

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 53 (1961)

Heft: 5

Artikel: Die Zusammenarbeit zwischen den schweizerischen Arbeitgebern und Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Autor: Bigler, F.W.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353979>

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: 18.04.2025

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

Die Zusammenarbeit zwischen den schweizerischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Grundsätzliche Wandlungen

Die Gegensätze, die dem Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innewohnen, sind namentlich um die Mitte des 19. Jahrhunderts mit der fortschreitenden Industrialisierung immer mehr in Erscheinung getreten. Zu Beginn der industriellen Entwicklung befand sich der Arbeitnehmer bekanntlich in einer wenig beneidenswerten Lage. Es war keine Rede davon, daß er als gleichberechtigter Partner neben dem Arbeitgeber stehe. Soweit nicht besondere persönliche Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern bestanden, wie etwa in kleineren Betrieben, galt der Arbeitnehmer vor allem als ein unerläßliches Produktionsmittel, das neben den Kapitalgütern in der Produktion eingesetzt wird.

Die Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in der die möglichen Gegensätze immer mehr betont wurden, zeichnete sich vor allem im allmählichen Zerfall des einheitlichen Berufsstandes der vorindustriellen Zeit ab, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer natürlichen Einheit verbunden waren. In dem Maße, wie sich die Verbindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lockerte, wurde der Zusammenschluß der Arbeitgeber einerseits und insbesondere der Arbeitnehmer anderseits enger gestaltet. Der Berufsstand, der an sich keine Klassen kennt, machte den getrennten Klassen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Platz. Seit der Mitte des 19. Jahrhunderts traten allmählich die Vorstellungen des Klassenkampfes in den Vordergrund, wobei sich die primär ökonomischen und sozialen Bestrebungen mit politischen Motiven verbanden.

Sobald die Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einigermaßen feste Konturen erhielt, stellten sich auch schon Gegenbestrebungen ein, die den zur Tatsache gewordenen Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu überbrücken suchten. Namentlich in der Schweiz machten sich entgegenwirkende Tendenzen von Anfang bemerkbar. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sahen ein, daß sie in irgendeiner Form ein Ganzes bilden und deshalb die Zusammenarbeit zu pflegen haben. Im weiteren setzte sich im Zusammenhang mit der sozialen Entwicklung und der Verfeinerung des sozialen Empfindens der Gedanke immer mehr durch, daß auch in den wirtschaftlichen Beziehungen der Wert der menschlichen Person maßgebend sein müsse.

Diese grundsätzlichen Wandlungen, die in großen Zügen überall festgestellt werden können, zeichneten sich in der Schweiz vor allem

dadurch aus, daß sich die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die anderwärts weitgehend unter dem Zeichen des Klassenkampfes standen, bis zum heutigen Tag nicht zu scharfen Gegensätzen entwickelten. Dies ist zum großen Teil auf die herkömmliche politische Freiheit und die starke Ausprägung der Demokratie, verbunden mit einem aufs äußerste entfalteten Vereinswesen, zurückzuführen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer nehmen nicht nur gemeinsam in politischen Gremien Platz, sondern gehören mitunter auch den gleichen Vereinen an. Ferner ist die Gemeinsamkeit der Grundschule und die allgemeine Wehrpflicht mit dem auch dem einfachen Mann offenstehenden militärischen Aufstieg zu erwähnen. Ein weiterer Grund liegt darin, daß die Mittel- und Kleinbetriebe mit ihrem noch oft vorhandenen engern Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei weitem überwiegen. Auch ist die schweizerische Industrie in hohem Maße dezentralisiert; der schweizerische Großbetrieb ist häufig alteingesessen und tief in der Landschaft und ihren Bewohnern verwurzelt. Große, geschlossene Industriezentren gibt es nicht, und so fehlt auch das Proletariat, wie es in andern Industriestaaten anzutreffen ist. Alle diese Umstände wirken unablässig im Sinne einer gegenseitigen Annäherung der Klassen. Wenn dadurch die sozialen Gegensätze auch nicht ganz aus der Welt geschaffen werden, so vermögen sie immerhin die äußern Formen zu mildern.

