

Bundesblatt

113. Jahrgang

Bern, den 9. November 1961

Band II

*Erscheint wöchentlich. Preis 33 Franken im Jahr, 18 Franken im Halbjahr zuzüglich
Nachnahme- und Postbestellungsgebühr*
*Einrückungsgebühr: 50 Rappen die Petitzelle oder deren Raum. — Inserate franko an
Stämpfli & Cie. in Bern*

Bundesratsbeschluss

über

die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie

(Vom 30. Oktober 1961)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

¹ Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 21. August 1961 für die schweizerische Kartonagenindustrie 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 das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben, die auf maschinellem Wege Karton oder Wellpappe zu Verpackungs-

¹⁾ AS 1956, 1543.

oder Gebrauchsgegenständen verarbeiten, und ihrem gelernten und ungelerten Betriebspersonal beiderlei Geschlechts. Ausgenommen sind:

- a. gemischte Betriebe, sofern sie Kartonagen ausschliesslich für den eigenen Bedarf herstellen;
- b. Betriebe, die ausschliesslich oder in der Hauptsache reine Lithographiekartonagen herstellen;
- c. Heimarbeiter sowie Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 13. November 1961 in Kraft und gilt bis zum 30. September 1965.

Bern, den 30. Oktober 1961.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Wahlen

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Gesamtarbeitsvertrag
für
die schweizerische Kartonagenindustrie

abgeschlossen am 21. August 1961 zwischen

dem Verband schweizerischer Cartonnage-Fabriken und
der Association romande des fabricants de cartonnages et articles en
papier, einerseits,

sowie

dem Schweizerischen Buchbinder- und Kartonager-Verband,
dem Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiter-Verband,
dem Schweizerischen Verband christlicher Buchbinder, Papier-, Karto-
nagearbeiter und des graphischen Hilfspersonals,
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter
und
dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2

¹ Kartonager sind gelernte Arbeitnehmer, die die Lehrabschluss-
prüfung bestanden haben. Arbeitnehmer, die sich über eine längere
Tätigkeit als Kartonager durch Zeugnisse ausweisen können, werden den
gelernten Arbeitnehmern gleichgestellt. In Zweifelsfällen kann der Ar-
beitgeber eine Prüfung im Sinne von Artikel 25 des Bundesgesetzes über
die berufliche Ausbildung verlangen.

Begriffe

² Hilfs-Kartonager sind Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des
Kartonagers nicht erfüllen, denen aber auf Grund ihrer bisherigen Tätig-
keit oder besonderer Fähigkeiten einzelne Aufgaben gemäss Artikel 3,
Absatz 2 zugewiesen werden, die normalerweise von gelernten Arbeitern
ausgeführt werden.

³ Hilfsarbeiter sind alle übrigen diesem Vertrag unterstehenden
männlichen und weiblichen Arbeitnehmer.

Art. 3

Tätigkeits-
bereich der
Arbeitnehmer

¹ Facharbeiten sollen grundsätzlich von Kartonagern ausgeführt werden. Vorbehalten bleiben die Ausnahmen für Hilfs-Kartonager; desgleichen kann von dieser Regel bei Militärdienst, Krankheit, Ferien und ausgewiesenem Mangel an Kartonagern abgewichen werden.

² Die Tätigkeit des Kartonagers besteht in der selbständigen Ausführung folgender Arbeiten: Herstellen von Mustern, Material- und Zeitberechnungen, Einstellen der Maschinen, Vorbereiten der Arbeiten und Überwachung der mit deren Ausführung betrauten Hilfs-Kartonager und Hilfsarbeiter.

³ Den Hilfs-Kartonagern obliegt das Einstellen einzelner Maschinen.

⁴ Alle übrigen Arbeiten, wie Einlegen, Schneiden, Tisch-, Lager-, Transport- und Speditionsarbeiten, fallen in den Tätigkeitsbereich der Hilfsarbeiter.

