

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Teigwarenindustrie

(Vom 19. November 1948)

Der schweizerische Bundesrat,
nach Prüfung des Antrages
des Verbandes schweizerischer Teigwarenfabrikanten,
des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der
Schweiz und
des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter,
auf Allgemeinverbindlicherklärung verschiedener Bestimmungen des
unter ihnen am 28. April 1948 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages
für die Teigwarenindustrie,
gestützt auf Artikel 3, Absatz 2 des Bundesbeschlusses vom 23. Juni
1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsver-
trägen,

beschliesst:

Art. 1

¹ Dieser Bundesratsbeschluss erstreckt sich auf die deutsche und französische Schweiz.

² Es werden von ihm alle Betriebe und Arbeitnehmer der Teigwarenfabrikation erfasst. Ausgenommen sind Hilfskräfte, die für Aushilfsarbeiten bis zu einer Dauer von drei Monaten angestellt werden sowie die Firma Jurassische Mühlenwerke, Presshefen und Teigwarenfabrik A.G., Laufen, solange sie einem besondern Gesamtarbeitsvertrag untersteht.

³ Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

Aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 28. April 1948 für die Teigwarenindustrie werden folgende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt:

Ziff. 3

Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch die Betriebsleitung. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, nachher gilt der Arbeitnehmer als definitiv angestellt.

Anstellung

Ziff. 4

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden.

Arbeitszeit

² Der Samstagnachmittag ist frei.

³ Die Mittagspause soll in der Regel 1½ Stunden nicht unterschreiten. Im übrigen erfolgt die Einteilung der täglichen Arbeitszeit, Beginn und Schluss derselben sowie der Pausen durch die Betriebsleitung in Verbindung mit der Betriebskommission. Der amtlich bewilligte Stundenplan ist im Betrieb anzuschlagen.

⁴ Nicht unter diese Vorschriften fallen Chauffeure, deren Arbeitszeit sich nach der Verordnung vom 4. Dezember 1933 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer richtet.

Ziff. 5

¹ Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, und als Sonn- und Feiertagsarbeit diejenige, die an Sonn- und Feiertagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr verrichtet wird. Die übrige Zeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit gilt als Überzeit.

Verlängerte
Arbeitszeit,
Schicht-
arbeit

² Es werden dafür sowie für Schichtarbeit auf dem Gesamtlohn folgende Zuschläge in bar ausgerichtet:

Für Überzeitarbeit	25 %
Für Nachtarbeit	50 %
Für Sonn- und Feiertagsarbeit	50 %
Für Schichtarbeit einheitlich	10 Rp. pro Stunde

³ Sofern es die Arbeit erlaubt, kann die Überzeitarbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers innert 2 Zahltagsperioden durch Freizeit ausgeglichen werden.

⁴ Nicht zuschlagspflichtig sind Hilfsarbeiten gemäss Artikel 178 und 179 der Verordnung zum Fabrikgesetz bis zu einer halben Stunde pro Tag, die unmittelbar vor oder nach der normalen Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, sowie die Arbeit des Heizers.

⁵ Jugendliche Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben, und weibliche Personen dürfen nicht zu Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit und zu Schichtarbeit herangezogen werden.

Ziff. 6

¹ Die Löhne, einschliesslich Teuerungszulagen, betragen pro Arbeitsstunde:

Entlöhnung

Kategorien	L o h n - K l a s s e n			Dienstjahr- aufbesserung Rp.
	A	B	C	
Männer				
Berufsarbeiter (mit Lehrabschlussaus- weis in einem dem Betriebe nützlichen Beruf)	Fr. 2.45—2.75	Fr. 2.35—2.65	Fr. 2.25—2.55	6×5

Kategorien:	Lohn-Klassen			Dienstjahraufbesserung Rp.
	A	B	C	
Männer	Fr.	Fr.	Fr.	
Spezialisten mit besonderer Verantwortung	2.20—2.50	2.15—2.45	2.10—2.40	6×5
Angelernte	1.95—2.20	1.90—2.15	1.85—2.10	5×5
Ungelernte	1.75—2.—	1.70—1.95	1.65—1.90	5×5
Jugendliche vom 16. bis 20. Altersjahr	1.05	1.—	— .95	3×10
Frauen				
Angelernte	1.30—1.55	1.20—1.45	1.15—1.40	5×5
Ungelernte	1.10—1.30	1.—1.20	— .95—1.15	4×5
Jugendliche vom 16. bis 18. Altersjahr	— .95	— .90	— .85	3×5

² Die *Teuerungszulage* von 63 % entsprechend dem Stande des offiziellen Lebenshaltungskostenindex zur Zeit des Vertragsabschlusses ist in den vorerwähnten Lohnansätzen inbegriffen.

