

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schlosser-, Eisenbau- und Rolladengewerbe

(Vom 6. Juni 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> Aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Oktober 1954 für das schweizerische Schlosser-, Eisenbau- und Rolladengewerbe werden die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen 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.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Schlossereibetrieben, Eisenkonstruktionswerkstätten, Rolladen- und Storenbaubetrieben unter Einschluss der Schlosserei-mechanischen Werkstätten, Schlosserei-Installationswerkstätten, Eisenbauwerkstätten, Bau- und Kunstschlossereiwerkstätten, kunstgewerblichen Werkstätten für Metallbearbeitung, Kassenschrank- und Tresorbaufirmen, Eisenwaren- und Beschlägewerkstätten und ihren Arbeitnehmern. Ausgenommen sind:

- a. Betriebe, die die vertraglichen Sozialleistungen bereits nach den Normen des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ausrichten.
- b. Büroangestellte, Betriebsleiter, Werkmeister sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

## Art. 3

<sup>1</sup> Die in Artikel 17 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.

<sup>2</sup> Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist alljährlich ein Revisionsbericht einer Treuhandstelle über die Rechnungsführung der Ausgleichskasse vorzulegen. Das Bundesamt hat überdies das Recht, periodisch in die Rechnungsbücher der Ausgleichskasse an Ort und Stelle Einsicht nehmen zu lassen.

## Art. 4

<sup>1</sup> Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit steht das Recht zu, zur Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände jederzeit, insbesondere auch im Falle der Liquidation der Ausgleichskasse, gegenüber dieser die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

<sup>2</sup> Allfällige 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

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

## Art. 6

Dieser Beschluss tritt am 15. Juni 1956 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1956.

Bern, den 6. Juni 1956.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Feldmann**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

**Gesamtarbeitsvertrag**  
für  
**das schweizerische Schlosser-, Eisenbau-  
und Rolladengewerbe**

abgeschlossen am 1. Oktober 1954 zwischen

dem Verband schweizerischer Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten und  
dem Verband schweizerischer Rolladenfabriken, einerseits, sowie  
dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband,  
dem Christlichen Metallarbeiter-Verband der Schweiz,  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter  
und  
dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

**Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

Art. 14

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Am Samstagnachmittag wird nicht gearbeitet. An Tagen vor gesetzlichen Feiertagen ist die Arbeit spätestens um 17 Uhr zu beenden.

<sup>3</sup> Der für den Betrieb geltende Stundenplan ist im Betrieb anzuschlagen.

<sup>4</sup> Handlanger haben auf Verlangen des Vorgesetzten morgens eine Viertelstunde vor dem allgemeinen Arbeitsbeginn zur Arbeit zu erscheinen und nach Arbeitsschluss aufzuräumen. Diese Arbeit wird im gewöhnlichen Stundenlohn bezahlt (einschliesslich Teuerungs-, Haushaltungs- und Kinderzulagen). Vorbehalten bleiben die einschlägigen Bestimmungen des Fabrikgesetzes.

Art. 15

<sup>1</sup> Der Lohn wird bei Arbeitsantritt provisorisch und nach einer Probezeit von längstens 12 Arbeitstagen definitiv festgesetzt.

Lohn

<sup>2</sup> Der Mindestlohn pro Stunde beträgt:

	Grundlohn Fr.	Teuerungs- zulage Fr.	Gesamtlohn (ohne Kinder- u. Haush.-Zul.) Fr.
<i>a.</i> für Berufsarbeiter mit bestandener Lehrabschlussprüfung			
im 1. Jahr nach der Lehre . . . .	1.25	-.90	2.15
im 2. Jahr nach der Lehre . . . .	1.45	-.90	2.35
im 3. Jahr nach der Lehre . . . .	1.60	-.90	2.50
ab 4. Jahr nach der Lehre . . . .	1.70	-.90	2.60
<i>b.</i> für Hilfsarbeiter vom 20. Alters- jahr an . . . . .			
	1.10	-.90	2.—

<sup>3</sup> Bei Akkordarbeit ist der für den einzelnen Arbeiter vereinbarte Gesamtlohn garantiert.

<sup>4</sup> Für Arbeiter, die dauernd ungenügende Leistungen aufweisen, kann durch begründete schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein niedrigerer Lohn vereinbart werden. Jede derartige Vereinbarung ist der paritätischen Landeskommission zur Kenntnis zu bringen.

