

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 53 (1961)
Heft: 6

Artikel: Das Lohnarbeitsverhältnis : verschiedene Aspekte seiner Entwicklung
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353980>

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>

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDschau

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»
HEFT 6 - JUNI 1961 - 53. JAHRGANG

Das Lohnarbeitsverhältnis — verschiedene Aspekte seiner Entwicklung

Bericht der Schweizerischen Vereinigung für Sozialpolitik zuhanden des Kongresses der Internationalen Vereinigung für sozialen Fortschritt vom 30. September bis 2. Oktober 1961 in Berlin.

A. Der Rahmen

Um die derzeitige Lohnarbeitsordnung in den richtigen Rahmen stellen zu können, soll gemäß Fragebogen der Internationalen Vereinigung für sozialen Fortschritt angegeben werden, welches zurzeit das Verhältnis der Lohnarbeiter zur gesamten aktiven Bevölkerung ist und wie sich die Lohnarbeiter auf die hauptsächlichen Zweige des wirtschaftlichen Lebens verteilen. Ferner soll Auskunft gegeben werden über die relative Größe der Betriebe nach der Zahl der beschäftigten Arbeiter.

Es sei vorerst kurz festgehalten, daß bei einer Einwohnerzahl von 3 753 000 im Jahre 1910 1 783 000 Personen berufstätig waren, das heißt 47,5 Prozent, wovon 12,3 Prozent Selbständigerwerbende, 5,4 Prozent mitarbeitende Familienmitglieder, 27,4 Prozent Angestellte und Arbeiter und 2,4 Prozent private Hausangestellte. Auf die gesamte Einwohnerzahl fielen somit 29,8 Prozent Lohnarbeiter; in bezug auf die Gesamtzahl der Berufstätigen repräsentierten die 1 119 000 Lohnarbeiter 62,8 Prozent.

Im Jahre 1950 waren bei einer Einwohnerzahl von 4 715 000 total 2 156 000 Personen berufstätig, nämlich 45,7 Prozent. Diese Zahl setzt sich wie folgt zusammen: 8,7 Prozent Selbständigerwerbende, 2,8 Prozent mitarbeitende Familienmitglieder, 32,3 Prozent Angestellte und Arbeiter und 1,9 Prozent private Hausangestellte. Auf

die gesamte Bevölkerung entfielen demzufolge 34,2 Prozent Lohnarbeiter, und die 1 616 000 Lohnarbeiter stellten 75 Prozent der gesamten berufstätigen Bevölkerung dar.

Die Lohnarbeiter verteilten sich im Jahre 1950 auf die hauptsächlichlichen Zweige des wirtschaftlichen Lebens wie folgt:

Erwerbszweige	Anzahl Lohnarbeiter
Land-, Forstwirtschaft	84 338
Bergbau, Steinbrüche, Gruben	5 653
Industrie und Handwerk	861 878
Handel, Bank, Versicherung	188 399
Gastgewerbe	61 615
Verkehr	93 314
Oeffentliche Dienste, private Dienstleistungen (ohne Hauswirtschaft)	130 881
Hauswirtschaft, pers. Dienste	111 723
Taglöhnerie (ohne Landwirtschaft)	4 881
Arbeitslose	8 952
Anstalten	64 157
Total	1 615 791

Was die Betriebsgröße anbelangt, so sei festgehalten, daß von den durch die Betriebszählung von 1955 erfaßten industriellen, gewerblichen und Handelsbetrieben 37,9 Prozent nur 1 Person beschäftigten (dabei kann es sich auch um den Eigentümer selbst handeln), 32,5 Prozent beschäftigten 2 oder 3 Personen, 19,7 Prozent 4 bis 10, 7,9 Prozent 11 bis 50 Personen, 1,1 Prozent 51 bis 100 Personen und 0,9 Prozent mehr als 100 Personen.

Die größte Zahl von Arbeitskräften (185 600) in Betrieben von mehr als 100 Personen zählte man in der Maschinen- und Metallindustrie. An zweiter Stelle figuriert die Gruppe «Transport, Post, Telephon, Radio» (54 900 Personen) und an dritter Stelle die Textilindustrie (53 000). Auch das Baugewerbe weist eine bedeutende Zahl von Angestellten und Arbeitern (41 700) auf; jedoch findet sich bei dieser Gruppe die größte Bedienstetenzahl (76 300) in den Betrieben mit 11 bis 50 Beschäftigten.

Umgekehrt herrschen kleinere Betriebe vor in den Gruppen Kleinhandel, Kleider/Wäsche/Schuhe, Nahrungsmittel, Getränke und Tabak sowie im Gastgewerbe.

