

**Bundesratsbeschluss**  
über  
**die Allgemeinverbindlicherklärung**  
**des Gesamtarbeitsvertrages**  
**für die schweizerische Zivil-Herrenmassschneiderei**  
(Vom 2. April 1964)

---

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

beschliesst:

**Art. 1**

<sup>1</sup> Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 18. Januar 1964 für die schweizerische Zivil-Herrenmassschneiderei sowie der Arbeitszeit-tarif werden allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

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

**Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und des Arbeitszeittarifs finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen:

- a. Inhabern von Betrieben, die Massarbeit gemäss Absatz 4 selber herstellen oder direkt herstellen lassen, ferner Schneidereien, die vermittels Stücklohn oder Teilarbeit in handwerklicher Art Halbmass- oder Masskonfektion unter Verwendung weiterer Maschinen als die gewöhnliche Nähmaschine (Doppel-

*steppstichmaschine*) herstellen und mindestens einen gelernten Arbeitnehmer (Atelier- oder Heimarbeiter) beschäftigen, einerseits, und

- b. den männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, einschliesslich Änderungsschneider (Pumpiers und Bügler), die Umarbeiten, Änderungen oder Reparaturen an Kleidern in Schneidereien ausführen, sowie den Änderungsschneidern (Pumpiers und Bügler) in gemischten Betrieben oder Betriebsabteilungen von Konfektions-Detailgeschäften, in denen ausser Änderungen und Reparaturen an Fertigteildern jährlich mindestens noch 50 Grossstücke in handwerklicher Art erstellt werden; ferner den Heimarbeitern, einschliesslich solchen, die für mehrere Arbeitgeber des Massschneidergewerbes tätig sind, jedoch nachweisbar weder eigene Kundschaft bedienen noch irgendwie sich um Aufträge von Privaten bewerben, und mit denen Vereinbarungen über regelmässige Dienstleistungen getroffen werden, anderseits.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und des Arbeitszeittarifs finden keine Anwendung auf Betriebe, deren industrieller Charakter aus der Bezeichnung, Organisation und Produktionsweise erkennbar ist.

<sup>4</sup> Unter Massarbeit sind Kleidungsstücke höchstehender Qualität zu verstehen, die handwerklich nach individuellen Körpermassen (mit Anproben) durch qualifizierte Arbeitskräfte und unter Zuhilfenahme lediglich der gewöhnlichen Nähmaschine (Doppelsteppstichmaschine) gemäss den Ausführungsbestimmungen des Arbeitszeittarifs hergestellt werden.

### Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 20. April 1964 in Kraft und gilt bis zum 31. Januar 1966.

Bern, den 2. April 1964.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**L. von Moos**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

---

**Gesamtarbeitsvertrag**  
für  
**die schweizerische Zivil-Herrenmassschneiderei**

abgeschlossen am 13. Januar 1964 zwischen

dem Schweizerischen Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe und dem Zentralverband schweizerischer Schneidermeister, einerseits, sowie dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der Schweiz,  
dem Christlichen Textil- und Bekleidungsarbeiterverband der Schweiz und  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, anderseits.

Ziff. 1

Der Arbeitszeittarif für die schweizerische Zivil-Herrenmassschneiderei ist integrierender Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages<sup>1)</sup>.

Arbeits-  
zeittarif

Ziff. 2

<sup>1</sup> Für die Einteilung der Ortschaften werden die Ortsklassen 0 bis 3 aufgestellt. In den Ortsklassen 0 und 1 sowie im Kanton Tessin gibt es zwei Geschäftsklassen. Der Geschäftsklasse I gehören Betriebe an, die sich in guter Verkehrslage befinden oder besonders qualifizierte Leistungen ausführen oder anpreisen. Alle übrigen Betriebe gehören der Geschäftsklasse II an.