Art. 4

Pflichten der
Arbeitnehmer

¹ Die Arbeitnehmer haben die vorgeschriebene Arbeitszeit genau einzuhalten und die ihnen zugewiesene Arbeit gewissenhaft auszuführen.

² Jeder Arbeitnehmer hat das ihm anvertraute Material mit aller Sorgfalt zu behandeln. Wenn sich an Maschinen oder im Material Defekte zeigen, ist die Betriebsleitung aufmerksam zu machen, welche ihrerseits zur Abhilfe verpflichtet ist.

³ Die Arbeitsplätze müssen in sauberem Zustand gehalten werden, ebenso Maschinen, Werkzeuge, Klebstoffbehälter usw.

⁴ Die Arbeitnehmer sind zu strengster Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse, Betriebseinrichtungen (Patentverfahren, Kundschaft usw.) verpflichtet. Zuwiderhandlung berechtigt zu sofortiger Entlassung. Für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechtes.

⁵ Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, ohne Zustimmung des Arbeitgebers für Dritte irgendwelche bezahlte Arbeit auszuführen.

Art. 5

Anstellung

¹ Das Personal kann durch mündliche oder schriftliche Vereinbarung angestellt werden.

² Die ersten 14 Tage einer Anstellung in einem Betrieb gelten als Probezeit. Ein allfälliger Arbeitsunterbruch infolge Krankheit, Militärdienst usw. unterbricht die Probezeit.

³ ...

Art. 6

¹ Die Aushilfsanstellung ist schriftlich als solche zu vereinbaren.

Aushilfs-
anstellung

² Die Kündigung der Aushilfsanstellung hat schriftlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen zu erfolgen.

³ Überschreitet die Anstellung die Dauer von vier Wochen, so richtet sich die Kündigung nach den Bestimmungen des Artikels 7.

⁴ Im übrigen gelten für Aushilfen sinngemäss die Bestimmungen dieses Vertrages.

Art. 7

¹ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis täglich auf das Ende des Arbeitstages aufgelöst werden.

Kündigung

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis nur schriftlich unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist auf den Zahltag oder den letzten Arbeitstag einer Woche aufgelöst werden.

³ Durch schriftliche Vereinbarung kann die Kündigungsfrist für Einzelfälle beidseitig auch auf mehr als 14 Tage festgesetzt werden.

Art. 8

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Betriebe:

bis zum 31. Dezember 1961 46 Stunden

vom 1. Januar 1962 bis 31. Dezember 1963 45 Stunden

ab 1. Januar 1964 44 Stunden

Normal-
Arbeitszeit

sofern nicht durch Gesetz oder behördliche Bewilligung Ausnahmen vorbehalten sind. ...

² ...

³ ...

Art. 9

¹ ...

² Als Überzeit gilt, was die normale wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden bis zum 31. Dezember 1961 bzw.

45 Stunden vom 1. Januar 1962 bis 31. Dezember 1963 bzw.

44 Stunden ab 1. Januar 1964

übersteigt. Die durch das Fabrikgesetz generell bewilligten Hilfsarbeiten und das Vor- und Nachholen ausfallender Arbeitszeit gelten nicht als Überzeit. Ein Anspruch auf Bezahlung eines Lohnzuschlages besteht in solchen Fällen nicht. ...

Überzeit-
arbeit

³ ...

⁴ Arbeitnehmer, die regelmässig weniger arbeiten als die normale wöchentliche Arbeitszeit oder die während einer Lohnperiode durch unentschuldigte Absenzen die normale wöchentliche Arbeitszeit nicht erreichen, haben nur Anspruch auf den Überzeitzuschlag für die Stunden, welche die normale wöchentliche Arbeitszeit dieses Vertrages überschreiten.

Art. 11

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt:

- a. für Normalzeitarbeitende die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr;
- b. für Schichtarbeitende die Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr.

Art. 12

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Als Feiertags- und Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an gesetzlichen oder an anerkannten ortsüblichen Feiertagen und an Sonntagen in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr des betreffenden Tages. Arbeit an Sonn- und Feiertagen soll auf acht Stunden beschränkt werden.

