

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 16 (1924)
Heft: 2

Artikel: Entlassungsschutz im deutschen Betriebsrätegesetz
Autor: Nörpel, Clemens
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352085>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.04.2025

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

Die gleiche Tendenz hält bei allen Gruppen auch im Jahre 1920 noch an, wenn auch etwas schwächer, weil ja die Verkürzung in der Hauptsache schon im Vorjahr durchgeführt worden war. Die Löhne pro Tag werden noch wesentlich erhöht; am stärksten die Frauenlöhne mit 17,2 Prozent.

Das Jahr 1921 ist das Jahr der beginnenden Krise. Nur die Werkführer weisen noch eine wesentliche Lohnerhöhung auf. Das ist indessen zum Teil auf den schon mehrfach erwähnten Umstand der Erhöhung des Maximums von 14 auf 21 Franken zurückzuführen, zum Teil wohl aber auch auf die zahlreichen Ueberzeitbewilligungen. Auch bei den Frauen scheint die Arbeitszeit wieder etwas verlängert worden zu sein (Art. 41), da die Erhöhung pro Tag etwas stärker ist als pro Stunde. Bei den andern vier Gruppen sind bereits die Wirkungen der Kurzarbeit (oder der Teilarbeitslosigkeit) ersichtlich. Wohl haben alle Gruppen noch eine schwache Erhöhung der Stundenlöhne; die Tageslöhne aber sind bei zwei Gruppen schon im Sinken begriffen, bei den Jugendlichen schon um 6,5 Prozent. Dass nicht alle Gruppen schon einen Rückgang zu verzeichnen haben, dürfte auf die Ueberzeitbewilligungen zurückzuführen sein, wodurch der Durchschnitt der noch Beschäftigten heraufgedrückt wurde. Die Arbeitslosen scheiden ja aus der Statistik aus. Obige Durchschnittsziffern gelten nur für diejenigen Arbeiter, die noch das ganze Jahr regelmässig beschäftigt waren. Die starke Bewegung der Jahre 1918—1919 fand ihren Kulminationspunkt im Jahre 1920, dann verlor sie ihre Kraft; von 1921 an ging es wieder abwärts.

Seitdem verschiedene statistische Aemter sich mit dem Index für Nahrungsmittel und Gebrauchsartikel beschäftigen, müssten wir doch notwendigerweise auch eine Art Index für die Löhne haben, zum mindesten müsste die Steigerung seit 1914 einwandfrei festgestellt werden können. Aber etwas derartiges ist mit der vorliegenden Statistik auch nicht möglich; die S. U. V. A. hat bekanntlich ihre Tätigkeit erst seither aufgenommen, so dass aus dem Jahre 1914 gar keine gleichartigen oder vergleichsfähigen Ziffern vorliegen.

Dagegen liegen gleichartige Ziffern vor aus den Jahren 1888/91, aus einer Erhebung des Fabrikinspektors Dr. Schuler und seines damaligen Adjunkten, Dr. Wegmann, über die Arbeitslöhne in den industriellen Betrieben des I. eidg. Inspektionskreises. Ein Vergleich mit diesen Ziffern, das sei ausdrücklich bemerkt, darf nicht als Vergleich mit den Vorkriegslöhnen aufgefasst und auch nicht in dem heutigen Indexstreit verwendet werden; er zeigt lediglich die Veränderung der Lohnungsverhältnisse in diesen 30 Jahren.

Tabelle 4.

	Der durchschnittliche Tagesverdienst betrug in Franken:		
	1888/91	1918	1921
Werkführer, Meister, Vorarbeiter	6.97	12.95	17.96
Gelernte Arbeiter	4.29	10.55	13.11
Angelernte Arbeiter	3.71	9.71	12.16
Ungelernte Arbeiter	3.24	8.00	10.44
Frauen	1.62	5.38	6.98
Jugendliche	1.53	5.03	5.88

Setzen wir die Löhne in den Jahren 1888/91 = 100, so ergibt sich folgende relative Steigerung der einzelnen Gruppen:

Tabelle 5.

