

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 42 (1950)
Heft: 3

Artikel: Der Normalarbeitsvertrag
Autor: Bigler, Walter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353433>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 28.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

es dem System der gleitenden Lohnskala entspricht, ausdrücklich ab. Diese Stellungnahme drängt sich für die Arbeitnehmer auf, da eine solche Bindung der Löhne an den Lebenskostenindex die Arbeiterschaft von allen Fortschritten der Produktionstechnik ausschliessen und sie an den zum Ausgangspunkt genommenen Stand der Lebenshaltung ketten müsste. Die grundsätzliche Stellungnahme der Gewerkschaften zur gleitenden Lohnskala hat sich seit den zwanziger Jahren nie geändert; doch hat man ihr in der praktischen Lohnpolitik oft zu wenig Rechnung getragen, besonders in den vergangenen Jahren. Solange die Preise stiegen und es darum ging, mit Lohnerhöhungen die fortschreitende Teuerung auszugleichen, mochte die grosse Bedeutung des Lebenskostenindex für die Beurteilung weniger gefährlich sein. Anders wird dagegen die Situation, wenn die Preise zu sinken beginnen, wie das jetzt schon etwa der Fall ist, und mit dem Hinweis darauf, der Angriff auf die Löhne beginnt. Um eine derartige Entwicklung zu verhindern, muss der Index wieder aus der Lohnpolitik *ausgeschaltet* werden, damit er nur noch zur Erfüllung seiner ursprünglichen Aufgabe, für die er geschaffen worden ist, verwendet wird, nämlich als Hilfsmittel zu dienen, mit welchem die Veränderungen der Preise im zeitlichen Verlauf wiedergegeben werden sollen.

Dr. Edmund Wyss.

Der Normalarbeitsvertrag

Die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch *Normalarbeitsverträge* hat während der letzten Jahre an Bedeutung gewonnen, so dass zweifellos ein vermehrtes Interesse für dieses Rechtsinstitut besteht. Die nachfolgende Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie will lediglich das Hauptsächlichste über die Entstehung und Entwicklung des Instituts, sein Wesen und seine Wirkungen sowie das Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag aufzeigen.

1. Entstehung des Instituts

Will man die Bedeutung des Normalarbeitsvertrages veranschaulichen, so ist es notwendig, einen kurzen Blick in die Vergangenheit zu tun. Von verschiedenen Berufsverbänden und gemeinnützigen Organisationen sind kurz nach der Jahrhundertwende sogenannte *Musterverträge* aufgestellt worden. Diese hatten den Zweck, den Einzeldienstvertragsparteien beim Abschluss von schriftlichen Dienstverträgen als *Vorlage* zu dienen. Die Musterverträge enthielten Regelungen, die auf einen bestimmten Beruf zugeschnitten waren. Gleichsam waren sie auch *Empfehlungen*, für einen gewissen Be-

ruf wünschbare Regelungen im Einzeldienstvertrag zu verankern. Diese Musterverträge waren die eigentlichen *Vorläufer* des Normalarbeitsvertrages.

Das Institut des Normalarbeitsvertrages wurde anlässlich der Revision des Obligationenrechts im Jahre 1911 geschaffen. Der betreffende Artikel, es ist der 324., lautet:

Der Bundesrat und die von den Kantonen bezeichneten Behörden können nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände oder gemeinnützigen Vereinigungen über einzelne Arten von Dienstverträgen und den Lehrvertrag Normalarbeitsverträge aufsetzen, deren Inhalt als Vertragswille angenommen wird, sobald keine Abweichungen schriftlich vereinbart werden.

Die Normalarbeitsverträge sind angemessen zu veröffentlichen.

Dem Bundesrat und den kantonalen Behörden wurde damit die Kompetenz erteilt, die im Obligationenrecht vorgesehene Regelung des Dienstvertragsverhältnisses für bestimmte einzelne Berufe noch zu erweitern und auf Einzelheiten solcher Vertragsverhältnisse einzugehen. Damit wollte man vermeiden, das Obligationenrecht mit Sonderbestimmungen für die verschiedensten Berufskategorien zu belasten.