Art. 13

Entlöhnung

Der Lohn ist der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen, doch darf die Entlöhnung für Vollarbeitsfähige nicht unter die nachfolgend angeführten Minimalansätze gehen.

Art. 14

Ortsklassen

Die Festsetzung der Minimallohnansätze erfolgt nach drei Kategorien, nämlich:

Kategorie I: Zürich; Basel, inklusive Allschwil, Binningen und Muttenz; Bern, inklusive Köniz und Ostermündigen; Biel; Genf, inklusive Carouge; Lausanne und Winterthur.

Kategorie II: Sämtliche übrigen Gebiete der Schweiz (ausgenommen Kategorie III für Arbeiterinnen).

Kategorie III (nur für Arbeiterinnen): Reine Montagebetriebe an Orten, an denen keine Kartonagefabrik besteht, und Kanton Tessin.

Art. 15

Minimallohnansätze

Minimallohnansätze, einschliesslich sämtlicher Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der Kinderzulagen ... für Vollarbeitsfähige:

	Bis 31. 12. 61		Ab 1. 1. 62	
	Fr. pro Stunde Kat. I	Kat. II	Fr. pro Stunde Kat. I	Kat. II
1. Männliche Arbeitnehmer (ledig):				
<i>a. Facharbeiter:</i>				
im 1. Jahr	3.31	3.20	3.38	3.27
im 2. Jahr	3.47	3.35	3.55	3.42
im 3. Jahr	3.69	3.54	3.78	3.62
nach der Lehre				
<i>b. ...</i>				
<i>c. Hilfs-Kartonager:</i>				
im 1. Jahr der Tätigkeit	2.74	2.64	2.80	2.70
im 2. Jahr der Tätigkeit	2.90	2.78	2.96	2.84
im 3. Jahr der Tätigkeit	3.01	2.90	3.08	2.96
als Hilfs-Kartonager				
<i>d. Hilfsarbeiter:</i>				
im 1. Jahr der Tätigkeit	2.49	2.41	2.54	2.46
im 2. Jahr der Tätigkeit	2.65	2.55	2.71	2.61
im 3. Jahr der Tätigkeit	2.86	2.74	2.92	2.80
in der Branche				
<i>e. Für verheiratete Arbeiter mit eigenem Familienstand erhöhen sich obige Ansätze um 10 Rappen.</i>				
<i>f. Obige Ansätze reduzieren sich um:</i>				
40 Rappen pro Stunde für Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr und um				
20 Rappen pro Stunde für Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr.				
<i>g. Für Jugendliche beider Altersgruppen tritt der Anspruch auf den reduzierten Minimallohnansatz erst nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Branche in Kraft.</i>				

	Bis 31. 12. 61			Ab 1. 1. 62		
	Fr. pro Stunde Kat. I	Kat. II	Kat. III	Fr. pro Stunde Kat. I	Kat. II	Kat. III

2. Weibliche Arbeitnehmer (ledig oder verheiratet):						
<i>a. Arbeiterinnen:</i>						
im 1. Halbjahr der Tätigkeit						
in der Branche	1.84	1.77	1.66	1.88	1.81	1.70
im 2. Halbjahr der Tätigkeit						
in der Branche	1.89	1.83	1.71	1.93	1.87	1.75

Bis 31. 12. 61			Ab 1. 1. 62		
Fr. pro Stunde			Fr. pro Stunde		
Kat. I	Kat. II	Kat. III	Kat. I	Kat. II	Kat. III

Nach einjähriger Tätigkeit in der Branche richtet sich der Lohn grundsätzlich nach den Leistungen, muss aber mindestens betragen:

im 2. Jahr der Tätigkeit	1.95	1.87	1.74	1.99	1.91	1.78
im 3. Jahr der Tätigkeit	2.01	1.93	1.78	2.05	1.97	1.82
im 4. Jahr der Tätigkeit	2.06	1.98	1.84	2.11	2.02	1.88
im 5. Jahr der Tätigkeit	2.12	2.05	1.88	2.17	2.10	1.92

in der Branche

Die Akkordansätze sind so zu gestalten, dass im Jahresdurchschnitt des Betriebes die Akkordarbeitenden, mit Ausnahme der Anfängerinnen, wenigstens 10 Prozent mehr erzielen als diese minimalen Stundenlohnansätze.

