

<b>Zeitschrift:</b>	Physiotherapeut : Zeitschrift des Schweizerischen Physiotherapeutenverbandes = Physiothérapeute : bulletin de la Fédération Suisse des Physiothérapeutes = Fisioterapista : bollettino della Federazione Svizzera dei Fisioterapisti
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Physiotherapeuten-Verband
<b>Band:</b>	- (1969)
<b>Heft:</b>	226
<b>Rubrik:</b>	Verbandsmitteilungen

#### **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:** 10.02.2026

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

# Der Physiotherapeut Le Physiothérapeute

Zeitschrift des Schweizerischen Verbandes staatlich anerkannter Physiotherapeuten  
Bulletin de la Fédération Suisse des Physiothérapeutes

Nr. 226

Juni 1969

Erscheint 2-monatlich

**Inhalt:** Dienst- und Mietvertrag nach schweizerischem Recht — Rückblick auf die Generalversammlung — Erinnerung an einen Berliner Aufenthalt — Wichtige Mitteilungen — Ueberblick

## Dienst- und Mietvertrag nach schweizerischem Recht

### *Einige grundsätzliche Aspekte für den Physiotherapeuten*

Wiedergabe eines Referates, gehalten von Rechtsanwalt Dr. Josef Scherrer, Rechtsberater des SVP, Sektion Zürich, am Seminar für leitende Physiotherapeuten und am Weiterbildungskurs 1968 der Sektion Zürich

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vor die Frage gestellt, welche Rechtsgebiete für den selbständig tätigen und den leitenden Physiotherapeuten wohl am ehesten von praktischer Bedeutung seien, entschied ich mich für das Dienst- und Mietvertragsrecht im Hinblick auf Ihre Angestellten und Untergebenen, für das Mietvertragsrecht aus ebenso einleuchtenden Gründen. Aus diesen zwei Themenkreisen also werde ich im folgenden je einen Ausschnitt behandeln. Dabei aber wäre es kaum sinnvoll, Sie mit vielen Details zu belasten; es kann sich nur um Grundsätzliches handeln.

#### **I. Dienstvertrag**

1. Oftmals bietet es in der Praxis schon Schwierigkeiten, überhaupt zu bestimmen, ob ein Dienstvertrag vorliegt oder ob es sich um eine andere Vertragsart handelt. Das ist die Frage der sogenannten Abgrenzung der Vertragsarten. Ein selbständig erwerbender Physiotherapeut steht — dies sagt uns schon das Rechtsgefühl — zu seinem Patienten nicht in einem Dienstvertragsverhältnis.

Hier liegt rechtlich ein *Auftrag* vor. Der unselbständig erwerbende Physiotherapeut aber wird regelmässig in einem Dienstverhältnis stehen, in einem Verhältnis also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hier liegt ein Auftragsverhältnis nur zwischen

dem Patienten und der Anstalt — im rechtlichen Sinne — oder dem Institut, für das der Physiotherapeut tätig ist, vor. Dieses Auftragsverhältnis erfüllt der Arbeitgeber durch Hilfspersonen, eben Angestellte, die für ihn im Dienstvertrag tätig sind. Hier also, bei der bisher besprochenen Abgrenzung, haben wir es verhältnismässig einfach. Schwieriger aber wird es oftmals auf anderen Gebieten, etwa bei der Abgrenzung zwischen Dienstvertrag, Auftrag und beispielsweise Agenturvertrag oder Werkvertrag. Ohne auf diese Probleme einzugehen, sei zur Frage der Abgrenzung der einzelnen Vertragsarten abschliessend lediglich bemerkt, dass sich der Dienstvertrag durch ein Tätigwerden auf Zeit, in einem Subordinationsverhältnis und unter Entschädigung nach Zeit auszeichnet.

2. Ein Vertrag muss, wie Ihnen vielleicht bekannt ist, grundsätzlich nicht schriftlich abgeschlossen werden, um rechtlich überhaupt Vertrag zu sein. Die meisten Vertragsarten, vor allem so «alltägliche» Verträge wie Dienstvertrag, Mietvertrag usw. können nach schweizerischem Recht auch mündlich abgeschlossen werden. Eine Ausnahme davon ist gegeben, wenn sich die Vertragsparteien selbst Schriftlichkeit vorbehalten und, von Gesetzes wegen, für Verträge über Grundstücke (für die nicht nur sogenannte einfache Schriftlichkeit genügt, sondern die sogar öffentlich beurkundet werden müssen). Auch für Lehrverträge gilt eine Ausnahme, indem diese von Gesetzes

wegen in schriftlicher Form erstellt und durch den gesetzlichen Vertreter — etwa Vater, Mutter oder Vormund — eines Lehrlings, wenn dieser minderjährig ist, unterzeichnet sein müssen. Etwas, das für die in einer Klinik tätigen Physiotherapeuten von Bedeutung sein dürfte: eine Arbeits- oder Hausordnung muss schriftlich abgefasst und einem Angestellten vor seiner Anstellung zur Kenntnis gebracht worden sein, damit sie für diesen verbindlich ist.

3. Gehen wir nun über zu den wesentlichen Pflichten, die einen Dienstpflichtigen im Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen treffen. Erwähnt seien dabei nur einige wenige, die wichtigsten, weil wir uns von dem, was für einen Angestellten an Obliegenheiten etwa gilt, ja auch vom täglichen Leben her ein einigermassen umfassendes Bild machen können.

Erwähnt seien in diesem Sinne etwa die Sorgfaltspflicht, d. h. die Pflicht, die übertragene Arbeit mit aller gebotenen Sorgfalt auszuführen, ferner die Pflicht, ohne Einverständnis des Arbeitgebers keine andere bezahlte Arbeit anzunehmen und weiter das Verbot, den Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu konkurrenzieren. Ein Wort drängt sich hier, wenn schon von Konkurrenzierung die Rede ist, zum sogenannten Konkurrenzverbot auf. Begrifflich hat das letztere mit der soeben erwähnten Pflicht des Arbeitnehmers, seinen Dienstherrn *während der Dauer des Arbeitsverhältnisses* nicht zu konkurrenzieren, nichts zu tun. Das Konkurrenzverbot, wie man den Begriff im täglichen Leben verwendet, bezieht sich auf die Tätigkeit eines Angestellten *nach Beendigung* eines Dienstverhältnisses. Inhalt ist etwa der, dass es einem Angestellten während einer bestimmten Zeit verboten ist, einen Konkurrenzbetrieb zu eröffnen, in einem solchen tätig zu sein oder einen solchen zu finanzieren. In rechtlicher Hinsicht zu bemerken ist vorerst, dass ein solches Konkurrenzverbot nicht von Gesetzes wegen besteht, sondern nur kraft Vereinbarung der Vertragsparteien zur Entstehung gelangt. Wenn es aber vereinbart wird, ist es, um vor dem Gesetze bestehen zu können, zum Schutze des Arbeitnehmers an einschränkende Bedingungen geknüpft. So ist das Konkurrenzverbot von Gesetzes wegen nur

zulässig, wo der Dienstpflichtige durch die Ausnutzung des Einblicks in den Kundenkreis des Arbeitgebers, zu dem er während des Arbeitsverhältnisses kam, diesen erheblich schädigen könnte. Wenn aber, ist das Konkurrenzverbot zudem nur im Umfange einer nach Zeit, Ort und Gegenstand angemessenen Begrenzung verbindlich, durch die eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Dienstpflichtigen ausgeschlossen wird. Hinzu kommt, dass das Verbot nur in schriftlicher Form vereinbart werden kann, was eben gerade bewirken soll, dass sich der Arbeitnehmer vor Unterzeichnung der Klausel über deren Tragweite eher Rechenschaft abgibt.

Gehen wir zurück zu den Pflichten des Arbeitnehmers und betrachten wir nochmals die bereits erwähnte Sorgfaltspflicht. Diese besagt, dass der Angestellte seine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und beispielsweise auch mit Material sorgfältig zu verfahren hat. Ein Verstoss gegen diese Pflichten, auch etwa die vorsätzliche oder fahrlässige Beschädigung von Material, macht den Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. — «Nach bestem Wissen und Gewissen» ist — das hören wir heraus — ein relativer Begriff. Muss gerichtlich entschieden werden, ob ein Arbeitnehmer seine Arbeit mit dem im Einzelfall erforderlichen Mass an Sorgfalt ausgeführt hat oder nicht, bilden Massstab die Art des Dienstverhältnisses, der Bildungsgrad und die Fachkenntnisse, die für die betreffende Arbeit verlangt werden, sowie die Fähigkeiten und Eigenschaften des Dienstpflichtigen.