³ Die *Dienstjahraufbesserungen* erfolgen nach vorstehender Skala. Bei unbefriedigender Leistung kann die Lohnerhöhung unter rechtzeitiger Bekanntgabe an die Betriebskommission sistiert werden. Die Versetzung in eine andere Lohnkategorie erfolgt auf den 1. Januar nach den gleichen Regeln wie in Ziffer 21, Absatz 3.

⁴ *Chauffeurs* sind als Spezialisten mit besonderer Verantwortung zu betrachten und entsprechend zu entlohnen. Erfüllen sie die Voraussetzungen der Berufsarbeiter, so gelten sie als solche und sind demgemäss zu bezahlen.

⁵ Die *Kinderzulage* wird an verheiratete Männer und unterstützungspflichtige Frauen ausgerichtet für Kinder bis zum vollendeten 16. Altersjahr, und bis zum 18., wenn keine Erwerbstätigkeit vorliegt. Dieselbe beträgt 5 Rp. je Kind pro Stunde, maximal jedoch 15 Rp. pro Familie. Vorbehalten bleiben gesetzliche Regelungen einzelner Kantone und Gemeinden.

⁶ Bisher gewährte *ausserordentliche Zulagen* sind grundsätzlich als in den oben genannten Löhnen inbegriffen zu betrachten.

⁷ Die *Akkord- und Prämienarbeit* wird in jedem Betriebe selbständig geregelt. Die Entschädigung darf nicht niedriger sein als der Normallohnansatz.

⁸ Die *Versetzung der Arbeiter und Arbeiterinnen in eine höhere Lohnkategorie* bleibt der Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebskommission überlassen und erfolgt je nach Leistung.

⁹ Für *vermindert Arbeitsfähige* können individuelle Abmachungen getroffen werden.

Ziff. 7

Effektivlohn

Der Effektivlohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, der Teuerungszulage und Kinderzulage und eventuellen Naturalleistungen. Wo in diesem Gesamtarbeitsvertrag von Lohnzahlung die Rede ist, wird der Effektivlohn verstanden.

Ziff. 8

Spesen des Fahrpersonals

¹⁰ Bei auswärtigen Fahrten, bei denen das Fahrzeug nicht vor 13 Uhr oder nicht vor 19 Uhr zurück sein kann, und wenn die Mahlzeiten nicht

zu Hause eingenommen werden können, hat das Fahrpersonal Anspruch auf eine Entschädigung von minimal Fr. 4 für das Mittagessen oder minimal Fr. 2 für das Abendessen.

Ziff. 9

¹ Sämtliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar: Ferien

im 1. Dienstjahr	3 Arbeitstage =	24 Arbeitsstunden
im 2. bis 5. Jahre	6 Arbeitstage =	48 Arbeitsstunden
im 6. bis 9. Jahre	9 Arbeitstage =	72 Arbeitsstunden
im 10. bis 14. Jahre	12 Arbeitstage =	96 Arbeitsstunden
im 15. bis 19. Jahre	15 Arbeitstage =	120 Arbeitsstunden
ab 20. Dienstjahr	18 Arbeitstage =	144 Arbeitsstunden

² Erfolgt der Stellenantritt vor dem 1. Mai, so wird das betreffende Kalenderjahr als volles Dienstjahr angerechnet.

³ In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Arbeitstage angerechnet.

⁴ Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zur Verrichtung bezahlter Arbeit für Dritte missbraucht werden. Sie sind möglichst zusammenhängend zu beziehen, wobei auf die Bedürfnisse des Betriebes gebührend Rücksicht zu nehmen ist.

⁵ Sind nach überstandener längerer Krankheit Erholungsurlaube, Kuraufenthalte und dergleichen mit ferienähnlichem Charakter notwendig, so kann der eigentliche Ferienanspruch durch den Arbeitgeber gekürzt oder ganz wegbedungen werden.

⁶ Bei Auflösung des Dienstverhältnisses besteht folgender Anspruch auf Ferien:

bei Austritt zwischen dem 1. Januar und 30. April keine Ferien;
 bei Austritt zwischen dem 1. Mai und 31. Juli 50 % des normalen Ferienanspruches;
 bei Austritt zwischen dem 1. August und 31. Oktober 75 % des normalen Ferienanspruches;
 bei Austritt zwischen dem 1. November und 31. Dezember 100 % des normalen Ferienanspruches.

