

Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textildachleuten

Band: 85 (1978)

Heft: 8

Rubrik: Sozialarbeit

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: 30.03.2025

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

Sozialarbeit

Neuer Rahmenvertrag VATI/SBKK

Der Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI) hat den Rahmenvertrag mit der Schweizerischen Betriebskrankenkasse (SBKK) überarbeitet und den neuen Gesamtarbeitsverträgen angepasst. Im neuen Rahmenvertrag steht die Krankengeldversicherung für Arbeitnehmer im Monatslohn im Vordergrund. Hier werden nun wahlweise zwei verschiedene Systeme angeboten:

System A

Direkte Lohnzahlung durch die Firma bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit beschränkt auf 30 Tage; anschliessend Ausrichtung eines Krankengeldes von 100 % des versicherten Lohnes ab 31. Krankheitstag durch die SBKK.

System B

Mit zunehmendem Dienstalter länger werdende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch die Firma gemäss GAV (3 Wochen im 1. Jahr der Anstellung bis 6 Monate nach einer Anstellungsdauer von 20 Jahren); anschliessend Ausrichtung eines Krankengeldes von 100 % des versicherten Lohnes durch die SBKK.

System A besticht dadurch, dass es administrativ einfach und der vom GAV vorgeschriebenen abgestuften Regelung versicherungstechnisch gleichwertig ist; System B dagegen entspricht genau dem Wortlaut des GAV.

Beiden Systemen eigen ist, dass Lohnzahlung des Arbeitgebers und Wartefrist der Krankenkasse auch dann aufeinander abgestimmt sind, wenn der Arbeitnehmer mehr als einmal im Kalenderjahr erkrankt. Ueberlässt es der Arbeitgeber dagegen dem Arbeitnehmer, sich selbst für Krankengeld zu versichern, ergibt sich bei mehrmaliger Erkrankung im gleichen Jahr zwangsläufig eine Lücke zwischen dem Aufhören der Lohnzahlung und dem Einsetzen des Krankengeldes, weil die Wartefrist in der Einzelkrankenversicherung bei jeder Erkrankung wieder neu zu laufen anfängt.

Gleichstellung der Unfall- mit der Krankenversicherung

Damit kranke und verunfallte Arbeitnehmer bezüglich des Lohnersatzes einander gleichgestellt werden, kann in der Lohnausfallversicherung eine Ergänzung der Leistungen der SUVA auf den vollen versicherten Lohn gleich wie bei Krankheit eingeschlossen werden, wobei alle Unfälle als versichert gelten, die auch von der SUVA übernommen werden.

Unfallversicherung für nicht der SUVA unterstellte Firmen

Um eine Annäherung der nicht unterstellten an die unterstellten Firmen bezüglich der Unfalldeckung zu ermöglichen, ist eine Kollektiv-Unfallversicherung geschaffen

worden, welche die Uebernahme der Heilungskosten (ohne betragliche Begrenzung während 5 Jahren ab dem Unfalltag), ein Unfallgeld (analog der SUVA) und einer Kapitalauszahlung bei Unfalltod bzw. Unfallinvalidität (anstelle der SUVA-Rente) vorsehen.

Neu ist auch die Familienversicherung für Heilungskosten, Spitalaufenthalt und Spitalbehandlung sowie allenfalls auch Zahnbehandlung für Arbeitnehmer und deren Angehörige. Dank den neuen Möglichkeiten von Direktinkasso und -abrechnung zwischen Versicherten und Krankenkassen kann der Arbeitgeber mit dem Einschluss dieser zusätzlichen Zweige in die betriebliche Kollektiv-Krankenversicherung gemäss Rahmenvertrag VATI/SBKK seinen Arbeitnehmern zu günstigen Versicherungsmöglichkeiten verhelfen, ohne sich administrativ damit zusätzlich zu belasten.

Dr. A. Bernet
Schweizerische Betriebskrankenkasse
8401 Winterthur

Friedensabkommen weitere fünf Jahre gültig

Sämtliche Vertragspartner haben den neu ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Maschinenindustrie, das sogenannte Friedensabkommen, ratifiziert. Dies war nicht unbedingt zum vornherein klar, vernahm man doch im Vorfeld der entscheidenden Delegiertenversammlungen aus gewissen Gewerkschaftskreisen mehr als kritische Töne. So war seit einiger Zeit bekannt, dass das «Manifest 77», eine Gruppe von «Dissidenten» des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV), nicht nur das materielle Resultat der Vertragsverhandlungen ablehnt, sondern dem Prinzip der Friedenspflicht an sich skeptisch gegenübersteht. Aber auch der Christliche Metallarbeiter-Verband der Schweiz (CMV) war mit dem neuen Abkommen nicht durchwegs zufrieden. Insbesondere bemängelte er «die weiterhin klaffenden Lücken im Bereich Kollektiventlassungen, Kündigungsschutz und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter». Die Gewerkschaft ging sogar so weit, die Delegierten des SMUV öffentlich dazu aufzurufen, an der DV gegen das ausgehandelte Resultat Stellung zu nehmen.