4. Verlassen wir die Pflichten des Arbeitnehmers und gehen wir über zu jenen des Arbeitgebers, *des Dienstherrn*, wie das Gesetz ihn nennt. Dessen erste Pflicht selbstverständlich ist es, dem Angestellten Arbeit zuzuweisen und diesem überhaupt die Einhaltung der für ihn aus dem Dienstverhältnis fliessenden Pflichten zu ermöglichen. Weitere wichtige Pflichten sind die Lohnzahlung, die Gewährung des Ferienanspruches und die Obliegenheit des Arbeitgebers, im Betrieb für Schutzmassregeln zu sorgen sowie angemessene und gesunde Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen. Fragen, die sich bezüglich der Lohnzahlungspflicht

stellen, sind etwa die, was bei Krankheit des Arbeitnehmers gilt und ob der Arbeitgeber zur Leistung von Vorschüssen gehalten ist. Geregelt sind diese Punkte im Gesetz so, dass der Dienstherr im Falle von Krankheit, sofern diese unverschuldet ist, zur Zahlung des Lohnes für eine «verhältnismässig kurze Zeit» verpflichtet ist. Die Gerichtspraxis nimmt im allgemeinen, was jedoch eine rein schematische Angabe ist und im Einzelfall immer anhand der besonderen Umstände zu prüfen ist, bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von einem Jahr als «verhältnismässig kurze Zeit» einen Monat an, bei neunmonatigem Arbeitsverhältnis drei Wochen und bei sechs Monaten zwei Wochen. *Vorschüsse* hat der Arbeitgeber nach Massgabe der geleisteten Arbeit zu leisten, soweit ihm dies — wie sich das Gesetz ausdrückt — «ohne Not» möglich ist. Was nun den Ferienanspruch betrifft, beträgt dieser nach dem schweizerischen Arbeitsgesetz zwei Wochen pro Jahr, wobei die Kantone die Möglichkeit haben, ihn zu erhöhen. Von dieser Befugnis hat z.B. der Kanton Zürich Gebrauch gemacht und den Ferienanspruch auf 21 Tage im Jahr festgesetzt. In Arbeitsverhältnissen, bei denen der Arbeitnehmer nicht nur mit einem Barlohn entschädigt wird, sondern auch Naturalleistungen Bestandteil der Entschädigung sind, hat der Angestellte für die Dauer der Ferien auch einen Anspruch auf Auszahlung des entsprechenden Anteil am Naturallohn.

Eine im allgemeinen nicht sehr bekannte gesetzliche Bestimmung betrifft die Frage des Arbeitszeugnisses. Von Gesetzes wegen ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, dem Angestellten die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu bescheinigen, also eine Arbeitsbestätigung abzugeben, und nur auf besonderen Wunsch hat sich der Dienstherr auch über Leistungen und Verhalten des Angestellten auszusprechen.

5. Was nun die *Dauer* eines Dienstvertrages betrifft, kann sowohl dieser wie auch der Mietvertrag entweder auf eine bestimmte oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sein. Ist er auf bestimmte Zeit eingegangen, bedeutet dies, dass der Vertrag während dieser Zeitdauer nicht kündbar ist. Ist er auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, was entweder ausdrücklich oder einfach da-

durch der Fall sein kann, dass die Vertragsdauer gar nicht geregelt ist, ist der Vertrag regelmässig kündbar. Und zwar kann vertraglich eine bestimmte Kündigungsfrist vorgesehen sein. Ist dies nicht der Fall, springt das Gesetz ergänzend ein und es gelten die gesetzlich geregelten Fristen. Diese nun unterscheiden nach unter- und überjährigen Dienstverhältnissen, und je nachdem ist auch die Kündigungsfrist eine verschiedene. Dazu kommt noch die Unterscheidung der Dienstnehmer — wiederum mit verschiedenen Kündigungsfristen — in Angestellte und Arbeiter. In diesem Sinne sind Dienstverhältnisse von Arbeitern, die noch kein Jahr gedauert haben, auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche, und unterjährige Dienstverhältnisse von Angestellten auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats kündbar. Hat ein Dienstverhältnis über ein Jahr gedauert, kann es bei Arbeitern und Angestellten auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden. Bei Kündigungen, was sowohl im Miet- wie im Dienstvertrag gilt, ist zu berücksichtigen, dass die Kündigungserklärung eine sogenannte *empfangsbedürftige* Erklärung ist. Das heisst, dass die Mitteilung bis zum Ablauf der Frist im Besitz der Gegenpartei sein muss und es nicht genügt, die Mitteilung lediglich am letzten Tag der Frist abgehen zu lassen.

Wir haben bisher die sogenannte ordentliche Kündigung, jene, die in Anwendung der Kündigungsfrist erfolgt, besprochen. Von einiger rechtlicher und praktischer Bedeutung ist die ausserordentliche Kündigung, die sogenannte fristlose Entlassung. Das Gesetz nennt sie Auflösung des Dienstvertrages «aus wichtigen Gründen». Sie gibt vielfach Anlass zu Auseinandersetzungen, auch gerichtlichen, indem die Partei, der gekündigt wurde, die Kündigung als ungerechtfertigt empfindet und Schadenersatz beansprucht. Tatsächlich ist es so, dass eine unberechtigte Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen schadensatzpflichtig macht, und zwar zugunsten des Arbeitnehmers in der Höhe der Lohnzahlungen, die bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hätten erbracht werden müssen, zugunsten des Arbeitgebers in der Höhe des ihm durch den fristlosen Aus-

tritt tatsächlich erwachsenen Schadens, z. B. durch Anstellung von Ersatzkräften usw. Zwar gibt es bei der soeben genannten Schadenersatzpflicht gewisse Einschränkungen, die damit zusammenhängen, dass eine geschädigte Partei verpflichtet ist, den Schaden so tief wie möglich zu halten, deren Darlegung aber zu weit führen würde. Wenn man aus Anlass der Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht schadenersatzpflichtig werden will, tut man gut daran, sich dies vorher genau zu überlegen und allenfalls vorher sachkundigen Rat einzuholen.

Als wichtiger Grund nun zur sofortigen Auflösung eines Dienstverhältnisses gilt, wie das Gesetz dies umschreibt, «jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Verhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf». Dann führt das Gesetz weiter aus, dass über das Vorhandensein solcher Umstände der Richter nach freiem Ermessen entscheide, in keinem Falle aber unverschuldete Krankheit von verhältnismässig kurzer Dauer oder die Leistung schweizerischen obligatorischen Militärdienstes als wichtigen Grund anerkennen dürfe. Dann, worauf der Vollständigkeit halber noch hingewiesen sei, legt das Gesetz weiter fest, dass derjenige Teil, der den wichtigen Grund gesetzt hat, vollen Schadenersatz zu leisten habe. Was nun im konkreten Fall als wichtiger Grund gilt, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Wir haben gesehen, dass die gesetzliche Umschreibung sehr allgemein ist. Im konkreten Fall aber kommt es auf die Gesamtheit der gegebenen Umstände an; nicht jede Tatsache, die in einem bestimmten Dienstverhältnis ein wichtiger Grund ist, ist es auch in einem anderen. Im einzelnen ist nach den beteiligten Personen, der Art des Dienstverhältnisses, also der betreffenden Arbeit, der Vertragsdauer usw. zu entscheiden. Es kommt darauf an, ob in einem Vertragsverhältnis nur ökonomische oder auch persönliche Beziehungen eine Rolle spielen und ob etwa ein besonderes Vertrauensverhältnis vorliegt oder nicht. Je nach solcherart berücksichtigten Umständen ist ein bestimmter Grund wichtig im Sinne des Gesetzes oder nicht. In diesem Sinne ist Trunkenheit

eines Chauffeurs beispielsweise anders zu werten als etwa eines Gärtners, Zuspätkommen eines Direktors, der oftmals auch ausserhalb der eigentlichen Bürozeit für seinen Dienstherrn tätig ist, anders zu beurteilen als Verspätungen einer Telefonistin. — Diese Bemerkungen waren vorauszuschicken, wenn im folgenden nun Einzelfälle angeführt werden, die unter Umständen wichtige Gründe darstellen können. Die Gerichtspraxis hat als solche beispielsweise anerkannt:

— Alles, was die sogenannte Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber verletzt (z. B. Verletzung der Interessen des Dienstherrn, Verstoss gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit, Ausrichtung von Schweigegeld an Untergebene, Verrat von Geschäftsgeheimnissen usw.), ferner auch Umstände, die das persönliche Verhältnis zwischen den Vertragsparteien trüben, wie etwa schwere Verletzung der gegenseitigen Achtung und des schuldigen Respekts;

— Die während des Vertragsverhältnisses zur Kenntnis des Dienstherrn kommende Tatsache, dass der Angestellte eine Zuchthausstrafe verbüßt oder Konkurs gemacht hat;

— Unredlichkeit und schwerwiegenderes Verhalten in dieser Richtung;

— Grobe und wiederholte Nachlässigkeit, schwerwiegende Nichtbefolgung von Instruktionen, Fehlen der nötigen beruflichen Kenntnisse, schwerer Verstoss gegen die den Arbeitnehmer treffende Sorgfaltspflicht;

— Längeres oder mehrmaliges kürzeres Wegbleiben von der Arbeit, das sogenannte Blauenmachen, aber auch die Verursachung von Misshelligkeiten, sogenannte Störung des Arbeitsfriedens.

Nicht genug betont werden kann aber, dass nur im Einzelfall anhand der gesamten Umstände entschieden werden kann, ob ein bestimmtes Verhalten ein wichtiger Grund darstellt oder nicht.

Von besonderem Interesse und zu erwähnen ist noch, dass nicht nur derjenige ein Arbeitsverhältnis fristlos auflösen kann, der in den wichtigen Gründen unschuldig ist. Selbst wer den Grund gesetzt hat, kann wegen eben dieses Grundes das Vertragsverhältnis künden. Entscheidend ist allein, ob

die Weiterführung der vertraglichen Beziehungen noch zumutbar ist oder nicht. Nur wird derjenige, der den oder die Gründe zu vertreten hat und deretwegen auflöst, schadenersatzpflichtig.