Einteilung der  
Ortschaften,  
Betriebe und  
Arbeitnehmer

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer werden in folgende Lohnstufen eingeteilt:

- Lohnstufe A: Arbeitnehmer, denen Grossstücke zur selbständigen und fachgerechten Anfertigung sowie Umarbeiten und Änderungen an den Grossstücken anvertraut werden.
- Lohnstufe B: Arbeitnehmer, denen Kleinstücke zur selbständigen und fachgerechten Anfertigung sowie Umarbeiten und Änderungen an den Kleinstücken anvertraut werden.
- Lohnstufe C: Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistung die Anwendung der Lohnstufe A oder B nicht rechtfertigt.

<sup>1)</sup> Siehe Anhang II zum Bundesratsbeschluss vom 10. Mai 1962 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Zivil-Herrenmassschneiderei (BBl 1962, I, 1242)

Lohnstufe D: Weibliche Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte beschäftigt werden.

<sup>3</sup> Bei Arbeitnehmern, die abwechselnd Arbeiten der einen oder andern Stufe ausführen, ist der höhere Ansatz für alle Anfertigungen anzuwenden.

## Ziff. 3

Lohnsätze	<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Lohnsätze:			
Ortsklasse		Geschäftsklasse	Lohnstufe	Lohnsatz Fr.
0	Zürich	I	A	3.85
			B	3.60
			C	3.45
			D	2.55
		II	A	3.65
			B	3.45
			C	3.35
			D	2.50
1	Basel, Bern, Biel, La Chaux-de-Fonds, Davos, Genf, Lausanne, Luzern, Winterthur	I	A	3.75
			B	3.50
			C	3.35
			D	2.50
		II	A	3.50
			B	3.30
			C	3.20
			D	2.40
2	Aarau, Baden, Bischofszell, Chur, Freiburg, Delsberg, Interlaken, Montreux, Neuenburg, Rorschach, St. Gallen, Solothurn, Thun, Vevey	(nur eine Geschäfts- klasse)	A	3.65
			B	3.40
			C	3.25
			D	2.40
3	Alle in den Ortsklassen 0 bis 2 nicht genannten Ortschaften	(nur eine Geschäfts- klasse)	A	3.45
			B	3.20
			C	3.—
			D	2.35

<sup>2</sup> Im Kanton Tessin sind anstelle der Lohnsätze gemäss Absatz 1 folgende Mindestlöhne zu entrichten:

- a. gelernte männliche Arbeitnehmer und weibliche Arbeitnehmer, welche die 3½ Jahre dauernde Lehre bestanden haben und in der Lage sind, selbständig Gross- und Kleinstücke zu verfertigen:

	Fr.
Geschäftsklasse I . . . . .	3.40
Geschäftsklasse II . . . . .	3.05

- b. gelernte weibliche Arbeitnehmer, welche die zwei Jahre dauernde Lehre bestanden haben und in der Lage sind, selbständig Kleinstücke (Gilet und Hosen) zu verfertigen:

	Fr.
Geschäftsklasse I . . . . .	2.45
Geschäftsklasse II . . . . .	2.30
ländliche Ortschaften . . . . .	2.20

- c. weibliche Hilfskräfte . . . . . 2.—

<sup>3</sup> Die vorstehenden Lohnsätze sind spätestens nach fünf Jahren Tätigkeit im gleichen Betrieb durch einen Erfahrungszuschlag von 10 Rappen pro Stunde zu erhöhen.

<sup>4</sup> Lohnvereinbarungen in Fällen, in denen sich wegen einer offensichtlich verminderten Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers die Ansetzung niedrigerer Löhne rechtfertigt, nämlich:

- für jugendliche Arbeitnehmer im Tag- oder Wochenlohn während einer begrenzten Ausbildungszeit,
- für behinderte Arbeitnehmer,
- für Arbeitnehmer, die sich in einem Betrieb der Geschäftsklasse I die erforderlichen Kenntnisse aneignen, während längstens einem Vierteljahr,

müssen schriftlich festgelegt und der Paritätischen Kommission (Ziff. 17 Abs. 4) mitgeteilt werden.

