

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 32 (1940)
Heft: 4

Artikel: Lohnzahlung während des Militärdienstes
Autor: Meister, M.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352980>

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: 16.04.2026

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

FÜR DIE SCHWEIZ

*Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Beilage „Bildungsarbeit“, Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale*

No. 4

April 1940

32. Jahrgang

Lohnzahlung während des Militärdienstes.

Von M. Meister.

Die Lohnzahlung während des Militärdienstes gehört zu den wichtigsten Forderungen der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft unseres Landes. Dabei handelt es sich um ein spezifisch schweizerisches Postulat. Während man sich bei der Lösung einer Reihe von anderen sozialpolitischen Problemen auf die Erfahrungen oder Errungenschaften in andern Ländern stützen kann, ist diese Frage mit dem Milizsystem der schweizerischen Armee auf das engste verknüpft.

Während der Mobilisation unserer Armee im letzten Weltkriege bildete der Mangel eines einigermaßen befriedigenden oder gesetzlich geregelten Anspruches des Wehrmannes auf eine finanzielle Entschädigung, als Entgelt für den durch den Militärdienst entgangenen Lohn, eine Quelle steter Verärgerung und grosser Unzufriedenheit in den breiten Schichten der unselbständig erwerbenden Bevölkerung. Es soll dabei durchaus anerkannt werden, dass es Arbeitgeber gab, die sich ehrlich bemühten, ihren Beamten, Angestellten und Arbeitern für eine gewisse Zeit durch eine Teillohnzahlung während des Militärdienstes entgegenzukommen. Aber diese Arbeitgeber bildeten eine Ausnahme, und jene Betriebsinhaber, die willens und auch finanziell in der Lage waren, neben den Beamten und Angestellten auch noch ihren Arbeitern eine Taglohnentschädigung zukommen zu lassen, waren recht dünn gesät. Dabei waren die verabfolgten Unterstützungsbeiträge oft derart gering, dass, von vereinzelt Ausnahmen abgesehen, von einer auch nur einigermaßen befriedigenden Lösung nicht gesprochen werden konnte.

Aber nicht nur in der Kriegszeit, sondern auch in der Friedenszeit machte sich der Mangel einer gerechten Lösung dieses Problems immer stärker bemerkbar. Die unsichere Weltlage zwang

auch die kleinen Staaten zu immer grösser werdenden Ausgaben zugunsten der Rüstungsindustrie. Es genügt aber nicht, die modernsten Waffen und weittragendsten Geschütze zu besitzen, sondern es braucht auch gut ausgebildete Mannschaften, um sie zu bedienen. Infolgedessen musste die Zeit für die Ausbildung des Soldaten auch bei uns immer wieder verlängert werden.

Am 9. Januar 1931 erliess der Bundesrat unter dem Drucke der Verhältnisse eine Verordnung, durch welche die Unterstützung der Angehörigen des Wehrmannes während des Militärdienstes erstmals gesetzlich geregelt wurde. Das in dieser Verordnung vorgesehene Recht auf Unterstützung ist an die Bedürftigkeit gebunden, und die Unterstützung wird lediglich an diejenigen Angehörigen des Wehrmannes ausbezahlt, die er vor dem Militärdienst tatsächlich unterstützt hat und die wegen seiner Dienstleistung in Not geraten sind. Neben dieser einschränkenden Bestimmung ist die Auszahlung der Wehrmännerunterstützung an verschiedene andere Kautelen gebunden. So kommt sie z. B. in Wegfall, wenn der Wehrmann von der eidgenössischen Militärversicherung ein Krankengeld bezieht, bei Dienstverrichtungen ohne Soldbezug, wenn die Einkommensverhältnisse des Wehrmannes und seiner Familie eine Vorsorge für die Zeit des Militärdienstes erlaubt hätten. Dazu kommen noch eine Reihe von Abzügen, die sich in der Praxis als ausserordentlich hart und ungerechtfertigt erwiesen, wie die Anrechnung eines zusätzlichen Verdienstes der Ehefrau, die teilweise Anrechnung von Teillohnzahlungen vom Betriebsinhaber und so weiter.

