

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeits- vertrages für die schweizerische Damenkonfektions- und Wäscheindustrie

(Vom 23. November 1948)

---

Der schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 3, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Aus dem Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Damenkonfektions- und Wäscheindustrie vom 12. Februar 1946/20. Februar 1948 werden die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt.

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

#### Art. 2

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

<sup>2</sup> Sie erstreckt sich auf die Atelier- und Heimarbeitsbetriebe, die Konfektion oder Wäsche herstellen und mehr als 5 unter die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen fallende Arbeitnehmer beschäftigen. Ausgenommen sind die Herren- und Knabenkonfektion herstellenden Betriebe und die Maßschneidereien, ferner die Wirkereien und Strickereien, soweit nicht Wirk- und Strickstoffe verarbeitet werden.

<sup>3</sup> Sie umfasst das gesamte männliche und weibliche Betriebspersonal, mit Ausnahme der im Monatslohn fest angestellten Personen. Der Ver-

dienst der letzteren hat, auf die Stunde berechnet, mindestens den in § 3 des Gesamtarbeitsvertrages festgesetzten Löhnen zu entsprechen, sofern eine der dort erwähnten Tätigkeiten ausgeübt wird.

#### Art. 3

<sup>1</sup> Das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann zwecks Wahrung der Interessen der Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände gegenüber der in § 14 des Gesamtarbeitsvertrages vorgesehenen paritätischen Kommission die erforderlichen Anordnungen treffen.

<sup>2</sup> Gegen Massnahmen der paritätischen Kommission können die Nichtmitglieder Beschwerde beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit erheben. Die Entscheide dieses Amtes können an das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement weitergezogen werden, das endgültig entscheidet. Auf das Beschwerdeverfahren sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege sinngemäss anwendbar.

#### Art. 4

Dieser Beschluss tritt mit seiner amtlichen Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1949.

Bern, den 23. November 1948.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Celio**

Der Bundeskanzler:

**Leimgruber**

---

**Gesamtarbeitsvertrag**

vom 12. Februar 1946/20. Februar 1948

**für die schweizerische Damenkonfektions- und Wäscheindustrie**

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Verband der Konfektions- und Wäsche-Industrie,  
dem Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der  
Schweiz,  
dem Schweizerischen Verband christlicher Textil- und Bekleidungs-  
arbeiter,  
dem Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverband,  
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter  
und dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter.

**Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen:**

## § 2

**Arbeitszeit**<sup>1</sup> Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.<sup>2</sup> Der Samstagnachmittag ist frei.<sup>3</sup> Überzeitarbeit ist möglichst zu vermeiden. Wo solche unumgäng-  
lich notwendig und die Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer damit  
einverstanden ist und gegebenenfalls eine eingeholte behördliche Bewilli-  
gung vorliegt, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, die bewilligten Über-  
stunden zu leisten.

## § 3

**Mindest-  
löhne**<sup>1</sup> Für die voll arbeitsfähigen Arbeitnehmer werden folgende Mindest-  
stundenlöhne einschliesslich Teuerungszulagen festgesetzt:

	Kategorie 1*)			Kategorie 2*)			Kategorie 3*)		
	Fr.			Fr.			Fr.		
<b>a. Männlich:</b>									
Zuschneider . . . . .	2.—			2.10			2.20		
Ausschneider . . . . .	1.75			1.85			1.90		
Schneider . . . . .	1.85			1.95			2.—		
Bügler I . . . . .	2.—			2.10			2.20		
Bügler II. . . . .	1.70			1.75			1.80		
Hilfsarbeiter . . . . .	1.70			1.75			1.80		
<b>b. Weiblich:</b>									
Zuschneiderin . . . . .	1.40			1.50			1.60		
Hilfzuschneiderin . . . . .	1.25			1.30			1.40		
Ausschneiderin und Einrichterin . . . . .	1.25			1.30			1.40		
Maschinennäherin, Spezialmaschinen- näherin und Maschinenstickerin . . . . .	1.25			1.35			1.50		
Glätterin . . . . .	1.30			1.40			1.60		
Handstickerin . . . . .	1.30			1.40			1.50		
Qualifizierte Handnäherin . . . . .	1.25			1.35			1.40		
Handnäherin (einfache Arbeiten) . . . . .	1.20			1.25			1.25		
Hilfsarbeiterin . . . . .	1.20			1.20			1.25		

\*) Die Einteilung in die einzelnen Kategorien ist aus dem Anhang ersichtlich.

c. Regionale Differenzierung. Für die Städte St. Gallen, Winterthur, Luzern, Biel, La Chaux-de-Fonds, Freiburg, Frauenfeld und Schaffhausen werden die obgenannten Lohnansätze für die weiblichen Arbeitskräfte um 5 Rp., für die männlichen Arbeitskräfte um 10 Rp. erhöht. Für Betriebe in Städten mit über 100 000 Einwohnern werden die obgenannten Lohnansätze für weibliche Arbeitskräfte um 10 Rp. (in der Stadt Zürich um 15 Rp.), für männliche Arbeitskräfte um 20 Rp. erhöht.