B. Entstehen und Erlöschen des Arbeitsverhältnisses

Der Fragebogen verlangt die Feststellung, ob die Freiheit des Abschlusses und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach wie vor besteht oder ob sie gewissen Beschränkungen unterworfen ist. Für unsere schweizerischen Verhältnisse kann folgendes festgestellt werden:

1. Bezüglich des Entstehens des Arbeitsverhältnisses

Das Recht des Arbeitgebers, sein Personal frei zu wählen, ist grundsätzlich unbeschränkt. Es finden sich nur wenige Beschränkungen.

a) Gesetzliche oder behördliche Beschränkungen finden sich in bezug auf das öffentliche Personal, das im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis steht, indem nur Schweizer angestellt werden dürfen. Es finden sich auch generelle gesetzliche Verwendungsbeschränkungen gesundheitspolizeilicher oder sittenpolizeilicher Art, namentlich in bezug auf Arbeitnehmer in Fabriken und im Gastwirtschaftsgewerbe. Sodann finden sich fremdenpolizeiliche Beschränkungen, welche die Beschäftigung von ausländischen Arbeitern von einer behördlichen Bewilligung abhängig machen.

b) Durch Kollektivverträge wird gelegentlich die Einstellung von Frauen oder von ungelernten Arbeitnehmern beschränkt, so zum Beispiel im graphischen Gewerbe. Ziemlich verbreitet war auch früher die Bestimmung, wonach die Arbeitgeber nur Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaften beschäftigen dürfen. Es finden sich nunmehr in vielen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) Bestimmungen, daß nur «vertragstreue» Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen, das heißt solche, die entweder den vertragschließenden Verbänden angehören oder sich dem GAV freiwillig angeschlossen haben.

2. Bezüglich des Erlöschens des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Dieses hat bezüglich des Arbeitgebers folgende Einschränkungen erfahren:

a) Gesetzlich beschränkt ist das Recht zur Kündigung während und wegen schweizerischen, obligatorischen Militärdienstes des Arbeitnehmers. Ferner besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz für die Fabrikarbeiter bei Krankheit bis zu einer gewissen Dauer und bei Niederkunft der Arbeitnehmerinnen. Durch Kollektivvertrag wird die Sperrfrist bei unverschuldeter Krankheit gelegentlich auf zwei, ausnahmsweise auf drei Monate verlängert. Sehr verbreitet in den Gesamtarbeitsverträgen ist die Bestimmung, daß einem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu

einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen, also nicht gekündigt werden darf.

b) Die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers besteht auch gegenüber Arbeitnehmern, die der Arbeiterkommission angehören. Unter dem Friedensabkommen der Maschinen- und Metallindustrie würde sich aber die Frage der Entlassung eines Mitgliedes der Arbeiterkommission nach dem Grundsatz von Treu und Glauben beurteilen. In einzelnen Gesamtarbeitsverträgen finden sich ferner Bestimmungen, daß ein Mitglied der Arbeiterkommission wegen der Ausübung seines Amtes in keiner Weise benachteiligt, also auch nicht entlassen werden darf, es sei denn die Ausübung des Amtes gebe zu berechtigten Beanstandungen Anlaß.

c) Die Kündigung des Arbeitgebers bedarf grundsätzlich keiner Genehmigung durch eine Behörde und keiner Zustimmung einer Arbeitnehmerversammlung. Nur beim Lehrverhältnis bedarf die vorzeitige Auflösung der Zustimmung der zuständigen Behörde. Die Gesamtarbeitsverträge enthalten nur ausnahmsweise Bestimmungen, welche irgendwie die Zustimmung der Arbeiterkommission für die Entlassung bestimmter Arbeitnehmer vorsehen würden.

3. Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Grundsätzlich ist auch die Freiheit des Arbeitnehmers einen Arbeitsvertrag mit einem von ihm gewählten Arbeitgeber abzuschließen und diesen Arbeitsvertrag wieder aufzuheben, unbeschränkt. Auch hier finden sich nur wenige Beschränkungen.

a) Das Recht zum Eingehen eines Arbeitsverhältnisses unterliegt denselben gesetzlichen Verwendungsbeschränkungen sowie bezüglich ausländischer Arbeiter auch den fremdenpolizeilichen Beschränkungen, wie sie unter Ziff. 1, Lit. a, angeführt worden sind. Kollektivvertraglich ist das Recht auf Abschluß eines Arbeitsvertrages zuweilen durch das System der Vertragstreue in der Weise beschränkt, daß Arbeitnehmer nur bei Arbeitgebern in Stellung treten dürfen, die dem vertragschließenden Verband angehören oder sich freiwillig dem GAV unterstellt haben.

