



Zürcher Gesetzessammlung seit 1803 online

<http://www.staatsarchiv.zh.ch/query>

Signatur **StAZH OS 37 (S. 656-667)**
Titel **Normalarbeitsvertrag für männliche Angestellte in der Landwirtschaft.**
Ordnungsnummer
Datum 30.01.1947

[S. 656] Der Regierungsrat,
nach Einsicht eines Antrages der Volkswirtschaftsdirektion,
beschließt
auf Grund von Art. 324 des schweizerischen Obligationenrechtes:
I. Für die bestehenden und neu abzuschließenden Dienstverträge in
der Landwirtschaft zwischen männlichen Angestellten und ihren
Arbeitgebern gilt der Inhalt des folgenden

Normalarbeitsvertrages

als Vertragswille.

§ 1. Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf das
Dienstverhältnis zwischen männlichen Angestellten und ihren
Arbeitgebern in der Landwirtschaft.

Sachlicher
Geltungsbereich.

Der Inhalt des Normalarbeitsvertrages gilt beim Abschluß von
Dienstverträgen als Vertragswille, soweit nicht zwischen den Parteien
Abweichungen davon schriftlich vereinbart werden.

Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung, soweit
Dienstverhältnisse von einem Gesamtarbeitsvertrag oder
allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen eines
Gesamtarbeitsvertrages erfaßt sind.

§ 2. Der Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Zürich.

Örtlicher
Geltungsbereich.
Persönlicher
Geltungsbereich.

§ 3. Als Angestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages
(nachstehend Angestellte genannt) gelten männliche Personen, die
auf Grund eines Dienstverhältnisses in einem // [S. 657]
landwirtschaftlichen Betrieb oder in einem diesem angegliederten
und zu seiner Ergänzung geführten Nebengewerbe voll beschäftigt
sind.

Als jugendliche Angestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages
(nachstehend jugendliche Angestellte genannt) gelten männliche
Personen, welche das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben.

Von der Anwendung dieses Normalarbeitsvertrages sind
ausgenommen die Dienstverhältnisse der Angestellten des Bundes,
des Kantons und der Gemeinden, der Personen, die im Stunden-
oder Taglohn angestellt sind und nicht während mindestens sechs
Monaten ununterbrochen vom nämlichen Arbeitgeber voll beschäftigt

werden, und der Personen, die in einem Lehrvertragsverhältnis stehen.

§ 4. Der Angestellte ist verpflichtet, seine Arbeit sorgfältig, pflichtbewußt und nach besten Kräften auszuführen (Art. 328 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Allgemeine
Pflichten des
Angestellten.

Er hat die Hausordnung zu befolgen und sich gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Familienangehörigen und weiteren Angestellten eines guten Betragens zu befleißigen (Art. 331 des schweizerischen Zivilgesetzbuches).

§ 5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Angestellten gut zu behandeln und dafür zu sorgen, daß sich auch seine Familienangehörigen und weiteren Angestellten in gleicher Weise verhalten.

Allgemeine
Pflichten des
Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Schutzmaßregeln gegen Betriebsgefahren vorzukehren (Art. 339 des schweizerischen Obligationenrechtes).

In besonderem Maße hat sich der Arbeitgeber des seelischen und leiblichen Wohles des jugendlichen Angestellten anzunehmen. Er hat erzieherisch auf ihn einzuwirken.

Die Hausordnung muß in billiger Weise auf die Bedürfnisse des Angestellten Rücksicht nehmen.

§ 6. Für Angestellte, welche das 18. Altersjahr zurückgelegt haben, beträgt die Zeit der Arbeitsbereitschaft an vollen Arbeitstagen höchstens 15 Stunden. Sie ist so einzu- // [S. 658] richten, daß nach ihrer Beendigung dem Angestellten eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 9 Stunden gesichert ist. In den Monaten November bis März beginnt der Feierabend in der Regel spätestens um 19.00 Uhr.

Arbeits-
bereitschaft.