Ein im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstvertrages aus wichtigen Gründen weiterer Grundsatz von Belang ist der, dass die Kündigung ohne Verzug nach Kenntnis des Vorliegens eines Grundes erfolgen muss. Immerhin räumt auch das Recht eine gewisse Zeit der Ueberlegung ein, unter Umständen, nach der Praxis der Gerichte, sogar zuerst ein Umsehen nach einer neuen Stelle (wovon allerdings mit Vorsicht Gebrauch zu machen ist). Längeres Zuwarten legt die Gerichtspraxis so aus, dass der Grund nicht als wichtig empfunden oder trotz Wichtigkeit auf das Kündigungsrecht verzichtet wird. Bei der Kündigung selbst, d. h. ihrer Erklärung, muss man zu erkennen geben, dass aus wichtigen Gründen gekündigt wird, also den Vertrag ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auflösen will. Der Grund selbst braucht in der Kündigungserklärung nicht ausdrücklich genannt zu sein.

Ich habe Ihnen damit jene Aspekte des Dienstvertragsrechts geschildert, die am ehesten von praktischer Bedeutung sind. Gehen wir über zum

## II. Mietvertragsrecht

1. Auch hier sei vorerst wieder zu zwei Abgrenzungsfragen Stellung genommen, nämlich derjenigen zwischen Miete und Pacht und derjenigen zwischen Miete und Leihe. Etwas vereinfacht ausgedrückt — ohne in die Details der Abgrenzung einzugehen — werden bei der Miete lediglich der *Gebrauch* eines Gegenstandes, bei der Pacht aber Gebrauch und Nutzung überlassen. Bei einer Physiotherapie, die in gemieteten Räumlichkeiten betrieben wird, handelt es sich um Miete, auch wenn dem Mieter ein bereits bestehender Kreis von Patienten überlassen wird. Eine Patientschaft kann man nicht «nutzen», es steht jedem Patienten frei, sich bei einem Kollegen behandeln zu lassen. Anders aber mögen die Verhältnisse z. B. beim Milchhändler liegen, der eine örtlich genau abgegrenzte Kundschaft bedient, die infolge von Verbandsabsprachen durch einen anderen Milchhändler

nicht beliefert werden. — Die Abgrenzung zwischen Miete und Leihe liegt im wesentlichen darin, dass bei der letzteren ein Gegenstand zur unentgeltlichen Benützung überlassen wird, während die Miete begriffsnotwendig entgeltlich ist.

2. Bezüglich der Form des Vertrages — Schriftlichkeit oder Mündlichkeit — gilt dasselbe wie beim Dienstvertrag: der Vertrag gilt sowohl in mündlicher wie in der schriftlichen Form.

3. Im übrigen sind uns weite Bereiche des Mietvertragsrechts aus dem täglichen Leben bekannt, weil wir alle schon praktisch mit entsprechenden Fragen befasst waren. Dazu dürfte z. B. der Grundsatz gehören, dass der Mieter — ausserhalb des Mietzinses — nur für jene Beschädigungen, Abnützung etc. ersatzpflichtig ist, die über die «normale», übliche Abnützung hinaus gehen.

4. An praktisch bedeutsamstem Inhalt des Mietvertrages seien wiederum die Pflichten von Mieter und Vermieter dargelegt. Wichtigste Pflicht des Vermieters ist, dem Mieter das Vertragsobjekt in einem zum vertragsgemässen Gebrauch geeigneten Zustand zu übergeben und es in diesem Zustand zu erhalten (z. B. als Wohnraum oder Praxisraum, mit allem, was diese Zweckbestimmung vernünftigerweise mit sich bringen kann). Schliesst der Zustand der Mietstache den vertragsgemässen Gebrauch aus, ist der Mieter berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten oder eine angemessene Herabsetzung des Mietzinses zu verlangen. Dasselbe Recht steht dem Mieter zu, wenn der Mietgegenstand während der Dauer des Mietverhältnisses in einen solchen Zustand gerät. Nur muss er hier, bevor er den Vertrag auflösen kann, den Vermieter zuerst auf den Mangel aufmerksam machen und kann erst dann zurücktreten, wenn dieser innert angemessener Frist nicht behoben wird.

Eine weitere wesentliche Pflicht des Vermieters ist es, während der Mietzeit die nötigen Reparaturen vorzunehmen, um wie erwähnt die Sache in einem zum vertragsgemässen Gebrauch geeigneten Zustand zu erhalten. Gemeint sind damit — je nach Ortsgebrauch — die «grösseren Wiederherstellungen», während die kleinen, für den ge-

wöhnlichen Gebrauch der Mietsache erforderlichen Ausbesserungen dem Mieter obliegen. Pflicht des Vermieters ist es ebenfalls, die auf dem Vertragsgegenstand hafenden Lasten und Abgaben zu tragen, wie etwa Grundsteuern und Brandversicherungsbeiträge.

Wichtigste Pflichten des *Mieters* sind jene zur Zahlung des Mietzinses und die Sorgfaltspflicht. Das Gesetz bestimmt, dass der Mieter gehalten sei, beim Gebrauch der gemieteten Sache mit aller Sorgfalt zu verfahren und im Falle der Wohnungsmiete auf die Hausgenossen billige Rücksicht zu nehmen. Dem Vermieter ist ausdrücklich das Recht auf Vertragsauflösung eingeräumt, wenn der Mieter trotz Mahnung andauernd die Sorgfaltspflicht und jene zur Rücksichtnahme auf die übrigen Hausbewohner verletzt. Seine Sorgfaltspflicht verletzt der Mieter durch alle Massnahmen, welche die Mietsache in ihrer Substanz angreifen, aber auch durch solche, die eine Schädigung bloss befürchten lassen. Einen solchen Fall stellt z. B. das Kochen in einer Mansarde dar, wie überhaupt das Kochen von Mahlzeiten in allen dazu nicht vorsehenen Räumen zur Vertragsauflösung berechtigt (wobei immerhin eine Mahnung vorangehen muss). Auch das Waschen in der Wohnung selbst kann ein solcher Grund sein, wenn ein besonderer Waschraum vorhanden ist. Der Mieter darf auch keine Handlungen begehen, die, ohne die Mietsache körperlich zu schädigen, den Mietwert eines Hauses, dessen guten Ruf usw. beeinträchtigen. So hat ein Luzerner Gericht z. B. die Führung eines Konkubinatsverhältnisses durch einen Mieter als den guten Ruf des Hauses schädigenden Grund betrachtet.

Den Mieter trifft die weitere Pflicht, die Notwendigkeit von Ausbesserungen und Reparaturen unverzüglich dem Vermieter zu melden. Verletzung dieser Obliegenheit macht den Mieter schadenersatzpflichtig. - Die Verpflichtung des Mieters zur Zahlung des Mietzinses ist bereits erwähnt worden. Nichtzahlung berechtigt den Vermieter zur sofortigen Vertragsauflösung. Ueberdies aber steht dem Vermieter zur Sicherung seiner Mietzinsansprüche das sogenannte Retentionsrecht zur Verfügung. Dieses hat das Recht des Vermieters zum Inhalt, Gegenstände, die der Mieter in die Mieträume

eingebracht hat, betreibungsamtlich mit Beschlag belegen zu lassen. Und zwar steht dem Vermieter dieses Recht für einen verfallenen Jahreszins und — sofern der Mieter Anstalten trifft, die Mieträumlichkeiten zu verlassen — für den laufenden Halbjahreszins zu. Vom Retentionsrecht ausgenommen sind immerhin die sogenannten betreibungsrechtlichen Kompetenzstücke, d. h. jene Gegenstände, deren der Schuldner bzw. der Mieter, für das tägliche Leben und zur Erzielung seiner Arbeitseinkünfte unbedingt bedarf. Kraft des Retentionsrechtes retinierte Gegenstände können bei Nichtleistung des Mietzinses wie gepfändete Sachen betreibungsamtlich verwertet werden. — Der Vermieter hat aber auch, wenn der Mietzins nicht bezahlt wird, nebst dem Retentionsrecht die Möglichkeit, den Mieter amtlich aus der Wohnung ausweisen zu lassen, wodurch der Mietvertrag, gleichgültig, auf welche Dauer er geschlossen wurde, automatisch erlischt.

Eine weitere Pflicht des Mieters ist die, wie bereits erwähnt die kleinen, für den gewöhnlichen Gebrauch erforderlichen Ausbesserungen und Reparaturen auf seine Kosten vornehmen zu lassen. Die Grenze zwischen grösseren Wiederherstellungs-Arbeiten, die dem Vermieter obliegen, und den «kleinen» Ausbesserungen und Reparaturen zieht der Ortsgebrauch, soweit nicht Mietvertrag oder Hausordnung besondere Bestimmungen enthalten. Auf den Ortsgebrauch verweist im übrigen gerade das Mietrecht verhältnismässig oft, weil die Bräuche nicht nur von Kanton zu Kanton, sondern auch von Ort zu Ort verschieden sein können. Ortsgebrauch im Kanton Zürich ist z. B., dass beim Verlassen einer Wohnung die Küche geweisselt, der Küchenwandsockel gestrichen und die Küchengarnitur neu bemalt werden müssen. «Grösere Wiederherstellungsarbeiten» sind nach herrschender Auffassung solche, die trotz ordnungsgemässer, sorgfältiger Benützung von Zeit zu Zeit notwendig werden, wie Neubemalen, Ersatz vergilbter Tapeten, Bodenausbesserungen, Russen der Kamine usw. Die mit dem gewöhnlichen Gebrauch verbundenen Reparaturen, die also zulasten des Mieters gehen, sind z. B. das Auswechseln von Hahnendichtungen, das Ersetzen defekter Schalter und Stecker usw.

Ein Wort noch zur Untermiete. Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist diese zulässig, sofern sie im Mietvertrag nicht ausdrücklich wegbedungen ist. Wenn beispielsweise trotz ausdrücklichen Verbots untervermietet wird, bildet dies einen Rücktrittsgrund mit der Folge von Schadenersatz. Die Verantwortlichkeit gegenüber dem Vermieter bleibt übrigens auch bei Bestehen eines Untermietverhältnisses beim Mieter; er haf tet für den vollen Mietzins und ebenso auch für den vertragsgemässen Gebrauch des Mietgegenstandes.

