

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeits- vertrages für den Modistinnen-Beruf der Schweiz

(Vom 30. April 1969)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹⁾ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Der in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 28. Oktober 1968 für den Modistinnen-Beruf der Schweiz wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

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 Damenhutgeschäften und ihren Arbeitnehmern. Ausgenommen sind:

- a. Damenhutabteilungen von Warenhäusern;
- b. Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung, doch gelten für sie die Mindestlöhne gemäss Artikel 7 Absatz 5 des Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 26. Mai 1969 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1973.

Bern, den 30. April 1969

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

L. von Moos

Der Bundeskanzler:

Huber

¹⁾ AS 1956 1543

Gesamtarbeitsvertrag für den Modistinnen-Beruf der Schweiz

abgeschlossen am 28. Oktober 1968

zwischen

dem Schweizerischen Modistinnen-Verband, einerseits, und
dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungs-Arbeit-
nehmer der Schweiz,

dem Christlichen Chemie-Textil-Bekleidungs-Papier-Perso-
nalverband sowie

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und An-
gestellter, anderseits.

I. Geltungsbereich

Art. 1

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der
Schweiz.

² Er findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen In-
habern von Damenhutsalons und ihren Arbeitnehmern. Ausgenom-
men sind:

- a. Damenhutabteilungen von Warenhäusern;
- b. Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufs-
bildung, doch gelten für sie die Mindestlöhne gemäss Artikel 7
Absatz 5 des Gesamtarbeitsvertrages.

³ Die nachstehenden Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsver-
trages sind als Mindestbestimmungen zu betrachten. Nicht berührt
werden allfällige weitergehende, bestehende oder künftige Einzel-
dienstverträge oder Gesamtarbeitsverträge.

II. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 2

Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt für alle Betriebe
44 Stunden.

² Jede Woche ist ein freier Halbtage zu gewähren, welcher wenn möglich auf den Samstagnachmittag fallen soll.

Art. 3

¹ Die Verlängerung der wöchentlichen Höchstleistungszeit über 44 Stunden hinaus in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr gilt als Überzeitarbeit. Der Weg zum und vom Atelier sowie das Umkleiden gelten nicht als Überzeitarbeit. Überzeit-,
Nacht- und
Sonntagsarbeit

² Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistet wird.

³ Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 5 Uhr und 22 Uhr gilt als Sonntagsarbeit.

⁴ Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Es sind hierfür auf dem Stundenlohn folgende Zuschläge zu bezahlen:

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| a. für Überzeitarbeit | 25 Prozent |
| b. für Nachtarbeit | 50 Prozent |
| c. für Sonntagsarbeit | 100 Prozent |

Art. 4

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8 bezahlte Feiertage pro Jahr, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse anfangs jeden Jahres zu vereinbaren sind. Feiertage

Art. 5

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Urlaubstage:

- | | | |
|--|--------|----------------------|
| a. bei Todesfall des Ehegatten oder eigener Kinder ... | 2 Tage | Bezahlte Urlaubstage |
| b. bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern | 1 Tag | |
| c. bei persönlicher Verheiratung | 2 Tage | |

Art. 6

¹ Der erwachsene Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar Ferien

- | | |
|------------------------------------|----------|
| a. im 1. Anstellungsjahr | 2 Wochen |
| b. vom 2. Anstellungsjahr an | 3 Wochen |
| c. vom 5. Anstellungsjahr an | 4 Wochen |

² Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses wird der Anspruch pro rata temporis berechnet. Bruchteile von weniger als einem halben Ferientage werden nicht berücksichtigt. Wird das

Anstellungsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen, so wird die frühere Anstellungszeit im gleichen Betrieb angerechnet. Aussetzen infolge Arbeitsmangels gilt nicht als Unterbruch der Anstellungszeit.

³ Der Ferienantritt wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Es ist dabei auf die Dringlichkeit der laufenden Arbeiten Rücksicht zu nehmen.

⁴ Der Ersatz von Ferien durch andere Vergünstigungen oder durch Barentschädigung ist nicht gestattet.

⁵ Der bis zum Ferienbeginn aufgelaufene Ferienlohn ist dem Arbeitnehmer vor Ferienantritt auszuzahlen.

III. Entlöhnung

Art. 7

Lohn

¹ Der Arbeitslohn richtet sich nach der Leistung und wird spätestens nach einer Probezeit von 2 Wochen festgesetzt.