#### Ziff. 4

Heimarbeiter haben Anspruch auf folgende Zuschläge:

	Ordentliche Zuschläge	Zuschläge für Furnituren (sofern sie nicht in natura geliefert werden)	Zuschläge für Heimarbeiter
Ortsklassen 0 und 1 . . . . .	10%	5%	
Ortsklasse 2 . . . . .	8%	5%	
Ortsklasse 3 . . . . .	6%	5%	

#### Ziff. 5

<sup>1</sup> Bei Seriearbeiten, d.h. für die aufeinanderfolgende Ausführung einer Partie von zehn oder mehr Stücken gleicher Art und aus demselben Material, können die Durchschnittszeiten gemäss Arbeitszeittarif und Arbeitsplan des Gruppensystems entsprechend den möglichen Einsparungen gekürzt werden. Die auf diese Weise verringerten Arbeitszeiten sind vor der Inangriffnahme der Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Serie- und Gruppenarbeit

<sup>2</sup> Bei Gruppenarbeit können betriebseigene Fertigungszeiten festgelegt werden. Die gegenüber dem Arbeitszeittarif erreichte Kürzung der Fertigungszeiten soll zu gleichen Teilen dem Arbeitgeber und dem Arbeit-

nehmer zugute kommen. Über den Arbeitsplan ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Beteiligten zu treffen.

<sup>3</sup> Bei Gruppenarbeit kann anstelle der festgelegten betriebseigenen Fertigungszeiten das kombinierte Akkord- und Zeitlohnsystem angewandt werden. In diesem Fall wird einem Facharbeiter eine Hilfskraft im festen Stundenlohn gemäss Ziffer 2, Absatz 2, Buchstabe *d* zugeteilt. Der Facharbeiter erhält den für das ganze Stück berechneten Gesamtlohn, abzüglich der festen Stundenlöhne für die ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Hilfskraft. Die Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Krankenkassenbeiträge und Kinderzulagen gehen sowohl für den Facharbeiter als auch für die Hilfskraft zu Lasten des Arbeitgebers.

#### Ziff. 6

Lohnbuch

Der Stückerbeiter ist verpflichtet, in einem von ihm zu beschaffenden Lohnbuch Eintragungen über die angefertigten Stücke und die dafür anzuwendenden Zeitansätze gemäss Arbeitszeittarif zu machen. Die Berechnung des Lohnes erfolgt auf Grund dieser Eintragungen, deren Richtigbefund durch den Arbeitgeber zu bestätigen ist. Das Lohnbuch bleibt Eigentum des Arbeitnehmers.

#### Ziff. 7

Lohnzuschläge

<sup>1</sup> Für die Leistung von Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Atelier sind folgende Lohnzuschläge zu entrichten:

- |  |            |
|--|------------|
| a. für Überzeitarbeit . . . . .                    | 25 Prozent |
| b. für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit . . . . . | 50 Prozent |

<sup>2</sup> Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die zwischen 20 und 6 Uhr, als Sonn- und Feiertagsarbeit diejenige, die an den betreffenden Sonn- und Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr verrichtet wird. Die übrige Arbeit, die ausserhalb der Arbeitszeit gemäss Ziffer 9, Absätzen 1 und 2 ausgeführt wird, gilt als Überzeitarbeit.

<sup>3</sup> Vorbehältlich der einschlägigen Bestimmungen des Fabrikgesetzes und allfälliger kantonaler Vorschriften, kann in Einzelfällen, bei denen es sich um die Ausführung dringender Arbeiten handelt, oder in Betrieben mit Gruppenarbeitssystem, beim Ausfall einer Arbeitskraft in der Gruppe, mit dem Arbeitnehmer ausnahmsweise eine zuschlagsfreie Mehrarbeit bis zu höchstens vier Stunden pro Woche vereinbart werden.