#### Art. 17

Kinder- und  
Haushaltungs-  
zulage, Ab-  
senzentschä-  
digung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Alle Arbeitnehmer haben für jedes eheliche Kind, an Kindes-Statt angenommene Kind, Stiefkind und aussereheliche Kind, für deren Unterhalt sie ganz oder überwiegend aufkommen, sowie für jedes Pflegekind, das unentgeltlich zur dauernden Pflege und Erziehung aufgenommen wurde, Anspruch auf eine Kinderzulage von 5 Rappen pro Arbeitsstunde und Kind unter 18 Jahren. Befindet sich das Kind in Ausbildung, so kann die Genussberechtigung bis zum vollendeten 20. Altersjahr erstreckt werden.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 lebender Familienangehöriger gemäss lit. c;
- e.  $\frac{1}{2}$  Tagesentschädigung pro Jahr bei Bekleidungs- und Waffeninspektion.

<sup>5</sup> Die Auszahlung der in Absatz 2 bis 4 hievor erwähnten Lohnzulagen erfolgt direkt vom Arbeitgeber an den bezugsberechtigten Arbeitnehmer. Die Entschädigungen sind laufend anlässlich der ordentlichen Lohnzahlung, diejenigen für unverschuldete Arbeitsversäumnisse mit der Zahltagsperiode, in welche sie fallen, auszurichten.

<sup>6</sup> Zur Durchführung des Ausgleichs zwischen den Beiträgen und Leistungen gemäss Absatz 1 bis 4 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.

<sup>7</sup> Übersteigen die geschuldeten Beiträge die gemäss 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.

<sup>8</sup> Die Ausgleichskasse ist verantwortlich für die richtige Auszahlung der Lohnzulagen gemäss Absatz 2 bis 4 hievor. Ihr steht das Recht zur Überwachung und zur Kontrolle der direkten Zulagenausrichtung zu sowie zur Ausfällung von Bussen bis zum Höchstbetrag von 50 Franken im Einzelfalle und das Recht zur selbständigen Veranlagung säumiger, der Ausgleichskasse unterstellter Betriebe.

#### Art. 18

<sup>1</sup> Der Lohn ist innerhalb der Arbeitszeit, in regelmässigen Abständen, mindestens alle 14 Tage, unter Aushändigung einer detaillierten Zahltagsabrechnung in bar auszuzahlen, sofern nicht eine andere Zahltagsperiode vereinbart wird. Der Zahltag darf nur ausnahmsweise, aus zwingenden Gründen, auf den Samstag verlegt werden.

Lohnzahlung

<sup>2</sup> Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft, so kann er den 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 schriftlich festzulegen.

## Art. 19

Standgeld

<sup>1</sup> Jedem Arbeitnehmer wird der Lohn von mindestens zwei, höchstens drei Arbeitstagen als Standgeld zurückbehalten bis zum ordnungsgemässen Austritt unter vollzähliger Ablieferung des dem Arbeitnehmer anvertrauten Werkzeuges.

<sup>2</sup> Das Standgeld verfällt zugunsten des Arbeitgebers, wenn das Dienstverhältnis vom Arbeitnehmer gesetz- oder vertragswidrig aufgelöst wird. Es kann überdies zur Deckung von aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen Forderungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer herangezogen werden.

## Art. 20

Überzeit-,  
Nacht- und  
Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit soll nur in Fällen dringenden Bedürfnisses verrichtet werden. Sie wird mit Zuschlägen bezahlt, sofern sie vom Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.

<sup>2</sup> Als Überzeitarbeit gilt, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 14, Absatz 4, hievor, jede Verlängerung der normalen Arbeitszeit. Als Nacharbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und als Sonntagsarbeit diejenige in der Zeit zwischen 0 Uhr und 24 Uhr an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen.

<sup>3</sup> Die Überzeitarbeit wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent, Nacht- und Sonntagsarbeit mit einem solchen von 50 Prozent vergütet. Die Zuschläge werden vom Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage berechnet.

## Art. 21

Zulagen bei  
auswärtigen  
Arbeiten

<sup>1</sup> Bei auswärtigen Arbeiten sind dem Arbeitnehmer in der Regel die effektiven Auslagen für die Fahrt sowie die Mehrauslagen für Verpflegung und Unterkunft zu vergüten.

<sup>2</sup> Die Weg- und Fahrtzeit wird im normalen Stundenlohn einschliesslich Zulagen, jedoch ohne Überzeitzuschlag, entschädigt. Bei auswärtigen Montagearbeiten ist dem Arbeitnehmer die Heimreise alle 4 Wochen vom Arbeitgeber zu bezahlen.