	Relative Steigerung seit 1888/91:		
	1888/91	1918	1921
Werkführer, Meister, Vorarbeiter	100	186	258
Gelernte Arbeiter	100	246	306
Angelernte Arbeiter	100	262	328
Ungelernte Arbeiter	100	247	322
Frauen	100	332	431
Jugendliche	100	329	384

Am stärksten gestiegen sind erfreulicherweise die Frauenlöhne, die vorher auch gar tief standen. Die Tendenz geht überhaupt auf eine gewisse Nivellierung der Löhne und damit der Lebenshaltung der verschiedenen Gruppen, wie nachfolgende Aufstellung zeigt.

Wenn die Löhne der Ungelernten = 100 gesetzt werden, so ergeben sich folgende Abweichungen nach oben und unten:

Tabelle 6.

	Relative Tagesverdienste, ungelernte Arbeiter = 100:				
	1888/91	1918	1919	1920	1921
Werkführer, Meister, Vorarbeiter	215	162	155	147	172
Gelernte Arbeiter	132	132	130	123	126
Angelernte Arbeiter	115	121	123	120	116
Ungelernte Arbeiter	100	100	100	100	100
Frauen	50	67	64	65	67
Jugendliche	47	63	61	60	56

Die Löhne der Werkführer, die 1888/91 215 Prozent über den Löhnen der Ungelernten standen, betrugen 1921 nur noch 172 Prozent derselben, also ein Ausgleich von nicht weniger als 43 Punkten. Auch bei den gelernten Arbeitern beträgt der Ausgleich noch 6 Punkte. Unten aber sind die Frauenlöhne erheblich heraufgeklettert, von 50 auf 67 Prozent. Bei den Jugendlichen hat der scharfe Rückgang um 6,5 Prozent im Jahre 1921 (siehe Tabelle 3) bewirkt, dass sie auch bei dieser Tabelle wieder von 60 auf 56 Prozent zurückgeworfen wurden.

Bei diesem Vergleich darf freilich auch nicht vergessen werden, dass die Technik in diesen 30 Jahren grosse Wandlungen durchgemacht hat. In manchem Beruf ist nur der Name noch gleich, der Inhalt, die Arbeit, die Qualifikation, ist eine ganz andere geworden.



Entlassungsschutz im deutschen Betriebsrätegesetz.

Von Clemens Nörpel, Berlin.

Anschliessend an die Ausführungen in der Nummer vom November 1923 kommen wir heute zu der Darstellung des Entlassungsschutzes der Arbeitnehmer, so wie derselbe sich aus den §§ 84—89 des deutschen Betriebsrätegesetzes ergibt. Vorweg sei hierzu folgendes festgestellt. Einen besonderen Entlassungsschutz kannte man in der Vorkriegszeit, abgesehen von den Bestimmungen des bürgerlichen Gesetzbuches, der Reichsgewerbeordnung und des Handelsgesetzbuches nicht. Es gab mithin nur die Schutzbestimmungen für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker sowie für Handlungsgehilfen, wonach deren Kündigungsfristen auf Grund des Anstellungsvertrages nicht weniger als einen Kalendermonat betragen durften. Bei den Arbeitern war jedoch Kündigungsausschluss zugelassen. Alles aber musste vereinbart sein. In der Nachkriegszeit hat hier die Gesetzgebung Wandel geschaffen, und zwar für die Zeit der Demobilmachung, indem bei Verminderung der Arbeitnehmerzahl ohne vorherige Verkürzung der Arbeitszeit und dann noch wenn bei der Entlassung die besonderen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Dauer der Tätigkeit im Betrieb, Betriebsnotwendigkeit, Familienstand) nicht berücksichtigt worden sind, diese Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsausschuss gegen ihre Kündigung Einspruch erheben konnten. Im Falle diesem Einspruch stattgegeben wurde, musste der Unternehmer den oder die betreffenden Arbeitnehmer wieder einstellen, im Weigerungsfalle konnte er durch den Demobilmachungskommissär, indem derselbe den Schieds-