#### Ziff. 8

Kinderzulagen

<sup>1</sup> Arbeitnehmern, die während mindestens einem Monat für den gleichen Arbeitgeber tätig gewesen sind, steht für jedes Kind, für dessen Unterhalt sie gesetzlich aufzukommen haben und das in der Schweiz oder

in einem Staat wohnt, mit dem eine Vereinbarung über die Gewährung von Kinderzulagen getroffen worden ist, ein Anspruch auf eine Kinderzulage von wenigstens 15 Franken zu.

<sup>2</sup> Heimarbeiter, die nicht ausschliesslich für den gleichen Arbeitgeber tätig sind, erhalten anstelle des festen Ansatzes für jedes Kind eine Zulage von 1½ Prozenten des für die AHV massgeblichen Lohnes, höchstens jedoch monatlich 15 Franken.

<sup>3</sup> Sind beide Ehegatten als Arbeitnehmer tätig, so hat in der Regel nur der Vater Anspruch auf die Zulage. Kinderzulagen, die einem Ehegatten von anderer Seite ausgerichtet werden, sind mit der Zulage gemäss Absatz 1 oder 2 zu verrechnen.

<sup>4</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere kantonale Vorschriften über Kinderzulagen bleiben vorbehalten. Werden niedrigere Zulagen durch eine Familienausgleichskasse ausbezahlt, so vermindert sich der Anspruch des Arbeitnehmers um den von der Familienausgleichskasse ausbezahlten Betrag.

#### Ziff. 9

<sup>1</sup> In den Betrieben, die dem Fabrikgesetz unterstellt sind, ist die normale wöchentliche Arbeitsdauer von 48 Stunden auf die einzelnen Wochentage so zu verteilen, dass der Samstagnachmittag frei ist.

Arbeitszeit

<sup>2</sup> In den nicht dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 51 Stunden. Die Arbeit ist am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beendigen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat die Arbeit wenn immer möglich gleichmässig zu verteilen und den Geschäftsverkehr mit den Heimarbeitern so zu gestalten, dass diesen unnütze Gänge erspart bleiben.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer, die durch Krankheit oder unvorhergesehene Ereignisse verhindert sind zu arbeiten, haben hievon dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben allfällige kantonale Vorschriften.

#### Ziff. 10

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, die mehr als sechs Monate für denselben Arbeitgeber ununterbrochen tätig gewesen sind, haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

Ferien

- a. im 1. Dienstjahr, sofern vom Dienstantritt bis zum Beginn der Ferienzeit mehr als sechs Monate verflossen sind, im Ausmass von 2 Prozent aller bisherigen Lohnbezüge;
- b. im 2. bis 4. Dienstjahr 9 Arbeitstage;
- c. im 5. bis 9. Dienstjahr 12 Arbeitstage;
- d. im 10. bis 14. Dienstjahr 15 Arbeitstage;

- e. vom 15. Dienstjahr an 18 Arbeitstage;
- f. für Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr überschritten haben und während 10 Jahren im selben Betrieb gearbeitet haben, 18 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wird die Ferienvergütung gemäss der nachfolgenden Bestimmung bemessen:

- a. wenn mehr als sechs jedoch noch nicht 12 Monate seit dem Dienstantritt verflossen sind: 2 Prozent aller bisherigen Lohnbezüge;
- b. im überjährigen Arbeitsverhältnis nach dem Verhältnis der Dienstzeit zum vollen Dienstjahr.

<sup>3</sup> Der Zeitpunkt der Ferien wird durch den Arbeitgeber festgesetzt, der nach Möglichkeit die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen soll.