b) Kündigungsbeschränkungen zugunsten des Arbeitgebers bestehen, falls dieser Militärdienst zu leisten hat, gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, die ihn während der Abwesenheit im Militärdienst zu vertreten haben oder die Arbeit verrichten sollen, die sonst vom Arbeitgeber selbst besorgt wird. Diese Kündigungsbeschränkungen sind jedoch, im Gegensatz zu denen zugunsten der Arbeitnehmer, nicht zwingenden Rechts. In einzelnen GAV (zum Beispiel für das Gastgewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und St. Gallen) ist die Kündigungsfreiheit derjenigen Arbeitneh-

mer beschränkt, die im Betriebe eine verantwortungsvolle Stellung einnehmen oder deren Austritt eine ernstliche Störung des Betriebes nach sich ziehen würde, bei Krankheit oder Unfall des Arbeitgebers, bei Niederkunft der Arbeitgeberin oder der im Betrieb mitarbeitenden Ehefrau des Arbeitgebers sowie während der vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.

C. Art der Lohnfestsetzung

1. Die Festsetzung des Lohnes durch Parteiabrede wird wie folgt beschränkt:

a) Hauptsächlich durch die Gesamtarbeitsverträge. Der zentrale Bestandteil aller GAV ist der Lohntarif, so daß dem GAV die Funktion der kollektiven Festlegung von Löhnen zukommt. Dabei handelt es sich aber stets nur um Mindestlöhne, entsprechend dem für den GAV geltenden Günstigkeitsprinzip. Keinen Lohntarif enthält das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie, weil dieses überhaupt keine normativen Bestimmungen aufweist. In der Uhrenindustrie bestehen Abkommen, welche die Festsetzung der Löhne durch Schiedsspruch vorsehen.

b) Gesetzliche Mindestlöhne kennt das schweizerische Recht nicht. Auf Grund gesetzlicher Ermächtigung kann eine behördliche Festsetzung der Mindestlöhne nur für Heimarbeiter erfolgen. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen können deren Lohnbestimmungen auch für die Außenseiter festgesetzt werden.

c) Dispositive Lohnvorschriften werden in den Normalarbeitsverträgen des Bundes und der Kantone festgesetzt, und zwar für Arbeitnehmergruppen, die keinem GAV unterstellt sind. Indirekt nimmt die öffentliche Hand auf die Lohnfestsetzung durch die Submissionsvorschriften Einfluß, indem öffentliche Arbeiten nur denjenigen Arbeitgebern übertragen werden dürfen, die sich an die durch GAV festgesetzten Löhne oder an die üblichen Lohnansätze halten. Außerdem wirken sich die von der öffentlichen Hand an ihre Arbeitnehmer ausbezahlten Löhne indirekt auf das Lohnniveau aus.

2. Die tatsächlichen Löhne, wie sie im individuellen Arbeitsverhältnis bezahlt werden, liegen in der schweizerischen Industrie in den meisten Fällen 10 bis 20 Prozent über den kollektivvertraglich festgesetzten Mindestlöhnen. Abweichungen bis zu 25 und 30 Prozent sind heute nicht selten. Die Ursachen dieser erhöhten Löhne liegen einmal im strukturellen Mangel der schweizerischen Volkswirtschaft an Arbeitskräften, sodann im gegenwärtigen konjunkturellen Mangel an Arbeitskräften und schließlich im starken Ausbau des Leistungslohnes in unserem Lande. In den Kollektiv-

verträgen kann der Leistungsfaktor entweder gar nicht oder nur durch wenige grobe Stufen berücksichtigt werden. Will man die Leistung berücksichtigen, so müssen die Löhne für mittlere und hohe Leistungen notwendigerweise über den Ansätzen des GAV liegen. Die Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung führt dazu, daß besonders qualifizierte wie auch ältere Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre persönlichen Qualitäten höher bewertet und ihre Löhne entsprechend höher angesetzt werden. Vielfach werden auch Sozialzulagen ausgerichtet, die zu den normalen Löhnen hinzutreten.

