

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 28 (1936)
Heft: 3

Rubrik: Arbeitsrecht

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.](#)

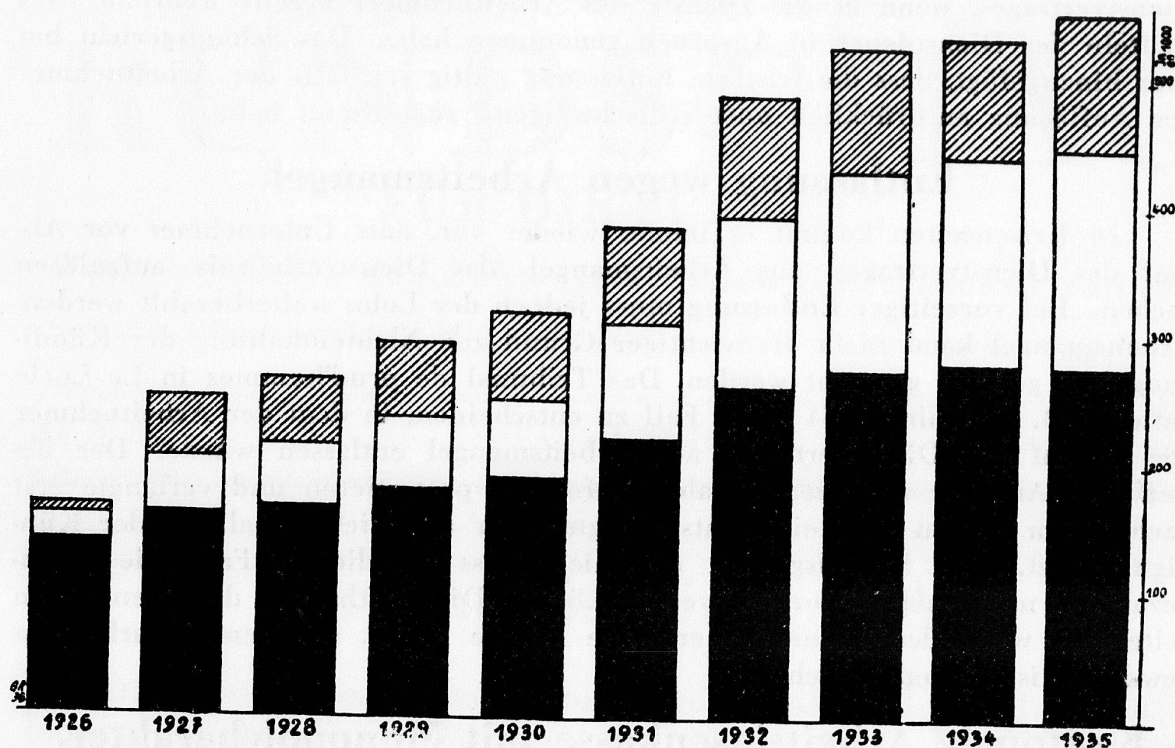
Terms of use

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: 08.02.2025

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

Mitgliederzahlen der Arbeitslosenkassen



Schwarz: Gewerkschaftskassen. Weiss: Öffentliche Kassen. Schraffiert: Paritätische Kassen.

Immer noch sind fast 50% der Versicherten Mitglieder der Gewerkschaftskassen. Zwar ging ihr relativer Anteil an der Gesamtzahl der Versicherten zurück; aber trotz staatlicher Bevorzugung der öffentlichen und paritätischen Kassen wurden die Gewerkschaftskassen nicht verdrängt. Erstmals 1935 zeigt sich ein absoluter Rückgang der bei den Gewerkschaften Versicherten. Es muss dies auf Austritte aus diesen Kassen zurückgeführt werden, die mit den Einschränkungen der Unterstützungen in Zusammenhang stehen. Die beigefügte Graphik verdeutlicht noch die Entwicklung der drei verschiedenen Gruppen der Arbeitslosenkassen.

Arbeitsrecht.

Vorzeitiger Vertragsrücktritt durch den Dienstherrn.

Das Obligationenrecht stellt in Artikel 352 den Grundsatz auf: « Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Dienstpflichtige als der Dienstherr jederzeit den Vertrag sofort auflösen. » Darüber, was als « wichtiger Grund » zu gelten hat, entscheidet der Richter nach freiem Ermessen. Er ist hier nicht an die Anordnungen des Arbeitgebers gebunden. Ein Arbeitgeber hatte die Entlassung bei Vorliegen eines bestimmten Tatbestandes angedroht. Das Gewerbegericht Bern entschied (11. Juni 1935), dass das freie Ermessen des Richters dadurch nicht eingeschränkt werde, dass er selbst zu entscheiden habe, ob dieser Tatbestand als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung angesehen werden könne.