2. Erläuterungen zur obligationenrechtlichen Bestimmung

Ein Normalarbeitsvertrag wird vom Bundesrat aufgesetzt, wenn sich dessen räumlicher Geltungsbereich über die ganze Schweiz oder über mehrere Kantone erstrecken soll. Die Kantone sind zum Aufsetzen eines Normalarbeitsvertrages für ihr Kantonsgebiet oder Teile desselben befugt. Eine Genehmigung oder Bestätigung kantonaler Normalarbeitsverträge durch den Bund ist nicht vorgesehen. Die Kantone können somit auf diesem Gebiet ganz selbständig handeln.

Bevor ein Normalarbeitsvertrag durch die zuständige Behörde aufgesetzt wird, sind die beteiligten Berufsverbände oder gemeinnützigen Vereinigungen anzuhören. Fraglich ist, ob es sich hier um eine *Voraussetzung* für die Gültigkeit eines Normalarbeitsvertrages handelt. Es ist indessen kaum anzunehmen, dass eine Behörde das Arbeitsverhältnis eines Berufes durch einen Normalarbeitsvertrag regelt, ohne sich von Fachkreisen beraten zu lassen. Mit dem Normalarbeitsvertrag soll namentlich eine *angemessene* Regelung getroffen werden. Vor allem ist zu verhüten, einen Normalarbeitsvertrag illusorisch werden zu lassen, indem er durch Abweichungen wegbedungen wird, weil er den Verhältnissen in keiner Weise Rechnung trägt. Um hier den richtigen Maßstab zu finden, ist die Behörde auf die Mitarbeit interessierter Organisationen angewiesen.

Damit, dass die Behörde den interessierten Organisationen Gelegenheit gibt, ihre Wünsche anzubringen, wird die amtliche Regelung des Arbeitsverhältnisses weitgehend der *Selbstbestimmung* der Beteiligten überlassen. Der Normalarbeitsvertrag ist aber, dies sei hier deutlich hervorgehoben, ein *behördlicher Erlass* und nicht das Vertragswerk von Parteien. Wäre es ein eigentlicher Vertrag, so müsste er von *Parteien* abgeschlossen werden, die dann auch frei wären, ihn abzuändern oder aufzuheben. Dies ist beim Normalarbeitsvertrag nicht der Fall. Er wird nicht nur von der Behörde aufgestellt, sondern diese kann auch Abänderungen vornehmen oder seine Aufhebung beschliessen. Die vom Gesetzgeber im Obligationenrecht gewählte Bezeichnung « Normalarbeitsvertrag » ist leider etwas irreführend und gibt hie und da zu Missverständnissen Anlass. Die Bezeichnung « Vertrag » hat lediglich die Bedeutung, dass Regelungen getroffen werden, die eigentlich im Einzeldienstvertrag enthalten sein sollten.

Aus der Vorschrift, wonach der Normalarbeitsvertrag für einzelne Arten von Dienstverträgen aufzusetzen ist, muss die Folgerung abgeleitet werden, dass nicht ein Normalarbeitsvertrag aufgesetzt werden kann, der für sämtliche Dienstverhältnisse Gültigkeit hat. Der Anwendungsbereich hat sich somit auf eine *bestimmte Kategorie* von Dienstpflichtigen zu erstrecken. Den Normalarbeitsvertrag nur für einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer aufzusetzen, entspräche ebenfalls nicht dem Sinne des Gesetzes. Der Geltungsbereich ist so festzulegen, dass *innerhalb seines Rahmens alle Dienstverhältnisse gleicher Art* erfasst werden.

3. Rechtliche Wirkungen

Der Normalarbeitsvertrag gilt innerhalb seines Geltungsbereiches überall dort, wo keine Abweichungen schriftlich vereinbart werden. Damit wird dispositives Recht geschaffen, das heisst der Normalarbeitsvertrag ist nicht zwingend und braucht deshalb nicht angewendet zu werden, wenn *an seiner Stelle* ein schriftlicher Einzeldienstvertrag abgeschlossen wurde. Erfordernis für die Gültigkeit einer Abweichung vom Normalarbeitsvertrag ist die *schriftliche Form*. Der Normalarbeitsvertrag wird mangels schriftlicher Abweichung zur Anwendung gelangen, auch wenn die Parteien eigentlich eine andere Regelung des Arbeitsverhältnisses treffen wollten, diese Absicht aber nicht ihren Niederschlag in einer schriftlichen Vereinbarung fand. Bei Auseinandersetzungen vor dem Richter würden solche mündlichen Abmachungen als nicht zustande gekommen betrachtet, es sei denn, dass eine nachträgliche Berufung auf den Normalarbeitsvertrag als rechtsmissbräuchlich angesehen werden könnte, wenn sie Treu und Glauben widersprechen würde. Will man solchen unliebsamen Auseinandersetzungen vorbeugen,

