



Zürcher Gesetzessammlung seit 1803 online

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

Signatur **StAZH OS 37 (S. 668-679)**
Titel **Normalarbeitsvertrag für weibliche Angestellte in der Landwirtschaft.**
Ordnungsnummer
Datum 30.01.1947

[S. 668] 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 weiblichen Angestellten und ihren
Arbeitgebern gilt der Inhalt des folgenden

Normalarbeitsvertrages

als Vertragswille.

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

Sachlicher
Geltungsbereich.

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

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

§ 2. Der Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Zürich.
// [S. 669]

Oertlicher
Geltungsbereich.

§ 3. Als weibliche Angestellte im Sinne dieses
Normalarbeitsvertrages (nachstehend Angestellte genannt) gelten
weibliche Personen, die auf Grund eines Dienstverhältnisses in
einem bäuerlichen Haushalt oder einem landwirtschaftlichen Betrieb
ausschließlich oder überwiegend hauswirtschaftliche oder
landwirtschaftliche Arbeit verrichten und voll beschäftigt sind.

Persönlicher
Geltungsbereich.

Als jugendliche Angestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages
(nachstehend jugendliche Angestellte genannt) gelten weibliche
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. Die Angestellte ist verpflichtet, ihre Arbeit sorgfältig, pflichtbewußt und nach besten Kräften auszuführen (Art. 328 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Allgemeine
Pflichten der
Angestellten.

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

§ 5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Angestellte gut zu behandeln und dafür zu sorgen, daß sich auch seine Familienangehörigen und weitem 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 der jugendlichen Angestellten anzunehmen. Er hat erzieherisch auf sie einzuwirken. // [S. 670]

Die Hausordnung muß in billiger Weise auf die Bedürfnisse der 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 einzurichten, daß nach ihrer Beendigung der Angestellten eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 9 Stunden gesichert ist.

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 der Angestellten hinreichende Pausen zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.

§ 7. In dringenden Fällen, vor allem zur Sicherung der Ernten und bei Krankheit, ist die Angestellte auch außerhalb der Zeit der ordentlichen Arbeitsbereitschaft (§ 6) zu vorübergehenden Diensten verpflichtet, soweit sie diese ohne Gefährdung ihrer 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 zu beschränken.

Freizeit an
Sonntagen.

Die Angestellte hat mindestens Anspruch auf einen völlig arbeitsfreien Sonntag und einen freien Sonntagnachmittag im Monat. Der freie Nachmittag beginnt spätestens um 14.00 Uhr und umfaßt wenigstens vier zusammenhängende Stunden. // [S. 671]

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

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

Die minderjährige Angestellte hat den Arbeitgeber über ihre Ausgänge zu unterrichten.

§ 9. Der Angestellten ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen.

Kirchenbesuch.

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

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

§ 10. Die Angestellte hat in den Monaten November bis Februar Anspruch auf mindestens je vier, in den Monaten März bis Oktober auf mindestens je zwei freie Nachmittage an Werktagen.

Freizeit an
Werktagen.

Der freie Nachmittag beginnt spätestens um 14.00 Uhr und umfaßt mindestens vier zusammenhängende Stunden.

Der Feierabend darf nach freien Nachmittagen nicht später angesetzt werden als üblich.

An Stelle von je zwei freien Nachmittagen können ganze freie Sonntage oder Werktage gewährt werden.

Bei Festlegung der freien Nachmittage ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Angestellten Rücksicht zu nehmen. Während der Anbau- und Erntezeit ist der Arbeitgeber befugt, die freien Nachmittage auf eine stillere Zeit zu verschieben, soweit die Angestellte sie nicht dringend zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten benötigt. // [S. 672]

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

Die Angestellte ist verpflichtet, den Unterhalt ihrer Wäsche und Kleider während der werktäglichen Freizeit zu besorgen.



Die minderjährige Angestellte hat den Arbeitgeber über ihre Ausgänge zu unterrichten.

§ 11. Der Besuch von freiwilligen Kursen und Vorträgen ist der 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 der Angestellten dienen.

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

Mitgliedschaft bei
Vereinen.

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

Ferien.

Bei sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grunde infolge Verschuldens der 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 drei Tagen im Jahr dürfen nicht als Ferien angerechnet werden.

Bei Festsetzung der Ferien ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Angestellten Rücksicht zu nehmen.

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

Fällt der Zahltag in die Ferien, so ist der Barlohn spätestens bei Wiederaufnahme der Arbeit auszuzahlen. // [S. 673]

§ 14. Der Lohn der 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 der Angestellten und nach den an sie gestellten Anforderungen. Wird der Naturallohn nicht vollständig gewährt, so ist der Barlohn entsprechend zu erhöhen.

Barlohn.

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

Der Arbeitgeber ist berechtigt, höchstens die Hälfte eines monatlichen Barlohnes zur Sicherstellung allfälliger Ansprüche an die Angestellte zurückzubehalten. Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Arbeitgeber zur Auszahlung des



Standgeldes verpflichtet, soweit ihm nicht gegenüber der Angestellten ein Anspruch auf Verrechnung zusteht.

Soweit die Angestellte den Lohn zu ihrem Unterhalt oder zum Unterhalt ihrer Familie benötigt, darf eine Verrechnung von Ansprüchen des Arbeitgebers mit dem Lohnguthaben nur mit Zustimmung der 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 der 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 der Angestellten zur alleinigen Benützung ein Bett und ein verschließbarer Schrank oder Schrankteil zur Verfügung zu stellen.

Der Angestellten ist eine ausreichende Waschgelegenheit zu bieten.
// [S. 674]

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

§ 17. Die Angestellte haftet dem Arbeitgeber für Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursacht hat (Art. 99, Abs. 1, und Art. 328, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Schadenersatzpflicht der Angestellten.

