

Bundsratsbeschluss
über die Allgemeinverbindlicherklärung des
Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Reiseartikel-
und Lederwarenindustrie

(Vom 4. August 1965)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

¹ Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Juni 1965 für die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

² Zwingende Vorschriften des Bundes und der Kantone sowie für den Arbeitnehmer günstigere vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben der Reiseartikel- und Lederwarenindustrie und ihren Arbeitnehmern, die mit der Bearbeitung und Herstellung von Reiseartikeln und Lederwaren beschäftigt sind. Ausgenommen sind die Meister, das technische und kaufmännische Personal sowie die Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 23. August 1965 in Kraft und gilt bis zum 31. Mai 1968.

Bern, den 4. August 1965.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Tschudi

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

**Gesamtarbeitsvertrag
für die schweizerische Reiseartikel-
und Lederwarenindustrie**

abgeschlossen am 1. Juni 1965

zwischen

dem Verband schweizerischer Reiseartikel- und Lederwaren-
Fabrikanten, einerseits

und

dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungs-
arbeiter der Schweiz,

dem Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiter-Verband
der Schweiz sowie

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3

Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 45 Stunden.

² Der Samstagnachmittag ist frei.

³ Überzeit über die ordentliche Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche hinaus ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.

⁴ Hilfsarbeit im Sinne der Artikel 178 und 179 der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz ist nicht zuschlagspflichtig. Auch für das Vor- und Nachholen ausfallender Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich gestatteten Rahmens sind keine Zuschläge zu bezahlen.

⁵ Für die Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden ist in die Minimallöhne ein Lohnausgleich von 6,6 Prozent eingebaut; dieser entfällt:

a. für Arbeitnehmer, die auf ihr Verlangen weniger als 45 Stunden arbeiten;

- b. für Arbeitnehmer, welche die Normalarbeitszeit von 45 Stunden oder weniger aus nicht entschuldbaren Gründen nicht einhalten.

Art. 4

¹ Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt während der vierzehntägigen Probezeit einen Tag; nach Ablauf der Probezeit beträgt sie 14 Tage, und zwar auch im überjährigen Dienstverhältnis. Kündigung

² Der Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist muss auf einen Samstag oder Zahltag fallen. Durch schriftliche Abmachung kann die Kündigungsfrist für Einzelfälle auch ausgedehnt werden; sie muss aber für beide Parteien gleich lang sein.

³ Die fristlose Auflösung gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten. . .

Art. 5

¹ Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der bezahlten Ferientage darf keine Berufsarbeit zu Erwerbszwecken für Drittpersonen verrichtet werden. Schwarzarbeit

² Arbeitnehmer, welche diese Vorschrift missachten, verlieren die Entschädigung für die Ferien. Nach erfolgter fruchtloser Mahnung . . . können sie ohne Einhaltung der Kündigungsfrist sofort entlassen werden und verlieren jeden Anspruch auf eine Entschädigung.

Art. 6

¹ Als Berufsarbeiter im Sinne des Vertrages gilt der Arbeitnehmer, der die Lehrabschlussprüfung als Reiseartikelsattler, Sattler oder Portefeuller bestanden hat. Beim Inkrafttreten dieses Vertrages gelten als Berufsarbeiter auch Arbeitnehmer, die sich über eine mehrjährige umfassende Tätigkeit als selbständige Reiseartikelsattler, Sattler, Portefeuller, Zuschneider, Mustermacher und Kantennäher ausweisen können. Sie sind im Lohn dem gelernten Berufsarbeiter gleichgestellt. Arbeitnehmer-kategorien

² Als Angelernte gelten Arbeitnehmer, die sich in längerer Anlern­tätigkeit die Fähigkeit zur einwandfreien und selbständigen Herstellung von einzelnen Artikeln oder zur Ausführung qualifizierter beruflicher Teilarbeit angeeignet haben. Die Anlernzeiten sind im einzelnen Betrieb mit der Arbeiterkommission und, wo keine solche besteht, mit den qualifizierten Arbeitnehmern festzulegen.

³ Als Hilfsarbeiter gelten Arbeiter und Arbeiterinnen, welche die umschriebenen Anforderungen für eine der hiervor genannten beiden Berufskategorien (Berufsarbeiter und Angelernte) nicht erfüllen.