so ist zu empfehlen, sich an den Gesetzesbuchstaben zu halten und die Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag immer *schriftlich* zu vereinbaren.

Werden in der vom Normalarbeitsvertrag abweichenden schriftlichen Vereinbarung die sich für die eine oder andere Vertragspartei günstiger oder auch schlechter auswirken kann, *nur einzelne Teile* des Vertragsverhältnisses geregelt, wie zum Beispiel der Lohn oder die Ferien, so ist *der übrige Inhalt* des Normalarbeitsvertrages auf das Vertragsverhältnis *anwendbar*. Es genügt nicht, eine generelle schriftliche Vereinbarung zu treffen, mit dem Zweck, den Normalarbeitsvertrag *als solchen* wegzubedingen.

Nun gibt es gewisse Bestimmungen in einem Normalarbeitsvertrag, die nicht oder nur teilweise wegzubedingen werden können. Keine Abweichungen können vereinbart werden über den Geltungsbereich, die Begriffsumschreibung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers und über gewisse Normen, die zwingendes Gesetzesrecht vollinhaltlich wiedergeben. Bei den letztern kann es sich um dienstvertragliche Bestimmungen handeln, die aus dem Obligationenrecht in den Normalarbeitsvertrag übernommen werden, wie zum Beispiel über die Gewährung von Freizeit zum Suchen einer andern Stelle und über die Zeugnispflicht. Mit der Wiedergabe solcher obligationenrechtlicher Bestimmungen im Normalarbeitsvertrag will erreicht werden, den Parteien einen möglichst guten Ueberblick über ihre vertraglichen Rechte und Pflichten zu geben. Werden dagegen solche zwingendes Recht begründende Bestimmungen aus dem Obligationenrecht im Normalarbeitsvertrag weiter ausgebaut, so können diese Regelungen teilweise wegzubedingen werden. Als Beispiel sei hier wiederum die Gewährung von Freizeit zum Suchen einer andern Stelle angeführt. Der Anspruch auf Freizeit, wie er durch das Obligationenrecht gegeben ist, bleibt als solcher bestehen; doch kann die im Normalarbeitsvertrag allenfalls festgesetzte Dauer der Freizeit soweit verkürzt werden, als damit die auf Grund des Obligationenrechts übliche Freizeit keine Einschränkung erfährt. Die gleiche Regelung gilt für die Kündigungsbestimmungen. Die Kündigungsfrist darf nicht unter das im Obligationenrecht festgelegte Minimum herabgesetzt werden; auch wären Abreden über die Kündigung, die für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Fristen vorsehen, nichtig.

Die einzelnen Vertragsparteien können über Punkte des Arbeitsverhältnisses, die im Normalarbeitsvertrag *nicht* geregelt sind, *ergänzende* Vereinbarungen treffen. Diese sind nicht an die schriftliche Form gebunden. Es ist denkbar, dass ein Normalarbeitsvertrag keine Löhne festsetzt, weil die Verhältnisse dafür zu verschieden sind. Somit bleibt es den Vertragsparteien überlassen, die Löhne *einzel* zu vereinbaren.

In der Regel werden die schriftlichen Abweichungen *nach dem Erlass*

des Normalarbeitsvertrages getroffen. Besteht bei Erlass des Normalarbeitsvertrages *bereits* eine schriftlich abweichende Vereinbarung, so ist diese *weiterhin gültig*, da sie dem Erfordernis der Schriftlichkeit entspricht. In dem vom Bundesrat erlassenen Normalarbeitsvertrag für nicht in Handelsgärtnerien beschäftigte Gärtner und Gärtnerinnen ist sogar die Bestimmung enthalten, dass die bei Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrages *bereits bestehenden mündlichen* Vereinbarungen ihre Gültigkeit behalten, wenn sie dem Arbeitnehmer *günstigere Ansprüche* sichern. Der Grundsatz der schriftlichen Abweichung wurde hier wohl mit Absicht durchbrochen, um den Fortbestand solcher weitergehender Rechte des Arbeitnehmers zu erleichtern.