² Als Mindestlöhne, inbegriffen Teuerungszulagen, gelten folgende Ansätze:

a. Städtische Verhältnisse:

	Franken im Monat
Anfangsarbeiterinnen im 1. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	540
Anfangsarbeiterinnen im 2. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	630
Hilfsverkäuferinnen sowie Arbeiterinnen vom 2. Jahr an nach beendeter Lehrzeit	740
Verkäuferinnen und Spezialistinnen	800

b. Alle übrigen Orte:

Anfangsarbeiterinnen im 1. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	520
Anfangsarbeiterinnen im 2. Halbjahr nach beendeter Lehrzeit	610
Hilfsverkäuferinnen sowie Arbeiterinnen vom 2. Jahr an nach beendeter Lehrzeit	700
Verkäuferinnen und Spezialistinnen	760

³ Die Einteilung der Orte in städtische Verhältnisse richtet sich nach dem Ortschaftenverzeichnis, das für die Übergangsrenten der Alters- und Hinterlassenenversicherung massgebend war.

⁴ Die Löhne von Minderleistungsfähigen sind auf Grund einzeldienstvertraglicher Abmachungen festzulegen. Der paritätischen Kommission bleibt das Recht auf Überprüfung vorbehalten.

⁶ Der Lohn für Lehrtöchter muss mindestens betragen:	
	Franken im Monat
a. im 1. Lehrjahr	70
b. im 2. Lehrjahr	100
c. im letzten Halbjahr	150

Art. 8

¹ Die Lohnzahlung hat monatlich innerhalb der normalen Lohnzahlung
Arbeitszeit zu erfolgen.

² Wiederholter Verzug in der Lohnzahlung berechtigt den Arbeitnehmer zur fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen.

Art. 9

¹ Für jedes Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr ist eine Kinderzulagen
Kinderzulage von 30 Franken pro Monat auszurichten, sofern nicht die kantonale Gesetzgebung eine höhere Zulage vorschreibt.

² Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage ausgerichtet. Anspruchsberechtigt ist der Familienvorstand beziehungsweise diejenige Person, welche allein oder in überwiegendem Masse für das Kind sorgt.

IV. Versicherungen

Art. 10

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer auf Unfallversiche-
rung
seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung infolge Betriebsunfalls des Arbeitnehmers abgegolten.

² Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. zeitlich unbegrenzte Deckung der Heilungskosten bis 3000 Franken und der Tagestaxe bis zu drei Vierteln bei Spitalaufenthalt;
- b. Ersatz der Kosten bis 300 Franken für den Transport vom Unfallort zum Arzt oder ins nächste Spital;
- c. Gewährung eines Taggeldes von 80 Prozent des Lohnes und zwar während eines Jahres vom Unfalltag an;
- d. Todesfallentschädigung von 20 000 Franken;
- e. Entschädigung bei Ganzinvalidität von 30 000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

³ Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auf deren Verlangen auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach Massgabe von Absatz 2 zu versichern. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmer; sie kann vom Lohn abgezogen werden.

⁴ Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auch auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung und dem Abschluss von Dienstverhältnissen, längstens jedoch während 14 Tagen ereignen, wobei für ausländische Arbeitskräfte der Versicherungsschutz mit dem Verlassen der Schweiz erlischt.

⁵ *Bei einer allfälligen Kürzung der Leistungen durch die Versicherungsgesellschaft hat der Arbeitnehmer, sofern die Ursachen bei ihm liegen, gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des Betrages, der ihm durch die Kürzung entgangen ist.*

Art. 11

Krankentag-
geldversiche-
rung

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankengeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

² Die Krankengeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld im Ausmass von 60 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussberechtigung muss 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren vorsehen. Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

³ Für die Prämien dieser Krankengeldversicherung 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 Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfalle Artikel 335 des Obligationenrechts.

⁴ *Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu seinen Lasten die Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 auf 80 Prozent des Tagesverdienstes zu erhöhen.*

V. Schwarzarbeit

Art. 12

¹ Der Arbeitnehmer darf während der Ferien und in der Freizeit keine Berufsarbeit auf eigene Rechnung oder im Auftrag

Dritter ausführen. Ebenso ist es dem Arbeitnehmer untersagt, Modelle des Ateliers für sich oder Drittpersonen zu kopieren.