In den Monaten März bis Oktober kann während der Anbau- und Erntezeiten bei starkem Arbeitsandrang die Dauer der Arbeitsbereitschaft an Werktagen auf 16 Stunden erhöht und die zusammenhängende Ruhezeit auf 8 Stunden herabgesetzt werden. Für jugendliche Angestellte beträgt die Zeit der Arbeitsbereitschaft während des ganzen Jahres höchstens 14 Stunden und die zusammenhängende Ruhezeit mindestens 10 Stunden.

Innerhalb der Zeit der Arbeitsbereitschaft sind dem Angestellten hinreichende Pausen zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.

§ 7. In dringenden Fällen, vor allem zur Sicherung der Ernten und für außerordentliche Tierwartung (Krankheit, Abkalben usw.), ist der Angestellte auch außerhalb der Zeit der ordentlichen Arbeitsbereitschaft (§ 6) zu vorübergehenden Diensten verpflichtet, soweit er diese ohne Gefährdung seiner Gesundheit leisten kann.

Mehrarbeit.



Die insgesamt 10 Stunden im Monat übersteigende Mehrarbeit ist durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder durch einen angemessenen Lohnzuschlag zu entschädigen.

§ 8. An gesetzlich anerkannten Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige (Melken, Tierwartung, Milchführen usw.) zu beschränken.

Freizeit an
Sonntagen.

Der Angestellte hat Anspruch auf einen völlig arbeitsfreien Sonntag im Monat.

An den übrigen Sonn- und Feiertagen ist dem Angestellten zwischen den Stallarbeiten eine Freizeit von mindestens 7 Stunden einzuräumen. Für Melker richtet sich die Freizeit nach den Betriebsverhältnissen.

Bei Festlegung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Angestellten Rücksicht zu nehmen. In // [S. 659] Betrieben mit mehreren Angestellten sind diese verpflichtet, sich an Sonn- und Feiertagen abwechselungsweise gegenseitig zu vertreten, soweit dies erforderlich ist, um die Freizeit für alle Angestellten möglichst gleichmäßig und zweckmäßig festzulegen.

Der Angestellte hat auch an freien Tagen Anspruch auf die übliche Verpflegung.

Der minderjährige Angestellte hat den Arbeitgeber über seine Ausgänge zu unterrichten.

§ 9. Dem Angestellten ist Gelegenheit zu geben, seine religiösen Pflichten zu erfüllen.

Kirchenbesuch.

Dem protestantischen Angestellten ist die Möglichkeit zu bieten, jeden zweiten Sonntag den Morgengottesdienst, sowie auf Wunsch zweimal monatlich den Abendgottesdienst zu besuchen.

Der katholische Angestellte ist berechtigt, an Sonntagen abwechselungsweise die Frühmesse und die Messe mit Predigt zu besuchen.

§ 10. Der Angestellte hat im Monat Anspruch auf mindestens einen freien Nachmittag an einem Werktag.

Freizeit an
Werktagen.

Der freie Nachmittag dauert mindestens vom Mittagessen bis zu den Stallarbeiten und umfaßt wenigstens vier zusammenhängende Stunden.

Bei Festsetzung des freien Nachmittages ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Angestellten Rücksicht zu nehmen. Während der Anbau- und Erntezeiten ist der Arbeitgeber befugt, den freien Nachmittag auf eine stillere Zeit zu verschieben, sofern der Angestellte ihn nicht dringend zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten benötigt.

Der freie Nachmittag an Werktagen gilt als Ausgleich gelegentlicher, nach § 7 nicht entschädigungspflichtiger Mehrarbeit des Angestellten.

Der Angestellte hat auch am freien Nachmittag Anspruch auf die übliche Verpflegung.

Der minderjährige Angestellte hat den Arbeitgeber über seine Ausgänge zu unterrichten. // [S. 660]

§ 11. Der Besuch von freiwilligen Kursen und Vorträgen ist dem Angestellten nach Möglichkeit zu gestatten.