D. Modalitäten der Entlohnung

In bezug auf diese Modalitäten kann folgendes festgestellt werden:

a) Die Modalitäten der Entlohnung sind nach Branchen sehr verschieden. In der Industrie wie im Gewerbe sind sowohl der Zeitlohn wie der Akkordlohn verbreitet. In bezug auf den Zeitlohn zeigt sich eine Tendenz zum Wochen- oder Monatslohn, namentlich für qualifizierte Arbeiter.

b) Es ist schwierig, festzustellen, welche Entlohnungsmethoden im Vordergrund stehen, weil sie sehr verschiedenartig sind. Auffällig ist die Verfeinerung und Objektivierung der Leistungsbemessung sowohl im Rahmen des Zeitlohn- wie des Akkordsystems, und zwar namentlich durch die Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung.

c) Unverkennbar ist, daß die allgemeine Produktivität des Betriebes oder der Industrie einen Einfluß auf die Höhe der Löhne ausübt. Es gibt einige, allerdings nicht stark verbreitete Systeme, wonach die Erhöhung der Produktivität unmittelbar einen Einfluß auf die Löhne ausübt. Die Reallohnsteigerung, welche in der Schweiz festzustellen ist, wäre aber undenkbar ohne vorangehende Produktivitätssteigerung.

d) Die Gewinnbeteiligung sowie die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital der Unternehmungen ist wenig verbreitet. Nur einzelne Firmen haben eine Erfolgsbeteiligung oder eine Umsatzbeteiligung eingeführt. Die Beteiligung am Aktienkapital ist nur vereinzelt festzustellen. Eine Art kollektiver Erfolgsbeteiligung stellen aber die zahlreichen und kapitalmäßig je länger, je mehr ins Gewicht fallenden Wohlfahrtseinrichtungen dar. Die Gewerkschaften waren früher im allgemeinen dem System der Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung eher abgeneigt, weil sie darin eine Beeinträchtigung des Leistungslohnes erblickten. Eine überwiegend geltende Meinung über diese Frage hat sich aber bis heute weder in Arbeitgeber- noch in Arbeitnehmerkreisen herausgebildet.

e) Hinzuweisen ist darauf, daß neben dem Barlohn in gewissen Wirtschaftszweigen der Naturallohn noch immer eine erhebliche

Rolle spielt, so in der Landwirtschaft, im Hausdienst und im Gastgewerbe. Eine Art Naturallohn stellen auch verbilligte Wohnungen dar, welche die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zur Verfügung stellen.

f) Im weitern sind noch die Sozialleistungen der Arbeitgeber zu erwähnen. Solche Sozialleistungen, wie sie gesetzlich oder auch in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen (Ferien-, Feiertags-, Absenzt-schädigungen usw.) oder von den Arbeitgebern freiwillig gewährt werden, bilden eine wichtige Ergänzung des Lohnes; es würde aber den Rahmen dieses Beitrages sprengen, hier auf die Sozialleistungen der Arbeitgeber näher einzugehen.

E. Die Beteiligung an der Verwaltung

Mitsprache- und Mitverwaltungsrechte der Arbeitnehmer finden sich erst in Ansätzen.

1. a) Gesetzliche Bestimmungen, welche die Bildung von Personalkommissionen vorsehen, finden sich nur für das Personal der öffentlichen Gemeinwesen, so des Bundes, zum Beispiel aber auch von Kanton und Stadt Zürich; in diesem Zusammenhang sei auch die im Kanton Genf geltende Regelung erwähnt, welche eine Arbeitnehmervvertretung in den Aufsichtsbehörden gewisser öffentlicher Unternehmungen vorsieht. Für die privaten Betriebe besteht keine gesetzliche Grundlage für die Vertretung der Arbeitnehmer in den leitenden Organen.

b) In den Gesamtarbeitsverträgen finden sich Bestimmungen über die Einsetzung von Arbeiterkommissionen, namentlich in den vielen hundert Firmenverträgen. Auf Grund des Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie sind Arbeitnehmerkommissionen auch in den Betrieben dieser Industrie durchwegs eingesetzt worden.

c) Auch ohne Verpflichtung durch GAV werden in einzelnen Betrieben Arbeiterkommissionen eingesetzt, und zwar in der Regel gestützt auf ein Reglement, das früher der Arbeitgeber erlassen hat und das er heute mit der Arbeiterkommission vereinbart. Auch im Verwaltungsrat der Schweizerischen Bundesbahnen zum Beispiel wirkt faktisch eine Arbeitnehmervvertretung mit.

2. Den Personalvertretungen kommen grundsätzlich nur beratende Funktionen zu, und zwar vor allem in sozialen Angelegenheiten. Ein gesetzlicher Anspruch auf Mitverwaltung der Personalfürsorgeeinrichtungen steht den Arbeitnehmern dann zu, wenn sie Beiträge an diese Einrichtungen leisten (Art. 89^{bis} ZGB und Art. 79 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken). In vielen Betrieben sind die Arbeitnehmer aber stärker an deren Verwaltung

beteiligt, vor allem bei den paritätischen errichteten Fürsorgeeinrichtungen.