Im Kanton Tessin können die Mindestlöhne während der ersten drei Monate der Geltungsdauer der Allgemeinverbindlicherklärung für männliche Arbeitskräfte um 20 Rp., für weibliche um 5 Rp. unterschritten werden.

d. Anlernzeit. Für die anzulernenden Arbeitnehmer gilt folgende Sonderregelung: Als Anlernzeit gelten 10 Monate, wobei der Lohn für die ersten 5 Monate im Minimum 80 %, für die zweiten 5 Monate der Anlernzeit 90 % der Minimalansätze beträgt. Wenn vor Ablauf der Anlernzeit die Leistungen der Arbeitnehmer dies rechtfertigen, soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, zu normalen Akkordansätzen zu arbeiten bzw. auf den Minimalstundenverdienst zu kommen.

e. Jugendliche. Die Minimallohne für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 17. Lebensjahr betragen 80 %, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 90 % der unter a, b, c und d genannten Ansätze. Soweit Jugendliche im Akkord arbeiten, gelten für sie die normalen Akkordansätze. Die Entschädigung der Jugendlichen darf unter keinen Umständen weniger als 70 % der Minimallohne betragen (Anlernzeit).

f. Nicht Vollerwerbsfähige. Arbeitskräfte, welche bei gleichwertigen Verhältnissen dauernd mindestens 25 % Minderleistungen aufweisen, müssen nicht in die Minimallohnskala einbezogen werden.

g. Dienstjahre. <sup>1</sup> Die Minimallohne gemäss § 3 werden für vollleistungsfähige Arbeitnehmer nach Erreichung des 18. Altersjahres nach dem 2., 4., 6., 8. und 10. Dienstjahr um je 2 Rp. pro Stunde erhöht. Für die Berechnung der Dienstjahre sind die bei den Ferien § 6 massgebenden Bestimmungen anzuwenden. Dienstjahre vor dem erfüllten 18. Lebensjahre werden für die Berechnung nicht mitgezählt.

<sup>2</sup> Furnituren und Werkzeuge sind vom Arbeitgeber zu stellen. Sie dürfen auf keinen Fall mit den obgenannten Minimalansätzen verrechnet werden.

<sup>3</sup> Nicht unter die Lohnvorschriften fallen die Lehrtöchter, für die ein Lehrvertrag abgeschlossen worden ist.

<sup>4</sup> Die Akkordansätze sind für männliche und weibliche Arbeitnehmer die gleichen. Die Ansätze müssen so bemessen sein, dass bei angemessener Leistung ein entsprechender Mehrverdienst erreicht wird. Auf jeden Fall wird der Mindeststundenlohn garantiert.

#### § 4

<sup>1</sup> Überzeitarbeit wird mit 25 % Zuschlag vom Gesamtlohn vergütet.

<sup>2</sup> Für Schichtarbeit (05 bis 22 Uhr) ist ein Zuschlag von 10 Rp. pro Stunde zu entrichten.

<sup>3</sup> Hilfsarbeiten im Sinne von Artikel 178 und 179 der Verordnung über den Vollzug des Fabrikgesetzes sind nicht zuschlagspflichtig.

Lohn-  
zuschläge

## § 5

**Kinderzulage**

<sup>1</sup> Für jedes Kind von den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern wird bis zum zurückgelegten 16. Altersjahr eine Zulage von Fr. 8 pro Kind und Monat ausbezahlt.

<sup>2</sup> Wenn der Mann einer arbeitenden Frau im Erwerbsleben steht, bekommt die Ehefrau in der Regel keine Kinderzulage.

<sup>3</sup> In Kantonen, in denen gesetzliche Vorschriften über die Ausrichtung von Kinderzulagen bestehen, findet dieser Paragraph keine Anwendung.