Die unbefriedigende Lösung der Wehrmännerunterstützung durch diese Verordnung veranlasste das Bundeskomitee des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, in einer Eingabe vom 7. Januar 1939, dem Bundesrat konkrete Vorschläge betr. die zukünftige Gestaltung der Lohnzahlung während des Militärdienstes zu unterbreiten. In dieser Eingabe wurde verlangt, dass dem Wehrmann ein gesetzlich garantierter Anspruch auf Teillohnzahlung während der Dauer des Militärdienstes zugesichert werde. Die Höhe der Unterstützung sollte den Familienangehörigen des Wehrmannes ermöglichen, durchzukommen, ohne armengemässigt zu werden. Bevor mit dem Bundesrat Verhandlungen über die gemachten Vorschläge angebahnt werden konnten, wurden wir von den neuen Kriegsereignissen überrascht.

Die am 2. September 1939 erfolgte Mobilisation der schweizerischen Armee stellte den Bundesrat vor eine ganz neue Situation. Die vollständige Unhaltbarkeit der Wehrmännerunterstützung wird wohl am besten dadurch beleuchtet, dass der Bundesrat sich genötigt sah, mit Wirkung ab 15. Oktober 1939 dem Begehren nach Erhöhung der Unterstützungsansätze bis um 30 Prozent zu entsprechen. Doch auch diese Erhöhung erwies sich in einzelnen Fällen als unzulänglich, und die übrigen Mängel der Verordnung blieben nach wie vor bestehen. Wollte der Bundesrat den gerecht-

fertigten Ansprüchen der Wehrmänner auch nur einigermaßen genügen, so blieb kein anderer Ausweg als eine vollständige Neuregelung der Lohnnachzahlung.

Nach gepflogenen Verhandlungen mit Vertretern der Wirtschaftsverbände erliess der Bundesrat am 20. Dezember 1939 den Bundesbeschluss über die provisorische Regelung der Lohnausfallentschädigung an aktivdiensttunende Arbeitnehmer. Dieser Bundesratsbeschluss findet Anwendung auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber, mit Einschluss der Heimarbeiter, ohne Rücksicht ob weiblichen oder männlichen Geschlechtes, ob volljährig oder nicht, ob In- oder Ausländer. Es genügt der Nachweis, dass der Betreffende in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis steht. Nach der neuen Regelung erhält jeder Wehrmann, der bei der Einberufung zum Militärdienst in einem Arbeitsverhältnis stand oder aber während der letzten 12 Monate vor dem Einrücken bis zu 150 Tagen in Anstellung war, einen Anspruch auf eine Lohnausfallentschädigung, sofern der obligatorische Aktivdienst mindestens 14 Tage dauert. Derjenige Arbeitgeber, bei dem der Wehrmann zuletzt vor dem Einrücken in Anstellung stand, hat während der ganzen Dauer der jeweiligen Dienstleistung für die Auszahlung der Lohnausfallentschädigung zu sorgen. War der Wehrmann während der letzten 12 Monate vor dem Einrücken ganz oder teilweise in einem Saisonbetrieb angestellt, so werden die Tage der Anstellung im Saisonbetrieb im Verhältnis von 3 zu 5 Arbeitstagen umgerechnet. Für Tagelöhner erfolgt die Umrechnung im Verhältnis von 4 zu 5. Wenn ein Wehrmann ausschliesslich in einem Saisonbetrieb gearbeitet hat, so genügen demnach 90 Tage Arbeit, statt 150, zur Bezugsberechtigung, beim Tagelöhner 120 Tage. Jeder während der Kriegsmobilmachung geleistete Dienst gibt Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung. Ausgenommen ist nur der Dienst als Rekrut. Mit Rücksicht auf die Nachgemusterten wurde diese Bestimmung dahin abgeändert, dass Rekruten vom erfüllten 25. Altersjahr an ebenfalls Anspruch auf Entschädigung haben. In der Regel sind die 14 Aktivdiensttage in ununterbrochener Reihenfolge zu bestehen und dürfen höchstens von einem Urlaub bis zu 3 Tagen unterbrochen werden. Bevor die 14 Tage Aktivdienst geleistet sind, darf keine Auszahlung erfolgen. Dagegen kann das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement auf Gesuch hin Ausnahmen gestatten für Wehrmänner, welche regelmässig wöchentlich 2 bis 3 Tage Dienst leisten. Als Aktivdienst gilt auch der Hilfsdienst, der Dienst beim passiven Luftschutz und in den Sanitätsformationen des Roten Kreuzes.