Ziff. 10

¹ Für insgesamt sechs gesetzliche oder ortsübliche Feiertage wird folgende feste Entschädigung je Feiertag und Arbeitnehmer geleistet: Feiertage

- | | |
|--------------------------------|---------|
| a. für Arbeiter | Fr. 8.— |
| b. für Arbeiterinnen | » 4.50 |
| c. für Jugendliche | » 3.50 |

² Für weitere Feiertage besteht kein Anspruch auf Lohnersatz. Auf Wunsch der Arbeitnehmer wird der 1. Mai freigegeben.

Ziff. 11

¹ Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung können mit dem Lohn verrechnet werden. Unfall

² Bei Betriebsunterbruch von mehr als 48 Stunden schliessen die Arbeitnehmer eine Abredeversicherung ab. Die Kosten können vom Arbeitgeber freiwillig übernommen werden, und er wird auch für rechtzeitige Einzahlung der Prämien im Namen der Arbeitnehmer besorgt sein.

Ziff. 12

Krankheit

¹ Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer ist verpflichtet, spätestens nach Ablauf der Probezeit sich bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse gegen Spital-, Arzt- und Arzneikosten zu versichern. Sie haben sich über das Bestehen einer Krankenversicherung und die regelmässige Prämienzahlung auf Verlangen des Arbeitgebers auszuweisen. Bei unverschuldeter und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesener Krankheit werden, sofern das Dienstverhältnis während mindestens 6 Monaten gedauert hat, vom 3. Krankheitstage an bezahlt:

nach 6 Monaten Dienstdauer	50 %	des Lohnes während 2 Wochen
nach 1 Dienstjahr	80 %	des Lohnes während 1 Monat
nach 2—4 Dienstjahren	80 %	des Lohnes während 2 Monaten
nach 5 Dienstjahren	80 %	des Lohnes während 3 Monaten
nach 10 Dienstjahren	80 %	des Lohnes während 4 Monaten

² Die Lohnzahlung bei Krankheit wird berechnet nach dem Effektivlohn, einschliesslich Kinderzulage, jedoch ohne Berücksichtigung sonstiger Zuschläge. Bei Missbrauch oder Überversicherung können die Leistungen gekürzt oder sistiert und in krassen Fällen die Entlassung verfügt werden.

Ziff. 13

Militär-
dienst

Für den Militärdienst gelten die Bestimmungen der Lohn- und Verdienstersatzordnung.

Ziff. 14

Kündigung

¹ Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

während den ersten 6 Tagen	1 Tag
während der 6monatigen Probezeit	1 Woche
nach Ablauf der Probezeit	2 Wochen
nach 3jähriger Dienstzeit	4 Wochen

² Die Kündigung kann, mit Ausnahme der ersten 6 Tage, nur auf einen Samstag und nur schriftlich erfolgen.

Ziff. 15

Pflichten
der Arbeit-
nehmer

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen zugewiesene Arbeit korrekt auszuführen und allen Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Die Betriebsreglemente sind zu respektieren. Den Maschinen, Geräten, Arbeits- und Aufenthaltsräumen ist jede Sorgfalt angedeihen zu lassen. Über interne Geschäftsvorgänge ist Drittpersonen gegenüber strengste Schweigepflicht geboten. Der gegenseitige Verkehr zwischen Vorgesetzten und Arbeitern hat höflich zu sein. Im übrigen wird auf die Fabrikordnung verwiesen.

Ziff. 16

Betriebs-
kommission

¹ In jedem Betrieb wird durch die Arbeitnehmer eine Betriebskommission gewählt, die sich selbst konstituiert. Bei deren Zusammensetzung ist darauf zu achten, dass möglichst alle Betriebsabteilungen, Arbeitnehmerkategorien und -organisationen ihrer Stärke entsprechend vertreten sind.

² Die Betriebskommission hat die Interessen der Arbeiterschaft zu wahren und das gute Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und der Arbeiterschaft zu fördern.

Ziff. 17

Den Arbeitgebern ist es freigestellt, ein besonderes Fabrikreglement aufzustellen, das zu den Bestimmungen dieses Vertrages jedoch nicht in Widerspruch stehen darf. Bei der Aufstellung dieser Reglemente ist die Betriebskommission zur Mitarbeit heranzuziehen.

Fabrik-
reglement

Ziff. 18

¹ Dem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder der Betriebskommission kein Nachteil erwachsen.

Koalitions-
und
Vereinsrecht

² Während der Arbeitszeit ist die Agitation für oder gegen die Gewerkschaften untersagt.

Ziff. 20

¹ Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages entstehen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Erledigung folgendes Verfahren zu befolgen:

Erledigung
von
Differenzen

a. In erster Linie sind solche Meinungsverschiedenheiten im Betriebe selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen, und zwar normalerweise zwischen Betriebsleitung und Betriebskommission.

b. ...

c. Kann auf diese Weise keine Einigung erzielt werden, so wird die Angelegenheit dem zuständigen kantonalen Einigungsamt zur Vermittlung unterbreitet. In Konflikten, an denen nur vertragsschliessende Verbände oder deren Mitglieder beteiligt sind, fällt das Einigungsamt einen endgültigen Schiedsspruch.

² Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Dauer der Einigungsverhandlungen alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Ziff. 21

¹ Bestehende bessere Bedingungen dürfen, gesamthaft betrachtet, mit Hinweis auf diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht verschlechtert werden.

Bessere
Bedingungen
und an-
rechenbare
Dienstjahre

² Wo dieser Gesamtarbeitsvertrag Vorteile bietet, welche mit der Dauer des Dienstverhältnisses verbunden sind, werden die bisherigen Dienstjahre voll angerechnet.

³ Das Dienstjahr beginnt in der Regel mit dem 1. Januar und endet mit dem 31. Dezember. Bei Diensteintritt im ersten Semester wird das betreffende Jahr als erstes Dienstjahr angerechnet; bei Diensteintritt im zweiten Semester beginnt das erste Dienstjahr am darauffolgenden 1. Januar.

ANHANG

Klassierung der Betriebe in die 3 Lohnklassen A, B und C

Lohnklasse A

H. Businger	Aarau
K. Strittmatter & Cie.	Baden
Wenger & Hug AG.	Gümligen
Walter Leuenberger	Huttwil
Teigwarenfabrik Münsingen	Münsingen
Ed. Dalang AG.	Muttenz

Lohnklasse B

Nahrungsmittelfabrik	Affoltern am Albis
W. Kallenberger	Amriswil
Fr. Hunkler	Basel
Hunziger AG.	Basel
Leo Studer	Biel
Paul Eckert AG.	Brunnadern (Toggenburg)
J. Caprez-Danuser AG.	Chur
Gerolamo Scolari AG.	Derendingen
Teigwarenfabrik Frauenfeld AG.	Frauenfeld
Wehrli AG.	Glarus
A. Zieglmüller GmbH.	Herzogenbuchsee (Wanzenwil)
Ad. Montag AG.	Islikon
Robert Ernst AG.	Kradolf
Wenger & Hug AG.	Kriens
Geschwister Meyer	Lenzburg
Vit. Tommasini AG.	Lenzburg
A. Rebsamen & Cie. AG.	Richterswil
Bertsch & Co.	Romanshorn
Späti & Ziegler	Solothurn
Lieb, Siegrist & Cie. AG.	Stein am Rhein
Gebr. Weilenmann AG.	Veltheim-Winterthur
A. Etter-Egloff AG.	Weinfelden
Steffen AG.	Wolhusen
A. L. Bettini & Sohn AG.	Zürich
Er. Dietrich	Chavannes-Renens
Léon Huber	La Ferrière (Jura bernois)
Sandoz-Gallet S. A.	Nyon
Fabrique de pâtes alimentaires S. A.	Rolle
G. Besson & Cie.	Fribourg
G. Besson & Cie.	Yverdon
Messidor S. A.	Lausanne
Fabrique coopérative de pâtes alimentaires	Noiraigue

Lohnklasse C

Frau M. Burkhalter	Gampelen
Walter Strebel	Gersau
W. Röthlin	Kerns
Paul Hotz AG.	Wila (Zürich)
Hoirie Gius. Dell' Oro	Brig
«Saverma» S. A.	Martigny-Ville

Die Einteilung von im Anhang nicht aufgeführten und neuen Betrieben, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung fallen, erfolgt im Einvernehmen mit den vertragschliessenden Verbänden durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft und dauert bis 30. April 1950.

Bern, den 19. November 1948.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Celio

Der Bundeskanzler:

Leimgruber

Bundesratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Teigwarenindustrie (Vom 19. 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	968-975
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 447

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.