Besuch von
Kursen und
Vorträgen.

Die ausfallende Arbeitszeit kann von der Freizeit in Abzug gebracht werden, wenn die Kurse oder Vorträge nicht der beruflichen Weiterbildung des Angestellten dienen.

§ 12. Die Mitgliedschaft bei Vereinen ist dem Angestellten gestattet. Der minderjährige Angestellte bedarf hiefür der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (Inhaber der elterlichen Gewalt oder Vormund).

Mitgliedschaft bei
Vereinen.

§ 13. Der Angestellte hat jährlich Anspruch auf 7 Tage Ferien nach dem vollendeten ersten Dienstjahr, auf 10 Tage nach dem vollendeten fünften Dienstjahr und auf 14 Tage nach dem vollendeten zehnten Dienstjahr.

Ferien.

Im Falle sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grunde infolge Verschuldens des Angestellten fällt der Ferienanspruch für das laufende Dienstjahr dahin (Art. 352 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Die zur Erledigung dringender Familienangelegenheiten, wie Teilnahme an einer Hochzeit, Taufe, Beerdigung, gewährten Urlaube von höchstens 3 Tagen im Jahr dürfen nicht als Ferien angerechnet werden. Bei Festsetzung der Ferien ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Angestellten Rücksicht zu nehmen.

Dem Angestellten mit Anspruch auf volle Verpflegung ist während der Ferien neben dem Barlohn eine Entschädigung von Fr. 3.– im Tage zu gewähren.

Fällt der Zahltag in die Ferien, so ist der Barlohn spätestens bei Wiederaufnahme der Arbeit auszuführen.

§ 14. Der Lohn des Angestellten besteht in der Regel aus Barlohn und aus Naturallohn (Verpflegung, Unterkunft, Besorgung der Wäsche).

Lohn.

§ 15. Die Höhe des Barlohnes richtet sich nach den Leistungen, der persönlichen Reife, den beruflichen Fähigkeiten, dem Alter, der Dauer des Dienstverhältnisses des Angestellten und nach den an ihn gestellten Anforderungen. Wird der Naturallohn nicht vollständig gewährt, so ist der Barlohn entsprechend zu erhöhen. // [S. 661]

Barlohn.

Der Barlohn und der allfällige Lohnzuschlag für Mehrarbeit sind monatlich auszuführen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, höchstens die Hälfte eines monatlichen Barlohnes zur Sicherstellung allfälliger Ansprüche an den Angestellten zurückzubehalten. Auf den Zeitpunkt der



Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Arbeitgeber zur Auszahlung des Standgeldes verpflichtet, soweit ihm nicht gegenüber dem Angestellten ein Anspruch auf Verrechnung zusteht.

Soweit der Angestellte den Lohn zu seinem Unterhalt oder zum Unterhalt seiner Familie benötigt, darf eine Verrechnung von Ansprüchen des Arbeitgebers mit dem Lohnguthaben nur mit Zustimmung des Angestellten erfolgen. Die Verrechnung ist jedoch stets zulässig mit Bezug auf Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden (Art. 340 des schweizerischen Obligationenrechtes).

§ 16. Die Verpflegung muß ausreichend sein und der ortsüblichen währschaften, bäuerlichen Kost entsprechen.

Naturallohn.

Das Schlafzimmer des Angestellten hat den gesundheitlichen Anforderungen zu genügen, ein Fenster ins Freie und die erforderliche Beleuchtung zu besitzen und verschließbar zu sein. Es muß mit dem notwendigen Mobiliar ausgestattet sein. Insbesondere sind dem Angestellten zur alleinigen Benützung ein Bett und ein verschließbarer Schrank oder Schrankteil zur Verfügung zu stellen.

Dem Angestellten ist eine ausreichende Waschgelegenheit zu bieten.

In der Freizeit ist dem Angestellten der Aufenthalt in der Wohnstube des Arbeitgebers oder in einem anderen wohnlichen und im Winter geheizten Raum zu gestatten.

