

Bundesblatt

Bern, den 10. Januar 1969 121. Jahrgang Band I

Nr. 1

Erscheint wöchentlich. Preis: Inland Fr. 40.– im Jahr, Fr. 23.– im Halbjahr, Ausland Fr. 52.– im Jahr, zuzüglich Nachnahme- und Postzustellungsgebühr. Inseratenverwaltung: Permedia, Publicitas AG, Abteilung für Periodika, Hirschmattstrasse 42, 6002 Luzern, Tel. 041/23 66 66

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeits- vertrages für die schweizerische Holzindustrie

(Vom 12. Dezember 1968)

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen (ausgenommen die kursiv gedruckten) des Gesamtarbeitsvertrages vom 20. Dezember 1967 für die schweizerische Holzindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen Inhabern von Sägereien, Hobelwerken, Imprägnieranstalten, Furnierwerken, Sperrholz-, Tischlerplatten-, Spanplatten- und Mittellagenfabriken, Kisten-, Paletten-, Harassen-, Zaun- und Holzwollefabriken und ihren gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmern. Ausgenommen sind die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

¹ AS 1956 1543

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 13. Januar 1969 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1971.

Bern, den 12. Dezember 1968.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Spühler

Der Bundeskanzler:

Huber

Anhang

Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Holzindustrie

abgeschlossen am 20. Dezember 1967

zwischen

dem Schweizerischen Holzindustrieverband, einerseits, und
dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband,
dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz und
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Ange-
stellter, anderseits

sowie

dem Schweizerischen Holzindustrieverband, einerseits, und
dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, anderseits.

Art. 4

¹ ...

² Die paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzahlen oder nachzugewähren.

Paritätische
Berufs-
kommission

³ Die paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 5 auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

Art. 5

¹ Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages auferlegt.

Konventional-
strafen

² Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 21) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall 200 Franken nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch dem am Vertrag beteilig-

ten Arbeitgeber auferlegt, wenn er Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.

³ Die Konventionalstrafen sind von der paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 10

Zonen-
einteilung

¹ Das Vertragsgebiet wird in folgende drei Zonen eingeteilt:

Zone I: Städtische Verhältnisse

Zone II: Halbstädtische Verhältnisse

Zone III: Ländliche Verhältnisse

² Die Furnierwerke, Sperrholz-, Tischlerplatten- und Mittellagenfabriken und die Imprägnieranstalten der Zone III haben die Ansätze für die Zone II anzuwenden.

³ Die Klassifikation erfolgt nach dem seinerzeitigen Ortschaftenverzeichnis, welches für die Übergangsrenten der AHV galt. Massgebend für die Einteilung ist der Arbeitsort.

Art. 11

Anstellung und
Kündigung

¹ Die ersten zwei Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden kann.

² Nach der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist 14 Tage, auch im überjährigen Dienstverhältnis, wobei die Kündigung nur auf einen Samstag oder Zahltag erfolgen kann. Für Sägermeister, Platzmeister, Fuhrleute und Chauffeure, die im Monatslohn arbeiten, kann die Kündigungsfrist einen Monat betragen.

Art. 12

Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt in allen industriellen Betrieben 46 Stunden, in allen nichtindustriellen Betrieben 48 Stunden.

² Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Regel so einzuteilen, dass jeder zweite Samstag ganz arbeitsfrei ist.

Art. 13

Mindestlöhne

¹ Die Mindestlöhne, einschliesslich der ab 1. Januar 1968 um 20 Rappen erhöhten Teuerungszulagen und des Ausgleichs für die Arbeitszeitverkürzungen betragen:

	Zone I Franken	Zone II Franken	Zone III Franken
für ausgebildete Säger und Schärfer	5.20	5.15	5.10
für angelernte Arbeiter	4.90	4.85	4.80
für Hilfsarbeiter	4.70	4.65	4.60

² ...

³ Als Angelernte gelten Arbeitnehmer, die während mindestens zwei Jahren eine bestimmte Spezialarbeit ausgeführt haben.

⁴ Für Arbeitnehmer, die vermindert leistungsfähig oder noch nicht 19 Jahre alt sind, kann ein niedrigerer Lohn vereinbart werden.

⁵ Bezieht der Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber, oder liegen andere besondere Verhältnisse vor, so ist der Barlohn im Rahmen dieses Vertrages durch schriftlichen Einzeldienstvertrag festzusetzen.

⁶ Für Arbeitnehmer, die im Akkord beschäftigt sind, werden die vorstehenden Mindestlöhne garantiert.

Art. 14

¹ Für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit sind folgende Zuschläge auszurichten:

für Überzeitarbeit	25 Prozent
für Nacht- und Sonntagsarbeit	50 Prozent
Bei Schichtarbeit ist den Schichtarbeit leistenden Arbeitnehmern eine Zulage von 30 Rappen pro Stunde zu bezahlen.	

² ...