b. Tischmeisterinnen und Partieführerinnen:

Die einer Arbeitsgruppe von mindestens 3 Personen, Tischmeisterin oder Partieführerin mit eingerechnet, vorstehende Arbeiterin ist mit mindestens

2.28	2.21	2.04	2.33	2.26	2.09
------	------	------	------	------	------

zu entlöhen, sofern sie alle vorkommenden Arbeiten ihres Tätigkeitsgebietes selbständig ausführen kann und dem Arbeitgeber gegenüber die Garantie für richtige Ausführung übernimmt.

c. Die unter Buchstabe *a* aufgeführten Minimallohnansätze reduzieren sich um:

30 Rappen für Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr bzw.
 20 Rappen für Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr bzw.
 10 Rappen für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr.
 Nach zwei Jahren Tätigkeit in der Branche fällt dieser Abzug dahin.

3. Für die Berechnung des Minimallohnes sind die Tätigkeitsjahre in der Branche massgebend. Zur Erfassung derselben ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer, der unter diesen Vertrag fällt, die von der Paritätischen Kommission (Bern, Christoffelgasse 7) herausgegebene Arbeitskarte zu erstellen und gewissenhaft nachzuführen. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist die Arbeitskarte dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

4. Geringere Stundenlöhne als die vorstehenden Minimallohne sind nur mit Zustimmung der Paritätischen Kommission bei Nachweis beschränkter Leistungsfähigkeit zulässig. Diese Ausnahmen sind spätestens nach Ablauf der Probezeit dem Sekretariat des Verbandes schweizerischer Cartonage-Fabriken zuhanden der andern Vertragsparteien zu melden.

Art. 16

Die Vereinbarung eines Stücklohnes (Akkord) ist sowohl in den Abmachungen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem Personal als auch in den Kollektivabreden zulässig. Die Ansätze für Stückarbeit müssen dem Personal vor Beginn der Arbeit bekanntgegeben werden. Bei nachweisbar zu tiefen Akkordansätzen sind dieselben auf Ersuchen des Personals zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren. Solche Gesuche sind sofort nach Feststellung des ungenügenden Ansatzes einzureichen. Ein Revisionsrecht bei zu hohen Akkordansätzen steht auch dem Arbeitgeber zu. Die Verrechnung von Unterverdiensten an Mehrverdiensten ist nicht zulässig. Dieselbe Regelung gilt auch für das Prämienlohnsystem.

Akkordlohn

Art. 17

¹ Für Überzeit- und Nachtarbeit werden folgende Zuschläge auf dem ordentlichen Stundenlohn bezahlt:

Lohnzuschläge

6 bis 22 Uhr 25 Prozent
 22 bis 6 Uhr 50 Prozent

² Ausnahmsweise Arbeit an Sonntagen sowie an Feiertagen (vgl. Art. 12) wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent vergütet.

³ Bei Schichtarbeit wird für die zwischen 6 und 22 Uhr fallenden Arbeitsstunden ein Zuschlag von 10 Rappen pro Stunde bezahlt.

⁴ Für die in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallenden Schichtstunden wird der Zuschlag für Nachtarbeit (50%) vergütet, ohne weiteren Zuschlag für Schichtarbeit.

⁵ Schichtarbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit dem Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit (100%) entschädigt.

Normalarbeitszeitarbeitende, die auf Anordnung des Arbeitgebers nicht eine Mittagspause von mindestens einer Stunde haben, erhalten eine Entschädigung von 3,50 Franken pro Arbeitstag.

⁷ Die Zuschläge sind am Ende jeder Zahltagsperiode zu vergüten.