4. Der Unterschied zum Gesamtarbeitsvertrag

Der Gesamtarbeitsvertrag unterscheidet sich vom Normalarbeitsvertrag dadurch, dass er von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen abgeschlossen wird. Er ist ein *Vertragswerk von Parteien*, währenddem der Normalarbeitsvertrag ein *behördlicher Erlass* ist.

Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages können nicht durch Abmachungen umgangen werden, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, auch wenn diese Abmachungen schriftlich getroffen werden. Der Gesamtarbeitsvertrag ist eine Grundlage, die nicht unterschritten werden darf.

Der Normalarbeitsvertrag hat dem Gesamtarbeitsvertrag immerhin das eine voraus, dass er, unter Vorbehalt schriftlicher Abweichung, im Rahmen einer bestimmten Kategorie von Arbeitnehmern ohne weiteres *auf alle Dienstverhältnisse* Anwendung findet, währenddem an den Gesamtarbeitsvertrag nur die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände gebunden sind. Das Ziel, welches mit dem Normalarbeitsvertrag bezüglich der Erfassung aller Berufsangehörigen erreicht wird, kann mit dem Gesamtarbeitsvertrag nur auf dem Wege über die Allgemeinverbindlicherklärung erlangt werden.

5. Entwicklung des Instituts

Die Normalarbeitsverträge haben vor allem bei Berufen Eingang gefunden, wo die einzelnen Arbeitnehmer und mitunter auch Arbeitgeber nicht oder nur schlecht organisiert sind oder wo der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages auf Schwierigkeiten stösst.

Von der Regelung des Arbeitsverhältnisses durch den Normalarbeitsvertrag wurde lange Zeit recht selten Gebrauch gemacht. Der Bundesrat und auch die Kantone übten bis zum Ausbruch des Zweiten Weltkrieges *grosse Zurückhaltung* in der Aufstellung von Normalarbeitsverträgen. Vom Bundesrat wurde erstmals am 25. No-

vember 1924, also volle 12 Jahre nach Inkrafttreten des revidierten und durch die Bestimmung über die Normalarbeitsverträge ergänzten Obligationenrechts, der Normalarbeitsvertrag für das Grundbuchgeometergewerbe erlassen. Ihm folgte ein weiterer am 7. Juli 1931 für die Handelsreisenden, der durch das Bundesgesetz vom 13. Juni 1941 über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden abgelöst wurde. Nach Ende des Zweiten Weltkrieges folgten dann in kürzeren Abständen weitere Normalarbeitsverträge, nämlich am 29. März 1946 für Zahntechniker, am 28. März 1947 für Assistenzärzte, am 16. April 1947 für das Pflegepersonal (Schwestern und Pfleger) und am 20. Januar 1948 für nicht in Handelsgärtnerien beschäftigte Gärtnner und Gärtnnerinnen (Privatgärtner). Ferner sei bemerkt, dass sich Normalarbeitsverträge für das in Landkäsereien beschäftigte Käsereipersonal sowie für Heizer in Vorbereitung befinden.

Wenn ausgeführt wurde, dass der Bundesrat in der Aufstellung von Normalarbeitsverträgen Zurückhaltung geübt habe, so will das nicht etwa heissen, dass er gestellten Begehren ablehnend gegenüber gestanden wäre. Er machte einfach von seiner Kompetenz, Normalarbeitsverträge aufzusetzen, nur dann Gebrauch, wenn interessierte Kreise die Initiative hiezu ergriffen.

