateurs	größtstädt.	städt.	halbstädt.	ländl.
	Verhältn. Fr.	Verhältn. Fr.	Verhältn. Fr.	Verhältn. Fr.
im 1. Jahr nach der Lehre . . .	2.45	2.35	2.25	2.15
im 2. Jahr nach der Lehre . . .	2.55	2.45	2.35	2.25
ab 3. Jahr nach der Lehre . . .	2.90	2.75	2.65	2.55
für angelehrte Arbeiter . . . . .	2.35	2.25	2.15	2.05
für Hilfsarbeiter . . . . .	2.25	2.15	1.95	1.90
für gelehrte Tapezierer-Näherinnen				
im 1. Jahr nach der Lehre . . .	1.95	1.90	1.85	1.75
ab 2. Jahr nach der Lehre . . .	2.05	2.—	1.95	1.85
für angelehrte Näherinnen . . .	1.75	1.70	1.65	1.55

<sup>5</sup> Alle beruflichen Arbeiten werden im Stundenlohn ausgeführt. Arbeitnehmer, die im Wochen- oder Monatslohn angestellt sind, dürfen nicht schlechter gestellt werden.

<sup>6</sup> *Bestehende bessere Lohnverhältnisse, Zulagen, allgemeine Arbeitsbedingungen und Ferienansprüche dürfen durch diesen Vertrag nicht verschlechtert werden.*

<sup>7</sup> *Die Lohn- und Arbeitsbedingungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten ausdrücklich als Minimum für die ganze Schweiz.*

<sup>8</sup> *Darüber hinaus steht es den kantonalen oder regionalen Sektionen und Vertragsverbänden frei, weitergehende Kantonal- oder Regionalverträge abzuschliessen; solche Kantonal-, Regional- oder Ortsverträge dürfen jedoch die Teuerungszulagen, die Ferienentschädigungen und die Beiträge an die Krankenversicherung nicht berühren, da diese Punkte in diesem Gesamtarbeitsvertrag endgültig geregelt sind.*

<sup>9</sup> *Bei kantonalen oder regionalen Arbeitsverträgen oder Vereinbarungen sind die Sektionen an die Bestimmungen über Friedenspflicht oder Schiedsgericht ihrer kantonalen oder regionalen Verträge gebunden.*

<sup>10</sup> *Wo bestehende Arbeits- und Lohnbedingungen schlechter sind als in diesem Vertrage, müssen dieselben sofort mit Inkrafttreten dieses Vertrages angepasst werden.*

#### Ziffer 4

Teuerungszulagen

*Die Anpassung der Löhne an die Teuerung bleibt jeweiligen besonderen Abmachungen vorbehalten.*

#### Ziffer 5

Zuschläge

<sup>1</sup> Für Überzeitarbeit wird ein Zuschlag von 25 Prozent, für Nachtarbeit 50 Prozent und für Sonn- und Feiertagsarbeit ein solcher von 100 Prozent des Stundenlohnes, einschliesslich Teuerungszulage, bezahlt.

<sup>2</sup> Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Die übrige Zeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit gilt als Überzeit.

<sup>3</sup> Zuschläge werden nur bezahlt, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit vom Betriebsinhaber angeordnet worden ist. Die Anordnung darf nur in dringenden Fällen erfolgen.

<sup>4</sup> Die Reisezeit gilt nicht als Überzeit.

#### Ziffer 6

<sup>1</sup> Für Arbeiten im Ortsgebiet (Stadt) sind, sofern öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden, die Fahrauslagen (Tram, Trolleybus, Omnibus, Bahn) zu vergüten. Reise- und  
Unterkunfts-  
entschädigungen

<sup>2</sup> Bei Arbeiten ausserhalb des Ortsgebietes wird neben den Fahrauslagen eine Entschädigung für das Mittagessen und gegebenenfalls für die Unterkunft ausgerichtet. Die Festsetzung der Höhe dieser Entschädigung bleibt der direkten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.

#### Ziffer 7

<sup>1</sup> Als Feiertage gelten die Sonntage, die gesetzlich festgelegten Feiertage und der 1. Mai, ferner die allgemein anerkannten bürgerlichen Feiertage, *über die die örtlichen Sektionen besondere Vereinbarungen treffen können.* Feiertage

<sup>2</sup> Von den vereinbarten Feiertagen werden sechs auf einen Werktag fallende Feiertage bezahlt, und zwar:

- 18 Franken für Arbeiter in städtischen Verhältnissen,
- 16 » für Arbeiter in halbstädtischen Verhältnissen,
- 14 » für Arbeiter in ländlichen Verhältnissen,
- 15 » für Arbeiterinnen in städtischen Verhältnissen,
- 13 » für Arbeiterinnen in halbstädtischen Verhältnissen,
- 11 » für Arbeiterinnen in ländlichen Verhältnissen.