<sup>4</sup> Für Stückarbeiter beträgt die tägliche Ferienentschädigung in der Regel den dreihundertsten Teil der Lohnsumme (ohne Heimarbeits- oder Furniturenzuschlag) des vorangegangenen Dienstjahres. Von den für die Berechnung der Ferienentschädigung in der Regel massgebenden dreihundert Arbeitstagen sind jedoch solche Tage abzuziehen, für welche infolge Militärdienstes, Krankheit oder nachgewiesener Arbeitslosigkeit kein Lohn bezahlt wurde. Die Ferienentschädigung ist dem Arbeitnehmer beim Ferienantritt auszubezahlen.

<sup>5</sup> Während der Ferien ist dem Arbeitnehmer jede Arbeit zu Erwerbszwecken untersagt. Bei Widerhandlungen kann der für die Ferien bezahlte Lohn zurückgefordert werden.

<sup>6</sup> Krankheit, Unfall oder Militärdienst dürfen weder als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses noch als Ferien betrachtet werden.

<sup>7</sup> In Kantonen, in denen die Gewährung der Ferien gesetzlich geregelt ist, werden anstelle der vorstehenden Bestimmungen ausschliesslich die kantonalen Vorschriften angewandt, mit Ausnahme jener Kantone, in denen der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung der Vorzug eingeräumt worden ist. Die wechselweise Berufung auf das kantonale Feriengesetz oder den Gesamtarbeitsvertrag ist ausgeschlossen.

#### Ziff. 11

Feiertage

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern wird für Neujahr, Karfreitag (oder Fronleichnam), Auffahrt und Weihnachten sowie für Ostermontag (oder Pfingstmontag), ferner für einen weiteren Feiertag, der vom Arbeitgeber zu Beginn des Jahres zu bezeichnen ist, eine Feiertagsentschädigung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Für die Berechnung der Feiertagsentschädigung findet Ziffer 10, Absatz 4 sinngemäss Anwendung. Die Auszahlung der Feiertagsentschädigung hat mit dem nächsten, dem Feiertag folgenden Zahltag zu erfolgen.

<sup>3</sup> An konfessionellen Feiertagen und am 1. Mai wird die Arbeit auf Verlangen oder nach bisheriger Übung ausgesetzt. Für die ausfallenden Arbeitsstunden besteht keine Lohnzahlungspflicht.

<sup>4</sup> Keinen Anspruch auf Feiertagsentschädigung haben Arbeitnehmer, die am Arbeitstag vor oder nach dem zu entschädigenden Feiertag nicht gemäss Stundenplan gearbeitet haben, es sei denn, dass die Arbeitszeit des Tages vor dem Feiertag vorgeholt wurde oder dass der Betrieb an diesem Tag geschlossen blieb.

#### Ziff. 12

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern ist in den nachstehenden Fällen bezahlter Urlaub zu gewähren:

Absenz-  
entschädigung

a. bei Todesfall von Gatte oder Kindern, die mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten . . . . .	8 Tage
b. bei persönlicher Trauung . . . . .	2 Tage
c. bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern . . . . .	1 Tag
d. bei Geburt eigener Kinder . . . . .	1 Tag
e. bei schweizerischer Rekrutierung und militärischer Inspektion . . . . .	1/2 Tag
nötigenfalls . . . . .	1 Tag

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Vergütung der Urlaubstage steht nur Arbeitnehmern zu, die am Arbeitstag vor oder nach dem zu bezahlenden Urlaub nach Stundenplan gearbeitet haben.

<sup>3</sup> Für die ausfallenden Arbeitsstunden wird der ordentliche Lohn vergütet. Auf Stückerbeiter ist Ziffer 10, Absatz 4 dieses Vertrages sinngemäss anwendbar.