spruch für verbindlich erklärte und bei weiterer Weigerung durch Lohnklage vor Gericht zur Erfüllung bzw. weitem Lohnzahlung gezwungen werden. Bei Betriebsabbrüchen und -stillegungen war dann ebenfalls ein Eingreifen der Behörden vorgesehen, welches zwar nicht unmittelbar, wohl aber in seiner Wirkung einem Entlassungsschutz gleichkam. Beide Verordnungen, welche diese Materien geregelt haben, sind auf Grund des ersten Ermächtigungsgesetzes ausser Kraft getreten bzw. sie sind in ihrer letzten Fassung vom 12. Februar 1920 und vom 8. November 1920 jetzt durch die neue Verordnung vom 15. Oktober 1923 über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung ergänzt bzw. ersetzt worden. Hiernach kann die Behörde bei allen privaten Gewerbebetrieben mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern, wenn wenigstens zehn Arbeitnehmer (bzw. 5 %) entlassen werden, für die Dauer von vier Wochen im Regelfalle, die Zustimmung zu Entlassungen versagen, die Behörde ist, wenn sie die Zustimmung versagt, berechtigt, die Arbeitszeit und damit auch das Einkommen der Arbeitnehmer entsprechend bis auf 24 Wochenstunden herabzusetzen.

Zum besseren Verständnis der Bedeutung des Entlassungsschutzes aus dem Betriebsrätegesetz musste diese Schilderung der allgemeinen Verhältnisse vorausgeschickt werden. Es ist dies mit möglichster Kürze geschehen. Die Materien sind ausserordentlich schwierig darzustellen, Interessenten seien auf die deutsche arbeitsrechtliche Literatur verwiesen.

Viel weiter als der Entlassungsschutz der Vorkriegszeit und der Demobilmachung geht derjenige aus dem Betriebsrätegesetz, der nachstehend dargestellt ist. Dieser Schutz braucht vor allem von den einzelnen Arbeitnehmern nicht besonders *vertraglich* vereinbart zu werden, sondern er steht denselben ohne weiteres in denjenigen Betrieben zu, für welche eine Betriebsvertretung zuständig und vorhanden ist. Eine rechtsgültige Abmachung des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer, dass der letztere auf diese gesetzlichen Rechte verzichtet, ist nicht möglich, der Arbeitgeber kann nur versuchen, bei der Entlassung durch anderweitiges Entgegenkommen den Arbeitnehmer freiwillig und ohne Zwangsmittel zu veranlassen, seine Rechte nicht in Anspruch zu nehmen. Der Entlassungsschutz besteht allerdings nur in den Betrieben mit in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmern, er kommt also den vielen Millionen deutschen Arbeitnehmern, die in kleineren Betrieben tätig sind, nicht zugute, ein aus sozialen aber auch aus gewerkschaftlichen Gründen nicht erfreulicher Zustand, weshalb ja auch in dem Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes (siehe die Besprechung in der November-Nummer 1923, Seite 120) vorgeschlagen wird, den Entlassungsschutz aus dem Betriebsrätegesetz herauszunehmen und in das Arbeitsvertragsgesetz zu übernehmen, um dieses Recht zu einem *allgemeinen* Arbeitnehmerrecht zu machen.

Voraussetzung der Inanspruchnahme des Entlassungsschutzes aus dem Betriebsrätegesetz ist, dass die Arbeiter des Betriebes einen Arbeiterrat, die Angestellten einen Angestelltenrat gewählt haben. Ist dies nicht geschehen, dann entfällt der Entlassungsschutz. Diese Regelung ist ein sehr starker Antrieb für die Belegschaften, sich unter allen Umständen eine Betriebsvertretung zu wählen, denn geschieht es nicht, dann gibt es eben keinen Entlassungsschutz.