Das Entstehen der Berufsverbände

Die schweizerischen Berufsverbände sind nicht unmittelbar aus der seit dem Zusammenbruch der alten Eidgenossenschaft allmählich abgestorbenen Zunftwirtschaft herausgewachsen. Während sich der Liberalismus in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts sowie in der ersten Zeit nach 1848 durchsetzte, entstand in der gruppenweisen Organisation der Wirtschaft ein Vakuum. Der Frühliberalismus stellte, als er das Feld beherrschte, an die Wirtschaftsordnung den Anspruch der totalen Freiheit, und zwar nicht nur von staatlichen Einmischungen, sondern auch von privaten Abmachungen und Zusammenschlüssen. So ist es denn nicht verwunderlich, daß nur wenige der heutigen Verbände auf eine bis über die Mitte des vorigen Jahrhunderts hinausreichende Geschichte zurückblicken können.

Die Entwicklung des schweizerischen Verbandswesens setzte aber in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts mächtig ein. Sie hat bis heute weitergedauert und die schweizerische Wirtschaft mit einem fast unübersehbaren Netz von Berufsverbänden der verschiedensten Art durchwirkt. Das Bewußtwerden der sozialen Frage förderte die Verbandsbildung vorerst bei den Arbeitnehmern. Dies geschah zum Zwecke der gewerkschaftlichen Selbsthilfe, aber auch im Gedanken

an den Ausbau der sozialpolitischen Staatshilfe, für welche die revidierte Verfassung von 1874 ein weites Aktionsfeld geschaffen hatte. Die staatliche Sozialpolitik und andere seit 1874 erfolgte Staatsinterventionen riefen dann auch auf Arbeitgeberseite verbandsbildende Impulse hervor, indem sich diese Kreise vor die Notwendigkeit gestellt sahen, im Zuge des Ausbaus der Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung ihre Interessen zu wahren.

So sind denn, verglichen mit andern industrialisierten Ländern, auch die Gewerkschaften in der Schweiz verhältnismäßig spät ins Leben getreten. Vereinzelt erfolgen zwar Gründungen lokaler Art schon in den dreißiger Jahren des vorigen Jahrhunderts, doch beschränkten sie sich im wesentlichen auf ganz wenige Berufe, so vor allem auf die Typographen. Zu einer regen gewerkschaftlichen Gründungstätigkeit kam es ausgangs der sechziger Jahre als Folge der 1864 in London gegründeten Internationalen Arbeiterassoziation, die in Genf ein besonderes Sekretariat für das deutsche Sprachgebiet errichtete. Indessen war keiner dieser Gründungen ein langer Bestand beschieden. Ein neuer Anlauf erfolgte mit der Gründung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1880, doch gelangte dieser erst um die Jahrhundertwende zu einiger Bedeutung.

Das späte Auftauchen der Gewerkschaften muß angesichts der Tatsache, daß die Schweiz ein altes Industrieland ist, auf den ersten Blick überraschen, zumal das Koalitionsrecht seit der Schaffung des Bundesstaates im Jahre 1848 nie in Frage gestellt war und nicht erst, wie in andern Ländern, von den Arbeitern erkämpft werden mußte. Die Erklärung hierfür ist in Besonderheiten zu finden, die der Schweiz eigentümlich sind. In erster Linie ist darauf hinzuweisen, daß in der Schweiz länger als wohl in jedem andern Lande die Heimarbeit die Hauptbetriebsform der Industrie war. Auch weichen die Wege, welche die moderne Fabrikindustrie in der Schweiz einschlug, stark von jenen ab, denen sie anderwärts folgte. Nirgends wuchsen große und geschlossene Industriezentren aus dem Boden; vielmehr verbreiteten sich die Fabriken über das ganze Land, da diese in Ermangelung von Kohle auf die Wasserkraft der Flüsse angewiesen waren. Diese weite Streuung, die für die Schweiz noch heute charakteristisch ist, hatte eine weitgehende Isolierung der Arbeiterschaft zur Folge, was der Gründung von Gewerkschaften abträglich war.

Die Zusammenarbeit bahnt sich an

In der Depressionsperiode der achtziger Jahre des 19. Jahrhunderts wurde zum ersten Mal die Gründung von Berufsgenossenschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die unter Aufsicht des Staates die nötigen Bestimmungen über ihre Organisation aufstellen und über gemeinsame Interessen beraten sollten, vorgeschlagen. Besondern Anklang fand dieser Gedanke im Gewerbe; aber auch auf Seite der

Arbeitnehmer machten sich ähnliche Bestrebungen geltend. Sie kamen in den eidgenössischen Räten zur Sprache, doch wurde ihnen keine weitere Folge gegeben.