#### Ziffer 8

<sup>1</sup> Die Lohnzahlung erfolgt alle 14 Tage innerhalb der Arbeitszeit.

Lohnzahlung

<sup>2</sup> Die Auszahlung des Lohnes hat mit detaillierter Abrechnung zu erfolgen, welche die Abzüge für die AHV, für die Nichtbetriebsunfallversicherung sowie allfällige andere Abzüge enthalten soll.

#### Ziffer 9

<sup>1</sup> Als Standgeld darf höchstens ein Betrag zurückbehalten werden, welcher 16 Arbeitsstunden entspricht.

Standgeld

<sup>2</sup> Das Standgeld ist mit der ordnungsgemässen Beendigung des Dienstverhältnisses auszuführen.

## Ziffer 10

## Ferien

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien. Die Ferienvergütung beträgt für alle Arbeitnehmer 4 Prozent des Bruttolohnes.

<sup>2</sup> Jeder Arbeitnehmer hat sich über den Ferienantritt mit seinem Arbeitgeber zu verständigen.

<sup>3</sup> Eine Barentschädigung an Stelle von Ferien ist während der Dauer des Dienstverhältnisses nicht gestattet.

<sup>4</sup> Bei der Festsetzung des Ferienantrittes ist auf die Dringlichkeit der laufenden Arbeiten Rücksicht zu nehmen.

## Ziffer 11

## Versicherungen

<sup>1</sup> Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankengeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

<sup>2</sup> Die Krankengeldversicherung hat ein Krankengeld von 50 Prozent des Bruttolohnes und eine Genussberechtigungsdauer von 360 Tagen innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen, wobei die Karenzzeit nicht länger als 3 Monate und die Wartezeit nicht länger als 2 Tage dauern dürfen.

<sup>3</sup> Die Prämie dieser Krankengeldversicherung (in der Regel 2% des Bruttolohnes) geht zu Lasten des Arbeitgebers. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Art. 335 des Obligationenrechts.

<sup>4</sup> *Jeder Arbeiter hat nachzuweisen, dass er sich um ein mindestens um die Hälfte der vorstehend genannten Ansätze erhöhtes Krankentaggeld gegen die Folgen einer Krankheit versichert hat. Der Arbeitgeber kann periodisch das Bestehen einer genügenden Krankengeldversicherung überprüfen.*

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer seines Betriebes gegen Unfall zu versichern. Die Prämien der Versicherung für Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmer.

## Ziffer 12

## Absenzentschädigungen

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern sind in den hiernach aufgeführten Fällen folgende Entschädigungen zu entrichten:

- a.  $\frac{1}{2}$  Tagesentschädigung bei militärischen Inspektionen;
- b. 1 Tagesentschädigung bei Todesfall des Ehegatten, der Eltern oder eigener Kinder;

c. 1 Tagesentschädigung bei Geburt eigener Kinder.

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

#### Ziffer 13

*Die Bestimmungen von Ziffer 1 bis 12 des Vertrages gelten als Mindestbestimmungen auch für Arbeitnehmer, die im Wochen- oder Monatslohn angestellt sind.*

Mindestbestimmungen

#### Ziffer 14

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

Kündigung

<sup>2</sup> Die ersten zwei Wochen nach der Anstellung gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis täglich auf das Ende des Arbeitstages gelöst werden kann.

<sup>3</sup> Während schweizerischen obligatorischen Militärdienstes und während einer ohne Verschulden des Arbeitnehmers durch Unfall oder Krankheit verursachten Erwerbsunfähigkeit bis zum Ablauf von acht Wochen darf nicht gekündigt werden.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die Artikel 352 und 353 des Obligationenrechts über den Rücktritt aus wichtigen Gründen.

#### Ziffer 15

Jedem Arbeitnehmer ist es untersagt, während seiner Frei- oder Ferienzeit Berufsarbeit für Dritte auszuführen. Zuwiderhandlungen gegen diese Bestimmungen gelten nach einmaliger Verwarnung als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung.