<sup>3</sup> ... Die Zulagen sind vor Inangriffnahme der Arbeit von Fall zu Fall gemäss den vorstehenden Grundsätzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

## Art. 22

Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr bezahlte Ferien von folgender Dauer zu gewähren:

je 6 Arbeitstage im 1., 2., 3 und 4. Dienstjahr;

je 9 Arbeitstage im 5., 6., 7., 8. und 9. Dienstjahr;

je 12 Arbeitstage im 10., 11., 12., 13. und 14. Dienstjahr;

je 15 Arbeitstage im 15., 16., 17., 18. und 19. Dienstjahr;

je 18 Arbeitstage im 20. und jedem weitem Dienstjahr.

<sup>2</sup> Als Dienstjahre werden alle im Betrieb als Arbeitnehmer mit oder ohne Unterbruch geleisteten Arbeitsjahre angerechnet. Für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis angetreten oder aufgelöst wird, bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis zur effektiven Dienstdauer im betreffenden Jahr. Wird das für die längere Feriendauer massgebende Dienstjahr vor dem 1. Juli vollendet, so sind die längeren Ferien schon im gleichen, andernfalls erst im folgenden Kalenderjahr zu gewähren. Ferien sind erst zu gewähren, wenn das Dienstverhältnis zwei Monate gedauert hat.

<sup>3</sup> Austretende Arbeitnehmer haben das Recht, ihnen noch zustehende Ferien während der Kündigungszeit einzuziehen. Hat der Arbeitnehmer hingegen die Ferien für das laufende Kalenderjahr bereits bezogen, ist der Arbeitgeber berechtigt, allfällig zuviel bezahltes Feriengeld am letzten Zahltag des Arbeitnehmers in Abzug zu bringen.

<sup>4</sup> Vergütet wird pro Ferientag der normale Lohn (Grundlohn, einschliesslich Teuerungs-, Haushaltungs- und Kinderzulagen) für einen Sechstel der normalen wöchentlichen Arbeitszeit. Der Samstag wird als ganzer Ferientag angerechnet. Die Ausrichtung einer Entschädigung an Stelle der tatsächlichen Gewährung von Ferien ist nicht gestattet, ausgenommen bei Auflösung des Dienstverhältnisses, wenn die Ferien aus irgendwelchen Gründen nicht während der Kündigungszeit eingezo-gen werden.

<sup>5</sup> Bei Beschäftigungsunterbruch aus irgendeinem Grunde von zusammengerechnet mehr als zwei Monaten oder bei Krankheit von mehr als drei Monaten im betreffenden Jahr kann der Ferienanspruch im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit pro ausgefallenen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.

<sup>6</sup> Über den Ferienantritt haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig zu verständigen. Die Ferien sind nach Möglichkeit im betreffenden Kalenderjahr und ohne Unterbrechung zu gewähren.

### Art. 23

<sup>1</sup> Pro Jahr werden 6 Feiertage entschädigt, sofern diese auf Werk-tage fallen. ...

Bezahlte  
Feiertage

<sup>2</sup> Üblicherweise wird die Entschädigung für folgende gesetzliche Feier-tage vorgesehen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingst-montag und Weihnachten.

<sup>3</sup> Pro Feiertag werden ausgerichtet:

a. an Ledige 13 Franken;

b. an verheiratete, verwitwete, geschiedene oder getrennt lebende Arbeitnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, 18 Franken.

<sup>4</sup> Auf diesen Entschädigungen werden keine Teuerungs- oder andere Zulagen ausgerichtet.

<sup>5</sup> In die zwei ersten Monate der Anstellungsdauer fallende Feiertage sind dann zu entschädigen, wenn das Dienstverhältnis länger als zwei Monate dauert oder wenn es in den ersten zwei Monaten vom Arbeitgeber gekündigt wird. Wird das Dienstverhältnis während der ersten zwei Monate vom Arbeitnehmer aufgelöst, oder wird dieser innert der ersten zwei Monate infolge Vorliegens wichtiger Gründe fristlos entlassen, so hat er keinen Anspruch auf Feiertagsentschädigungen.

<sup>6</sup> In die Ferienzeit fallende entschädigungspflichtige Feiertage werden ebenfalls vergütet und nicht als Ferientage angerechnet.

<sup>7</sup> Der 1. Mai ist auf Wunsch des Arbeitnehmers ganz oder teilweise als unbezahlter Feiertag freizugeben. Vom Arbeitgeber am 1. August angeordnete Ausfallstunden werden zum vollen Lohn vergütet.