Art. 18

Militär-
dienst-
entschädigung

Wehrmänner, die obligatorische Wiederholungs-, Ergänzungs- oder Kadervorkurse leisten müssen, haben Anspruch auf eine Entschädigung von 30 Prozent des ausgefallenen Lohnes. Die Ausrichtung dieser Entschädigung ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

- a. der Militärdienstpflichtige muss mindestens ein Jahr ununterbrochen im Betrieb in Stellung gewesen sein. Bei Nachholung versäumter Kurse, die während der Anstellung bei einem früheren Arbeitgeber hätten geleistet werden sollen, kann keine Entschädigung verlangt werden;
- b. die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber auf Grund der Meldung über die Dienstleistung, welche für die Ausrichtung der Erwerbsausfallentschädigung massgebend ist;
- c. die Entschädigung darf mit der Erwerbsausfallentschädigung zusammen 90 Prozent des Lohnausfalles nicht übersteigen.

Art. 19

Kinderzulagen

¹ Die Ausrichtung von Kinderzulagen erfolgt grundsätzlich nach den kantonalen Gesetzen.

² Wo gesetzliche Vorschriften fehlen, gelten folgende Bestimmungen:

- a. Vätern und Müttern, die für den Unterhalt der Kinder in der Hauptsache selbst aufzukommen haben, werden Kinderzulagen in der Höhe von 3,50 Franken pro Woche und Kind bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet;
- b. die Kinderzulage fällt dahin, sofern das in Frage stehende Kind einen Eigenverdienst von mehr als 150 Franken monatlich hat;
- c. ebenso fällt grundsätzlich ein Anspruch auf eine Kinderzulage aus diesem Vertrag dahin, sofern der Arbeitnehmer oder dessen für die Zulage in Betracht fallenden Kinder ausserhalb der Landesgrenze Wohnsitz haben. Vorbehalten bleiben allfällige internationale Gegenseitigkeitsvereinbarungen ...;
- d. bei Abwesenheit wegen ärztlich ausgewiesener Krankheit wird die Kinderzulage bezahlt.

Art. 20

¹ Der Arbeitnehmer, der mindestens drei Monate im Betrieb tätig gewesen ist, hat Anspruch auf die Vergütung des durchschnittlichen Normalverdienstes für:

Feiertage
und
Absenzen

- a. Bis zu sieben fabrikgesetzlichen oder ortsüblichen Feiertagen. Neue bezahlte Feiertage dürfen nicht eingeführt werden. Fällt ein Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag, so bleibt er unbezahlt, wodurch sich der Anspruch auf Bezahlung von sieben Tagen um die auf arbeitsfreie Tage fallenden Feiertage entsprechend reduziert; ein Ersatz wird nicht gewährt. Arbeitnehmer, die aus nichtigen Gründen in den dem Feiertag vorausgehenden drei Monaten wiederholt von der Arbeit wegbleiben, verwirken sich den Anspruch auf die Bezahlung dieses Feiertages;
- b. zwei Tage bei der Verehelichung;
- c. einen Tag bei der Geburt eigener Kinder;
- d. drei Tage bei Tod der Ehefrau, des Ehemannes oder eigener Kinder;
- e. einen Tag bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern oder Geschwister;
- f. einen Tag bei der Rekrutierung;
- g. bei Waffeninspektion die volle benötigte Zeit, höchstens einen Tag;
- h. einen Tag für Wohnungswechsel beim Vorliegen eines Mietvertrages für eine Wohnung auf den eigenen Namen oder den des Ehegatten (einmal pro Jahr).

² Die Feiertage und Absenzen werden nach der effektiv ausfallenden Arbeitszeit vergütet.

³ Die in Absatz 1, Buchstaben c bis h aufgeführten entschädigungsberechtigten Absenzen sind nicht zusätzlich zu bezahlen oder freizugeben, sofern sie auf bezahlte Ferien- oder Feiertage fallen.