Die Lohnausfallentschädigung wird für jeden soldberechtigten Aktivdiensttag ausgerichtet. Damit sind alle Fragen, ob ein Wehrmann während desurlaubes Anspruch auf Lohnausfallentschädigung hat, klar entschieden. Massgebend ist die Soldberechtigung. Urlaubstage werden nur soweit bezahlt, als sie besoldet sind. Die

„Eigentum des Vorstandes der 99“

**Bibliothek
der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Lohnausfallentschädigung besteht in der Zuwendung pro Haushaltung und einer Zulage pro Kind.

Die **H a u s h a l t u n g s e n t s c h ä d i g u n g** eines jeden unterhalts- oder unterstützungspflichtigen Wehrmannes beträgt Franken 2.90 in ländlichen Verhältnissen, Fr. 3.35 in halbstädtischen Verhältnissen und Fr. 3.75 in städtischen Verhältnissen. Nach dieser Bestimmung ist die Unterstützungspflicht massgebend und nicht nur die tatsächlich verabfolgte Unterstützung. Die Unterstützungspflicht wird gemäss den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches angewendet. Ein weiteres Erfordernis zur Auszahlung der Haushaltungsentschädigung ist, dass die betreffenden Verwandten im gleichen Haushalt mit dem Wehrmann leben. Es können auch mehrere gemeinsam einen Haushalt führen, aber für den gleichen Haushalt darf nur eine Haushaltungsentschädigung ausbezahlt werden.

Uebersteigt der Lohn Fr. 10.— im Tag, so wird die Haushaltungsentschädigung um je 15 Rp. erhöht für jede weitem 80 Rp., um die der Lohn von Fr. 10.— überschritten wird. Die Erhöhung darf jedoch im ganzen nicht mehr als 75 Rp. betragen.

Massgebend für die Unterstützung ist der Wohnsitz des Wehrmannes, also nicht der Ort des Betriebes. Der Bund gibt ein Ortsverzeichnis heraus, aus dem die drei verschiedenen Kategorien ersichtlich sind. Besonders zu berücksichtigen ist, dass in allen Fällen der **D u r c h s c h n i t t s v e r d i e n s t p r o W o c h e n t a g** und nicht pro Arbeitstag massgebend ist. Der Durchschnittsverdienst muss also auf den Wochentag umgerechnet werden.

Zu der Haushaltungsentschädigung kommen die **K i n d e r z u l a g e n**. Hier gestaltet sich die Rechnung bedeutend einfacher. Die Kinderzulage beträgt für das erste Kind Fr. 1.20 in ländlichen Verhältnissen, Fr. 1.45 in halbstädtischen Verhältnissen und Fr. 1.80 in städtischen Verhältnissen, für jedes weitere Kind Fr. 1.— in ländlichen Verhältnissen, Fr. 1.20 in halbstädtischen Verhältnissen und Fr. 1.50 in städtischen Verhältnissen. Für die Kinderzulagen fallen nicht in Betracht Kinder zwischen dem vollendeten 15. bis 18. Altersjahr mit eigenem Verdienst und alle Kinder nach vollendetem 18. Altersjahr. Die Kinderzulagen werden auch dann ausbezahlt, wenn der Wehrmann keine eigene Haushaltung führt. Als Kinder gelten neben den eigenen Kindern des Wehrmannes auch Stief- und Adoptivkinder. Ist die Ehe geschieden, so erhält der Wehrmann die Kinderzulage, auch wenn die Kinder nicht bei ihm, sondern bei der Mutter leben. Dagegen erhält der Wehrmann für uneheliche Kinder, auch wenn er für sie Alimente bezahlen muss, keine Kinderzulagen, es sei denn, er habe diese Kinder anerkannt und sie seien ihm unter Standesfolge zugesprochen worden. Als Verdienst der Kinder zwischen dem 15. und 18. Altersjahr gilt ein monatliches Einkommen von mindestens Fr. 60.— in ländlichen Verhältnissen, Fr. 80.— in halbstädtischen und Fr. 100.— in städtischen Verhältnissen.