Um die Jahrhundertwende rückten dann die Arbeiten am Zivilgesetzbuch, die Revision des Obligationenrechts und des Fabrikgesetzes in den Vordergrund. Diese Gesetze waren in verschiedener Hinsicht für die Fragen der Zusammenarbeit von erheblicher Bedeutung. So regelte das Zivilgesetzbuch von 1907 nunmehr in ausführlicher Weise das Vereinsrecht, das die Grundlage für das vielfältige Verbandswesen bildet. Die wichtigste Neuerung brachte das revidierte Obligationenrecht von 1911 mit seiner Regelung des Gesamtarbeitsvertrages. Zwar gab es schon vor 1911 Gesamtarbeitsverträge (der erste wurde 1861 für die Typographen abgeschlossen), doch begründeten diese noch keine Rechte und Pflichten für die Parteien des Einzeldienstvertrages, sondern nur für die vertragsschließenden Verbände. Erst mit seiner Verankerung im Obligationenrecht wurde dem Gesamtarbeitsvertrag unabdingbare, gesetzesähnliche Wirkung verliehen. Das initiative Vorgehen des schweizerischen Gesetzgebers fand im Ausland auch insofern starke Beachtung, als das Fabrikgesetz von 1914/1919, dessen Revision noch in der Vorkriegszeit in Angriff genommen worden war, mit der Fabrikkommission und der Werkstättenkommission zum erstenmal in der Bundesgesetzgebung Organe einführte, die paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt sind.

Durch die in den dreißiger Jahren aufgekommene Wirtschaftskrise wurden auf beiden Seiten die Bestrebungen zur Zusammenarbeit gehemmt. Dennoch fanden neue berufsständische Ideologien, die im Ausland aufkamen, einen gewissen Widerhall in der Schweiz. Praktische Versuche mit Korporationen erfolgten in der Westschweiz, wo die Bewegung eine nicht unerhebliche Ausdehnung annahm. Doch zeigte sich anderseits auch die Problematik, die mit der Einführung einer berufsständischen Organisation in einem demokratischen und freiheitlichen Staat verbunden ist.

Während und nach dem Zweiten Weltkrieg ergab sich natürlicherweise eine besonders günstige Ausgangslage für die Weiterverfolgung der Fragen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im Schoß zahlreicher Organisationen und Verbände wurden diese Fragen lebhaft erörtert. Es blieb aber nicht bei einer bloßen Diskussion der Probleme. Vielmehr machten auch die konkreten Vorkehren auf diesem Gebiet bedeutende Fortschritte.

Konkrete gemeinsame Vorkehren

In unsere freiheitliche Wirtschaftsordnung, welche die Regelung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Löhne, der freien Vereinbarung überläßt, fügt sich ein weites Feld der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein. Der Staat nimmt

nur ausnahmsweise Einfluß auf die Lohnbildung, wenn ein öffentliches Interesse an angemessenen Löhnen besteht. Dann schreitet er sogar zur Festsetzung von Mindestlöhnen für Heimarbeiter. Abgesehen jedoch von diesen Ausnahmen geschieht die Festsetzung des Lohnes und auch der übrigen Arbeitsbedingungen vor allem in den Gesamtarbeitsverträgen, in denen sich die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern weitgehend spiegelt.

Die Zahl der Gesamtarbeitsverträge hat im Anschluß an den Zweiten Weltkrieg erheblich zugenommen. Im Jahre 1929 zählte man erst 300 Gesamtarbeitsverträge. Ihre Zahl stieg auf rund 1000 am Ende des Zweiten Weltkrieges und beträgt gegenwärtig rund 1650. Im ganzen werden schätzungsweise 100 000 Arbeitgeber und 900 000 Arbeitnehmer von Gesamtarbeitsverträgen erfaßt. Die erfaßten Arbeitgeber machen rund 40 Prozent aller Betriebe, die Arbeitnehmer rund 60 Prozent aller Beschäftigten (ohne Landwirtschaft) aus. Mit dieser zahlenmäßigen Entwicklung geht auch eine inhaltliche Entwicklung einher. Die Verträge sind in inhaltlicher Beziehung viel reicher und mannigfaltiger geworden, worin sich auch der Ausbau der Zusammenarbeit der beiden Partner bekundet.