#### Ziff. 13

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis mit dem gleichen Arbeitgeber wenigstens ein Jahr ununterbrochen gedauert hat, haben Anspruch auf folgende Entschädigung während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Wiederholungs- und Ergänzungskurse), jedoch während höchstens drei Wochen im Jahr:

Lohn bei  
Militärdienst

	Vom zuletzt bezahlten Lohn
Verheiratete Arbeitnehmer . . . . .	100 Prozent
Ledige mit Unterstützungspflichten . . . . .	70 Prozent
Ledige ohne Unterstützungspflichten . . . . .	50 Prozent

<sup>2</sup> Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den vorstehenden Ansätzen inbegriffen.

## Ziff. 14

Krankengeld-  
versicherung

<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 folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. ein tägliches Krankengeld von 60 Prozent des durchschnittlichen Tagesverdienstes nach Massgabe von Ziffer 10, Absatz 4, das jedoch im Einzelfall 12 Franken für weibliche und 16 Franken für männliche Arbeitnehmer nicht unterschreiten darf;
- b. die Gewährung des Taggeldes während 360 Tagen innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren, wobei die Karenzzeit nicht länger als drei Monate und die Wartefrist nicht länger als zwei Tage dauern dürfen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat für die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss den in Absatz 2 genannten Mindestansätzen aufzukommen. Für Heimarbeiter, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, jedoch nachweisbar keine eigenen Kunden bedienen, beträgt der Prämienbeitrag des Arbeitgebers 1 Prozent der ausbezahlten Lohnsumme (ohne Heim-arbeits- und Furniturentschädigung).

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann entweder den Prämienanteil des Arbeitnehmers von dessen Lohn abziehen und zusammen mit seinem Beitrag direkt der Krankenkasse überweisen oder den Prämienbeitrag jeweils mit dem Zahltag dem Arbeitnehmer zukommen lassen, sofern sich dieser über eine regelmässige Prämienzahlung ausweist.

<sup>5</sup> Durch diese Beitragsleistung des Arbeitgebers ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Krankheit abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer infolge Krankheitsanlagen beim Eintritt in die Versicherung von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde, gilt im Krankheitsfall Artikel 335 des Obligationenrechts.

## Ziff. 15

Allgemeine  
Pflichten des  
Arbeitgebers  
und  
Arbeitnehmers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat für die Reinigung der Arbeitsräume ausserhalb der Arbeitszeit zu sorgen. Maschinen und Bügeleisen sind vom Arbeitgeber in genügender Zahl und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen. Ferner hat er um eine Waschgelegenheit besorgt zu sein.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitsplatz selbst aufzuräumen. Er hat das Rauchen im Atelier zu unterlassen.

<sup>3</sup> In jedem Arbeits- und Zuschneideraum ist ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages und des Arbeitszeittarifes aufzulegen.

<sup>4</sup> Die vorstehenden Absätze 1 bis 3 finden nur auf das Dienstverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem in seinem Atelier tätigen Arbeitnehmer Anwendung.

<sup>5</sup> Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, angefangene Arbeiten zur Fertigstellung zu übernehmen. Vor der Übernahme solcher Arbeiten ist ein angemessener Lohn festzusetzen.

<sup>6</sup> Dem im Atelier des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer und dem Heimarbeiter ist nur dann gestattet, Arbeiten auf eigene oder auf Rechnung Dritter auszuführen, wenn der Arbeitgeber keine Arbeit zuweisen kann. Der Arbeitgeber ist über die Ausführung solcher Arbeiten in Kenntnis zu setzen.

#### Ziff. 16

<sup>1</sup> Während der 14-tägigen Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Teilen auf das Ende des Arbeitstages aufgelöst werden. Während des ersten Dienstjahres nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Teilen auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.

Kündigung

<sup>2</sup> Hat ein Dienstverhältnis über ein Jahr gedauert, so kann vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf das Ende der zweiten der Kündigung folgenden Woche gekündigt werden. Für Arbeitnehmer im Monatslohn, die Kost und Logis nicht beim Arbeitgeber beziehen, beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, sofern nichts anderes vereinbart worden ist.

<sup>3</sup> Zur sofortigen Entlassung im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechts ist der Arbeitgeber namentlich dann berechtigt, wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter schriftlicher Verwarnung von der Arbeit unentschuldigt fernbleibt.

<sup>4</sup> Die vertragswidrige Auflösung des Dienstvertrages zieht als Schadenersatz mindestens die Bezahlung des während der Kündigungsfrist anfallenden Lohnes nach sich.

#### Ziff. 17

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bestellen eine paritätisch zusammengesetzte Kommission; diese besteht aus sechs bis acht Mitgliedern. Sie tritt nach Bedarf oder auf Verlangen von mindestens zwei vertragschliessenden Verbänden zusammen. Die paritätische Kommission hat die Beschlüsse der vertragschliessenden Verbänden jeweils sofort mitzuteilen.

Paritätische  
Kommission

<sup>2</sup> Die paritätische Kommission hat alle aus diesem Gesamtarbeitsvertrag sich ergebenden Fragen zu prüfen. Sie ist ferner für die Schlichtung von Streitigkeiten zuständig. Streitigkeiten, die den Lokalvertretern der vertragschliessenden Verbände gemeldet werden und von diesen nicht geschlichtet werden können, sind ebenfalls der paritätischen Kommission zu unterbreiten. Zur Behandlung solcher Fälle sind von den vertrag-

schliessenden Verbänden zu bezeichnende Lokalvertreter mit beratender Stimme beizuziehen.

<sup>3</sup> Die paritätische Kommission ist befugt, in allen vom Gesamtarbeitsvertrag erfassten Betrieben Kontrollen über dessen Einhaltung durchzuführen.

<sup>4</sup> *Das Sekretariat der paritätischen Kommission wird vom Schweizerischen Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe geführt. Seine Adresse ist beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Bern, zu erfahren.*

## Ziff. 18

Sanktionen

<sup>1</sup> Stellt die paritätische Kommission fest, dass Bestimmungen über Löhne, Lohnzuschläge, Kinderzulagen, Ferien, Feiertage und Beiträge an die Krankentaggeldversicherung nicht eingehalten wurden, so ist der Arbeitgeber zur Nachzahlung, beziehungsweise Nachgewährung verpflichtet.

<sup>2</sup> Zudem hat der Arbeitgeber 25 Prozent der geschuldeten Nachzahlung als Busse an die Kasse der Paritätischen Kommission (Postcheck VIII 500) einzuzahlen. Wird die Meldung gemäss Ziffer 8, Absatz 4 unterlassen, so wird eine Busse von höchstens 200 Franken ausgefällt. Die eingehenden Beträge werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet. Zum Inkasso und, wenn nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des Bussenbetrages, sind die vertragschliessenden Verbände gemeinsam berechtigt.

## Ziff. 19

Inkrafttreten  
und  
Geltungsdauer

<sup>1</sup> *Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.*

<sup>2</sup> *Der Vertrag ist vorerst für zwei Jahre gültig. Wird er nicht gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.*

## Ziff. 20

Vertrags-  
kündigung

<sup>1</sup> *Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate.*

<sup>2</sup> *Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief an sämtliche Vertragsparteien zu erfolgen. Im Kündigungsschreiben sind Abänderungsvorschläge bekanntzugeben, ansonst die Kündigung ungültig ist.*

<sup>3</sup> *Die Kündigung kann sich beziehen auf das gesamte Vertragswerk als solches oder auf den Gesamtarbeitsvertrag oder auf den Arbeitszeittarif oder auf die Lohnbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.*

<sup>4</sup> *Für den Fall einer Kündigung verpflichten sich die vertragschliessenden Verbände, zu neuen Verhandlungen zusammenzukommen.*

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Zivil-Herremnassschneiderei (Vom 2. April 1964)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1964
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	15
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	16.04.1964
Date	
Data	
Seite	815-826
Page	
Pagina	
Ref. No	10 042 492

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.