Wird die Reinigung der Wäsche des Angestellten nicht vom Arbeitgeber besorgt, so hat dieser eine Entschädigung von Fr. 10.– im Monat zu zahlen.

§ 17. Der Angestellte haftet dem Arbeitgeber für Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht hat (Art. 99, Abs. 1, und Art. 328, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).
// [S. 662]

Schadenersatzpflicht des Angestellten.

Ist die Fahrlässigkeit eine leichte, so besteht eine Ersatzpflicht nur, wenn der Angestellte wiederholt Schaden verschuldet hat und der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach der Entdeckung des Schadens eine Forderung auf Ersatz geltend macht. Bei leichter Fahrlässigkeit ist die Schadenersatzpflicht auf die Hälfte eines monatlichen Barlohnes des Angestellten begrenzt.

§ 18. Wird der Angestellte ohne sein Verschulden durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe vorübergehend an der Leistung der Dienste verhindert, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Barlohn, Naturallohn, Pflege und ärztliche Behandlung für folgende Dauer: nach Beendigung der Probezeit im ersten Dienstjahr für eine Woche und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von zwei Monaten (Art. 335 und Art. 344 des schweizerischen Obligationenrechtes). Jeder versicherungsfähige Angestellte ist gegen die Folgen von Krankheit und Unfall nach Maßgabe der §§ 19 und 20 zu versichern, wobei die

Krankheit, Unfall, Militärdienst.



Prämien der Krankenpflegeversicherung vom Angestellten und die der Unfallversicherung vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Während der Leistung obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Rekrutenschule, Wiederholungskurse) hat der Angestellte nach Vollendung des ersten Dienstjahres für die Dauer des Militärdienstes, aber höchstens für 21 Tage im Jahr Anspruch auf den Barlohn, soweit dessen Ausfall nicht durch Zahlungen der Lohnausgleichskasse oder einer anderen Institution gedeckt wird.

§ 19. Der versicherungsfähige Angestellte ist verpflichtet, sich bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege (ärztliche Behandlung, Arznei, Spitalpflege) zu versichern. Er hat die Prämien zu bezahlen. Ein allfälliger Selbstbehalt (Beitrag des Versicherten an die Leistungen der Krankenkasse) ist vom Angestellten zu tragen.

Kranken-
versicherung.

Versichert sich der Angestellte außer für Krankenpflege für ein Krankengeld und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsbeiträge, so kann dieser die Krankengeldleistungen bei Erfüllung seiner Pflicht auf // [S. 663] Lohnzahlung im Falle unverschuldeter Krankheit des Angestellten (Normalarbeitsvertrag § 18) in Anrechnung bringen (Art. 130 des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung).

§ 20. Der Arbeitgeber hat den Angestellten bei einer vom Bunde konzessionierten Versicherungsgesellschaft gegen die Folgen sämtlicher beruflicher Unfälle und der außerberuflichen Unfälle, die sich in den zum Betrieb gehörenden Gebäuden oder auf deren Umgelände ereignen, für folgende Mindestleistungen zu versichern:

Unfall-
versicherung.

Bei gänzlicher Invalidität Kapitalzahlung von Fr. 10000.– und bei Teilinvalidität von mindestens 5 % eine entsprechend abgestufte Entschädigung;

im Todesfalle Kapitalzahlung von Fr. 5000.–, welche voll auszuzahlen ist, wenn der Verstorbene einen Ehegatten oder Kinder unter 18 Jahren hinterläßt;

Taggeld von Fr. 5.–, zahlbar während mindestens 200 Tagen vom Unfalltage an gerechnet;

Heilungskosten (ärztliche Behandlung, Arznei, Spitalbehandlung) bis zu Fr. 500.–.

Der Arbeitgeber hat die Prämien zu bezahlen. Wird ein Selbstbehalt (Beitrag des Versicherten an die Versicherungsleistungen) verlangt, so geht dieser zu Lasten des Arbeitgebers.