5. Die rechtlichen Verhältnisse bezüglich der Auflösbarkeit des Mietvertrages sind gleich wie beim Dienstvertrag. Auch der Mietvertrag kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen sein. Ist ein Vertrag auf bestimmte Zeit eingegangen — was damit umschrieben wird, dass er für diese bestimmte Zeit «fest» abgeschlossen sei — und löst eine der Parteien ihn vorzeitig auf, besteht grundsätzlich Schadenersatzpflicht in der Höhe des Mietzinses für die gesamte restliche Laufzeit. Dabei trifft die Gegenpartei, sei dies Mieter oder Vermieter, aber immerhin die Pflicht, den Schaden so tief wie möglich zu halten und mit einem zumutbaren neuen Mieter einen neuen Vertrag abzuschliessen bzw., wenn es sich um den Mieter handelt, ein zumutbares anderes Objekt zu mieten. — Ist das Mietverhältnis auf bestimmte Zeit geschlossen, läuft es mit Beendigung dieser Dauer automatisch ab. Wird es hernach, wie es oft vorkommt, stillschweigend fortgesetzt oder erfolgt die vertraglich vorgesehene Kündigung nicht, gilt der Vertrag dadurch als auf unbestimmte Zeit erneuert.

Ein auf unbestimmte Zeit, also nicht «fest» abgeschlossener Mietvertrag ist, unter Einhaltung der Kündigungsfrist, jederzeit in ordentlicher Weise kündbar. Die Kündigungsfrist kann im Vertrag geregelt sein oder ergibt sich, mangels vertraglicher Abrede, aus den ergänzend einspringenden Bestimmungen des Gesetzes. Das Gesetz sieht, falls es Platz greift, je für möblierte und unmöblierte Mieträumlichkeiten verschiedene Kündigungsfristen vor. Möblierte Räume sind kündbar auf zwei Wochen je auf Ende einer monatlichen Mietdauer, unmöblierte Wohnungen, Geschäftslokale usw. auf drei Monate je auf die ortsüblichen

Kündigungstermine. Wir haben hier also wieder einen Fall, wo das Gesetz auf den Ortsgebrauch verweist. Ortsübliche Kündigungs- bzw. Umzugstermine sind in der Stadt Zürich z. B. der 31. März und der 30. September. Nur auf diese Termine also sind von Gesetzes wegen — was immer aber nur dann gilt, wenn im Vertrag keine andere Regelung vorgesehen ist — unmöblierte Lokale und Wohnungen kündbar. Natürlich ist es möglich und wird vielfach praktiziert, dass unter Stellung eines Ersatzmieters Mietverträge auch ausserhalb des ortsüblichen Ziels aufgelöst werden.

Von der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, die für unbestimmte Zeit abgeschlossene Verträge in *jedem Falle* gilt, ist wie beim Dienstvertrag zu unterscheiden die Kündigung aus wichtigen Gründen, die aber immer nur — und dies im Unterschied zum Dienstvertrag — bei auf bestimmte Zeit, also «fest» abgeschlossenen Verträgen zur Anwendung kommen kann. Wichtige Gründe sind — generell umschrieben — solche, die einem der beiden Vertragspartner den Antritt oder die Fortsetzung des Mietverhältnisses unerträglich machen. Wie beim Dienstvertrag ist auch hier im Einzelfall gestützt auf die gesamten Verumständungen zu entscheiden, ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht. Jedoch weist diese Rücktrittsmöglichkeit zum analogen Institut im Dienstvertragsrecht einen massgebenden Unterschied auf: beim Dienstvertrag ist sofortige Auflösung ohne irgendwelche Schadenersatzpflicht möglich, sofern die Kündigung nicht ungerechtfertigt ist, beim Mietvertrag aber schuldet man im Falle der Berufung auf einen wichtigen Grund Schadenersatz. Zum mindesten muss dieser von der kündigenden Partei, wie das Gesetz sagt, «angeboten» werden. Ob dann Schadenersatz aber auch tatsächlich *bezahlt* werden muss, ist eine andere Frage, die im Zweifel vom Richter nach billigem Ermessen entschieden wird.

6. Behandeln wir noch das ziemlich allgemein bekannte und aus dem alten germanischen Recht stammende Rechtssprichwort «Kauf bricht Miete». Der Grundsatz gilt, soweit es sich nicht um sogenannte unbewegliche Gegenstände, also Zimmer, Wohnungen oder sonstwie Immobilien handelt, unbeschränkt. Durch einen Eigentumsüber-

gang des Mietgegenstandes gilt der Mietvertrag also automatisch als erloschen, falls nicht der neue Eigentümer den Vertrag übernommen hat. Allerdings wird der bisherige Vermieter dem Mieter in einem solchen Falle schadenersatzpflichtig. — Für unbewegliche Gegenstände, also Immobilien, gilt der Grundsatz nur sehr bedingt. Hier ist der Mietvertrag bei einer Handänderung, wenn er durch den Verkäufer dem Käufer nicht überbunden wurde, statt auf die vertraglich vereinbarten, allenfalls längeren Fristen auf die bereits erwähnten gesetzlichen Kündigungsfristen kündbar, also mit dreimonatiger Frist auf das nächste ortsübliche Ziel bei unmöblierten Räumlichkeiten und mit zweiwöchiger Frist auf Monatsende bei möblierten Räumen. Die Kündigungsfristen werden, je nach vertraglicher Regelung, möglicherweise also verkürzt, wobei durch einen Verkauf z. B. auch ein auf 10 Jahre fest abgeschlossener Vertrag auf die erwähnten gesetzlichen Termine kündbar wird. Als Mieter kann man sich für einen solchen Fall durch ein Mittel schützen, das etwa dann von einiger praktischer Bedeutung ist, wenn man in eine Wohnung oder ein Geschäftslokal Investitionen gemacht hat und nun Zeit haben muss, diese zu amortisieren oder wenn man aus anderen Gründen auf einen durch einen allfälligen neuen Eigentümer für eine gewisse Zeit unkündbaren Vertrag Wert legt: man lässt den Mietvertrag im Grundbuch vormerken (wozu natürlich das Einverständnis des Vermieter erforderlich ist). Kraft der Eintragung des Mietvertrages im Grundbuch ist jeder spätere Erwerber einer Liegenschaft an den Mietvertrag so, wie er geschlossen wurde, gebunden.

7. Die wesentlichsten Bestimmungen auch des Mietrechts wären damit besprochen. Etwa noch, auf das bei dieser Gelegenheit hingewiesen sei und sowohl beim Miet- wie beim Dienstvertrag und auch anderen Kontrakten von praktischer Bedeutung ist. Im Vertragstext wird vielfach ein Gerichtsstand, z. B. durch die Formulierung «Gerichtsstand ist der Wohnort des Vermieters» vorgesehen. Praktisch ist es so, dass meist die stärkere Vertragspartei, gemeinhin der Vermieter oder der Dienstherr, eine solche Klausel vorschlägt. Es hat damit folgende Bewandtnis: Ordentlicher Gerichtsstand ist normalerweise der Wohnsitz der beklagten Partei. Diese hat einen verfassungsmässigen Anspruch darauf, vor dem Richter ihres Wohnortes ins Recht gefasst zu werden. Mit der Gerichtsstandklausel nun wird regelmässig derjenige Ort, an dem die sie vorschlagende Partei wohnt, als Gerichtsstand festgelegt. Das bedeutet, dass diese Partei, auch wenn sie in einem Straffall Kläger ist, an den Gerichten ihres Geschäftssitzes oder Wohnortes klagen kann. Der Vorteil für sie liegt darin, dass der Prozess vor den ihr heimischen Gerichten durchgeführt wird, ein am Sitz des Gerichts ansässiger Prozessvertreter bestellt werden kann und damit wesentlich weniger Umtriebe und Kosten entstehen. Zudem ist entweder der Partei selbst oder ihrem Anwalt das Prozessverfahren, das ja von Kanton zu Kanton verschieden ist, bei diesen Gerichten bekannt. Die entfernt wohnende Partei muss dann einen ihr vielleicht unbekannten Rechtsvertreter am Sitz des Gerichts oder einen ausserkantonalen Anwalt bestellen, dem vielleicht ebenfalls das im konkreten Fall geltende Prozessverfahren mehr oder weniger fremd ist. Mehr als in interkantonalen ist dies natürlich in internationalen Verhältnissen von Bedeutung.

**XIII. Internationaler Kongress des Europäischen Verbandes der  
Masseure, Kinesitherapeuten und Physiotherapeuten organisiert  
durch die Société romande de Physiothérapie, französisch spre-  
chende Gruppe des Schweizerischen Verbandes staatlich aner-  
kannter Physiotherapeuten, Lausanne, 20.—24. Oktober 1969**

ST. CLARASPITAL BASEL

sucht einen gut ausgewiesenen, erfahrenen

## Physiotherapeuten

zur Betreuung der internen und ambulanten Patienten. Wir bieten: Zeitgemäss Anstellungsbedingungen, geregelte Arbeitszeit, Pensionskasse.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an die Verwaltung des St. Claraspitals, Keinriehenerstrasse 30, 4000 Basel, Tel. (061) 32 48 50

**Das geruchlose,  
wirtschaftliche  
Schwefelbad**

**Schont die Haut,  
die Wäsche  
und die Wanne**

**Sulfo  
Balmiral**

**Bei allen  
Massagen das  
bewährte**

**BALMIRAL  
Massage-Oel**



**NADROL CHEMIE PHARMA AG**

**4000 Basel 13**

**Institut für physikalische Therapie  
in Solothurn, sucht**

**Physiotherapeut**

Interessante, selbständige Tätigkeit.  
Evtl. spätere Uebernahme des Institu-  
tes möglich. Auf Wunsch 1-2-Zimmer-  
Wohnung zur Verfügung.