Art. 7

Minimallohn

¹ Für die Entlöhnung gelten pro Stunde folgende Minimalansätze, einschliesslich 6,6 Prozent Ausgleich für die Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 45 Stunden:

<i>Kat. 1: Berufsarbeiter</i>	Fr.
1. Beschäftigungsjahr.....	3.90
2. Beschäftigungsjahr.....	4.20
3. Beschäftigungsjahr.....	4.50
 <i>Kat. 2: Angelernte Facharbeiter</i>	
1. Beschäftigungsjahr.....	3.70
2. Beschäftigungsjahr.....	3.90
 <i>Kat. 3: Angelernte Facharbeiterinnen</i>	
1. Beschäftigungsjahr.....	3.—
2. Beschäftigungsjahr.....	3.30
 <i>Kat. 4: Hilfsarbeiter über 18 Jahre</i>	
1. Beschäftigungsjahr.....	3.20
2. Beschäftigungsjahr.....	3.50
 <i>Kat. 5: Hilfsarbeiterinnen über 18 Jahre</i>	
1. Beschäftigungsjahr.....	2.30
2. Beschäftigungsjahr.....	2.70

² ...

³ Die Minimallohnansätze der Kategorie 5 können für Betriebe in ländlichen Verhältnissen um 5 Rappen herabgesetzt werden.

⁴ Die Minimalansätze finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nicht normal arbeits- und leistungsfähig sind.

⁵ ...

Art. 8

Akkordlohn

¹ Die Akkordansätze sind dem Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeit bekanntzugeben. Sie sind so festzulegen, dass es durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern bei entsprechender Leistung möglich ist, regelmässig Akkordprämien von mindestens 10 Prozent der Minimallohne ihrer Kategorie zu erreichen.

² Ausser den Akkordansätzen ist ein Garantielohn festzulegen, der als Feiertags- und Urlaubsschädigung gilt, oder auf den der Arbeitnehmer bei normaler Leistung Anspruch hat, wenn er zeitweilig nicht im Akkord arbeitet. Der Garantielohn setzt sich zusammen aus dem Minimallohn und der Hälfte der Differenz

zwischen diesem und dem durchschnittlichen Akkordverdienst der letzten sechs Monate.

Art. 9

¹ Nach dem zurückgelegten 10. Dienstjahr wird den Arbeitnehmern jährlich eine Treueprämie von 1 Prozent der Brutto-Jahreslohnsumme ausgerichtet, ab zurückgelegtem 15. Dienstjahr eine solche von 2 Prozent. Treueprämien

² Diese Prämie soll nicht mit dem normalen Lohn vermischt, sondern am Jahresende gesondert bezahlt werden. Dabei kann für Arbeitnehmer mit mehr als 15 Dienstjahren eine Anrechnung von 1 Prozent der Brutto-Jahreslohnsumme an schon vorhandene Gratifikationssysteme, Altersfürsorge- oder Spareinrichtungen und spezielle Dienstalters-Lohnzuschläge erfolgen.

³ Bei der Berechnung der Dienstjahre gilt das volle Kalenderjahr.

Art. 10

¹ Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien im folgenden Ausmass: Ferien

im 1. bis 10. Dienstjahr	12 Werktage	(2 Wochen)
im 11. bis 15. Dienstjahr	15 Werktage	(2½ Wochen)
ab 16. Dienstjahr	18 Werktage	(3 Wochen)
Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Altersjahr		
ab 11. Dienstjahr	18 Werktage	(3 Wochen)
Jugendliche bis zum vollendetem		
18. Altersjahr	18 Werktage	(3 Wochen)
Der Samstag gilt als ganzer Ferientag.		

² Die Dienstjahre müssen im gleichen Betrieb geleistet sein. Frühere im Betrieb geleistete Dienstjahre, ebenso die im gleichen Betrieb verbrachten Lehrjahre sind bei der Bemessung des Ferienanspruchs anzurechnen. Als Stichtag für die Bemessung des Ferienanspruchs gilt der 1. Januar.

³ Erfolgt der Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur anrechenbaren Dienstzeit. Bei normalem Austritt hat der Arbeitnehmer das Recht, die Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen.

⁴ Die Entschädigung für einen Ferientag entspricht dem Verdienst von 7½ Stunden einschliesslich Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung. Eine Barentschädigung an Stelle der Ferien ist nicht gestattet.

⁵ Beträgt der Arbeitsausfall infolge Krankheit oder Unfall pro Jahr weniger als 60 Tage, so erfolgt kein Abzug an den Ferien. Bei grösserem Arbeitsausfall erfolgt eine Herabsetzung des Ferienanspruchs nach Massgabe der Arbeitsunterbrechung.