Einspruchsgründe gegen eine Kündigung sind (§ 84):

wenn der begründete Verdacht vorliegt, dass die Kündigung wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einem solchen Verein bzw. Verband erfolgt ist;

wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;

oder weil der Arbeitnehmer sich weigert, dauernd andere Arbeit als bei der Einstellung vereinbart zu leisten;

oder wenn die Kündigung eine unbillige Härte darstellt, welche nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Der Einspruch muss innerhalb von fünf Tagen nach der Kündigung bei dem Gruppenrat erfolgen.

Bei Entlassungen, welche auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch festgelegten Verpflichtung beruhen, gibt es kein Einspruchsrecht. Es muss sich natürlich um Abmachungen handeln, welche an sich das Betriebsrätegesetz nicht ausschalten. Bei gänzlicher oder teilweiser Stillegung des Betriebes entfällt ebenfalls das Einspruchsrecht (§ 85). Für die Arbeiter und die Angestellten des Reiches, der Länder und der Gemeinden ist auf Grund des ersten Ermächtigungsgesetzes durch die Personalabbauverordnung vom 27. Oktober 1923, Artikel 16, bis 31. März 1927 der Entlassungsschutz aufgehoben.

Der Gruppenrat hat den Einspruch zu prüfen. Hält er denselben nicht für berechtigt, dann ist derselbe erledigt, andernfalls hat der Gruppenrat innerhalb einer Woche Verständigungsverhandlungen mit dem Unternehmer zu führen. Misslingt diese Verständigung, dann kann innerhalb weiterer fünf Tage der Gruppenrat, aber auch der betroffene Arbeitnehmer selbständig, den Schlichtungsausschuss anrufen (§ 86). Durch die neue Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, ebenfalls auf Grund des ersten Ermächtigungsgesetzes, treten an die Stelle der Schlichtungsausschüsse die Arbeitsgerichte (Gewerbe- und Kaufmannsgerichte). Das ist insofern eine Verbesserung des bisherigen Zustandes, als die Urteile der Arbeitsgerichte vollstreckbar sind, während die Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse erst noch von den Gerichten vollstreckbar erklärt werden mussten, wenn der Unternehmer die Anerkennung verweigert hatte. Das war sehr zeitraubend. Das Verfahren bei Kündigungen aus Gründen, die zur fristlosen Entlassung berechtigen, ist ähnlich; auf die nicht grundsätzlichen Unterscheidungen braucht an dieser Stelle nicht eingegangen zu werden, um so weniger, als durch die vorangeführte neue Verordnung das Verfahren Änderungen erfahren kann, welche heute noch nicht zu übersehen sind.

Die Entscheidungen sind endgültig, ab 1. Januar 1924 trifft dies auch auf die Urteile der Arbeitsgerichte in diesen Streitigkeiten zu. Wird der Einspruch als berechtigt anerkannt, so ist zugleich für den Fall, dass der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihm eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen. Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen (§ 87). Infolge der Geldentwertung in Deutschland ist durch Gesetz vom 29. April 1923 die Fassung dahingehend geändert, dass der am Tage der Entscheidung massgebende Lohn bzw. das Gehalt zugrunde zu legen ist und dass beim Verzug des Arbeitgebers der weitere Verzugsschaden eingeklagt werden kann.