Haushaltungsentschädigung und Kinderzulage zusammen dürfen bei einem Lohn von nicht mehr als Fr. 6.— im Tag 90 Prozent des ausfallenden Lohnes nicht übersteigen. In allen andern Fällen beträgt die Höchstgrenze 80 Prozent des ausfallenden Lohnes. Im Einzelfall darf die Lohnausfallentschädigung nicht mehr als Franken 12.— pro Haushaltstag betragen.

Die **A u s z a h l u n g** der Lohnausfallentschädigung erfolgt in der Regel durch den Arbeitgeber, und zwar in Abständen, welche den ordentlichen Zahltagsterminen entsprechen. Gehört der Wehrmann der kantonalen Ausgleichskasse an, so geschieht die Auszahlung durch diese Kasse. Ebenso übernimmt die kantonale Ausgleichskasse die Auszahlung, wenn sich zwischen Arbeitgeber und dem Wehrmann dauernde Differenzen in bezug auf die Auszahlungen ergeben.

Die **D e c k u n g d e r K o s t e n** erfolgt zur einen Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Jeder Arbeitgeber hat 4 Prozent von der ausbezahlten Lohnsumme zu leisten, davon 2 Prozent zu eigenen Lasten und die andern 2 Prozent zu Lasten der lohnbeziehenden Arbeitnehmer. Für die andere Hälfte haftet der Bund, wobei er die Kantone für einen Drittel heranzieht. Die Beiträge sind solange zu leisten, bis die ausbezahlten Entschädigungen gedeckt sind.

Das **w e i b l i c h e** Personal und die **A u s l ä n d e r** werden ebenfalls zur Beitragspflicht herangezogen. Die Beitragspflicht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers von je 2 Prozent bezieht sich sowohl auf die Gehälter und Löhne, die durch Leistungen aus Dienstvertrag verdient werden, als auch auf solche, die ohne Gegenleistung, zufolge einer Verpflichtung oder freiwillig ausbezahlt werden. Also muss auch der Lohn während Krankheit und Ferien beim Abzug mitberücksichtigt werden. Bei **N a t u r a l l o h n** wird im allgemeinen für männliche Arbeitnehmer die Verpflegung und die Unterkunft zusammen mit Fr. 1.80 im Tag, die Verpflegung allein mit Fr. 1.20 im Tag und die Unterkunft allein mit 80 Rappen im Tag in Anrechnung gebracht. Der Wert eines anders garteten Naturallohnes, wie die Verpflegung und die Unterkunft für mehrere Personen, muss von Fall zu Fall vom Arbeitgeber geschätzt werden.

In bezug auf die Beitragspflicht gelten für die weiblichen Arbeitnehmer im **H a u s d i e n s t** folgende Bestimmungen: Für die weiblichen Arbeitnehmer wird für Verpflegung und Unterkunft zusammen Fr. 1.50 im Tag, für Verpflegung allein Fr. 1.— im Tag und für Unterkunft allein 60 Rappen im Tag angerechnet. Für das weibliche Personal, das in Hotel- oder Gastwirtschaftsbetrieben angestellt ist, sind folgende Globallöhne, welche den Barlohn, den Naturallohn und die allfälligen Trinkgelder umfassen, für die Berechnung der Beitragspflicht anzunehmen: In ländlichen Verhältnissen Fr. 80.—, in halbstädtischen Verhältnissen Fr. 100.—, in städtischen Verhältnissen Fr. 120.—. Uebersteigt der feste Barlohn