⁶ Absenzen wegen Militärdienst und Arbeitslosigkeit werden in der Weise mit den Ferien verrechnet, dass für jeden Absenzmonat eine Kürzung der Feriendauer und Ferienvergütung von je einem Zwölftel vorgenommen wird. Von dieser Kürzung wird Umgang genommen, wenn es sich um die Rekrutenschule oder um einen ordentlichen Wiederholungskurs handelt, ebenso wenn die Kürzung weniger als einen vollen Ferientag betragen würde.

⁷ Der Ferienantritt wird durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit als möglich unter Berücksichtigung gerechtfertigter Wünsche der Arbeitnehmer. Wird der Betrieb ferienhalber während mindestens 12 Tagen geschlossen (Betriebsferien), so gilt folgende Regelung:

- a. Arbeitnehmer mit längerem Ferienanspruch können ihre weiteren Ferientage nur dann unmittelbar vorgängig der Betriebsferien oder daran anschliessend beziehen, wenn dies aus betrieblichen Gründen ohne Schwierigkeiten möglich ist;
- b. für Arbeitnehmer mit kürzerem Ferienanspruch darf der Arbeitgeber einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Normalarbeitszeit anordnen. Soweit es die Umstände erlauben, können diese Arbeitnehmer auf Wunsch auch mit Renovations-, Aufräumungs-, Reinigungs-, Lager- und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber diesen Wunsch spätestens 14 Tage vor Beginn der Betriebsferien bekanntzugeben.

Art. 11

Feiertage und Absenzen

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung für jährlich sechs auf einen unbezahlten Werktag fallende Feiertage, wobei die Ausfallstunden zu vergüten sind. Für den im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer gilt Artikel 8 Absatz 2.

² Die Feiertagsentschädigung wird nicht ausgerichtet, wenn ein Arbeitnehmer während der ganzen Woche, auf die der Feiertag fällt, nicht gearbeitet hat oder an den Tagen vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt von der Arbeit weggeblieben ist.

³ Ausserdem hat der Arbeitnehmer für nachstehende Fälle, sofern dadurch ein Lohnausfall entsteht, Anspruch auf folgende Urlaubstage, die gleich wie Feiertage zu vergüten sind:

- a) bei Todesfall des Gatten und eigener Kinder 3 Tage

- b) bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern sowie von weiteren in Hausgemeinschaft lebenden Familienangehörigen 1 Tag
 c) bei persönlicher Trauung 1 Tag
 d) bei Geburt eigener Kinder 1 Tag

⁴ Ferner hat der Arbeitnehmer bei militärischer Inspektion, sofern dadurch ein Lohnausfall entsteht, Anspruch auf den Lohn eines halben Arbeitstages (Stundenlohn einschliesslich Teuerungszulage oder Garantielohn).

Art. 12

Den vollbeschäftigten Arbeitnehmern wird für jedes Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr eine monatliche Zulage von Fr. 20.– ausgerichtet. Bezugsberechtigt ist der unterstützungspflichtige Familienvorstand. Kinderzulagen

Art. 13

¹ In den nicht der Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung unterstellten Betrieben sind die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Versicherung hat den Ersatz der Heilungskosten, die Leistung eines Taggeldes von mindestens 80 Prozent des Tagesverdienstes, des fünffachen Jahresverdienstes im Todesfall und des achtfachen Jahresverdienstes im Invaliditätsfall vorzusehen. Unfallversicherung

² Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Art. 14

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, einer Krankentaggeldversicherung anzugehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Krankenversicherung

² Die Krankengeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von 50 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 720 Tage innerhalb von 900 Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

³ Für die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. 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 Krankentaggeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

Art. 15

**Koalitions-
freiheit**

Die Koalitionsfreiheit wird gegenseitig anerkannt. Dem Arbeitnehmer dürfen aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder wegen korrekter Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen keinerlei Nachteile erwachsen.

Art. 20

Kontrolle

Die Paritätische Kommission in der Reiseartikel- und Lederwarenindustrie oder die von ihr bestellten Organe können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den einzelnen Betrieben vornehmen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Kontrollorganen Einsicht in die in Betracht kommenden Unterlagen zu geben.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Reiseartikel- und Lederwarenindustrie (Vom 4. August 1965)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1965
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	33
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	19.08.1965
Date	
Data	
Seite	808-816
Page	
Pagina	
Ref. No	10 042 990

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.