3. Die Mitglieder der Arbeiter- und Angestelltenkommissionen werden formell durchwegs durch die Arbeitnehmer des Betriebes gewählt. Der faktische Einfluß der Gewerkschaften auf deren Wahl ist verschieden stark. Faktisch werden jedoch wohl zur Hauptsache die Vertrauensleute der verschiedenen Gewerkschaften gewählt, was namentlich für die Betriebe in den Städten und den großen Industrieorten zutrifft.

4. Die Erfahrungen, die mit den Arbeiterkommissionen gemacht worden sind, werden im allgemeinen als günstig beurteilt. Gute Erfahrungen mit den Personalvertretungen sind auch bei der Verwaltung der Fürsorgeeinrichtungen festgestellt worden. Schwierigkeiten bei der Bestellung wie bei der Zusammenarbeit innerhalb der Arbeiterkommissionen haben sich aus der pluralistischen Gewerkschaftsstruktur ergeben. In den meisten Fällen ist aber eine reibungslose Zusammenarbeit der Vertrauensleute mehrerer Gewerkschaften festzustellen.

F. Schlußfolgerungen

1. In bezug auf die Auffassung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses kann folgendes festgestellt werden:

a) Ueberwiegend besteht bei den Organisationen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer die Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis auf dem Wege der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung weiter entwickelt werden soll. Das Gesetz soll sowohl bezüglich des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes wie der privatrechtlichen Ordnung des Arbeitsverhältnisses nur Mindestvorschriften aufstellen. Diese Tendenz ist in einigen kantonalen Gesetzgebungen bereits verwirklicht und liegt auch einem Entwurf zu einem neuen Arbeitsgesetz zugrunde, der zurzeit vor den eidgenössischen Räten liegt.

b) Die Sozialpartner ziehen grundsätzlich eine Ordnung unter sich zu weit gehenden gesetzlichen Ordnungen vor. Die Ordnung des Arbeitsverhältnisses soll deshalb nicht in erster Linie durch das Gesetz, sondern durch Verbandsverträge und Firmenverträge herbeigeführt werden.

2. Die technische und soziale Entwicklung läßt eine Verschiebung des Anteils von Angestellten am Gesamtbestand der Arbeitnehmer in dem Sinne voraussehen, daß die Zahl der Angestellten relativ stärker als die der Arbeiter zunimmt. Innerhalb der Arbeiter wird eine stärkere Verlagerung zu den qualifizierten Arbeitskräften stattfinden, wobei namentlich die schweizerischen Arbeiter mehr

und mehr in die Reihen der qualifizierten Arbeiter aufrücken werden.

Die sozialen Fragen des Arbeitsverhältnisses werden zum Teil noch im betrieblichen Rahmen (Firmenverträge), zum Teil aber und wohl je länger, je stärker im überbetrieblichen Rahmen geregelt werden. Bereits wird auch postuliert, sie auf der Ebene der gesamtwirtschaftlichen Organisationen zu überprüfen, weil die Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in einer einzelnen Branche ihre Rückwirkung auf die Entwicklung in den anderen Branchen ausübt. Den zentralen Organisationen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wird deshalb für die künftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses eine wachsende Bedeutung zukommen.

Die wirtschaftliche Ueberlegenheit der Arbeitgeberseite hat sich auf Grund der dargelegten Entwicklungen ausgeglichen, und die Arbeitnehmer sind dank der Intervention ihrer Verbände bei der Gestaltung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen nicht nur rechtlich, sondern immer mehr auch tatsächlich zu gleichberechtigten Vertragspartnern geworden. Heute zeigt sich die Zusammenarbeit der Sozialpartner vor allem auf überbetrieblicher Ebene. Die paritätischen Berufskommissionen, die vertragliche Schiedsgerichtsbarkeit und die Friedenspflicht sind der Ausdruck dieser Zusammenarbeit. Das eigentliche Kennzeichen der Entwicklung der sozialen Beziehungen in der Schweiz ist deshalb in der Zusammenarbeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände mit den Gewerkschaften zu erblicken, die in der Vertragstreue und im Arbeitsfrieden ihren stärksten Ausdruck findet. Diese Zusammenarbeit hat in hohem Maße dazu beigetragen, daß der Schweiz seit bald einem Vierteljahrhundert der Arbeitsfrieden erhalten geblieben ist.

Genf/Basel, im März 1961.

Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik.