

**Bundesratsbeschluss**  
über  
**die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages  
für das schweizerische Coiffeurgewerbe**

(Vom 17. August 1959)

Der Schweizerische Bundesrat,  
gestützt auf Artikel 7, Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1)</sup>  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,  
beschliesst:

**Art. 1**

<sup>1</sup> Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Mai 1959 für das schweizerische Coiffeurgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

<sup>2</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

**Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen, mit Ausnahme des Kantons Genf, soweit für diesen Kanton ein besonderer allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag besteht.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Coiffeurgewerbes und ihrem Personal; ausgenommen sind die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung.

**Art. 3**

Dieser Beschluss tritt am 28. August 1959 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1961.

Bern, den 17. August 1959.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**P. Chaudet**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

---

<sup>1)</sup> AS 1956, 1543.

**Gesamtarbeitsvertrag**

für

**das schweizerische Coiffeurgewerbe**

abgeschlossen am 25. Mai 1959 zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband, einerseits, und  
 dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,  
 dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter  
 sowie  
 dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,  
 andererseits.

**Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

## Ziff. 3

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Präsenzzeit beträgt nach Abzug des freien halben Tages wöchentlich höchstens:

Arbeits- und  
Präsenzzeit

- a. *in städtischen und halbstädtischen Verhältnissen* 53 Stunden, und ab 1. Juli 1960 52 Stunden;
- b. *in ländlichen Verhältnissen* 57 Stunden, und ab 1. Juli 1960 56 Stunden.

<sup>2</sup> Als ländliche Ortschaften gelten diejenigen, die im Ortschaftenverzeichnis, das für die AHV-Übergangsrentenordnung massgebend war, als solche bezeichnet sind.

<sup>3</sup> ...

<sup>4</sup> Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt ausschliesslich durch den Arbeitgeber entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes, wobei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung getragen wird.

<sup>5</sup> Die Arbeitnehmer haben je Woche zu sechs vollen Werktagen Anspruch auf einen bezahlten freien halben Tag. Eine Aufteilung dieser wöchentlichen Freizeit ist nur statthaft, wenn sie vor Antritt der Stelle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde. Diese Bestimmung gilt auch für Saisonorte. Wird der freie Halbttag vormittags gewährt, so darf mit der Arbeitsaufnahme nicht vor 13.00 Uhr begonnen werden. Wird er am Nachmittag gewährt, so beginnt er spätestens um 13.00 Uhr. In den Wochen, in denen nicht an sechs vollen Werktagen gearbeitet wird, entfällt der Anspruch auf einen freien halben Tag. Vorbehalten bleibt Ziffer 7, Absatz 3.

<sup>6</sup> In Wochen, in welchen aus geschäftlichen Gründen der freie Halbttag innerhalb der betrieblichen Arbeits- und Präsenzzeit nicht gewährt werden kann und daher während sechs vollen Tagen gearbeitet wird, ist der sonst übliche freie Halbttag innerhalb eines Monats nachzugewähren oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Der Anspruch auf diese Leistungen ist vom Arbeitnehmer, sofern sie ihm nicht vorher gewährt worden sind, am Ende des Monats geltend zu machen.

<sup>7</sup> Persönliche Bedienungen der Arbeitnehmer dürfen während der Arbeits- und Präsenzzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeführt werden.

#### Ziff. 4

##### Überzeit- und Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> Die Überzeitarbeit, die über die Arbeitszeit gemäss Ziffer 3, Absatz 1, hinausgeht, ist innerhalb eines Monats durch gleichviel Freizeit auszugleichen oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Lohn zu bezahlen. Vorbehalten bleibt Ziffer 4, Absatz 2.

<sup>2</sup> Überzeitarbeit bis zu einer halben Stunde zur Beendigung von Kundenbedienungen berechtigt nicht zur besondern Bezahlung, wenn sie in der Woche insgesamt eine Stunde nicht übersteigt. Überzeitarbeit, die an einem Tag eine halbe Stunde oder innerhalb einer Woche eine Stunde übersteigt, muss in jedem Falle entweder mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Überzeitausgleich oder Lohnzahlung ist vom Arbeitnehmer spätestens am Monatsende geltend zu machen . . .

<sup>4</sup> Zur Berechnung des Überzeitstundenlohnes wird der Taglohn in städtischen und halbstädtischen Verhältnissen durch 9, in ländlichen Verhältnissen durch 9,5 geteilt. Zum Ergebnis werden 25 Prozent zuge schlagen.

<sup>5</sup> Für ausserordentliche, nicht ortsübliche Sonntagsarbeit ist der Lohn um 50 Prozent zu erhöhen, sofern es sich nicht um Saisonstellen gemäss Ziffer 14, Absatz 1, handelt.

#### Ziff: 5

##### Mittagsfreizeit

Die Mittagsfreizeit muss wenigstens  $1\frac{1}{2}$  Stunden für alle Arbeitnehmer betragen. Bezieht der Arbeitnehmer die Verpflegung beim Arbeitgeber, so beträgt sie wenigstens  $1\frac{1}{4}$  Stunden.

<sup>5</sup>

#### Ziff. 6

##### Ferien

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien im folgenden Mindestumfang:

- a. Für das 1. und 2. Dienstjahr im gleichen Betrieb 6 Werktage
- b. Für das 3. und 4. Dienstjahr im gleichen Betrieb 10 Werktage

- c. Für das 5. bis 10. Dienstjahr im gleichen Betrieb 12 Werktage
- d. Für das 11. und die folgenden Dienstjahre im gleichen Betrieb 18 Werktage

Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb beginnt die Anrechnung der Dienstjahre neu, ausgenommen in Fällen von befristeter Beurlaubung.

<sup>2</sup> Ärztlich nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit und obligatorischer Militärdienst dürfen an die Ferien nicht angerechnet werden.

<sup>3</sup> Die Ferien sind im laufenden Dienstjahr zusammenhängend und nach Massgabe der Bedürfnisse des Betriebes zu gewähren, wobei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers ist die Übertragung der Ferien auf das folgende Jahr möglich . . .

<sup>4</sup> Der Ferienanspruch kann im ersten Dienstjahr frühestens nach 6 Monaten geltend gemacht werden. Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des ersten Dienstjahres aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer nach einer Dienstdauer von wenigstens drei Monaten Anspruch auf Ferien nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit (pro rata temporis). Der Ferienanspruch nach Massgabe der geleisteten Dienste (pro rata temporis) verfällt, wenn das Dienstverhältnis nach weniger als sechs Monaten Dauer aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 352 des Obligationenrechtes wegen Verschulden des Arbeitnehmers aufgelöst werden musste.

<sup>5</sup> Wird das Dienstverhältnis nach dem ersten Jahr aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der abgelaufenen Dienstzeit des betreffenden Jahres zu gewähren, wobei der angebrochene Monat voll gezählt wird.

<sup>6</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses zuviel bezogene Ferientage können dem Arbeitnehmer bei der letzten Lohnzahlung abgezogen werden.

<sup>7</sup> Die Arbeitnehmer erhalten während der Ferien als Ersatz für Umsatzbeteiligungen und Trinkgelder ausser dem festen Lohn in ländlichen Verhältnissen 2 Franken, in halbstädtischen Verhältnissen 2,50 Franken und in städtischen Verhältnissen 3 Franken je Tag.

<sup>8</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Unterkunft und Verpflegung beziehen, haben während der Ferien Anspruch auf den vereinbarten Barlohn, auf den Betrag gemäss vorstehendem Absatz 7 und auf eine Entschädigung von 6 Franken je Ferientag für Unterkunft und Verpflegung.

<sup>9</sup> Wird ein Betrieb aus freiem Willen des Arbeitgebers während der Ferien geschlossen (Betriebsferien), so hat der Arbeitnehmer, dessen Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf volle Lohnzahlung einschliesslich Ersatz für Umsatzbeteiligung und Trinkgelder während der ganzen Dauer der Betriebsferien.

## Ziff. 7

Bezahlte  
Feier- und  
Urlaubstage

<sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage gelten in allen Fällen der 1. Januar, der Aufahrtstag, der Karfreitag oder Fronleichnamstag und der 25. Dezember sowie ein weiterer ortsüblicher Feiertag, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen. Diese Feiertage sind auch den Aushilfen, die länger als drei Tage beschäftigt werden, zu bezahlen.

<sup>2</sup> Für folgende Fälle sind bezahlte, besondere Urlaubstage zu gewähren:

Bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder . . . . .	3 Tage
Bei Tod der Eltern oder von Geschwistern . . . . .	1 Tag
Bei Niederkunft der Gattin . . . . .	1 Tag
Bei Heirat . . . . .	1 Tag

<sup>3</sup> In Wochen, in die ein unbezahlter Feiertag fällt, ist der nicht gewährte freie Halbtage zu bezahlen.

## Ziff. 8

Grundsatz der  
Entlöhnung

Die durch den Arbeitgeber bezahlte Entlöhnung der Arbeitnehmer besteht aus einem festen Lohn (Ziff. 9) und einer Beteiligung an den vom Arbeitnehmer selbst erarbeiteten und von den Kunden bezahlten Umsätzen (Ziff. 10).

## Ziff. 9

Mindestlöhne

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende tägliche Mindestlöhne, . . . :

	Franken
<i>a. Herrencoiffeure</i>	
zweiter Herrencoiffeur . . . . .	14.60
erster Herrencoiffeur . . . . .	17.80
<i>b. Coiffeusen</i>	
zweite Coiffeuse . . . . .	14.10
erste Coiffeuse . . . . .	16.80
<i>c. Damencoiffeure</i>	
zweiter Damencoiffeur . . . . .	15.70
erster Damencoiffeur . . . . .	20.80
<i>d. Herren- und Damencoiffeure</i>	
zweiter Herren- und Damencoiffeur . . . . .	16.80
qualifizierter Herren- und Damencoiffeur . . . . .	19.50

<sup>2</sup> Herrencoiffeure, Coiffeusen, Damencoiffeure und Herren- und Damencoiffeure (Mixte); die Inhaber des Meisterdiploms sind, haben Anspruch auf einen um 1 Franken höhern Mindestlohn als derjenige der Kategorie gemäss Absatz 1, in der sie eingeteilt sind.

## Ziff. 10

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende Beteiligung an dem bezahlten und von ihnen wöchentlich erarbeiteten Kundenbedienungsumsatz (ohne Warenverkaufumsatz), der ein Mehrfaches des effektiven Wochenlohnes übersteigt:

- a. Arbeitnehmer, deren Effektivlohn dem Mindestlohn gemäss Ziffer 9 entspricht oder diesen um nicht mehr als 15 Prozent übersteigt:
- aa. Herrencoiffeure: 10 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
  - bb. Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure:
    - ländliche und halbstädtische Verhältnisse: 10 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
    - städtische Verhältnisse: 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
    - Erstklassbetriebe: 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
    - Arbeitnehmer mit Assistentinnen in Erstklassbetrieben: 10 Prozent des Umsatzes, der das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt.
- b. Arbeitnehmer, deren Effektivlohn den Mindestlohn gemäss Ziffer 9 um mehr als 15 Prozent übersteigt:
- aa. Herrencoiffeure: 5 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache, nicht aber das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
  - bb. Coiffeusen, Damencoiffeure sowie Herren- und Damencoiffeure:
    - ländliche und halbstädtische Verhältnisse: 5 Prozent des Umsatzes, der das Eineinhalbfache, nicht aber das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache des Wochenlohnes übersteigt;
    - städtische Verhältnisse: 5 Prozent des Umsatzes, der das Zweifache, nicht aber das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt;
    - Erstklassbetriebe: 5 Prozent des Umsatzes, der das Zweieinhalbfache, nicht aber das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Dreifache des Wochenlohnes übersteigt;
    - Arbeitnehmer mit Assistentinnen in Erstklassbetrieben: 5 Prozent des Umsatzes, der das Dreifache, nicht aber das Dreieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt; 10 Prozent des Umsatzes, der das Dreieinhalbfache des Wochenlohnes übersteigt.

<sup>2</sup> Die Berechnung und Bezahlung der Umsatzbeteiligung erfolgt nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wöchentlich oder monatlich.

<sup>3</sup> Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern können feste Löhne vereinbart werden, die, sofern die prozentberechtigten Umsätze (im Halbjahresmittel) erzielt werden, wenigstens ebenso hoch sind wie die Mindestlöhne gemäss Ziffer 9, zuzüglich die Umsatzbeteiligung gemäss Absatz 1, Buchstabe a. In solchen Fällen fällt jegliche Umsatzbeteiligung dahin.

<sup>4</sup> Die Einteilung nach Ortsverhältnissen hat nach dem Ortschaftenverzeichnis zu erfolgen, das für die AHV-Übergangsrentenordnung massgebend war.

#### Ziff. 11

Einteilung  
in die  
Lohnklassen

<sup>1</sup> Als Herrencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Herrencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>2</sup> Als Coiffeuse gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Coiffeuse oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>3</sup> Als Damencoiffeur gilt, wer im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses der Lehrabschlussprüfung als Damencoiffeur oder eines gleichwertigen Ausweises ist.

<sup>4</sup> Als Herren- und Damencoiffeur gilt, wer entweder im Besitze des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Herren- und Damencoiffeur oder der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse der Lehrabschlussprüfung sowohl als Herrencoiffeur als auch als Damencoiffeur oder gleichwertiger Ausweise ist.

<sup>5</sup> Als erster Herrencoiffeur, erste Coiffeuse, erster Damencoiffeur, erster Herren- und Damencoiffeur gelten Arbeitnehmer, die in der Lage sind, selbständig und initiativ sämtliche Berufsarbeiten unter eigener Verantwortung auszuführen und zu diesem Zwecke angestellt werden.

#### Ziff. 12

Verpflegung  
und Unterkunft

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, haben Anspruch auf einen festen monatlichen Mindestlohn im Ausmasse des vierzehnfachen Taglohnes gemäss Ziffer 9 und auf die Umsatzbeteiligung gemäss Ziffer 10.

<sup>2</sup> Verpflegen sich Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber Verpflegung und Unterkunft beziehen, in beidseitigem Einverständnis an Sonntagen auswärts, so haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von 6 Franken. Der Arbeitnehmer hat den Wunsch, sich auswärts zu verpflegen, dem Arbeitgeber bis spätestens am Samstagmittag mitzuteilen.

## Ziff. 13

Die Arbeitgeber haben für sämtliche Arbeitnehmer eine Lohnkontrolle zu führen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die erhaltene Lohnzahlung zu quittieren. Vorbehalte in bezug auf die Lohnzahlung für die betreffende Arbeitsperiode sind vom Arbeitnehmer sofort auf dem Lohnberechnungsblatt anzubringen.

Lohnkontrolle  
und -quittung

## Ziff. 14

<sup>1</sup> Bei Saisonanstellungen, die nicht länger als zwei Monate dauern, wird auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent gewährt.

Lohnzuschläge

<sup>2</sup> Bei Aushilfsstellen, die nicht länger als einen Monat dauern, wird auf allen Lohnsätzen ein Zuschlag von wenigstens 10 Prozent gewährt. Zur Aushilfe beschäftigte Arbeitnehmer haben überdies Anspruch auf die Vergütung der Reisekosten. Dauert die Aushilfsarbeit länger als einen Monat, so entsteht ein normales Dienstverhältnis, wobei die besonderen Zulagen dahinfallen.

## Ziff. 15

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer auf seine Kosten gegen Betriebsunfälle für folgende Mindestleistungen je Unfallereignis zu versichern:

Unfall-  
versicherung

a. Heilungskosten bis zum Höchstbetrage von 2000 Franken ohne zeitliche Beschränkung, wobei bei einem Spitalaufenthalt die Übernahme der Tagestaxe zu drei Vierteln zu erfolgen hat.

Im Rahmen des vorstehenden Vertrages Ersatz der Kosten bis zu 300 Franken für den Transport vom Unfallort zum nächsten Arzt und, falls von diesem angeordnet, ins nächste Spital;

b. Taggeld von 15 Franken während der Dauer eines Jahres vom Unfalltage an;

c. im Todesfalle 20000 Franken;

d. Im Invaliditätsfalle 30000 Franken.

2 ...

3 ...

4 ...

5 ...

<sup>2</sup> Sofern das Unfallereignis während der Dauer des Dienstvertrages eingetreten ist, sind die Versicherungsleistungen ungeachtet einer allfälligen Beendigung des Dienstverhältnisses zu erbringen.

<sup>3</sup> 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, welcher ihm durch die Herabsetzung der Versicherungsleistung entgangen ist.

<sup>8</sup> Mit diesen Bestimmungen gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsunfällen nach Artikel 335 OR als abgegolten.

<sup>9</sup>...

#### Ziff. 16

Kranken-  
taggeld-  
versicherung

<sup>1</sup> Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Versicherung ist durch den Arbeitgeber auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen; dem Arbeitnehmer ist ein Versicherungsausweis auszuhändigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen. Bei Stellen- und Ortswechsel behält der Arbeitnehmer in der Regel und im Einverständnis mit dem Arbeitgeber seine bisherige Krankenversicherung bei.

<sup>2</sup> Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

- a. Ein Taggeld von 12 Franken für Coiffeusen und Coiffeure unter 23 Jahren;
- b. Ein Taggeld von 15 Franken für Coiffeusen und Coiffeure über 23 Jahren;
- c. Die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 nacheinanderfolgenden Tagen;
- d. Die Gewährung des Taggeldes an Tuberkulosekranke, die zur Aushelung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren;
- e. Die Gewährung des Taggeldes bei Krankheiten, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen während

6 Tagen	bei einer Dienstdauer von	1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer von	2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer von	3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer von	6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer von	9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer von	1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer von	2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer von	5 Jahren

360 Tagen bei einer Dienstdauer von 10 und mehr Jahren.

Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat für die Hälfte der Prämie der Krankentaggeldversicherung gemäss Absatz 2, Buchstaben a bis e, aufzukommen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers kann monatlich jeweils durch den Arbeitgeber vom Lohn in Abzug gebracht werden, wobei der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem den Nachweis für die Prämienzahlung zu erbringen hat. Übergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil

dem Arbeitnehmer, so hat sich der Arbeitgeber über die Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern. Durch die Bezahlung des Prämienanteiles gilt die dem Arbeitgeber gemäss Artikel 335 des Obligationenrechtes obliegende Verpflichtung zur Lohnzahlung im Falle von Krankheit des Arbeitnehmers als abgegolten.

<sup>4</sup> Erkrankt ein in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebender Arbeitnehmer, so hat dieser dem Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft eine Entschädigung von 6 Franken je Tag zu entrichten.

<sup>5</sup> ...  
<sup>6</sup> Der Arbeitnehmer, der nachweisbar den Abschluss der Krankengeldversicherung ablehnt oder die Leistung seines Prämienanteils verweigert, verliert jeglichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber aus Artikel 335 des Obligationenrechtes und Ziffer 16 dieses Gesamtarbeitsvertrages.

#### Ziff. 18

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit dies gemäss den üblichen Versicherungsbedingungen für die Betriebs-Haftpflichtversicherung möglich ist, die Schadenersatzpflicht der Arbeitnehmer für solche Schäden zu versichern, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers gegenüber betriebsfremden Personen verursachen. Der Arbeitgeber ist seiner Versicherungspflicht nachgekommen, wenn er folgende Garantiesummen versichert:

Haftpflichtversicherung

100000 Franken pro verletzte oder getötete Person, jedoch höchstens

300000 Franken für ein Schadenereignis, durch das mehrere Personen betroffen werden;

20000 Franken für Sachschäden pro Schadenereignis.

#### Ziff. 19

Die ersten 9 Arbeitstage eines Dienstverhältnisses gelten als Probezeit. Während der gesamten Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Beachtung einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden.

Probezeit

#### Ziff. 20

<sup>1</sup> Soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine anders lautende schriftliche Vereinbarung besteht, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen, und zwar auch für überjährige Dienstverhältnisse. Die Kündigung muss auf einen Samstag ausgesprochen werden; sie kann auch mündlich erfolgen.