² Die Nichteinhaltung dieser Verbote gilt als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers. Ausserdem geht der Arbeitnehmer des Ferienlohns verlustig, falls er während der Ferien Schwarzarbeit leistet.

VI. Kündigung

Art. 13

¹ Während der Probezeit, das heisst in den ersten 2 Wochen, kann das Dienstverhältnis gegenseitig jederzeit aufgelöst werden. Kündigung

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für Anfangsarbeiterinnen 1 Monat, für alle übrigen Arbeitnehmer 2 Monate, und zwar kann beidseitig nur auf den 31. Dezember, 31. Januar, 30. Juni oder 31. Juli gekündigt werden.

³ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder eines Unfalles darf erst nach Ablauf von 30 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden.

⁴ Vorbehalten bleibt in jedem Falle die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechtes.

VII. Einhaltung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages

Art. 14

Der Gesamtarbeitsvertrag oder dessen allgemeinverbindlich erklärter Text ist jedem Arbeitnehmer bei Abschluss des Dienstverhältnisses gegen Kostenvergütung auszuhändigen und in jedem Betrieb aufzulegen.

Bekanntgabe
des Gesamtar-
beitsvertrages

Art. 15

¹ Es wird eine paritätische Berufskommission gebildet, bestehend aus 6 bis 8 Mitgliedern.

Berufskommis-
sion

² *Die Berufskommission konstituiert sich selbst. Sie stellt über ihre Obliegenheiten und ihren Geschäftsgang ein Reglement auf.*

³ *Die den Kommissionsmitgliedern durch Sitzungen usw. entstehenden Kosten sind von den betreffenden Verbänden zu tragen.*

⁴ Der Berufskommission obliegen folgende Aufgaben:

a. Durchführung von Kontrollen gemäss Artikel 16 über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen;

- b. Besprechung der sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag ergebenden Fragen;*
- c. Lösung weiterer beruflicher und wirtschaftlicher Aufgaben;*
- d. Bekämpfung der Schmutzkonzurrenz und Preisschleuderei.*

Art. 16

Kontrolle und
Sanktionen

¹ Die Berufskommission hat Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durchzuführen.

² Bei festgestellter Nichterfüllung vertraglich geschuldeter Leistungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern diese sofort in vollem Umfange nachzuzahlen oder nachzugewähren. Überdies hat er 25 Prozent der geschuldeten geldlichen Leistungen an die zentrale paritätische Kommission zu entrichten.

³ *Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des vorerwähnten Betrages von 25 Prozent sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt.*

⁴ Die eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 17

Schiedsgericht

¹ *Zur Schlichtung von Streitigkeiten, die aus der Auslegung dieses Vertrages oder aus andern Gründen zwischen den vertragschliessenden Verbänden entstehen, wird ein Schiedsgericht bestellt.*

² *Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je einem Vertreter der vertragschliessenden Verbände und einem vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit zu bezeichnenden neutralen Vorsitzenden.*

³ *Jeder Verband trägt die durch das Schiedsgerichtsverfahren entstehenden Kosten selbst. Die Kosten für den Vorsitzenden werden zu gleichen Teilen auf die vertragschliessenden Verbände verteilt.*

⁴ *Die Beschlüsse des Schiedsgerichtes werden den Parteien schriftlich mitgeteilt. Sie erwachsen mit der Zustellung in Rechtskraft.*

Art. 18

Friedenspflicht

¹ *Während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages enthalten sich die Vertragsverbände und deren Mitglieder jeglicher Kampfmassnahmen.*

² *Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung verfallen die betreffenden Verbände, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in eine vom Schiedsgericht (Art. 17) festzusetzende Busse.*

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 19

¹ *Der Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.* *Geltungsdauer*

² *Er dauert bis zum 31. Dezember 1971. Wird er nicht sechs Monate vor Ablauf dieser Frist durch eingeschriebenen Brief gekündigt, so bleibt er bei gleicher Kündigungsfrist ein weiteres Jahr in Kraft.*

³ *Lohnverhandlungen können jederzeit ohne Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages aufgenommen werden. Deren Resultat bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.*

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Modistinnen-Beruf der Schweiz (Vom 30. April 1969)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1969
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	20
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	23.05.1969
Date	
Data	
Seite	1007-1015
Page	
Pagina	
Ref. No	10 044 338

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.