In den Kantonen hat Genf einige Jahre, und zwar verhältnismässig früh, als einziger Normalarbeitsverträge erlassen. Im Jahre 1919 wurde ein solcher für Tapezierer aufgestellt, und 1920 ist das Arbeitsverhältnis des Bankpersonals und der Modistinnen durch Normalarbeitsverträge geregelt worden. Auch der erste Normalarbeitsvertrag vom Jahre 1936 für Landwirtschaftsarbeiter wurde von Genf erlassen. Dieser Normalarbeitsvertrag und derjenige für die Modistinnen aus dem Jahre 1920 sind noch immer in Kraft! Von den deutschschweizerischen Kantonen machte Zürich mit dem Normalarbeitsvertrag für Dienstmädchen vom 15. Dezember 1923 den Anfang. Seit 1939 bis heute ist dann von den Kantonen eine beachtliche Zahl Normalarbeitsverträge erlassen worden. Fast zwei Drittel der Kantone besitzen Normalarbeitsverträge für weibliches Hauspersonal, und annähernd die Hälfte haben solche für landwirtschaftliche Arbeitnehmer aufgestellt.

6. Die Bedeutung des Normalarbeitsvertrages

Wenn auch zugegeben ist, dass der Normalarbeitsvertrag insofern einen Mangel aufweist, dass von ihm *auch zuungunsten des Arbeitnehmers* abgewichen werden kann, so weist er doch wiederum Vorzüge auf. Er bringt in Berufen, in denen der Gesamtarbeitsvertrag mangels beruflicher Organisation oder aus andern Gründen keinen Eingang findet, immerhin eine gewisse *Ordnung* des Arbeitsverhältnisses. Mit Hilfe dieser Schablone werden eine Reihe sozial

wünschbarer Regelungen in die Einzeldienstverhältnisse hineingebracht, die sonst unter Umständen überhaupt unberücksichtigt blieben.

Walter Bigler, Bern.

Literatur:

- Elisabeth Steiner: *Normalarbeitsverträge*, Dissertation, Freiburg 1946.
- Alexandre Berenstein: *Normalarbeitsvertrag*, Schweizerische juristische Kartothek, Genf, Karten 1014/5.
- «Die Volkswirtschaft» 1946, 2. Heft: *Die geltenden Normalarbeitsverträge für häusliches und landwirtschaftliches Personal in der Schweiz.*
- «Die Volkswirtschaft» 1949, 9. bis 11. Heft: *Die kantonalen Normalarbeitsverträge für landwirtschaftliches Personal.*

Bemerkungen zum Artikel «Die Berichte der eidgenössischen Fabrikinspektoren»

Zu dem in dieser Zeitschrift erschienenen ausführlichen und anregenden Artikel¹ seien die nachstehenden Bemerkungen angebracht.

Die Berichte der eidgenössischen Fabrikinspektoren sind seit 1884 als Zweijahresberichte erschienen. Eine alljährliche Veröffentlichung erfolgte nur während kürzerer Zeit. Es handelt sich also bei den zweijährigen Berichten durchaus nicht um eine Neuerung.

Wie im erwähnten Artikel dargelegt wurde, hat die Zahl der dem Fabrikgesetz unterstellten Betriebe während der Nachkriegskonjunktur sehr rasch zugenommen. Es trifft zu, dass die inspirierenden Beamten der eidgenössischen Fabrikinspektorate während dieser Zeit nicht dem raschen Anstieg entsprechend vermehrt wurden. Dabei ist aber zu beachten, dass keine schweizerische Bildungsstätte, auch keine Hochschule, Arbeitsinspektoren ausbildet. Selbst sehr gut ausgewiesene Anwärter aus diese Posten müssen sich durch Jahre in die für jeden mehr oder weniger neue Tätigkeit einarbeiten, verlangt die Arbeitsinspektion doch eine lange Reihe von technischen, naturwissenschaftlichen, rechtlichen und administrativen Kenntnissen und praktischen Erfahrungen. Aber selbst bei genügendem Vorhandensein von ausgebildeten Inspektoren kann es nicht die Meinung haben, dass für eine verhältnismässig kurze Zeit der Personalstab der eidgenössischen Fabrikinspektorate vergrössert werde, um bei nachlassender Konjunktur die neu eingestellten Beamten wieder zu entlassen.

Ferner darf aus der Tatsache, dass beispielsweise im Jahre 1948 nicht alle Betriebe inspiziert werden konnten, keineswegs geschlossen werden, dass die nicht durch die Fabrikinspektoren besuchten Betriebe in diesem Jahr «nie einen inspirierenden Beamten ge-

¹ «Gewerkschaftliche Rundschau», Januarheft 1950, S. 16.