Alles in allem ist diese Regelung des Entlassungsschutzes für die Arbeitnehmer von *sehr grosser Bedeutung* und es ist sehr zu hoffen, dass die weitere Entwicklung Deutschlands es ermöglicht, diese Rechte zu halten, dies um so mehr, als hiervon doch auch nicht unwesentlich der Ausbau der Arbeiterrechte in den andern Ländern der Welt abhängt. Leider hängt aber

die Erhaltung dieser Rechte nicht nur von der Kampfkraft der deutschen Arbeitnehmer ab, sondern vielmehr noch von der Haltung der Entente, durch deren Druck ja erst die deutsche Wirtschaftskrise in dem gegenwärtig vorhandenen Aufmass entstanden ist. Dadurch ist die Bewegungsfreiheit der deutschen Arbeitnehmer erheblich gehemmt, denn bei Millionen Arbeitslosen und Kurzarbeitern kann eine Arbeiterschaft sich nur schwer wehren. Jedenfalls beweisen diese bestehenden deutschen Arbeitnehmerrechte, was alles auf dem Spiele steht und um was es alles geht, wenn die Arbeiterinternationale jetzt den deutschen Arbeitnehmern beispringt.



Aus schweizerischen Verbänden.

Lithographenbund. Am 6. Januar 1899 hat die erste Nummer des «Senefelder», das Organ des Schweiz. Lithographenbundes, seine Reise in die Welt angetreten. Zur des 25jährigen Jubiläums hat sich die erste Nummer des Jahres 1924 ein festtägliches Gewand zugelegt. Ein instruktiver Leitartikel berichtet dem Leser über Erlebnisse und Wandlungen des Verbandsorgans im ersten Vierteljahrhundert.

Eine Urabstimmung Ende November 1898 hatte mit der knappen Mehrheit von 98 Ja gegen 74 Nein einem Abkommen mit dem Typographenbund zugestimmt, wonach vom 1. Januar 1899 an die vierte Seite der «Helvetischen Typographia» der Redaktion des «Senefelder» zur Verfügung stand. Erst neun Jahre später erschien dann der «Senefelder» als selbständiges Blatt.

Der Lithographenbund entwickelte sich in dieser Zeit von einer Organisation mit 292 Mitgliedern und einem Vermögen von 5719 Fr. zu einem Verband mit über 900 Mitgliedern und rund 600,000 Fr. Vermögen. Alle Unterstützungseinrichtungen wurden ausgebaut; die Beitragsleistung stieg von jährlich Fr. 25.20 pro Mitglied auf Fr. 187.20. Auch auf gewerkschaftlichem Gebiet wurden im Verlaufe der 25 Jahre grosse Erfolge erzielt.

Ein Aufruf zur Solidarität und zur Mitarbeit am weitem Ausbau des Verbandes beschliesst den Rückblick auf die 25jährige Tätigkeit.

— Am 14. Januar haben die dem Lithographenbund angehörenden Gehilfen der Polygraphischen Gesellschaft Laupen die Arbeit niedergelegt. Das geschah auf Weisung des Tarifamtes für die Lithographie und verwandten Berufe der Schweiz. Es handelt sich dabei um folgenden Streitfall:

Seit der Einführung des Offsetdruckes bestehen zwischen dem lithographischen Gewerbe und dem Buchdruckergewerbe Differenzen, wer für die Tarifierung der Offsetarbeiten zuständig sei und welcher Organisation die an der Offsetmaschine arbeitenden Gehilfen anzugehören haben. Die Lithographen stehen auf dem Standpunkt, dass Offsetarbeiten schon aus berufstechnischen Gründen dem Lithographengewerbe zu unterstellen sind, während die Buchdrucker den Offsetdruck als Gemeinschaftsgebiet betrachten und hoffen, ihren zahlreichen arbeitslosen Kollegen neue Arbeit verschaffen zu können. Bei der Polygraphischen Gesellschaft in Laupen ist diese Streitfrage nun in ein akutes Stadium getreten. Diese Firma beschäftigte einen den Offsetdruck beherrschenden Maschinenmeister. Die Organisationen des Lithographengewerbes betrachteten das als eine Nichtinnehaltung der Berufsordnung von seiten der Firma. Es wurde verlangt, dass der an der Offsetmaschine beschäftigte Arbeiter aus dem Typographenbund auszutreten habe, dass er als Buchdrucker verwendet werde oder aber, dass er entlassen werde.