Vom Ablauf einer allfälligen Karenzfrist an gelten die Leistungen der Versicherungsgesellschaft als Erfüllung der dem Arbeitgeber bei unverschuldetem Unfall des Angestellten obliegenden Pflicht auf Gewährung von Lohn und ärztlicher Behandlung (Normalarbeitsvertrag § 18).

Unterläßt der Arbeitgeber trotz Versicherungsfähigkeit des Angestellten den Abschluß der Unfallversicherung, so haftet er dem Angestellten für den Schaden.

§ 21. Tritt der Angestellte ohne hinreichenden Grund das mündlich oder schriftlich vereinbarte Dienstverhältnis nicht an, so hat der Arbeitgeber das Recht, entweder eine Kon- // [S. 664] ventionalstrafe von Fr. 20.– oder den Ersatz des Schadens zu fordern.

Nichtantritt der Stelle.

§ 22. Verweigert der Arbeitgeber dem Angestellten ohne hinreichenden Grund den Antritt des mündlich oder schriftlich vereinbarten Dienstverhältnisses, so hat der Angestellte das Recht, ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit entweder eine Konventionalstrafe von Fr. 20.– oder für die Dauer von drei Tagen den Barlohn und eine Entschädigung für ausgefallenen Naturallohn in der Höhe von Fr. 5.– im Tag zu fordern.

Verweigerung des Stellenantrittes.

Beansprucht der Angestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausgefallenen Naturallohn, so muß er sich anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes).

§ 23. Die ersten zwei Wochen des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, Während dieser steht es jedem Teil frei, das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens drei Tagen zu lösen (Art. 350 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Probezeit.

§ 24. Das Dienstverhältnis mit einem verheirateten Angestellten kann nach der Probezeit von beiden Teilen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden.

Kündigung.

Das Dienstverhältnis mit einem ledigen Angestellten kann nach Ablauf der Probezeit von beiden Teilen im ersten Dienstjahr unter Beobachtung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen und in den folgenden Dienstjahren unter Wahrung einer Kündigungsfrist von einem Monat je auf den 15. oder den letzten Tag des Monats gelöst werden. Von dieser Regelung gelten nachstehende Abweichungen für Kündigungen im Herbst und im Frühjahr:

- a) Der Arbeitgeber kann dem Angestellten, der während der Monate Mai bis September bei ihm gearbeitet hat, in den Monaten September bis Dezember das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist // [S. 665] von 6 Wochen auf den 15. oder den letzten Tag eines Monats kündigen,
- b) Der Angestellte kann dem Arbeitgeber, der ihn während der Monate November bis Februar beschäftigt hat, in den Monaten Februar bis Mai nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen auf den 15. oder den letzten Tag eines Monats kündigen.

Werden durch schriftliche Vereinbarung von Abs. 1 und 2 abweichende Kündigungsfristen festgelegt, so müssen sie für beide Teile gleich sein und dürfen im überjährigen Dienstverhältnis nicht weniger als zwei Wochen betragen (Art. 347, Abs. 3, und Art. 348, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Erfolgt die Kündigung in der Zeit, während welcher der Angestellte ohne sein Verschulden wegen Krankheit oder Unfalls an der Leistung der Dienste verhindert ist, so werden die dem Angestellten nach § 18 des Normalarbeitsvertrages zustehenden Ansprüche durch die Kündigung nicht berührt.

In allen Fällen ist der Angestellte spätestens am letzten Tage des Dienstverhältnisses um 16.00 Uhr zu entlassen.

§ 25. Der Arbeitgeber hat nach erfolgter Kündigung dem Angestellten eine angemessene Zeit für das Aufsuchen einer anderen Stelle einzuräumen (Art. 341, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Freizeit nach der Kündigung.

§ 26. Aus wichtigem Grunde kann sowohl der Arbeitgeber wie der Angestellte jederzeit das Dienstverhältnis sofort auflösen (Art. 352, Abs. 1, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses.

Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Unverschuldete Krankheit, unverschuldeter Unfall und obligatorischer schweizerischer Militärdienst berechtigen nicht zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 352, Abs. 2 und 3, des schweizerischen Obligationenrechtes). // [S. 666]

Hat ein Teil durch vertragswidriges Verhalten den Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses geschaffen, so ist der andere berechtigt, vom schuldigen Teil entweder eine Konventionalstrafe oder den Ersatz des Schadens zu fordern. Die Konventionalstrafe beträgt bei Auflösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit Fr. 20.–, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes des Angestellten.

§ 27. Gibt der Angestellte, dem ein wichtiger Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zusteht, die Stelle ohne Einhaltung der durch den Normalarbeitsvertrag oder durch eine abweichende Vereinbarung vorgeschriebenen Kündigungsfrist auf, so hat der Arbeitgeber das Recht, entweder eine Konventionalstrafe oder den Ersatz des Schadens zu verlangen. Die Konventionalstrafe beträgt während der Probezeit Fr. 20.–, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes des Angestellten.

Vertragswidrige Aufgabe der Stelle.

Der Barlohn für die tatsächlich geleistete Arbeit muß dem Angestellten angerechnet werden.

§ 28. Entläßt der Arbeitgeber, dem ein wichtiger Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zusteht, den Angestellten ohne Einhaltung der durch den Normalarbeitsvertrag oder durch eine Vereinbarung vorgeschriebenen Kündigungsfrist, so hat der Angestellte das Recht, ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit entweder eine Konventionalstrafe oder bis zum Zeitpunkte, auf den die Kündigung erstmals zulässig war, den Barlohn und eine Entschädigung von Fr. 5.– im Tag für den ausgefallenen Naturallohn zu fordern. Die Konventionalstrafe beträgt während der Probezeit Fr. 20.–, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes des Angestellten.

Vertragswidrige
Entlassung.

Beansprucht der Angestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausgefallenen Naturallohn, so muß er sich anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes).
// [S. 667]

In allen Fällen steht dem Angestellten außer den vorstehend erwähnten Rechten der Lohnanspruch für die tatsächlich geleistete Arbeit zu.

§ 29. Der Arbeitgeber hat dem Angestellten auf sein Verlangen auf gutem Papier ein Arbeitszeugnis auszustellen. Dieses hat sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses und auf Wunsch des Angestellten außerdem über dessen Leistungen und Verhalten auszusprechen (Art. 342 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Zeugnis.

Im besonderen hat der Angestellte nach der Kündigung Anspruch auf sofortige Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

§ 30. Arbeitgeber und Angestellter haben die geltenden Vorschriften über Schriftenabgabe und Einwohnerkontrolle zu befolgen.

Einwohner-
kontrolle.

§ 31. Für alle Fragen des Dienstverhältnisses, die weder durch den vorstehenden Normalarbeitsvertrag noch durch eine anderweitige Vereinbarung zwischen den Parteien geregelt werden, gelten die einschlägigen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes.

Vorbehalt des
Obligationen-
rechtes.

§ 32. Der Normalarbeitsvertrag findet auch Anwendung auf Dienstverträge, die bei seinem Inkrafttreten bereits bestehen. Doch werden diese vom Normalarbeitsvertrag nicht berührt, soweit sie dem Angestellten günstigere Ansprüche sichern als die im Normalarbeitsvertrag niedergelegten.

Bestehende
Vereinbarungen.

II. Dieser Beschluß tritt sofort in Kraft und hat Gültigkeit bis zum 31. Dezember 1948.

III. Veröffentlichung im Amtsblatt und in der Gesetzessammlung.



Zürich, den 30. Januar 1947.

Im Namen des Regierungsrates,

Der Präsident:

Dr. H. Streuli.

Der Staatsschreiber i. V.:

Dr. O. Moesch.

[Transkript: OCR (Überarbeitung: jsn)/18.09.2015]