J. + M. Berglas  
Poststrasse 18, 4500 Solothurn

Wir suchen für die Zeit vom 15.8. bis  
13.9.1969 eine

**Halbtagsvertretung für  
unsere Physiotherapeutin**

Offerten sind zu richten an das  
Merian-Iselin-Spital, 4054 Basel

**Physiotherapeutin**

Ich suche für 3 Monate (Sept., Okt.,  
Nov. 1969) eine selbständige Vertre-  
terin in Privatinstitut.

Auf Wunsch steht ein Zimmer mit  
Küchenbenützung zur Verfügung.

Offerten erbeten an Verena Friedli,  
Neugasse 25, 3000 Bern,  
Tel. 031 / 22 05 19

**2 Physiotherapeutinnen (23)**

Diplom 1968 in Zürich, suchen auf  
November, Dezember 1969 eine Stelle  
(einzelnen oder zusammen) im Raum  
Wallis, Berner Oberland, Graubünden.

Offerten an Claudia Hirzel  
ob. Bubenhofzstr. 17, 8152 Opfikon

**KINDERSPITAL WILDERMETH IN BIEL**

sucht per sofort oder nach Uebereinkunft eine

**staatl. dipl. Krankengymnastin**

die an selbständiger, verantwortungsvoller Arbeit Freude hat.

Zu behandeln sind auf vorwiegend chirurgisch-orthopädischem Gebiet neben Kindern  
auch Erwachsene.

Bei Interesse besteht die Möglichkeit, sich in der Bobath-Behandlungsmethode ausbil-  
den zu lassen.

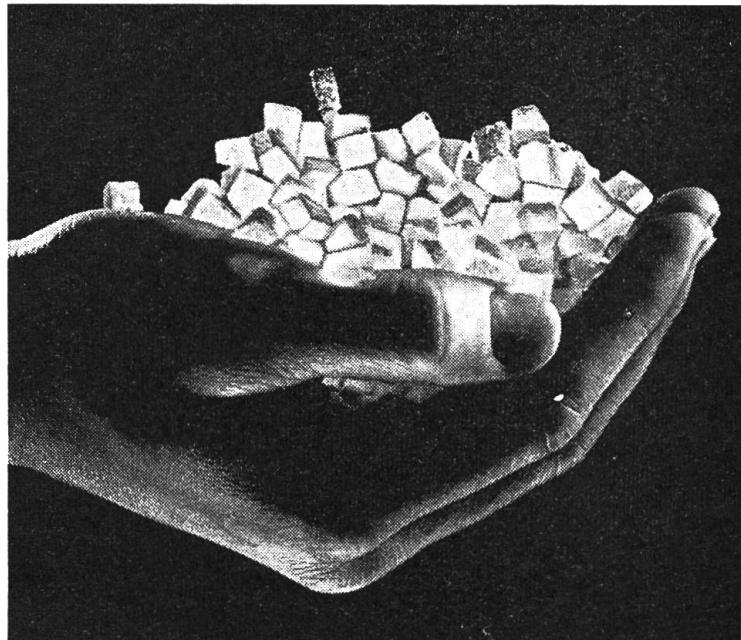
Wir bieten zeitgemäßes Gehalt, 5-Tag-Woche, 4 Wochen Ferien.

Bewerbungen sind zu richten an die  
Verwaltung des Kinderspitals Wildermeth, Kloosweg 24, 2500 Biel

---

**micro-cub®**

**MEDIZINALEIS**



## **Die Eisanwendung bringt eine ausserordentliche Erleichterung der Bewegungstherapie**

---

**1.**

Ein feuchtes Frottiertuch mit «micro-cub» Medizinaleis bestreut wird auf die zu behandelnden Muskeln und Gewebe aufgelegt und anschliessend durchbewegt.

---

**2.**

Der Patient wird hellwach, sein Antrieb zur Mitarbeit wird dadurch stimuliert.

---

**3.**

Durch die Kälte leiten die Nervenfasern langsamer und schlechter, das Schmerzempfinden wird deshalb herabgesetzt.

---

**4.**

Nach der Wegnahme des Eispaketes findet eine starke reaktive Durchblutung statt, welche eine Senkung des Spasmus bewirkt.

Talon ausschneiden, senden an KIBERNETIK AG,  
CH - 9470 Buchs

Senden Sie mir unverbindlich per Post eine Eisprobe und Prospekte.

Adresse: .....

.....

.....

**KIBERNETIK AG.**

CH-9470 Buchs, Ø 085/62131

### **Psychiatrische Universitätsklinik Basel**

Für unsere vier **Krankengymnastinnen** suchen wir zum 1. Juli 1969

### **2 weitere Kolleginnen**

Wir bieten Ihnen innerhalb dieses Teams selbständiges Arbeiten in vielseitigem Arbeitsgebiet.

Besoldung, 5-Tage-Woche und 4 Wochen Urlaub nach kantonalem Reglement.

Ihre Bewerbung richten Sie an die Direktion der

**Psychiatrischen Universitätsklinik Basel**  
4000 Basel, Wilhelm-Klein-Str. 27

### **FARNBOROUGH HOSPITAL**

**Farnborough Common, Orpington**

Kent. BR6 8ND

Chartered

### **Physiotherapist**

required in this 685 bed busy acute Hospital. Specialities include orthopaedics, ante natal, paediatrics and geriatrics. Easy access to London: London Weighting allowance payable. Apply Miss P. Harris, Superintendent Physiotherapist.

Gesucht in moderne Sauna nach **Basel** nur bestausgewiesenen

### **Masseur und Physiotherapeuten**

Wir bieten eine gut bezahlte Dauerstelle bei angenehmen Arbeitsbedingungen. 5-Tage-Woche.

Für einsatzfreudigen, seriösen Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, später den Betrieb selbständig zu übernehmen. Schweizerbürger sind bevorzugt. Eintritt nach Vereinbarung.

Bewerbungen mit Foto und vollständigen Unterlagen erbeten unter Chiffre Nr. 720

### **Die medizinische Abteilung der Thermalbäder und Grandhotels BAD RAGAZ**

sucht für die Saison 1969 (bis Ende Oktober)

### **2 Krankengymnastinnen**

mit gründlicher Ausbildung und Erfahrung, sowie französ. und engl. Sprachkenntnissen. Günstige Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

Offerten mit Diplomkopie, Zeugnisabschriften und kurzem Lebenslauf sind zu richten an die

Verwaltung der medizin. Abteilung der Thermalbäder und Grandhotels  
7310 **Bad Ragaz**

# DrBlatter + Co

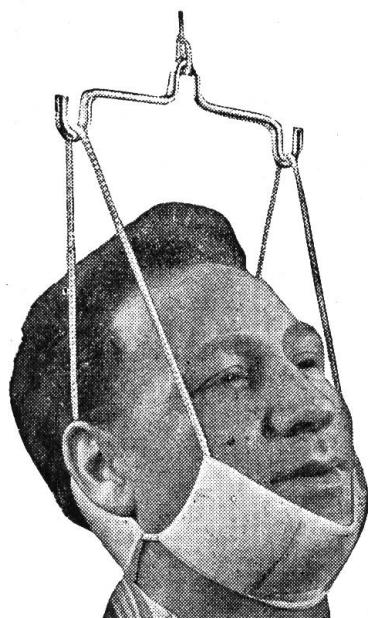
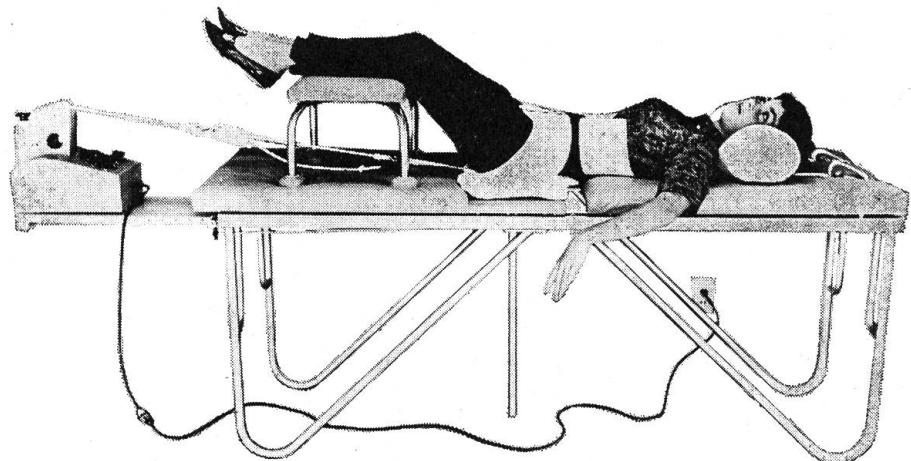
testet, demonstriert, verkauft, betreut

## Geräte für die Physiotherapie

Unser Demonstrationsraum ist eröffnet.

Sie sind freundlich eingeladen, die umfassende Ausstellung zu besuchen.