³ Fuhrleute und deren Hilfsarbeiter haben bei Nachtarbeit Anspruch auf einen Lohnzuschlag von nur 25 Prozent.

⁴ Wird ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgeholt, so ist dafür kein Zuschlag zu bezahlen.

Art. 15

¹ Die Lohnzahlungen finden längstens alle 14 Tage statt, und zwar während der Arbeitszeit. Bisherige halbmonatliche Zahlungstermine können beibehalten werden.

² Als Haftgeld dürfen höchstens drei Tagelöhne zurückbehalten werden, wobei der bisherige Zahltagsmodus möglichst beizubehalten ist. Bei Widerhandlungen gegen Artikel 11 und 21 dieses Vertrages verfällt das Haftgeld zugunsten des Arbeitgebers. Für industrielle Betriebe bleibt Artikel 26 des Fabrikgesetzes vorbehalten.

Art. 16

¹ Die Arbeitnehmer haben je nach Dienstalter jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien. Die Mindestdauer beträgt:

nach Ablauf des 1. Dienstjahres	2 Wochen
nach Ablauf des 6. Dienstjahres	2 Wochen + 3 Tage
nach Ablauf des 10. Dienstjahres	3 Wochen
Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 19. Altersjahr	3 Wochen

Diese Regelung ist nicht anwendbar in den Kantonen, deren Feriengesetzgebung für Arbeitnehmer gleichwertig oder günstiger ist. Solche gesetzliche Regelungen bestehen insbesondere in den Kantonen Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt, Genf, Luzern, Neuenburg, Schaffhausen, Tessin, Wallis, Waadt, Zug und Zürich.

² ...

³ Im Eintrittsjahr und bei Austritt aus dem Betrieb besteht ein Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer.

⁴ Bei Betriebseinschränkungen oder Betriebseinstellungen sowie bei Arbeitsausfall durch Krankheit oder Unfall von mehr als zwei Monaten sowie beim Ausbleiben von mehr als einem Monat im Jahr für eigene oder anderweitige Arbeit besteht nur ein Prorata-Anspruch auf Ferien.

⁵ *Die Ferien werden zum normalen Arbeitslohn entschädigt.*

⁶ Der Arbeitnehmer hat sich über den Ferienantritt mit seinem Arbeitgeber zu verständigen und auf dringende Arbeiten Rücksicht zu nehmen.

⁷ *Die Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.*

Art. 17

Feiertage

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung von jährlich bis sieben Feiertagen, die auf einen Werktag fallen.

² Als Feiertagsentschädigung ist der volle Lohn, der an diesem Tag hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar mit dem laufenden Zahltag.

³ Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind für das ganze Jahr im voraus zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

Art. 18

Lohnzahlung während Militärdienst

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Entschädigung während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse, während höchstens einem Monat):

Verheiratete Arbeitnehmer und ledige

Arbeitnehmer mit Unterstützungs-

pfllichten.....

100 Prozent des Lohnes

Ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungs-

pfllichten.....

50 Prozent des Lohnes

² Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den vorstehenden Ansätzen inbegriffen.

³ Der Anspruch auf Entschädigung gemäss Absatz 1 entsteht nur, wenn das Dienstverhältnis 12 Monate gedauert hat und nach dem Militärdienst in ungekündigtem Zustand fortgesetzt wird.

⁴ Die vorstehende Regelung gilt nicht für die Dauer eines allfälligen Aktivdienstes.

Art. 19

¹ Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankengeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Krankengeldversicherung

² Die Krankengeldversicherung hat ein Krankengeld von mindestens 60 Prozent des Bruttolohnes und eine Genussrechtsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulose von unbeschränkter Dauer vorzusehen. Die Karenzzeit darf nicht mehr als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern.

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

Art. 20

In folgenden Fällen ist bezahlter Urlaub zu gewähren:

bei Todesfall des Ehegatten oder eigener Kinder	2 Tage	Absenzen- entschädigung
bei Todesfall von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern	1 Tag	
bei eigener Heirat	2 Tage	
bei Geburt eigener Kinder	1 Tag	
bei militärischer Waffen- und Kleiderinspektion	½ Tag	

Art. 21

¹ Den Arbeitnehmern ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit für Drittpersonen während der Freizeit oder der Ferien untersagt. *Der Arbeitgeber hat die Arbeiter, die Schwarzarbeit ausführen, der paritätischen Berufskommission für die Holzindustrie (Sihlpostfach 915, Zürich) schriftlich zu melden.* Schwarzarbeit

² Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem kann die paritätische Berufskommission dem Arbeitnehmer und allenfalls dem Arbeitgeber gemäss Artikel 5, Absatz 2 eine Konventionalstrafe auferlegen.

³ In leichten Fällen kann die paritätische Berufskommission von einer Konventionalstrafe absehen und dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Holzindustrie (Vom 12. Dezember 1968)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1969
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	01
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	10.01.1969
Date	
Data	
Seite	1-8
Page	
Pagina	
Ref. No	10 044 209

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.