Beendigung des Dienstverhältnisses

<sup>2</sup> Die Dauer von Dienstverhältnissen auf bestimmte, längere Zeit ist schriftlich zu vereinbaren. Sofern es nicht schriftlich anders verabredet ist, werden solche Dienstverträge ohne Kündigung erst nach dem Ablauf dieser Zeit gelöst.

<sup>3</sup> Saisonanstellungen gelten mit dem Ablauf der schriftlich vereinbarten Dauer ohne besondere Kündigung als abgelaufen. Wird das Dienstverhältnis aus unvorhergesehenen Gründen in beidseitigem Einvernehmen nach Abschluss des schriftlich vereinbarten Saisonschlussdatums kurzfristig verlängert, so beträgt die Kündigungsfrist für dieses verlängerte Dienstverhältnis drei Tage.

<sup>4</sup> Bei widerrechtlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (ohne Kündigung und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) wird der schuldige Teil schadenersatzpflichtig.

## Ziff. 21

## Schwarzarbeit

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit während der Freizeit und der Ferien, gleichgültig ob entgeltlich oder unentgeltlich, für sich oder für Drittpersonen untersagt.

<sup>2</sup> Die Verletzung dieser Bestimmung berechtigt den Arbeitgeber zur sofortigen Entlassung im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechtes.

<sup>3</sup> Der schuldige Arbeitnehmer haftet überdies für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit, . . .

<sup>4</sup> Nicht als Schwarzarbeit werden betrachtet: Bedienung von eigenen Familienangehörigen, von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und -prüfungen und von Modellen an Fachschulen und -kursen.

## Ziff. 22

Sorgfalts-  
pflicht

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist zur Ausführung aller ihm übertragenen Berufsarbeiten, einschliesslich Sauberhaltung und Pflege seines Arbeitsplatzes, der Geräte, Apparate und Einrichtungen verpflichtet.

<sup>2</sup> Er hat alle Arbeiten mit Sorgfalt zu verrichten und die ihm anvertrauten Werkzeuge, Apparate, Maschinen und Einrichtungsgegenstände sorgfältig zu behandeln.

<sup>3</sup> Er ist im Sinne von Artikel 328 des Obligationenrechtes für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

## Ziff. 23

Örtliche  
und kantonale  
paritätische  
Ausschüsse

<sup>1</sup> Zum Vollzug der Vertragsbestimmungen können die örtlichen oder kantonalen Sektionen der vertragschliessenden Verbände paritätische Ausschüsse bilden. Die Zusammensetzung erfolgt nach dem Vorbild der paritätischen Landeskommission (Ziff. 24) und bedarf deren Genehmigung.

<sup>2</sup> Diese Ausschüsse überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und versuchen, im Falle von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vermitteln.

## Ziff. 24

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bilden eine paritätische Landeskommission, bestehend aus einem neutralen Obmann und je vier Vertretern des Meisterverbandes und der Angestelltenorganisationen. Der Obmann wird von den genannten Vertretern bezeichnet.

Paritätische  
Landes-  
kommission

<sup>2</sup> Die paritätische Landeskommission wird vom Obmann zusammengerufen, so oft die Verhältnisse es erfordern oder einer der vertragschliessenden Verbände es verlangt. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Fragen anzugeben.

<sup>3</sup> Die paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:

- a. Sie überwacht die Durchführung der Vertragsbestimmungen dort, wo keine örtlichen oder kantonalen paritätischen Ausschüsse bestehen;
- b. ...
- c. ...
- d. ...

## Ziff. 25

<sup>1</sup> Bei festgestellter Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages hat die schuldige Partei die geschuldeten Leistungen sofort zu erbringen. Überdies hat sie 25 Prozent der geschuldeten Leistungen in die Kasse der paritätischen Landeskommission einzuzahlen zur Deckung der Kosten der Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

Sanktionen

<sup>2</sup> Zum Einzug und, soweit nötig, zur rechtlichen Geltendmachung des vorerwähnten Betrages von 25 Prozent sind die vertragschliessenden Verbände berechtigt, welche diesen für die paritätische Landeskommission als anspruchsberechtigt einziehen.

## **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (Vom 17. August 1959)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1959
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	35
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	27.08.1959
Date	
Data	
Seite	366-377
Page	
Pagina	
Ref. No	10 040 689

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.