Art. 21

¹ In den nicht dem Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung unterstellten Betrieben ist das Personal mindestens zu den folgenden Ansätzen gegen Betriebsunfall zu versichern:

Unfall-
versicherung

- a. bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit für ein Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des effektiven Lohnes;
- b. bei Unfalltod für eine Kapitalzahlung im Betrage des tausendfachen effektiven Tagesverdienstes;
- c. bei Totalinvalidität für eine Kapitalzahlung im Betrage des zweitausendfachen effektiven Tagesverdienstes.

² ...

Art. 22

Krankengeld-
versicherung

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 Taggeld von 50 Prozent des Bruttolohnes vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 360 Tage innerhalb 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht mehr als 2 Tage dauern.

³ Die Prämie der Krankengeldversicherung im Sinne von Absatz 2 geht zu Lasten des Arbeitgebers. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 335 des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle abgelöst. Soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen worden ist, gilt im Krankheitsfall Artikel 335 des Obligationenrechts.

⁴ Der Arbeitgeber hat periodisch das Bestehen einer genügenden Krankengeldversicherung zu überprüfen. Versicherungsfähige Arbeitnehmer, die sich weigern, die Krankengeldversicherung im vorerwähnten Umfang abzuschliessen, haben weder Anspruch auf die Versicherungsprämie noch auf Lohnzahlung im Krankheitsfall.

Art. 24

Feriendauer

¹ Sämtliche männlichen und weiblichen Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien.

² Die Anzahl der bezahlten Ferientage beträgt:
im 1. bis und mit dem 9. Dienstjahr: 12 Werktage (90 bzw. 88 Stunden);
im 10. bis und mit dem 17. Dienstjahr: 15 Werktage (113 bzw. 110 Stunden);
im 18. und den folgenden Dienstjahren: 18 Werktage (135 bzw. 132 Stunden).

Nach zurückgelegtem 40. Altersjahr besteht der Anspruch auf 18 Werktage bereits im 15. Dienstjahr. Der Samstag wird als voller Werktag angerechnet. Bei weniger als sechsmonatiger Anstellungsdauer besteht kein Ferienanspruch. Nach mindestens sechs Monaten Anstellungsdauer hat jedoch der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer des laufenden ersten Dienstjahres.

³ Austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien entsprechend dem Teil des Dienstjahres, während dem das Dienstverhältnis noch bestanden hat. Arbeitnehmern, die ihr Dienstverhältnis kündigen, nachdem sie ihre Ferien bereits bezogen haben, wird die zuviel bezogene Ferienentschädigung beim Austritt abgezogen.

⁴ Frühere Dienstjahre, das heisst solche, die vor dem letzten Eintritt bei der gleichen Firma oder deren Vorgängerin geleistet wurden, werden unter Abzug der Jahre der Unterbrechung, im Minimum ein Jahr, zum bestehenden Dienstverhältnis hinzugerechnet, sofern der Austritt ordnungsgemäss erfolgt ist.

Art. 25

¹ Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer. Die Ferien sollen womöglich ununterbrochen gewährt und bezogen werden.

Festsetzung
der Ferien

² Die Anordnung kollektiver Betriebsferien bleibt nach Rücksprache mit der Arbeiterschaft vorbehalten. Besteht nach der Anstellungsdauer noch kein oder aber nur ein ungenügendes Anrecht auf Bezahlung der durch die Betriebsferien ausfallenden Zeit, so verpflichtet sich der Arbeitgeber, auf Wunsch der Betroffenen für anderweitige Betätigung derselben besorgt zu sein, damit kein Lohnausfall entsteht ... Verzichtet ein Arbeitnehmer auf eine anderweitige Beschäftigung ..., so erlischt jedes Anrecht auf Bezahlung der nicht durch Ferienanrecht gedeckten Ausfallzeit während der Betriebsferien.

Art. 26

¹ Vertraglich vergütete Feiertage werden an den Ferien nicht in Abzug gebracht. Desgleichen werden den Wöchnerinnen im Sinne des Artikels 69 des Fabrikgesetzes Arbeitsunterbrechungen von total 8 Wochen nicht angerechnet.