mit Zurechnung des Naturallohnes und der Trinkgeldeinnahmen im Einzelfalle offensichtlich Fr. 300.— im Monat, so gelten die gewöhnlichen Grundsätze für die Festsetzung des massgebenden Lohnes. Dabei werden Einnahmen aus Trinkgeldern, die nicht unter die Trinkgeldablösung fallen, vom Arbeitgeber schätzungsweise festgestellt. Verrichtet der weibliche Dienstbote eines Landwirtes oder eines Gastwirtes neben Arbeiten im Haushalt noch Hilfsarbeiten in der Landwirtschaft, bzw. im Gastwirtschaftsbetrieb, so kommt für den Dienstboten in bezug auf die Beitragspflicht nur der Barlohn in Betracht. Ebenso wird für weibliche Arbeitnehmer, die nur vorübergehend bei einem Arbeitgeber im Taglohn arbeiten, nur der Barlohn in Anrechnung gebracht.

Für Wehrmänner, deren Verdienst in Betrieben des **H o t e l- und G a s t w i r t s c h a f t s g e w e r b e s** für die Festsetzung des massgebenden Lohnes in Betracht fällt, sind folgende Globalansätze im Monat, die den festen Barlohn, den Naturallohn und weitere Nebeneinnahmen als Lohn umfassen, anzurechnen:

Fr. 400.—: Oberkellner, Concierge und Barmann.

Fr. 300.—: Concierge-Conducteur, Conducteur, Chef de rang, Chef d'étage, Hallenchef, Alleinportier, Nachtconcierge.

Fr. 250.—: Restaurant-, Café- und Barkellner, Demichef, Nachtportier, Etagenportier, Gepäckportier

Fr. 200.—: Saalkellner, Commis de rang, Courrierkellner, Bahnportier, Liftiers, Chasseurs und Commissionnaires über 23 Jahre.

Fr. 120.—: Hilfsportier, Liftiers, Chasseurs und Commissionnaires unter 23 Jahren.

Für Hotelangestellte in höhern Lohnklassen gelten die gewöhnlichen Grundsätze für die Festsetzung des massgebenden Lohnes. Dabei werden Einnahmen aus Trinkgeldern, die nicht unter die Trinkgeldablösung fallen, vom Arbeitgeber schätzungsweise festgestellt.

Für die männlichen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft wird für die Berechnung des massgebenden Lohnes der Barlohn mit dem Naturallohn zusammengerechnet. Letzterer wird für Ledige auf Fr. 1.20 im Tag in ländlichen und halbstädtischen Verhältnissen und auf Fr. 1.50 im Tag in städtischen Verhältnissen, für Verheiratete allgemein auf Fr. 2.— im Tag festgesetzt.

Für Alppersonal wird zum Barlohn einheitlich ein Naturallohn von Fr. 1.— im Tag hinzugerechnet.

Auch für die Handelsreisenden besteht eine besondere Verfügung, die hier anzuführen jedoch zu weit führen würde.

Zur Durchführung der Neuordnung wurden Ausgleichskassen gegründet, teils branchenweise, teils kantonale, ferner ein zentraler Ausgleichsfonds. Die Kantone sind verpflichtet, darüber Kontrolle zu führen, dass sämtliche Arbeitgeber, deren Betriebe

oder Zweigbetriebe auf dem Gebiete des Kantons liegen, einer Ausgleichskasse angeschlossen sind. Bestehen Zweifel über die Unterstellung eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers unter den Bundesratsbeschluss oder über die Zugehörigkeit eines Arbeitgebers zu einer Ausgleichskasse, so ist der Vorstand der betreffenden Ausgleichskasse verpflichtet, den Fall der eidgenössischen Aufsichtskommission zur Entscheidung vorzulegen. Die Arbeitgeber haben ihre Abrechnung bis spätestens zum 10. Tag des folgenden Monats der Ausgleichskasse zuzustellen. Ein Arbeitgeber, dem die Auszahlung einer Lohnausfallentschädigung im Laufe des Monats obliegt, kann von einer Ausgleichskasse für diese Auszahlung einen angemessenen Vorschuss verlangen, wenn er ausserstande ist, die Lohnausfallentschädigung von sich aus zu leisten.