#### Art. 26

Der Arbeitgeber und seine Stellvertreter sind verpflichtet

Sorgfalts-  
pflichten des  
Arbeitgebers

- a. den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihn über die auszuführenden Arbeiten klar zu unterrichten und die Arbeitszuteilung nach seinen Fähigkeiten zu bemessen;
- b. dem Arbeitnehmer die zur Auftragserfüllung benötigten Materialien, Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen, das Werkzeug abschliessbar unter gleichzeitiger Aushändigung eines Inventarverzeichnisses zu übergeben;
- c. dem Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit die zur ordnungsgemässen Instandhaltung von Arbeitsplatz und Werkzeug benötigte Zeit einzuräumen und gemeldete Schäden an Werkzeugen und Maschinen möglichst bald beheben zu lassen;
- d. für gesunde, warme, mit Schutzmitteln gegen Unfälle ausgestattete Arbeitsräume zu sorgen und die für eine erste Unfallhilfe benötigten Sanitätsmaterialien in greifbarer Nähe bereitzuhalten.

#### Art. 27

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet

Sorgfalts-  
pflichten des  
Arbeitnehmers

- a. die Arbeitszeit genau einzuhalten und Arbeitsverhinderungen dem Arbeitgeber womöglich im voraus anzuzeigen;
- b. die ihm übertragenen Arbeiten nach Anweisung des Vorgesetzten mit aller Sorgfalt fachgemäss auszuführen und fahrlässig oder nicht fachgemäss ausgeführte Arbeiten auf eigene Kosten in Ordnung zu stellen oder stellen zu lassen;

- c. vorgeschriebene Arbeitsrapporte pünktlich und zuverlässig zu erstatten, Geschäftsgeheimnisse zu wahren, Pläne usw. nach Beendigung der Arbeit wieder abzugeben, zu den anvertrauten Materialien, Werkzeugen und Maschinen Sorge zu tragen und allfällige Schäden an solchen dem Vorgesetzten sofort zu melden;
- d. sich gegen jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt zu benehmen und nicht nur für sich alle Vorsicht zur Unfallverhütung walten zu lassen, sondern auch darauf zu achten, dass sie auch von Lehrlingen und weniger Erfahrenen beachtet wird.

#### Art. 28

<sup>1</sup> Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Ferien darf vom Arbeitnehmer weder bezahlte noch unbezahlte Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Für kleinere Gefälligkeiten ist vor der Arbeitsausführung die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

Verbot der  
Schwarzarbeit

<sup>2</sup> Der Schwarzarbeit überwiesene Arbeitnehmer verlieren den Anspruch auf die Ferien des betreffenden Jahres und können vom Arbeitgeber ausserdem fristlos entlassen werden, ohne dass ihnen eine Entschädigung für die Nichteinhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zusteht.

#### Art. 29

<sup>1</sup> Die ersten 12 Arbeitstage gelten als Probezeit. Während dieser kann der Austritt oder die Entlassung jederzeit ohne Kündigungsfrist erfolgen.

Probezeit,  
Kündigung

<sup>2</sup> Sofern ein Anstellungsverhältnis noch kein Jahr gedauert hat und nicht von vornherein befristet ist, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenseitig auf eine Woche kündigen. Im überjährigen Dienstverhältnis beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist 14 Tage.

<sup>3</sup> Während der für die Heilung von Unfallfolgen notwendigen Zeit oder wegen und während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes sowie innerhalb von 14 Tagen nachher kann das Dienstverhältnis nicht gekündigt und ebenso der Arbeitnehmer nicht entlassen werden. Ferner ist das Dienstverhältnis nicht kündbar, sofern die Arbeitsverhinderung wegen Krankheit erfolgt und 5 Prozent der abgelaufenen Dienstzeit nicht überschreitet. . . .

<sup>4</sup> Sofern der Arbeitnehmer im Verlauf der Kündigungsfrist verunfallt, krank wird oder schweizerischen Militärdienst zu leisten hat, wird die Kündigungsfrist um die Dauer des Unterbruches verlängert.

<sup>5</sup> In Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstellt sind, besteht die Möglichkeit, in Anwendung von Artikel 21, Absatz 2, dieses Gesetzes, die Kündigungsfrist durch gegenseitige schriftliche Vereinbarung wegzubedingen.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des  
Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Schlosser-, Eisenbau- und Rolladengewerbe  
(Vom 6. Juni 1956)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1956
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	24
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	14.06.1956
Date	
Data	
Seite	1189-1197
Page	
Pagina	
Ref. No	10 039 429

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.