Kürzung
des
Ferien-
anspruchs

² Bei Absenzen wegen Krankheit, Unfall oder schweizerischen obligatorischen Militärdienstes bis gesamthhaft drei Monaten tritt kein Abzug an den Ferien ein. Übersteigt die Abwesenheit vom Betrieb aus den genannten Gründen drei Monate im Jahr, so wird der Ferienanspruch für jeden Monat und für die volle Dauer der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt, jedoch nur um volle oder halbe Tage.

³ Arbeitnehmer, die normalerweise nicht die gemäss diesem Vertrag festgesetzte Normalstundenzahl pro Woche arbeiten, haben nur Anspruch auf eine Ferienentschädigung im Verhältnis zu der im Vorjahre geleisteten Arbeitszeit.

Art. 27

Ferien dürfen während der Anstellungsdauer nicht durch Bar- oder andere Entschädigungen ersetzt werden. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses, d.h. nach erfolgter Kündigung, kann ein noch bestehender Ferienanspruch für das letzte Dienstjahr auf gegenseitige Vereinbarung hin durch Barentschädigung abgegolten werden. Es steht aber sowohl dem Arbeitgeber wie auch dem Arbeitnehmer frei, zu verlangen, dass

Ferienersatz

fällige Ferien vor Beendigung des Dienstverhältnisses bezogen bzw. gewährt werden müssen.

Art. 28

Verbot der
Schwarz-
arbeit

Während der Ferien ist dem Arbeitnehmer jegliche Arbeit zu Erwerbszwecken untersagt. Zuwiderhandlungen verpflichten den Arbeitnehmer zur Rückerstattung des für die Ferien bezogenen Lohnes.

Art. 29

Ausdehnung
des
Geltungs-
bereichs des
Fabrik-
gesetzes

¹ Betriebe, welche dem Fabrikgesetz nicht unterstehen, haben die nachfolgenden Artikel des Fabrikgesetzes und der dazugehörenden Vollzugsverordnung sinngemäss anzuwenden:

a. Fabrikgesetz:

Artikel 5, Absätze 1 bis 3, betreffend Fabrikhygiene und Unfallverhütung;

Artikel 23 betreffend Beschränkung des Kündigungsrechtes;

Artikel 28, Absätze 1 und 2, betreffend Unentgeltlichkeit der Arbeits-einrichtungen;

Artikel 45, Absatz 2, betreffend Umgehung der Beschränkung der Arbeitsdauer;

Artikel 65, Absatz 1, betreffend Beschränkung der Beschäftigung von weiblichen Personen;

Artikel 66 betreffend Nachtruhe von weiblichen Personen;

Artikel 67 betreffend Überzeitarbeit von weiblichen Personen;

Artikel 69 betreffend Wöchnerinnen;

Artikel 71, Absätze 1 und 2, betreffend Beschränkung der Beschäftigung jugendlicher Personen;

Artikel 72 betreffend Nachtruhe jugendlicher Personen;

Artikel 75 betreffend Schul- und Religionsunterricht jugendlicher Personen und

Artikel 76 betreffend den beruflichen Unterricht jugendlicher Personen.

b. Vollzugsverordnung:

Artikel 3, Buchstabe a^{bis}, betreffend Familienangehörige.

² ...

Art. 31

Koalitions-
recht

¹ Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb von keiner Seite ein Nachteil irgendwelcher Art erwachsen. Dies gilt auch für die Vertrauensleute, solange sie ihre Tätigkeit in loyaler Weise ausüben.

² Innerhalb des Fabrikareals hat jede den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess störende Tätigkeit zu unterbleiben.

Art. 33

¹ Zur Durchführung und Überwachung des Vertrages wird eine paritätische Vertragskommission bestellt, ...

Paritätische
Vertrags-
kommission

² ...

³ Zur Überwachung des Vertrages können auch regionale paritätische Kommissionen gebildet werden.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Kartonagenindustrie (Vom 30. Oktober 1961)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1961
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	45
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	09.11.1961
Date	
Data	
Seite	929-943
Page	
Pagina	
Ref. No	10 041 510

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.