Ist die Fahrlässigkeit eine leichte, so besteht eine Ersatzpflicht nur, wenn die 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 der Angestellten begrenzt.

§ 18. Wird die Angestellte ohne ihr Verschulden durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe vorübergehend an der Leistung der Dienste verhindert, so hat sie 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). Jede versicherungsfähige Angestellte ist gegen die Folgen von Krankheit und Unfall nach Maßgabe der §§ 19 und 20 zu versichern, wobei die Prämien der Krankenpflegeversicherung von der Angestellten und die der Unfallversicherung vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Krankheit und Unfall.

§ 19. Die versicherungsfähige Angestellte ist verpflichtet, sich bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege

Krankenversicherung.



(ärztliche Behandlung, Arznei, Spitalpflege) zu versichern. Sie hat die Prämien zu bezahlen. Ein allfälliger Selbstbehalt (Beitrag der Versicherten an die Leistungen der Krankenkasse) ist von der Angestellten zu tragen.

Versichert sich die Angestellte außer für Krankenpflege für ein Krankengeld und bezahlt der Arbeitgeber mindestens // [S. 675] die Hälfte der Versicherungsbeiträge, so kann er die Krankengeldleistungen bei Erfüllung seiner Pflicht auf Lohnzahlung im Falle unverschuldeter Krankheit der Angestellten (Normalarbeitsvertrag § 18) in Anrechnung bringen (Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung, Art. 130).

§ 20. Der Arbeitgeber hat die Angestellte bei einer vom Bunde konzessionierten Versicherungsgesellschaft gegen die Folgen sämtlicher beruflicher Unfälle und der außerberuflichen Unfälle, die sich in den zum Betriebe gehörenden Gebäuden oder auf deren Umgelände ereignen, für folgende Mindestleistungen zu versichern: 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 die 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 zahlen. Wird ein Selbstbehalt (Beitrag der Versicherten an die Versicherungsleistungen) verlangt, so geht dieser zu Lasten des Arbeitgebers.

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

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

§ 21. Tritt die Angestellte ohne hinreichenden Grund das mündlich oder schriftlich vereinbarte Dienstverhältnis nicht // [S. 676] an, so hat der Arbeitgeber das Recht, entweder eine Konventionalstrafe von Fr. 20.– oder den Ersatz des Schadens zu fordern.

§ 22. Verweigert der Arbeitgeber der Angestellten ohne hinreichenden Grund den Antritt des mündlich oder schriftlich vereinbarten Dienstverhältnisses, so hat die Angestellte das Recht, ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit entweder eine

Unfall-
versicherung.

Nichtantritt der
Stelle.

Verweigerung des
Stellenantrittes.

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.

Beansprucht die Angestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausgefallenen Naturallohn, so muß sie sich anrechnen lassen, was sie 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. Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Teilen im ersten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen und in den folgenden Dienstjahren unter Wahrung einer Kündigungsfrist von einem Monat je auf den 15. und den letzten Tag eines Monats aufgelöst werden. Von dieser Regelung gelten nachstehende Abweichungen für Kündigungen im Herbst und im Frühjahr:

Kündigung.

a) Der Arbeitgeber kann der Angestellten, die während der Monate Mai bis September bei ihm gearbeitet hat, in den Monaten September bis Dezember das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen auf den 15. oder den letzten Tag eines Monats kündigen. // [S. 677]

b) Die Angestellte kann dem Arbeitgeber, der sie während der Monate November bis Februar beschäftigt hat, in den Monaten Februar bis Mai nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen auf den 15. oder den letzten Tag eines Monats kündigen.

Werden durch schriftliche Vereinbarung von dieser Regelung 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 die Angestellte ohne ihr Verschulden wegen Krankheit oder Unfalls an der Leistung der Dienste verhindert ist, so werden die der Angestellten nach § 18 des Normalarbeitsvertrages zustehenden Ansprüche durch die Kündigung nicht berührt.

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

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

Freizeit nach der Kündigung.



Obligationenrechtes).

§ 26. Aus wichtigem Grunde kann sowohl der Arbeitgeber wie die 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 und unverschuldeter Unfall berechtigen nicht zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 352, Abs. 2 und 3, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Hat ein Teil durch vertragswidriges Verhalten den Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses ge- // [S. 678] schaffen, so ist der andere Teil 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 der Angestellten.

§ 27. Gibt die Angestellte, der 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 der Angestellten.

Vertragswidrige Aufgabe der Stelle.

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

§ 28. Entläßt der Arbeitgeber, dem ein wichtiger Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zusteht, die Angestellte ohne Einhaltung der durch den Normalarbeitsvertrag oder durch eine Vereinbarung vorgeschriebenen Kündigungsfrist, so hat die 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 der Angestellten.

Vertragswidrige Entlassung.

Beansprucht die Angestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausgefallenen Naturallohn, so muß sie sich anrechnen lassen, was sie infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes). // [S. 679]



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

§ 29. Der Arbeitgeber hat der Angestellten auf ihr Verlangen auf gutem Papier ein Arbeitszeugnis auszustellen. Dieses hat sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses und auf Wunsch der Angestellten außerdem über deren Leistungen und Verhalten auszusprechen (Art. 342 des schweizerischen Obligationenrechtes). Im besondern hat die Angestellte nach der Kündigung Anspruch auf sofortige Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

Zeugnis.

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

Einwohnerkontrolle.

§ 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 Obligationenrechtes.

§ 32. Der Normalarbeitsvertrag findet auch Anwendung auf Dienstverträge, die bei seinem Inkrafttreten bereits bestehen. Doch werden diese vom Normalarbeitsvertrag nicht berührt, soweit sie der 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]