

Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag?

Autor(en): **Naef, W.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Zeitschrift für Vermessung, Kulturtechnik und
Photogrammetrie = Revue technique suisse des mensurations, du
génie rural et de la photogrammétrie**

Band (Jahr): **50 (1952)**

Heft 6

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-209207>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

wähnte Analyse nicht zum sicheren Ziele führen. Man würde damit praktisch eine Reinertragsberechnung anstellen und müßte mit einer Unzahl von Unsicherheitsfaktoren operieren, die bei einem großen Zeitaufwand zu keineswegs besonders gesicherten Endergebnissen führen würden. In Anlehnung an diese Überlegungen wurden daher bei der Ausarbeitung der Schätzungsgrundlagen Leitzahlen ausgearbeitet, die zur Beurteilung des Wertzuschlages für überdurchschnittliche Arrondierung und für Betriebsbauten, die in Einrichtung und Bauzustand die den Normen zugrunde liegenden mittleren Verhältnisse übersteigen, herangezogen werden können. Diese Richtlinien sind auch für die Wertschätzung von Neusiedlungen durchaus verwendbar, und ihre praktische Handhabung wollen wir kurz skizzieren.

Die Träger der höheren Zinsfähigkeit der Neusiedlung sind, wie die bisherigen Ausführungen dartun, der vollständig arrondierte Grundbesitz und die neuen Betriebsgebäude, und auf diese beiden Betriebsfaktoren basieren wir die Zuschlagsbemessung. Je nach ihrer wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und Ausgestaltung, gemessen an den Verhältnissen der Vergleichsbetriebe, deren struktureller Aufbau im unbereinigten Ertragswert festgelegt ist, erfolgt die Zuschlagsbemessung. (Schluß folgt)

Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag?

Von W. Naef, Grundbuchgeometer

Die Unsicherheit, wie sie an der außerordentlichen Versammlung des SVVK vom 9. Februar 1952 in Olten in Erscheinung getreten ist, ob in unserem Gewerbe ein Normal- oder ein Gesamtarbeitsvertrag einzuführen sei, läßt es wünschbar erscheinen, die beiden Vertragsarten einmal einer nähern Betrachtung zu unterziehen. Es soll hier versucht werden, es jedem Interessierten, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, zu ermöglichen, selber die nötigen Schlüsse zu ziehen, welcher Vertragszustand sich für unsern Beruf am besten eignet. Diese Untersuchungen können sich daher nur auf die bestehenden gesetzlichen Grundlagen stützen, deren genaue Kenntnis uns allen abgeht, was der Grund unserer Unsicherheit ist.

Normalarbeitsvertrag

Der Normalarbeitsvertrag basiert auf Art. 324 des schweiz. Obligationenrechtes (OR), welcher folgendermaßen 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 Abweichung schriftlich vereinbart wird.

Die Normalarbeitsverträge sind angemessen zu veröffentlichen.“

Wir wollen nun zunächst untersuchen, wer zur Antragstellung über die Errichtung eines Normalarbeitsvertrages zuständig ist, welche Frage im erwähnten Art. mit *Berufsverbände* beantwortet ist. In unserem Gewerbe können als Berufsverbände angesprochen werden:

1. der *SVVK*, in welchem vereinigt sind, *Arbeitgeber*, Arbeitnehmer, Beamte und Angestellte des Bundes, der Kantone und der Gemeinden;
2. der *VSVT*, Verband Schweiz. Verm.-Techniker, in welchem neben Beamten und Angestellten des Bundes, der Kantone und der Gemeinden vor allem die Angestellten der frei erwerbenden Grundbuchgeometer als *Arbeitnehmer* vertreten sind.

Da andere Vereinigungen unseres Grundbuchgeometer-Berufes, in welchen sich Arbeitgeber oder Arbeitnehmer befinden, nicht existieren, so müssen die unter 1 und 2 angeführten Vereine oder Verbände *als berechtigt* angesehen werden, einen Normalarbeitsvertrag aufzustellen und ihn vom Bundesamt in Kraft setzen zu lassen.

Geltungsbereich

Durch die Genehmigung des N.-V. wird angenommen, daß dessen Inhalt als Vertragswille zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelte, wo keine andern Bedingungen und Vereinbarungen *schriftlich* niedergelegt sind.

Der Normalarbeitsvertrag ist *also für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer* für die ganze Schweiz *absolut verbindlich*, sofern zwischen Prinzipal und Angestelltem nicht andere als im N.-V. enthaltene Bedingungen schriftlich niedergelegt worden sind. Wenn also, wie es in den meisten Fällen zutrifft, keine besonderen schriftlichen Abmachungen bestehen, so gilt der Normalarbeitsvertrag als Vertragswille.

Für Beamte von Bund, Kantonen und Gemeinden fällt der N.-V. deshalb außer Betracht, weil letztere besondere Reglemente über Besoldungen und Anstellungsverhältnisse in schriftlicher Form besitzen.

Inhalt des Vertrages

Es ist in Olten behauptet worden, das BIGA habe erklärt, daß in einem Normalarbeitsvertrag keine Angaben über Belohnung enthalten sein dürfen. *Diese Behauptung des BIGA stimmt nicht*. Da in jedem Anstellungsvertrag die Belohnung den Hauptbestandteil darstellt, so scheint es mir selbstverständlich, daß hierüber auch im N.-V. Bestimmungen aufgenommen werden dürfen, da er ja den *mündlichen Vertrag ersetzt* und (vide Art. 324) *als Vertragswille angenommen wird*.

Wenn uns unser Präsident in Olten über diesen Punkt unrichtig orientiert hat, so dürfen wir ihm deswegen aber keine Vorwürfe machen, denn er hat gutgläubig das weitergegeben, was man ihm auf dem BIGA sagte. In seiner Überbeanspruchung hat er, wie wir alle, keine Zeit gefunden, diese gesetzlichen Bestimmungen selber zu studieren; es müßte uns

dann der gleiche Vorwurf treffen, da wir es auch unterlassen haben, das OR zur Hand zu nehmen. Seien wir indessen froh, daß wir jetzt noch Zeit haben, uns gründlich zu überlegen, was wir zu tun haben, ehe es zu spät ist.

Gesamtarbeitsvertrag

Auch für den Gesamtarbeitsvertrag finden wir die gesetzlichen Grundlagen in den *Art. 322 und 323 des OR*, die dann noch ergänzt wurden durch den *Bundesbeschluß über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen*, vom 23. Juni 1943

Art. 322 OR sagt, daß „Durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden“ können.

Da in der Bezeichnung „Arbeiter oder Arbeitervereinigung“ nicht eindeutig bestimmt ist, was hierunter verstanden wird, ist im Bundesbeschluß vom 23. 6. 43 an Stelle von Arbeiter der Ausdruck *Arbeitnehmer* gesetzt worden.

Art. 1 des besagten B.-B. lautet daher:

Vereinbarungen zwischen Verbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Fragen des Arbeitsverhältnisses (Gesamtarbeitsverträge) können nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften allgemeinverbindlich erklärt werden.

Im weitem sagen die vorerwähnten *Art. 322 und 323 des OR* noch:

Art. 322 (zweiter Absatz): „Ein solcher Gesamtarbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form...“

Art. 323: „Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bedingungen widersprechen, *nichtig*. Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.“

Der erste wesentliche Unterschied gegenüber dem Normal-Arbeitsvertrag besteht also darin, daß es zwischen Unternehmer und Angestelltem nicht mehr möglich ist, vom Gesamtarbeitsvertrag abweichende Bestimmungen in einen Dienstvertrag aufzunehmen. Würden trotzdem solche vereinbart, *so wären sie ungültig*, auch dann, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger wären. Es hätte demnach keinen Sinn mehr, mit einem Angestellten einen besondern Vertrag abzuschließen, da dieser ja in den wesentlichen Punkten ohnehin durch den Gesamtarbeitsvertrag ersetzt würde.

Da gemäß *Art. 322 OR* und *Art. 1 B.-B.* vom 23. 6. 43 der Gesamtarbeitsvertrag zwischen *Verbänden* der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und zwar in schriftlicher Form, abgeschlossen und von beiden Par-

teilen auch unterzeichnet werden muß, erhebt sich die Frage, zwischen welchen Verbänden oder Parteien der Abschluß erfolgen müßte.

Auf Seiten der Arbeitgeber kann es nur *die Gruppe der Freierwerbenden des SVVK* sein, da im Gesamtverein des SVVK neben Beamten Arbeitgeber und Arbeitnehmer beisammen sind. Auf Seiten der Arbeitnehmer ist es dagegen schwierig, festzustellen, wer als Vertragspartei auftreten soll, da für die *angestellten Grundbuchgeometer* eine diesbezügliche Vereinigung fehlt, und der Verband der Verm.-Techniker ebenfalls eine gemischte Gesellschaft von Beamten und Angestellten des Bundes, der Kantone und der Gemeinden sowie von Arbeitnehmern im freien Gewerbe darstellt. Die Voraussetzungen für die Aufstellung und den Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages gemäß Art. 322 OR, Absatz 1 und Art. 1 B.-B. vom 23. 6. 43 *in bezug auf das Vorhandensein von Arbeitnehmerverbänden sind deshalb nicht gegeben*. Es kann daher ein Gesamtarbeitsvertrag nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, bevor Arbeitnehmerverbände bestehen, die den Vertrag auch rechtsgültig unterzeichnen können.

Über den Gesamtarbeitsvertrag bestehen aber noch andere gesetzliche Bestimmungen, die zur Vorsicht mahnen:

1. Während Art. 322 Abs. 3 von der Möglichkeit spricht, daß die beteiligten Parteien den Gesamtarbeitsvertrag kündigen können, so bestimmen die Art. 19, bzw. 12 des B.-B. vom 23. 6. 43, daß, „wenn die vertragsschließenden Parteien über die Außerkraftsetzung nicht einig seien, die zuständigen Behörden nach *freiem Ermessen* über die Aufhebung oder Nichtaufhebung entscheiden“. Man ist also da an das freie Ermessen der zuständigen Behörden vollständig ausgeliefert und hat keine Freiheit des Handelns mehr.