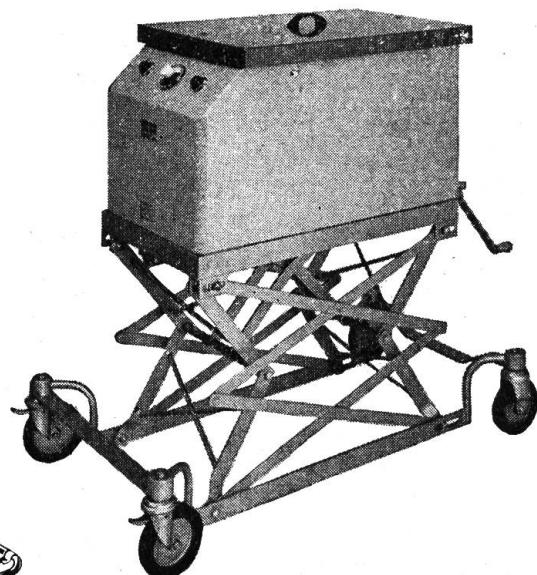
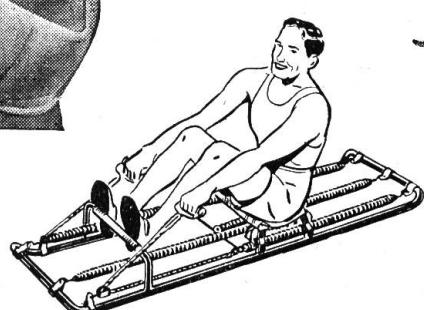
Bei uns können Sie die Geräte in aller Ruhe prüfen und ausprobieren.



REHAB-Center  
**DrBlatter + Co**

Succ. E. Blatter

Staubstrasse 1  
8038 ZÜRICH  
Tel. 051 / 45 14 36



# Wizard

**Fusstützen  
Krampfader-  
strümpfe  
Sportbandagen  
Gesundheits-  
schuhe**

GROB + TREFNY Orthopädie  
Limmatquai 82/I, Tel. 32 02 90  
8001 Zürich

Auf Mitte August wird in chirurgische Praxis in Bern

## **selbständige Physiotherapeutin**

für ganztags gesucht. 5-Tage-Woche  
6 Wochen Ferien, sehr gute Entlohnung. Schriftliche Offerten unter  
Chiffre 732

## **Das Kantonsspital Aarau**

sucht für seine Kinderklinik eine  
**diplomierte  
Physiotherapeutin**  
mit Bobath-Ausbildung.

Da in der Klinik die Kontrolle der so genannten Risikokinder durchgeführt wird, sind vorwiegend Säuglinge und Kleinkinder mit zerebralen Bewegungsstörungen zu behandeln.

Geboten wird: Gutes Gehalt, vier Wochen Ferien und alternierende 5-Tage-Woche, bei selbständiger Tätigkeit in kleinem Team von 4 Therapeutinnen.

Bewerbungen mit Lebenslauf, Zeugnissen, Foto und Referenzen sind zu senden an PD Dr. Th. Baumann, Chefärzt der Kinderklinik, Kantonsspital 5001 Aarau

## **Die RHEUMAKLINIK LEUKERBAD**

(110 Betten, Ambulatorium) in einem westschweizerischen Wintersport- und Sommerkurort sucht einige

## **Krankengymnastinnen**

die an einer interessanten Arbeit in einer modern eingerichteten physikalisch-therapeutischen Spezialklinik interessiert sind. In unserem Krankengymnastinnenteam herrscht ein angenehmes Arbeitsklima. Leukerbad bietet vielseitige Exkursionsmöglichkeiten. — Eintritt ab sofort. Bezahlung nach den Sätzen der Stadt Zürich. Bewerbungen mit Diplomabschrift und Lebenslauf sind zu richten an den Chefarzt, Dr. N. Fellmann, Rheumaklinik, 3954 Leukerbad VS.

## **Schuldirektion der Stadt Luzern**

Das Behandlungszentrum der Stadt Luzern für Kinder mit zerebralen Bewegungsstörungen sucht

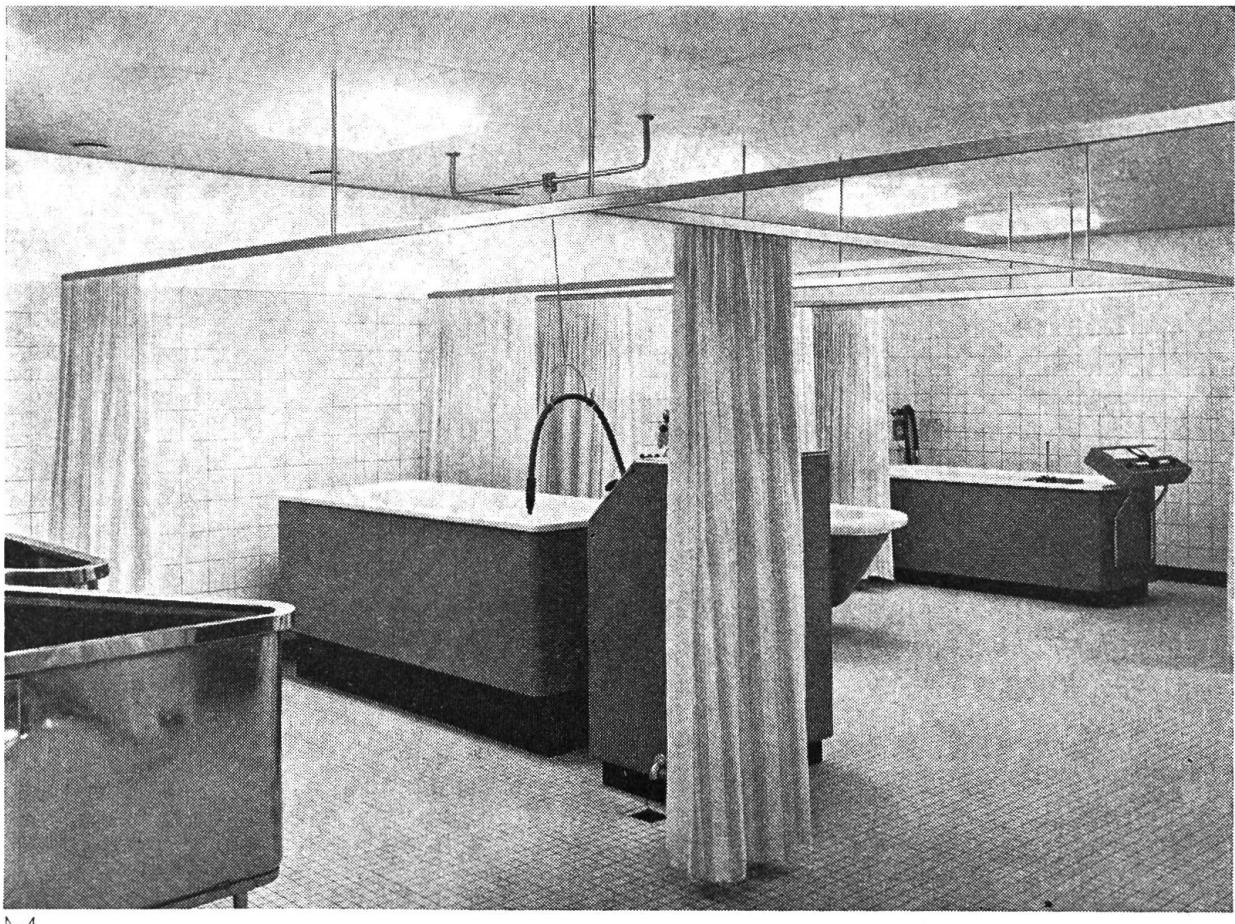
## **Bobath-Krankengymnastin**

zur ambulanten Behandlung von c.p. Säuglingen und Schulkindern.

Dienstantritt nach Vereinbarung.

Anmeldungen unter Beilage von Lebenslauf, Ausbildungsausweisen, Zeugnisschriften und Foto sind zu richten an die

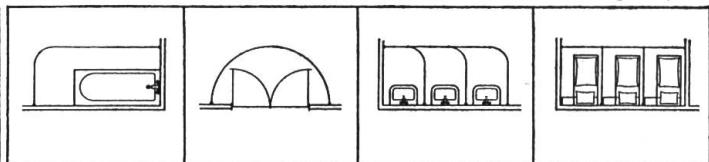
Schuldirektion der Stadt Luzern  
Stadthaus CH - 6000 Luzern (Schweiz)



# Auch in der physikalischen Therapie – SILENT GLISS Cubicle Vorhangeinrichtung

Trennvorhänge in der physikalischen Therapie erweisen sich bei der Behandlung der Patienten als besonders praktisch. Sie geben Bewegungsfreiheit und werden immer häufiger anstelle fester Zwischenwände verwendet. Mit den freitragenden SILENT GLISS-Cubicle Vorhangeinrichtungen lassen sich Untersuchungs-, Behandlungs- und Krankenzimmer, Umkleide- und Baderäume zweckmäßig unterteilen und individuell gestalten. Cubicle ist solid, beansprucht wenig Platz, ist leicht zu reinigen und korrosionsbeständig. Selbst schwere Vorhänge gleiten leicht und leise in den formschönen Cubicle-Garnituren. Gerne beraten wir Sie unverbindlich und können Ihnen mit zahlreichen Referenzen von bereits installierten Cubicle-Vorhangeinrichtungen in Spitäler, Sanatorien, Krankenhäusern, Kliniken usw. dienen. Handmuster, Prospekte durch

Anwendungsbeispiele:



F. J. Keller & Co., Metallwarenfabrik, 3250 Lyss, 032/84 27 42-43



**KRANKENHAUS THUSIS** Graubünd.  
(Bezirksspital mit 100 Betten)

sucht nach Uebereinkunft

### **Krankengymnastin**

Selbständiges Arbeiten, hauptsächlich auf chirurgischem Gebiet, gut eingerichtete Therapie (Neubau). Zeitgemäss Lohn- und Anstellungsbedingungen, gutes Arbeitsklima.