Besonders beachtenswert ist in diesem Zusammenhang das 1937 entstandene und bis auf den heutigen Tag mehrmals erneuerte sogenannte Friedensabkommen der Maschinen- und Metallindustrie. Den Vertragsparteien auferlegt das Abkommen die unbedingte Friedenspflicht. Dabei stellt es jedoch nicht allein auf rechtliche Sicherungen ab, sondern beruft sich auf den Grundsatz von Treu und Glauben. Darin kommt der Wille der Vertragspartner zum Ausdruck, nach bestem Wissen und Gewissen alles zu tun, um Arbeitskonflikte im Bereiche der Maschinen- und Metallindustrie zu vermeiden und zu einer Beilegung von Differenzen jederzeit Hand zu bieten. Nach dem Abkommen sind Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln. Streitfragen, über die innerhalb des Betriebes keine gütliche Verständigung möglich ist, werden den Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung unterbreitet. Können auch die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so werden die Streitfragen einer Schlichtungsstelle unterbreitet. Kommt auch hier eine Einigung nicht zustande, lehnt mit andern Worten eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag ab, so ist diese befugt, im Rahmen des Abkommens einen Schiedsspruch zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen.

Ausdruck der Zusammenarbeit sind ferner die Arbeiterkommissionen. Es handelt sich hier um konsultative Organe, welche Fragen des Arbeitsverhältnisses mit der Betriebsleitung besprechen. Sie beruhen in der Schweiz in der Regel auf freiwilliger Grundlage; die

geltende Gesetzgebung erwähnt sie nur beiläufig. Die Arbeiterkommissionen erfuhren in den letzten Jahren mit dem Aufkommen der Gesamtarbeitsverträge eine stärkere Verbreitung, während sie noch vor dem Ersten Weltkrieg nicht besonders häufig waren, obwohl die erste Arbeiterkommission, die «Vertrauenskommission der Arbeiter» der Rotfärberei Neftenbach im Kanton Zürich schon im Jahre 1872 gegründet wurde und sich allem Anschein nach zur Zufriedenheit beider Teile ausgewirkt haben soll. Erhebungen ergaben, daß im Jahr 1900 nur 5 Kommissionen vorhanden waren, während es 1944 auf Grund gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen rund 600 Kommissionen gab. Diese Zahl wuchs bis 1952 auf 2500 Kommissionen; sie dürfte sich seither nochmals vermehrt haben. Diese Verankerung der Arbeiterkommission in den Gesamtarbeitsverträgen stellt einen bedeutsamen Fortschritt dar und ist ein Anzeichen für die Wandlungen, die in den letzten Jahren im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingetreten sind, beruhten doch die meisten früheren Arbeiterkommissionen auf einem einseitigen und widerrufbaren Entschluß des Arbeitgebers.

Alle diese Vorkehren sind sichtbare Ergebnisse der Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie sichern den Arbeitsfrieden und bewahren damit die Arbeitsmarktpartner vor ökonomischen Nachteilen. Der Arbeitsfriede ist aber auch staatspolitisch von Bedeutung; er hat dazu beigetragen, daß die Schweiz auch im Zweiten Weltkrieg ihre Neutralität bewahren konnte. Dieser innere Friede war eine starke Stütze für den Widerstands- und Durchhaltewillen des Volkes. Die Zahl der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage war damals und ist auch heute noch unbedeutend und bildet nur einen geringen Bruchteil jener Zahlen, die noch bis in die dreißiger Jahre zu verzeichnen waren. Einen ersten Höhepunkt erreichten die Arbeitskämpfe in der Schweiz 1868 nach der Gründung der Internationalen Arbeiterassoziation, einen zweiten um die Jahrhundertwende bis zum Ersten Weltkrieg. Noch in allgemeiner Erinnerung sind die Kampfjahre 1918 bis 1920, vor allem der Generalstreik von 1918 und der Konflikt im Baugewerbe von 1920 um die 48-Stunden-Woche. Durch die Kollektivstreitigkeiten jener drei Jahre gingen im ganzen rund $1\frac{1}{4}$ Mio Arbeitstage verloren, während die Zahl der verlorenen Arbeitstage während des letzten Jahrzehnts jährlich nie mehr 100 000 erreichte und im Jahr 1960 sogar nur etwa 1000 betrug. Verglichen mit den Zuständen, die vielerorts im Ausland herrschen, erscheint die Schweiz in dieser Hinsicht wie eine friedliche Oase.