Meistens wird die ungenügende Leistung des Arbeiters als wichtiger Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist anerkannt. Doch die Entlassung muss sofort erfolgen, sobald die Untüchtigkeit des Arbeitnehmers bemerkt wurde. Das gewerbliche Schiedsgericht Zürich bestätigte dies in einem Urteil vom 22. November 1934. Die berufliche Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers berechtige den Arbeitgeber

nicht zur vorzeitigen Auflösung eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages, wenn er die Dienste des Arbeitnehmers bereits während zwei Dritteln der Dienstdauer in Anspruch genommen habe. Das Schiedsgericht hat aber hinzugefügt, dass die fristlose Entlassung gültig sei, falls der Arbeitnehmer der Auflösung ausdrücklich oder stillschweigend zugestimmt habe.

Entlassung wegen Arbeitsmangel.

In Krisenzeiten kommt es immer wieder vor, dass Unternehmer vor Ablauf des Dienstvertrages aus Arbeitsmangel das Dienstverhältnis aufzulösen suchen. Bei vorzeitiger Entlassung muss jedoch der Lohn weiterbezahlt werden. Arbeitsmangel kann nicht als wichtiger Grund zur Nichteinhaltung der Kündigungsfrist geltend gemacht werden. Das Tribunal de prud'hommes in Le Locle hatte am 4. Dezember 1934 einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitnehmer vor Ablauf des Dienstvertrages aus Arbeitsmangel entlassen wurde. Der betreffende Arbeiter unterliess es aber, sofort zu protestieren und verlangte erst nach einem halben Jahr eine Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist. Das Schiedsgericht entschied, dass in diesem Fall die Lohnbezahlung nicht mehr gefordert werden könne. Die Haftbarkeit des Dienstherrn gelte nur, wenn der Arbeitnehmer seine Rechte sofort, nachdem er arbeitslos geworden ist, geltend mache.

Kantonale Arbeitslosenkasse mit Monopolcharakter.

Zu dieser wichtigen Frage hat sich das Bundesgericht am 14. September 1934 ausgesprochen. Bei der Gründung einer kantonalen Arbeitslosenkasse erliess ein Kanton die Bestimmung, dass diese Kasse das Monopol für die Arbeitslosenversicherungskassen besitze. Alle privaten Kassen wurden somit verboten. Man kann sich fragen, ob diese Bestimmung nicht gegen die Artikel 56 (Gewährleistung der Vereinsfreiheit) und 31 (Gewerbefreiheit) der Bundesverfassung verstösst. Das Bundesgericht hat dies verneint. Die Vereinsfreiheit gelte nur innerhalb der gesetzlichen Schranken. Sie kann deshalb nicht für eine Tätigkeit verlangt werden, die durch Gesetze ausschliesslich dem Staat vorbehalten ist. Die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit sei keine Erwerbstätigkeit, sondern trage einen rein fürsorglichen Charakter. Deshalb könne der Artikel über die Gewerbefreiheit nicht auf diesen Fall angewendet werden.

Buchbesprechung.

Paul Häberlin: Möglichkeiten und Grenzen der Erziehung. Eine Darstellung der pädagogischen Situation. Schweizer Spiegel-Verlag, Zürich. 139 Seiten. Fr. 5.—. S. p. 2.

Wer tagtäglich in der Erziehungsarbeit steht, verzweifelt nur zu oft an seinen Leistungen und reibt sich mit Kleinigkeiten auf. In solchen Situationen kann das Buch Paul Häberlins weiter helfen, denn es versucht die Zielsetzung und Grenzen der Erziehung festzulegen. Der Pädagoge sollte sich immer vor Augen halten, dass letzten Endes sowohl Erzieher wie Zögling dasselbe erstreben: Häberlin nennt es «die Idee der Vollendung», die Sehnsucht nach der Einheit. Nur von hier aus kann die richtige Einstellung zum Mitmenschen gefunden werden. Die volle Erfüllung dieser Sehnsucht ist unmöglich. Auch der Erziehung sind deshalb Grenzen gesteckt. Der Erzieher darf nichts Unmögliches von sich verlangen. Durch diese Erkenntnis soll aber die Erziehungsarbeit nicht verflacht werden. Häberlin verlangt ganzes vom Erzieher. Er muss über eine feine Einfühlungsgabe verfügen, um die Möglichkeiten, die eigene Wesenheit des heranreifenden Menschen verstehen zu können und um den Zögling zu dem werden zu lassen, zu dem er bestimmt ist.

E. R.