Die Firma trat darauf nicht ein, und es erfolgte die Arbeitseinstellung von seiten der Lithographen.

Aus der Darstellung der Sachlage im «Senefelder» und in der «Helvetischen Typographia» hat man den Eindruck, dass jedenfalls die Arbeitgeber der beiden Gewerbe am Konflikt ungleich stärker interessiert sind als die Arbeiter. Es ist sehr zu bedauern, dass die Gelegenheit zu Reibereien zwischen zwei gutorganisierten Berufsverbänden Anlass gibt, und es ist zu hoffen, dass diesbezügliche Verhandlungen möglichst bald zu einem allseitig befriedigenden Abschluss gelangen.

Typographenbund. Nummer 1 der «Helvetischen Typographia» veröffentlicht das Resultat der Urabstimmung vom 21. Dezember 1923.

Von 5057 Mitgliedern haben sich an der Abstimmung 3646 beteiligt. Das neue Verbandsstatut wurde mit 2756 gegen 621 Stimmen gutgeheissen. Die zweite Frage war die, ob die bisherigen Bestimmungen betreffend die Generalversammlungen für die Generalversammlung in Lugano noch gelten sollen; mit 2784 gegen 490 Stimmen wurde in diesem Sinne beschlossen. Frage 3 betraf die Schaffung eines Industrieverbandes. Die Schaffung einer solchen Organisationsform wurde mit 2506 gegen 840 Stimmen abgelehnt. Auffallend ist dabei, dass die beiden Sektionen Zürich und Basel, die die regsten Befürworter einer Umwandlung zu ihren Mitgliedern zählen, die Schaffung einer neuen Organisation ebenfalls abgelehnt haben. Die Redaktion weist in einer einlässlichen Würdigung des Abstimmungsergebnisses darauf hin, dass aus dem Ergebnis der Abstimmung keineswegs geschlossen werden dürfe, dass die Mehrheit der Typographen der Idee eines Industrieverbandes ablehnend gegenüberstehe. Die Mehrzahl der Mitglieder wünsche jedoch eine weitere Abklärung in der Frage und könne der Schaffung eines Industrieverbandes nur zustimmen, wenn die notwendigen Garantien für ein lebensfähiges Gebilde vorhanden seien.



Aus andern Organisationen.

Versicherungspersonalverband. Mit der Delegiertenversammlung vom 16. Dezember 1923 in Brugg hat die Zentralorganisation des schweizerischen Versicherungspersonals ein ziemlich lautloses Ende gefunden.

Die Gründung des Schweizerischen Versicherungspersonalverbandes fiel in das Jahr 1919, in die Zeit, da unter den Auswirkungen des Weltkrieges die Organisationen der Arbeiter und der Angestellten machtvoll anwuchsen und sich überall das Bedürfnis nach Zusammenschluss geltend machte. Mit dem Eintritt der Krise, mit dem Erstarken der wirtschaftlichen und politischen Reaktion lockerten sich die Bande rasch. Die in gewerkschaftlichen Fragen völlig ungeschulten Mitglieder kehrten dem Verbands den Rücken, da seine Tätigkeit nicht den von ihnen gewünschten Erfolg zeitigte. Wechsel in der Leitung beschleunigte die Zersetzung; eine Delegiertenversammlung im Februar 1923 lehnte zwar den Antrag auf Auflösung des Verbandes noch einmal ab, die völlige Interesselosigkeit der Mitglieder musste aber früher oder später eine Preisgabe der zentralen Organisation herbeiführen. Anknüpfend an die Erklärungen der Sektionsvertreter in Brugg, die Interessen des Versicherungspersonals auf den einzelnen Plätzen nach wie vor zu wahren, gibt die «Schweizerische Versicherungspersonal-Zeitung» dem Wunsche Ausdruck, es möchten sich die einzelnen Fäden später zu einem neuen und kräftigern Bande wieder zusammenfügen.