Anmeldungen erbeten an den

**Verwalter des Krankenhauses Thusis**  
**7430 Thusis**, der auch nähere Auskunft erteilt (Tel. 081 / 81 13 41)

**Universitäts-Kinderklinik, Inselspital Bern**

sucht auf 1. August 1969 oder nach Uebereinkunft

### **Krankengymnastin**

mit abgeschlossener Bobath-Ausbildung.

Erfahrung in der Behandlung von Kindern erwünscht.

Besoldung in Anlehnung an die kantonalen Ansätze, je nach Alter, Ausbildung und Eignung.

Handschriftliche Anmeldungen mit Angaben über Lebenslauf, Ausbildung u. bisherige praktische Tätigkeit, sind mit Zeugnisabschriften und Foto zu richten an die

Verwaltung der Universitäts-Kinderklinik, Inselspital, 3008 Bern

Für unsere Abteilung cerebral gelähmter Kinder suchen wir

### **Physiotherapeutinnen**

Die Möglichkeit zur Bobath-Ausbildung wird geboten.

Sehr gute Entlohnung, angenehmes Arbeitsklima, geregelte Freizeit.

Anmeldungen sind erbeten an die Kinder-Heilstätte Maison Blanche 2533 Leubringen ob Biel

Wir suchen für Eintritt am 1. August oder nach Uebereinkunft

### **Physiotherapeutin**

zur alleinigen Führung der physikalischen Therapie. Interessante, selbständige Tätigkeit in angenehmem Arbeitsklima. Zeitgemäss Anstellungsbedingungen. Kein Sonntagsdienst. Schönste Lage. Gute Bahn-Schnellverbindungen mit Zürich.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an:

Verwaltung Sanatorium Hohenegg, 8706 Meilen am Zürichsee.  
Tel. 051 / 73 00 88

# Rückblick auf die Generalversammlung

*vom Samstag, 22. April 1969 im Hotel Rigiblick*

Der 22. Februar war ein strahlend schöner Tag, ein Vorbote des Frühlings. Der Gang zum Versammlungslokal, im schön gelegenen «Hotel Rigiblick», konnte als ein erholsamer Spaziergang betrachtet werden.

Als kurz nach 15.00 Uhr der Sektionspräsident, Herr Walter Coaz, die anwesenden Mitglieder begrüsste und die Versammlung eröffnete, hat er sich sicher gedacht: «Ich sehe viele, die ich nicht sehen kann». In der Tat es waren wirklich nur wenig Mitglieder, die sich zur Generalversammlung eingefunden hatten. Selbst der Vorstand wurde nur vom Präsidenten und Fräulein Eva-Maria Stackmann vertreten. Die andern Vorstandsmitglieder haben sich wegen Krankheit entschuldigt.

Nach der Begrüssung wurden die Traktanden (gemäss Sektionsstatuten) behandelt.

Als erstes wurde uns von Fräulein Eva-Maria Stackmann das Protokoll der Generalversammlung 1968 in einer klaren und deutlichen Art vorgelesen, welches dann von der Versammlung genehmigt wurde.

Als 2. Traktandum wurden uns die Mutationen des Geschäftsjahres 1968 der Sektion Zürich des SVP bekanntgegeben:

Aufnahmen	Vollmitglieder	16	
	Hospitanten	9	
	Total	25	25
Austritte	gesamt	3	
Uebertritt in eine andere Sektion		1	
	Total	4	4

Erhöhung der Mitgliederzahl für 1968 21

Zu erwähnen ist noch, dass Herr Wölfle Jakob, Albisstrasse 56 in Zürich, 65-jährig ist und seit 30 Jahren Mitglied des Berufsverbandes. Damit wurde er laut den Statuten zum Freimitglied ernannt. Der Präsident gratulierte Herrn Wölfle und überreichte ihm unter Applaus der Mitglieder ein Blumenarrangement.

Zum 3. Punkt der Traktandenliste las uns Herr Coaz den Jahresbericht 1968 vor.

Herr Coaz teilte uns mit, dass im Geschäftsjahr 68 eine ausserordentliche und zwei ordentliche Vorstandssitzungen abgehalten wurden. Einmal traf sich der Vorstand zu einer Sitzung des Regionalvorstandes; und die Delegierten der Sektion Zürich hatten an der Delegiertenversammlung in Brissago über verschiedene Anträge zu befinden. Weiter gab er uns bekannt:

1. An der erweiterten Vorstandssitzung vom 11. Mai 1968 wurde über die «Ausbildungspolitik» des Verbandes diskutiert. Die Referenten haben dabei den Diskussionsteilnehmern interessantes Informationsmaterial unterbreitet. Die Sitzung hat klar gezeigt, dass weder die gesetzlichen Grundlagen, noch die finanzielle und organisatorische Basis vorhanden ist, die es dem Verband erlauben würde, Ordnung in das Wirrwarr der Ausbildungen, insbesondere der Hilfsterapeuten-Ausbildung zu bringen. Das sehr offen geführte Gespräch hat immerhin bewirkt, dass die Sorgen und Nöte aller Seiten erkannt und gebilligt wurden.

2. An der Vorstandssitzung vom 28. September 1968 wurde beschlossen, dass das im Entstehen begriffene Berufsbild durch die Zentralstelle der Berufsberater in Zürich herausgegeben wird. Der Vorteil dabei ist, dass dieses Berufsbild auf diese Weise über Jahre hinaus allen Interessierten abgegeben wird, und unser Verband sich damit nicht mehr befassen muss.

Es wurde auch orientiert über den Anmeldeerfolg des beginnenden Seminars für leitende Physiotherapeuten. Im Zuge dieser neuen Weiterbildungsmöglichkeit unserer Mitglieder tauchte das Problem einer Gesamtkonzeption der Weiterbildung auf. Zuhanden der Region wurde beschlossen, dass sich der Vorstand der Sektion Zürich damit befasst und entsprechende Vorschläge unterarbeitet.

Verlesen wurde ein Rechtsgutachten, eingeholt bei Herrn Dr. jur. Scherer, Zürich, welches erklärte, dass unser Verband gegen einen Mann, der in einem anderen Kanton wohnt und widerrechtlich den Titel «dipl. Physiotherapeut» führt, nichts unternehmen kann.

3. An der Vorstandssitzung vom 11. Januar 1969 wurden organisatorische Entscheide getroffen, und die Generalversammlung vorbereitet.

Unser Sekretär, Heinz Kihm, wurde unter Verdankung seiner sehr grossen Verdienste um die Sektion Zürich von diesem Amt entlastet. Das Ziel war, Heinz Kihm dadurch zu ermöglichen, seine Arbeit als Auslandkorrespondent und Stellenvermittler zu bewältigen. Herr Paul Saurer, Luzern, hat sich in verdankenswerter Weise für diesen verwaisten Posten zur Verfügung gestellt.

Unser Verband hat vor einiger Zeit Richtlinien für die Ausbildung von Blinden herausgegeben. Darin wurde ein Vorpraktikum von einem halben Jahr vorgesehen. Auf Anfrage des zuständigen Berufsberaters, Herr Stucki, haben zwei Mitglieder unseres Verbandes diese Vorbereitungen übernommen. Nach Abschluss dieser Vorbereitungsphase wird eine kleine Kommission in Form einer Prüfung entscheiden, ob der Kandidat in der Lage ist, den Sektor Massage des Physiotherapeuten-Berufes zu erlernen.

4. Der Delegiertenversammlung vom 25.—27. Oktober 1968 in Brissago war ein grosser Erfolg beschieden. Der Antrag der Region für eine Formierung eines Kreises sogenannter «Freunde der Physiotherapie» wurde von unserer Sektion begrüßt. Eine solche Vereinigung kann uns berufspolitisch sehr wertvoll werden.

Unsere Delegierten waren auch für die Beibehaltung der bisherigen Fachzeitschrift.

5. Propagandistisch — durch Pressecommunique — wurde der Kabathkurs, die Vorträge der Delegiertenversammlung und der Rehabilitationskurs vom 1. Februar ausgenutzt. Radio Zürich brachte im weiteren eine Kursreportage über die Kabat-Methode. In der Zeitschrift «Volksgesundheit» konte der Artikel «Was ist Physiotherapie» plaziert werden.

6. Die Fachschule Zürich hat uns eingeladen, bei den Absolventen des 4. Jahres über die gesetzlichen Bestimmungen des physiotherapeutischen Berufes, über Ziel und Zweck des Berufsverbandes zu sprechen. Viele ehemalige Schüler der Fachschule Zürich haben sich inzwischen dem Berufsverband angeschlossen.

7. Viel Arbeit verschaffen uns die Schreibereien mit den Krankenkassen. Kostengutsprachen werden nicht richtig ausgestellt und Behandlungsgelder nicht ausbezahlt. Was uns im Moment aber noch mehr beschäftigt, ist, dass ein Kollege die ärztlichen Anweisungen in schwerwiegender Weise missachtet und die Konkordatsbestimmungen verletzte. Unter anderem schreibt er z. B. an einen Spezialarzt für Rheumatologie und Phys. Medizin als Rechtfertigung für häufige, eigenmächtig ausgeführte Therapieänderungen: «... es gibt eben Therapien und Methoden, von denen Sie offenbar noch nichts gehört haben, deswegen aber nicht weniger gut sind», usw.

Dieser Therapeut ist jetzt nicht mehr Mitglied unseres Berufsverbandes. Er muss aber damit rechnen, aus dem Kollektivvertrag ausgeschlossen zu werden.