Schwarzarbeit

#### Ziffer 16

<sup>1</sup> Während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages dürfen von den Vertragsparteien oder deren Mitglieder Störungen der durch diesen Vertrag geregelten Arbeitsverhältnisse nicht vorgenommen werden.

Friedenspflicht

<sup>2</sup> Erfolgen solche dennoch, so haben die Verbandsleitungen in erster Linie diese Störungen rückgängig zu machen. Sollten die Störungen nicht eingestellt werden, so kann zu deren Beseitigung das vertragliche Schiedsgericht angerufen werden. Die Artikel 15 und 23 des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 bleiben vorbehalten.

#### Ziffer 17

Der Austritt eines Mitgliedes aus der Vertragspartei befreit dasselbe nicht von den vertraglich festgelegten Verpflichtungen.

Vertragsverpflichtungen

## Ziffer 18

## Kontrolle

<sup>1</sup> Die von den Berufsverbänden eingesetzte Zentrale paritätische Berufskommission im Tapezierer-Dekorateurgewerbe kann Kontrollen über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen durchführen.

<sup>2</sup> Bei festgestellter Nichteinhaltung der Löhne, Überzeitzuschläge, Ferien, bezahlten Feiertage, Krankenkassenprämien und Absenztzuschädigungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern diese sofort in vollem Umfange nachzuzahlen bzw. nachzugewähren. Überdies hat er sofort 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen in die Kasse der Zentralen paritätischen Berufskommission im Tapezierer-Dekorateurgewerbe einzuzahlen. Die eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten der Kontrolle über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden.

<sup>3</sup> Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des vorerwähnten Betrages von 25 Prozent sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diesen für die anspruchsberechtigte Zentrale paritätische Berufskommission einziehen.

## Ziffer 19

Paritätische  
Berufs-  
kommissionen

<sup>1</sup> Zur Durchführung und Kontrolle der Anwendung der Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen sind von den vertragschliessenden Verbänden gebietsweise paritätische Berufskommissionen zu bilden. Diese Berufskommissionen bestehen aus drei Arbeitgebern und drei Arbeitnehmern. Sie haben die Aufgabe, allfällige Differenzen zu erledigen.

<sup>2</sup> Können die Berufskommissionen eine Differenz nicht schlichten, so wird die Vermittlung der Verbände angerufen. Können diese die Differenz nicht schlichten, so wird ein Schiedsgericht bestellt, gebildet aus je einem Vertreter der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände und einer gleichen Anzahl Arbeitgebervertreter und einem vom eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement bestimmten neutralen Vorsitzenden. Dieses Schiedsgericht entscheidet für alle Mitglieder verbindlich. Jeder Verband trägt die Kosten für seine Vertretung selbst; die Kosten für den Vorsitzenden werden zu gleichen Teilen auf die Verbände verteilt.

## Ziffer 20

Pflichten  
der Verbände

<sup>1</sup> Die Verbände der Arbeitnehmer verpflichten sich, sich für die Anwendung und Durchführung dieses Vertrages auf die nichtorganisierten Betriebe mit aller Kraft einzusetzen.

<sup>2</sup> Ferner verpflichten sich die Arbeitnehmerverbände, alle Massnahmen der Arbeitgeberverbände zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz, der Preis-schleuderei und des unlauteren Wettbewerbes tatkräftig zu unterstützen.

## Ziffer 21

*Für die Ziffern 2, 3 (mit Ausnahme der letzten fünf Abschnitte), 5 bis 12, 14, 15 und 18 verpflichten sich die vertragschliessenden Parteien, bei den zuständigen Behörden auf Grund des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 die Allgemeinverbindlicherklärung nachzusuchen.*

Allgemein-  
verbindlich-  
erklärung

## Ziffer 22

*Dieser Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Tapezierer-Dekorateurgewerbe ersetzt denjenigen vom 15. Dezember 1953 und tritt mit dem 1. Januar 1955 in Kraft. Er gilt bis 31. Dezember 1955 und läuft jeweils ein Jahr weiter, insofern er nicht von einem Vertragskontrahenten 3 Monate vor Ablauf mit eingeschriebenem Brief gekündigt wird.*

Vertragsdauer

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des  
Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Tapezierer-Dekorateurgewerbe (Vom 1.  
Februar 1956)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1956
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	07
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	16.02.1956
Date	
Data	
Seite	417-425
Page	
Pagina	
Ref. No	10 039 314

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.