2. Über den nun mehrmals erwähnten Bundesbeschluß betr. die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen besteht auch noch eine *Vollzugsverordnung* vom 8. März 1949, in welcher das Verfahren festgelegt ist zur Erlangung der Allgemeinverbindlichkeit. Darin wird namentlich festgesetzt, daß der Bund die Kosten des Verfahrens, die aus den Veröffentlichungen, eventuellen Gutachten und dergleichen erwachsen, den beteiligten Verbänden auferlegen kann. Er ist auch befugt, Kontrollorgane zu schaffen, welche den ganzen Apparat zu kontrollieren haben, für welche Kosten ebenfalls die Verbände aufzukommen haben. (Art. 16–18.) Ferner sagt Art. 24 der Vollzugsverordnung, daß «das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement weitere Ausführungsvorschriften erlassen und insbesondere die Mitwirkung der Eidg. Preiskontrollstelle zwecks Aufrechterhaltung und Stabilisierung von Preisen und Löhnen anordnen kann.

3. In Art. 23 des B.-B. sind endlich die Strafbestimmungen aufgestellt, die jedem drohen, wenn er die gesetzlichen Bestimmungen nicht einhält; auch die Verbände können bestraft werden. Diese Strafandrohung lautet auf Buße bis zu Fr. 2000.— bei Verstößen gegen die Art. 8, 15, 16 und 19 dieses Bundesbeschlusses.

Im Gegensatz dazu sieht der Normalarbeitsvertrag eine paritätische Kommission aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor, die es ermöglichen soll, *ohne* Bußen und Gerichtsverhandlungen auszukommen.

Es ist ganz eindeutig, daß der Gesamtarbeitsvertrag in Verbindung mit dem Bundesbeschluß über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung, geboren als ein Kriegskind, vor allem zum Schutze der Arbeiterschaft gedacht ist. Eine Berechtigung für dessen Einführung mag in verschiedenen Arbeitsgebieten unseres Landes vorhanden sein. Angesichts des Umstandes, daß in unserem Berufe bei dem seit Jahren anhaltenden Mangel an guten Arbeitskräften der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer angewiesen ist (und nicht umgekehrt) und dessen Forderungen weitgehend erfüllen muß, scheint mir dieser besondere Schutz nicht nötig. Auch aus der Überlegung heraus, daß der Angestellte genau wie der Unternehmer an den Gesamtarbeitsvertrag gebunden und dessen Strafbestimmungen unterstellt ist, kann nicht von einer Notwendigkeit des Abschlusses eines Gesamtarbeitsvertrages gesprochen werden. Der Normalarbeitsvertrag erfüllt die Begehren der Arbeitnehmer vollständig und bietet ihnen ebenfalls Schutz, da er ebenso allgemeingültig ist wie der Gesamtarbeitsvertrag, nur mit dem *Unterschied, daß wir nicht beständig mit behördlichen und auch gewerkschaftlichen Einmischungen rechnen müssen*, wie letzteres in der Ostschweiz bereits vorgekommen ist. Beim Normalarbeitsvertrag besteht noch die Möglichkeit des freien Verhandeln ohne behördlichen Eingriff. *Der sich überall geltend machende Totalitätsanspruch des Staates kann mit dem Normalarbeitsvertrag in unserem Gewerbe nochmals abgewehrt werden.*

Ohne meinen Kollegen meine Auffassung aufzwingen zu wollen, komme ich zum Schluß, daß für unsern Beruf *nur der Normalarbeitsvertrag* in Frage kommt, wie er ja in Biel bereits angenommen wurde, wobei allerdings noch beizufügen ist, daß bei genauerer Prüfung des Inhaltes des uns s. Zt. zugestellten Entwurfes *noch verschiedene Vorbehalte anzubringen wären.*

Wenn diese Ausführungen bewirken, daß nun jeder sich selber noch über die erwähnten Gesetzesartikel orientiert, so daß wir an der kommenden Hauptversammlung im Wallis nicht mehr ein so klägliches Bild der Unsicherheit und Unentschlossenheit bieten wie in Olten, so haben diese Untersuchungen ihren Zweck erfüllt.

Die Maggiakraftwerke

Bn. Über die Wasserkräfte des Maggiatales waren schon seit Jahrzehnten von verschiedenen Seiten Projekte erstellt worden, die aber zu keinem Erfolg führten, weil sie sich jeweils nur auf einzelne Teile des Maggiagebietes erstreckten. Die Lösung brachte das von Dr. h. c. A. Kaech im Jahre 1949 ausgearbeitete Projekt, das die Einbeziehung des ganzen Maggiatales mit allen Nebentälern vorsah.