## § 6

**Ferien**

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferientage. Es werden pro Kalenderjahr gewährt:

im 1. bis 6. Dienstjahre im gleichen Betriebe	6 Werktage,
im 7. bis 9. Dienstjahre im gleichen Betriebe	9 Werktage,
im 10. bis 19. Dienstjahre im gleichen Betriebe	12 Werktage,
im 20. und den folgenden Dienstjahren	18 Werktage.

<sup>2</sup> Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr haben Anspruch auf 12 Werktage bezahlte Ferien.

<sup>3</sup> Bei Betriebsferien bis zu zwei Wochen können die Arbeitnehmer nur die vorstehende vertragliche Ferienvergütung beanspruchen.

<sup>4</sup> Als Stichtag gilt der 1. Januar. Erfolgt der Eintritt während des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer im Eintrittsjahr Anspruch auf Ferien entsprechend der im Betriebe verbrachten Zeit.

<sup>5</sup> In die Ferien fallende Feiertage gelten als Ferientage. Der Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage wird jedoch dadurch nicht berührt.

<sup>6</sup> Die Berechnung der Ferienvergütung erfolgt auf Grund des Durchschnittsstundenverdienstes während der letzten 3 Monate. Pro Ferientag wird der Lohn für 8 Stunden vergütet.

<sup>7</sup> Bei der Berechnung der Ferien sind frühere Dienstjahre beim gleichen Arbeitgeber zu berücksichtigen, sofern der Unterbruch nicht länger als 3 Jahre gedauert hat.

<sup>8</sup> Die Festsetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Sie werden in die Zwischensaison verlegt. Begründete Wünsche des Arbeitnehmers sollen berücksichtigt werden, falls der Betrieb dies gestattet.

<sup>9</sup> Eine Übertragung der Ferien von einem Jahr ins andere ist ohne Einverständnis des Arbeitgebers nicht zulässig. Für Nichtbenützung der Ferien wird keine Entschädigung gewährt.

<sup>10</sup> Die Ferien dürfen nicht zu Arbeitsleistungen verwendet werden, welche die Erholung beeinträchtigen können.

<sup>11</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses werden die Ferientage entsprechend der im Austrittsjahr im Geschäft verbrachten Zeit vergütet. Sofern eine Entlassung aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 OR erfolgt oder das Dienstverhältnis vor Ablauf von 6 Monaten aufgelöst wird, hat der Arbeitnehmer prinzipiell keinen Anspruch auf Ferien. Zuviel bezogene Ferientage können bei der letzten Abrechnung in Abzug gebracht werden.

<sup>12</sup> Militärdienst, soweit es sich nicht um obligatorische Wiederholungskurse handelt, kann an den Ferien angerechnet werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf mindestens die Hälfte seiner vertraglichen Ferienzeit.

<sup>13</sup> Für Arbeitnehmer, welche dauernd nicht 70 % der normalen Arbeitszeit erfüllen, können die Ferien entsprechend gekürzt werden.

### § 7

<sup>1</sup> Es werden 6 Feiertage pro Jahr zu den Minimalstundenlöhnen vergütet (pro Tag werden 8 Stunden bezahlt).

Feiertage

<sup>2</sup> Die Wahl der bezahlten Feiertage steht den Betriebsinhabern frei. Sie sollen den örtlichen Verhältnissen angepasst und zum voraus den Arbeitnehmern bekanntgegeben werden.

### § 8

<sup>1</sup> Die Mitgliedschaft bei einer Arbeitslosenversicherungskasse ist für jeden versicherungsfähigen Arbeitnehmer obligatorisch.

Sozialversicherung

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Prämien für die Versicherung gegen Betriebsunfälle trägt die Firma. Die Prämien der Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Versicherung für nichtversicherte Ausfalltage (Abredeversicherung), die vom Arbeitgeber übernommen wird.

<sup>3</sup> Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, einer Kranken-Taggeldversicherung mit folgenden Minimalansätzen anzugehören:

Jugendliche . . . . .	Fr. 4.— Taggeld
Frauen . . . . .	Fr. 4.— Taggeld
Männer, ledig . . . . .	Fr. 4.— Taggeld
Männer, verheiratet . . . . .	Fr. 8.— Taggeld

An die Prämien für diese Minimalleistungen bezahlt die Firma den definitiv angestellten Arbeitnehmern 50 %. Die Auszahlung kann entweder in der Weise geschehen, dass der Arbeitgeber seinen Beitrag mit demjenigen des Arbeitnehmers direkt der Krankenkasse überweist, indem er dem letzteren seinen Anteil vom Lohn abzieht, oder in der Weise, dass der Prämienbeitrag jeweils mit dem Zahltag dem Arbeitnehmer ausgerichtet wird, sofern von diesem eine entsprechende Quittung der Krankenkasse vorgewiesen wird. Durch diese Versicherung werden die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Artikel 335 OR., soweit ihnen solche gemäss Gesetz und Gerichtspraxis zustehen, abgegolten.