Jeder Wehrmann, der das Ausmass der ausbezahlten Lohnausfallentschädigung nicht anerkennt, sowie jeder Arbeitnehmer, der die Höhe der ihm auferlegten Beitragsleistung beanstanden will, kann, unter Verwirkung im Unterlassungsfalle, innert 30 Tagen nach Auszahlung der Lohnausfallentschädigung oder nach Ausrichtung des Beitrages den Entscheid der Schiedskommission der Ausgleichskasse, der er zugeteilt ist, anrufen. Eine Kostensicherung ist nicht zu leisten. Verfahrenskosten können einer Partei nur bei leichtsinniger Beschwerdeführung auferlegt werden. In grundsätzlichen Fragen ist der Weiterzug der Entscheide an die eidgenössische Aufsichtskommission sowohl seitens des Arbeitnehmers als auch seitens des Arbeitgebers sowie seitens der Ausgleichskasse nach den Vorschriften des betreffenden Reglementes gegeben. Das gleiche Recht steht auch dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement zu. Ist der Vorstand einer Ausgleichskasse der Auffassung, dass der Arbeitgeber bei der Festsetzung einer Lohnausfallentschädigung oder bei der Festsetzung des Beitrages an die Kasse die einschlägigen Vorschriften nicht eingehalten habe, so hat er durch die Organe der Kasse oder durch besondere Beauftragte eine Untersuchung durchzuführen. Auf Grund dieser Untersuchung ist eine Taxation vorzunehmen, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer zu eröffnen ist. Gegen diese Taxation kann der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer innert 14 Tagen nach der Eröffnung den Entscheid der Schiedskommission der Kasse anrufen.

Durch den Bundesratsbeschluss über die provisorische Regelung der Lohnausfallentschädigung an aktivdiensttuende Arbeitnehmer wird die Wehrmännernotunterstützung nicht aufgehoben. Vom 1. Februar 1940 hinweg wird die Anwendung der bundesrätlichen Verordnung vom 9. Januar 1931 für die Unterstützung der Angehörigen von Wehrmännern grundsätzlich auf die Fälle beschränkt, welche durch diesen Bundesratsbeschluss keine Neuordnung erfahren haben. In allen Fällen, wo auf Grund des Bundesratsbeschlusses eine Lohnausfallentschädigung ausbezahlt wird, fällt der Bezug der Wehrmännerunterstützung

dahin. Eine Ausnahme hievon wird jedoch dann gemacht, wenn das Ausmass der Lohnausfallentschädigung nur 50 Rp. beträgt, oder wenn nur eine Haushaltentschädigung ohne Kinderzulage entrichtet werden darf. In solchen Fällen können die Angehörigen des Wehrmannes einen etwaigen Differenzbetrag zwischen der Lohnausfallentschädigung und der Unterstützung, die sie auf Grund der Verordnung vom 9. Januar 1931 erhalten würden, bei der Wohnsitzgemeinde, d. h. der zuständigen Stelle nachbeziehen. Durch diese Verfügung soll dem Grundsatz nachgekommen werden, dass unter der neuen Regelung niemand schlechter gestellt werden darf als unter der alten Notordnung.

In bezug auf die Frage der Befreiung von der Unterstellungspflicht von Personen, die in amtlichen Stellungen ausländische Regierungen in der Schweiz vertreten oder von Arbeitnehmern, die bei diesen angestellt sind, wird das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement noch besondere Weisungen an die kantonalen Ausgleichskassen erlassen, wie denn überhaupt durch die ganze Neuregelung Neuland beschritten worden ist und verschiedene Artikel der Praxis noch besser angepasst werden müssen. Im grossen und ganzen bedeutet diese Neuregelung einen bedeutenden Fortschritt gegenüber der frühern Wehrmännerunterstützung. Es gilt, über den Vollzug dieses Gesetzes ein wachsames Auge zu haben und Unzukömmlichkeiten den zuständigen Instanzen der Gewerkschaftsorganisationen, zuhanden der Behörden, rechtzeitig bekanntzugeben.

In bezug auf eine Wirtschaftsbeihilfe für aktivdiensttuende Selbständigerwerbende ist gegenwärtig ein Vorentwurf zu einem Bundesratsbeschluss in Beratung. Die Regelung für diese Kategorie ist demnach in absehbarer Zeit zu erwarten.