Die staatliche Förderung der Zusammenarbeit

Bereits die Bundesverfassung enthält Bestimmungen, die Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeit-

nehmern geben. So regelt Art. 32, Abs. 3, die Anhörung der zuständigen Organisationen der Wirtschaft vor Erlaß der Ausführungsgesetze zu den Wirtschaftsartikeln, wobei diese Organisationen auch beim Vollzug der Ausführungsvorschriften mitwirken können. Im Gebiet der Sozialgesetzgebung werden die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den Verwaltungsbehörden soweit als möglich gemeinsam zur Vorbereitung von Gesetzen herangezogen. Bestehen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mehrere interessierte Verbände, so wird nach Möglichkeit allen Gelegenheit zur Mitarbeit gegeben. Werden von der Verwaltungsbehörde Kommissionen zur Behandlung von vorwiegend sozialpolitischen Angelegenheiten bestellt, so wird oftmals den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine paritätische Vertretung eingeräumt, wobei auch die Minderheiten angemessen berücksichtigt werden.

Weiter nimmt eine ganze Reihe bestehender Gesetze auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern insofern Bedacht, als begutachtende Kommissionen für den Gesetzesvollzug eingesetzt wurden. So sieht das Fabrikgesetz eine aus Vertretern der Wissenschaft, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gebildete Fabrikkommission vor. Das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung kennt eine ähnliche, der Begutachtung grundsätzlicher Fragen des Arbeitsmarktes dienende Kommission, die neben Vertretern der Kantone und der Wissenschaft aus einer paritätischen Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzt ist. Erwähnt sei schließlich auch der Verwaltungsrat der auf dem Kranken- und Unfallversicherungsgesetz beruhenden Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt, in dem sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer vertreten sind.

Der Staat fördert die Bestrebungen der Verbände zur gesamtarbeitsvertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses. Dies geschieht durch eine entsprechende Handhabung der Submissionsordnungen, in der Weise, daß die Submissionsbehörden nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet sind, ausschließlich solche Bewerber zu berücksichtigen, die sich an gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen halten, soweit solche vorhanden sind. Dem gleichen Zweck dient die Institution der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Im Rahmen der Vorschriften und Voraussetzungen, die für die Allgemeinverbindlicherklärung gelten, können gegebenenfalls die Bestrebungen zur Verbesserung und Vertiefung der Zusammenarbeit durch die Ausdehnung des Geltungsbereiches gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen auf alle Berufsangehörigen wirksam gefördert werden.

Im Falle von Arbeitskonflikten machen schließlich auch die Einigungsstellen des Bundes und der Kantone durch die Anbahnung und Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ihren Einfluß geltend. In der Regel treten entspre-

chend dem Grundsatz der Subsidiarität die staatlichen Einigungsstellen nur in Funktion, sofern alle Verständigungsversuche der Parteien durch direkte Verhandlungen nicht zum Ziel geführt haben und sofern keine vertragliche Einigungsstelle besteht oder eine solche überhaupt nicht oder ohne Erfolg tätig war. Dabei besteht im Gegensatz zu andern Staaten keine Zwangsschlichtung. Die Streitparteien sind lediglich verpflichtet, zu erscheinen und zu verhandeln.

Kurze Schlußbetrachtung

Bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern spielen auch heute noch die rein wirtschaftlichen Momente eine bedeutsame Rolle. Die schweizerischen Arbeitnehmer haben zweifellos ihre gegenwärtige Position weitgehend dem Umstand zu verdanken, daß sie sich auf dem Weg der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als einer verfeinerten Form der Auseinandersetzung durchzusetzen vermochten. Unsere schweizerische Verhältnisse tragen aber auch den Tendenzen, die eine neue Konzeption des Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Auge haben, Rechnung. Diese Tendenzen sind am Gedanken orientiert, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Ganzes bilden und daß sie beide im Rahmen dieses Ganzen einander als menschlich gleichberechtigte Partner gegenüber treten sollen. Es darf gesagt werden, daß die Entwicklung in der Schweiz zu einer weitgehenden Humanisierung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geführt hat.

Bei aller Wünschbarkeit der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht nun allerdings eine nicht unerhebliche Gefahr, daß das Gesamtinteresse durch die gemeinsam verfochtenen Gruppeninteressen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überwuchert wird. Dem ganzen Land ist mit noch so guten Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern für sich allein auf die Dauer nicht gedient. Auch die gruppenethischen Gesichtspunkte haben sich letzten Endes den allgemeinen sozial-ethischen Gesichtspunkten unterzuordnen, die für die Wirtschaft und die Gesellschaft des ganzen Landes Geltung haben. Abschließend darf festgestellt werden, daß sich die Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz auch in dieser Hinsicht im allgemeinen bewährt hat.

Dr. F. W. Bigler, Bern.