Wir können die Krankenkassen natürlich nicht wegen Kleinigkeiten angreifen, um nachher zu erfahren, dass Mitglieder unseres Berufsverbandes die Bestimmungen in schwerwiegender Weise verletzen. Wir bitten daher alle selbständig tätigen Mitglieder der Sektion Zürich in ihrem Betrieb dafür zu sorgen, dass unsere Tätigkeit legal und sauber bleibt.

Treten Unklarheiten auf, können wir uns jederzeit an die Region oder an unseren Rechtsdienst wenden.

Ich glaube, diese Worte von Herrn Coaz, liessen uns deutlich die grosse Tätigkeit unseres Vorstandes und einiger anderer Personen sehen, die in uneigennütziger Tätigkeit, sich den Problemen und Aufgaben widmen, die sich unserem Verband stellen. An dieser Stelle möchte ich von Seiten der Mitglieder, allen denjenigen danken, die am positiven Wirken unseres Verbandes, beteiligt sind.

Leider konnnte der Bericht über die Weiterbildung nicht gehalten werden, da Herr Lenzi mit einer schweren Grippe das Bett hüten musste.

Der Kassa- und Revisorenbericht wurde so, wie er uns vorgelegt wurde unter Vorbehalt angenommen; d. h. falls der Revisorenbericht, der ebenfalls wegen Krankheit noch ausstand, den Kassabericht genehmigen würde.

Als 4. Punkt der Traktandenliste standen die Anträge zur Revision der Zentralstatuten Paragraph 8 und der Sektionsstatuten Paragraph 4 und 5. Um was es hier ging, wurde jedem einzelnen Mitglied in einem Separatblatt mit der Einladung zur GV (grünes Blatt) zugesandt, so dass ich im einzelnen nicht darauf eingehen brauche. Als weiteres wurde der Antrag zur Nominierung eines offiziellen Rechtsberaters der Sektion Zürich gestellt. Der Vorstand hat Herrn Dr. jur. J. Scherer, Rechtsanwalt, Zürich, vorgeschlagen. Herr Coaz wies deutlich darauf hin, dass dieser Titel mit keinerlei finanziellen oder anderen Verpflichtungen verknüpft sei. Der Vorstand will sich die Mitarbeit von Herrn Dr. Scherer sichern und ihm einen offiziellen Titel bei allfälligen Verhandlungen mit Behörden oder anderen Institutionen geben. Da Herr Dr. Scherer erst vor einiger Zeit ein eigenes Rechtsanwaltsbüro eröffnet hat, kann er sich so in die Probleme unseres Berufsstandes einarbeiten. So kann sich auch jedes Mitglied, bei Rechtsfragen, an einen in unseren Belangen erfahrenen Rechtsberater wenden. Der Vorstand hat als weiteres einen Antrag zum Verbandsausschluss eines Mitgliedes unter Angabe der Statutenverletzungen gestellt.

Diese Anträge vom Vorstand wurden von den versammelten Mitgliedern einstimmig angenommen.

Unter Verschiedenes der Traktandenliste wurde unter anderem diskutiert, was gegen das allzuviiele Fernbleiben der Mitglieder an der GV gemacht werden kann. Als Anregung, dies zu verhindern, wurde der Vorschlag gemacht, die GV zu einem späteren Zeitpunkt abzuhalten, da sicher viele der Mitglieder sich zu diesem Zeitpunkt in den Skiferien befinden. Dieser Vorschlag wurde abgelehnt, da er aus organisatorischen Gründen für den Vorstand nicht möglich ist. Als weiteres wurde vorgeschlagen, vermutlich um wenigstens einen Teil der Festfreudigen anzulocken, die GV

in Verbindung mit einem «bunten Abend» zu gestalten. Auch dieser Vorschlag wurde abgelehnt, da die GV sich oft lang ausdehnt, und die Mitglieder noch in die verschiedensten Richtungen nach Hause gehen müssen, und die Ambiance dazu fehlt. Weiter wurde vorgeschlagen, mehr Unterlagen an die Mitglieder vor der GV, wie z. B. den Jahresbericht, abzugeben. Dies würde aber schlussendlich dazu führen, dass die Mitglieder sich sagten: «Ich weiss ja nun, was an der GV besprochen wird, ich muss ja nicht mehr hingehen.» So finde ich es in Ordnung, dass auch dieser Vorschlag abgelehnt wurde. Es ist ja auch die Aufgabe des Vorstandes über das vergangene Jahr an der GV die Mitglieder zu informieren. Es liegt ja im Interesse jedes einzelnen Mitgliedes, was der Vorstand für uns leistet. Wenn man die GV intensiv verfolgt, wird sie einem auch interessantes Diskussionsmaterial zur Verfügung stellen, und wenn nicht, ist ja alles in bester Ordnung.

Als weiteres wurde den Mitgliedern in Erinnerung gerufen, dass die Sektion Zürich dieses Jahr ihr 50jähriges Bestehen feiern kann. Aus diesem Grunde wurde beschlossen, dieses Jubiläum durch ein Fest zu akzentuieren. So wurde beschlossen, auch ein Festkomitee zu bilden. Hier möchte ich die Bitte anbringen, dass diejenigen Mitglieder, die in irgendeiner Weise Material zur Verfügung haben, das das Fest verschönern könnte, dies dem Komitee zur Verfügung zu stellen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die letzte Generalversammlung von Erfolg beschieden war. Sie war relativ kurz und die zu behandelnden Traktanden wurden ohne grosse und langwierige, vom Thema abweichenden Diskussionen, genehmigt. Als einziger wünschenswertes blieb, dass sich mehr Mitglieder, vor allem jedoch die Jüngeren unserer Berufskolleginnen und Kollegen zur GV treffen mögen. Es ist sicher für uns Jüngere eine schöne Aufgabe, auch verbandspolitisch, in unserem Beruf tätig zu sein. So will ich in optimistischer Hoffnung auf die nächste GV wartenn.

Der Zuckerguss der GV 69 bildete der anschliessende Lichtbildervortrag von unserem Kollegen Fritz Imark, Schinznach-Bad, über sein «Gesehenes und Erlebtes auf der Reise nach Mexiko und an den Olymp-

pischen Spielen». Mit seinem Lichtbildervortrag hat er sicher manchem von uns das Fernweh ganz nahe gebracht. Sicher sind auch Ferienpläne dementsprechend eingestellt worden. Ihm sei nochmals herzlichst gedankt.

Renato Solinger.

### *An alle jüngeren Kolleginnen und Kollegen des Verbandes der Sektion Zürich*

Wie alle Jahre, fand auch diesmal wieder die Generalversammlung unsers Verbandes statt. Zum ersten Mal war ich dort anwesend, denn ich bin erst vor einem halben Jahr dem Verband beigetreten. Doch ich muss ehrlich sagen, dass ich enttäuscht war, nur so wenige Mitglieder anzutreffen. Ganz besonders fehlten die Jüngeren. Wenn man bedenkt, dass unsere Sektion Zürich ca. 350 Mitglieder zählt, dass aber nur ca. 50 Mitglieder an der Versammlung teilnahmen, und nicht mehr als 5 jüngere Kollegen. Natürlich entschuldige ich alle, die wegen Erkrankung oder andern dringenden Gründen nicht anwesend sein konnten.

Leider kenne ich viele Gründe und Gedanken jüngerer, passiver Mitglieder, wie z. B.: Solange dies und jenes nicht geändert wird, werde ich ... usw. usw. Aber wäre es nicht gerade an uns allen mitzuhelfen?

Mit Rat und Tat und neuen Ideen beizustehen? Unsere älteren Mitglieder werden eines Tages zurücktreten, soll dann einfach alles brach liegen? Soll ein Verband, der die Ideen und die Rechte eines ganzen Berufes vertritt einfach langsam zerrinnen? Gerade die weiblichen Mitglieder, die eigentlich in der Ueberzahl sind, die sich heute und in Zukunft immer mehr um politische und berufliche Probleme kümmern, und kümmern werden, sollten sich doch einfach auch in unserem Verband aktiver betätigen. Auch wenn der Verband dem Einzelnen vielleicht nicht so viel bieten kann, so sollte er wenigstens als Ganzes für uns alle wirken können. Somit bildet jeder ein Glied in einer Kette, und nur in der Geschlossenheit ist es möglich, jedem Einzelnen das bestmögliche zu bieten.

Langer Rede kurzer Sinn: Wir müssen uns alle einmal überlegen, was ein Berufsverband bedeutet, was für Probleme er stellt, und was jeder persönlich dazu beitragen kann. Es kann sich niemand vorstellen, wieviel Arbeit und Komplikationen für den Vorstand auftreten, welcher sicher all seine Arbeit zu einem grossen Teil für das Niveau unseres Berufes, für die Zukunft desselben und für uns alle tut, dies jedoch ist nur möglich, wenn ein Verband genügend aktive Mitglieder zählt.

Andreas Stoller.

Wir suchen in unser  
Institut für physikalische Therapie

**1 Physiotherapeutin – Heilgymnastin**

**1 Physiotherapeutin – Masseuse**

**1 Fusspflegerin**

Offerten mit den üblichen Unterlagen an  
Geschw. Bosshard, Institut für physik. Therapie  
**8800 Thalwil**

**Hiltl** VEGETARISCHES RESTAURANT / TEA ROOM  
**Vegi**  
**Zürich** Sihlstrasse 28 – Stadtzentrum – 25 79 70

**25 Sorten frische Salate  
Schlankheits-Diät-Menu  
Indische Spezialitäten**