### § 9

<sup>1</sup> Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit (14 Tage) 1 Tag; nach Ablauf der Probezeit 14 Tage.

Kündigung

<sup>2</sup> Die Kündigung kann mit Ausnahme der Probezeit nur auf Ende einer Woche erfolgen. Sie muss schriftlich vorgenommen werden.

<sup>3</sup> Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 352 OR bleibt vorbehalten. Wo eine Arbeiterkommission besteht, soll dieselbe in der Regel vorgängig einer solchen Massnahme konsultiert werden.

### § 10

Die Arbeiterschaft in jedem Betriebe ist berechtigt, eine Arbeiterkommission zu bilden.

Arbeiterkommission

## § 11

**Koalitions-  
freiheit**

Die Koalitionsfreiheit wird beidseitig gewährleistet. Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen.

## § 12

**Kontrolle**

Die in § 14 vorgesehene paritätische Kommission oder die von ihr bestellten Organe können Kontrollen über die Einhaltung allgemeinverbindlich erklärter Bestimmungen in den einzelnen Betrieben vornehmen, und die Betriebsinhaber sind verpflichtet, den Kontrollorganen Einsicht zu geben in die in Betracht kommenden Unterlagen.

## § 13.

**Differenzen**

<sup>1</sup> Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sei es über die in diesem Verträge enthaltenen Fragen oder solche, die darin nicht geregelt werden, sind in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln und wenn möglich zu lösen.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Kann keine Einigung herbeigeführt werden, so sind die strittigen Fragen der in § 14 erwähnten paritätischen Kommission zu unterbreiten, die sich bemüht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen.

<sup>4</sup> Streitigkeiten über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages werden ebenfalls der paritätischen Kommission unterbreitet.

## § 14

**Paritätische  
Kommission**

<sup>1</sup> Es wird eine paritätische Kommission gebildet, bestehend aus gleichviel Vertretern der Gewerkschaften sowie des Schweizerischen Verbandes der Konfektions- und Wäsche-Industrie.

<sup>2</sup> Diese paritätische Kommission versammelt sich, sooft die Verhältnisse dies erfordern oder einer der vertragschliessenden Verbände dies verlangt.

<sup>3</sup> Die paritätische Kommission wird durch das Sekretariat des Schweizerischen Verbandes der Konfektions- und Wäsche-Industrie einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden anzugeben. Den Vorsitz führt abwechslungsweise ein Vertreter der Gewerkschaften und ein Vertreter des Schweizerischen Verbandes der Konfektions- und Wäsche-Industrie.

<sup>4</sup> Beschlüsse können nur mit einer Zweidrittelmehrheit sämtlicher Mitglieder der paritätischen Kommission gefasst werden.

### Anhang

1. Für die Mindeststundenlöhne werden folgende Kategorien geschaffen:

Kategorie 1: Herstellung von Damen-, Herren- und Kinderwäsche und Bébéartikel; einfache Chemiseblusen; Tisch- und Bettwäsche; Schürzen; Berufskleider für Damen und Herren (inklusive Halbtuch- und Halbleinenhosen); Regen- und Windschutzbekleidung, inklusive Regenmäntel aus Baumwolle, Zellwolle, Gummi und ähnlichen Materialien für Damen, Herren und Kinder; Korsetten (ausgenommen Spezialausführung), Büstenhalter und Schweissblätter; Hosenträger, Sockenhalter und Krawatten.

Kategorie 2: Herstellung von Damen- und Kinderkleidern; Jacken, Jupes und Blusen; einfache Knabiskonfektion; Damensportbekleidung (ausgenommen Sportmäntel und Sportcomplets) und Hausdresses; Korsetten-Spezialausführung.

Kategorie 3: Herstellung von Damen- und Kindermänteln und Kostümen; Regenmäntel, soweit sie nicht unter Kategorie 1 fallen.

2. Die Einreihung von Artikeln, die oben nicht aufgeführt sind, in die einzelnen Kategorien wird durch die in § 14 erwähnte paritätische Kommission entschieden.

**Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines  
Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Damenkonfektions- und Wäscheindustrie  
(Vom 23. November 1948)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1948
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	47
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	25.11.1948
Date	
Data	
Seite	976-983
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 448

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.