Gespräch statt Kampf

Nun — das Abkommen ist unter Dach und Fach und damit die auch politisch höchst bedeutsame Friedenspflicht für weitere fünf Jahre gültig. Dies ist schon deshalb von grösster Wichtigkeit, weil das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie als bedeutendster Branche unserer Wirtschaft anderen Sektoren bei der Gestaltung der Vertragsbeziehungen Pate gestanden hat. Dem Grundsatz des friedlichen Interessenausgleichs durch Dialog — der keinesfalls eine allgemeine Interessenübereinstimmung vortäuschen will — ist es schliesslich nicht zuletzt zu verdanken, dass die Arbeitnehmer in den vergangenen vierzig Jahren in den Genuss echter Fortschritte gekommen sind. Der Arbeitsfriede stellt aber gerade auch im heute so harten internationalen Konkurrenzkampf, von dessen Ausgang der Bestand unserer exportabhängigen Arbeitsplätze bestimmt wird, einen nicht zu unterschätzenden Faktor dar.

Verbesserung der materiellen Stellung des Arbeitnehmers

Der neue GAV bringt den Beschäftigten bemerkenswerte materielle Vorteile, die ihre Ausstrahlung auf andere Wirtschaftsbereiche nicht verfehlen dürften. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Vertragswerk auf schematische Tarifröhne verzichtet, die Lohnfrage also der einzelbetrieblichen Regelung überlässt. Im Mittelpunkt der Verbesserungen steht die sukzessive Reduktion der Wochenarbeitszeit, nämlich von 44 auf 43 Stunden ab 1. Januar 1979 und auf 42 Stunden ab 1. Januar 1983. Diese Arbeitszeitverkürzung ist im Lichte der nach wie vor bestehenden rezessiven Erscheinungen als weitgehendes Zugeständnis der Arbeitgeber zu charakterisieren. Sie dürfte wesentlich zur Zustimmung der Gewerkschaften beigetragen haben, da man angesichts des Debakels mit der Initiative für die 40-Stunden-Woche kaum damit rechnen konnte, auf anderem Weg zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit zu gelangen. Richard Müller drückte dies im «Volksrecht» wie folgt aus: «Es wäre tatsächlich fraglich gewesen, ob nach 40 Jahren Arbeitsfriede in der Maschinen- und Metallindustrie für eine Vorverschiebung der 42-Stunden-Woche eigentliches Streikfieber ausgebrochen wäre.»

Weiter sieht der Vertrag eine schrittweise Verlängerung der Ferien auf vier Wochen bis 1981 (5 Wochen ab 50. Altersjahr), die Verankerung des 13. Monatsgehaltes als fester Lohnbestandteil und eine Erhöhung der Kinderzulagen von 50 auf 70 Franken je Kind vor. Schliesslich sind neben anderen Massnahmen in den Bereichen Krankheit und Unfall (100prozentige Lohnausfallvergütung) und Schwangerschaft (voller Lohnersatz während 8 Wochen bereits ab erstem Dienstjahr) Verbesserungen vorgesehen. Alles in allem handelt es sich um einen Vertrag, der den Arbeitnehmer erheblich besser stellt und dessen Zustimmung somit wohl verdient hat.

Ea.

Die Finanzierung der Sozialen Sicherheit

Die Gesamteinnahmen der verschiedenen Zweige der Sozialen Sicherheit machten 1976 27 650 Mio Franken aus (neueste Zahl). Davon brachten die Versicherten und Arbeitgeber zusammen 19,5 Mia Franken oder 70,5 % auf. Der Rest entfällt etwa zu gleichen Teilen auf die öffentliche Hand, die 4,0 Mia Franken oder 14,6 % beisteuerte, und die Zinsen plus die übrigen Einnahmen (4,1 Mia Franken oder 14,9 %). Ein Blick auf die einzelnen Bereiche der Sozialen Sicherheit offenbart indessen eine recht unterschiedliche Beteiligung der erwähnten drei Finanzquellen an den Gesamteinnahmen, wobei allerdings das unterschiedliche Gewicht der diversen Versicherungszweige nicht ausser acht gelassen werden darf. Prozentual am stärksten engagierte sich die öffentliche Hand demnach bei den Ergänzungsleistungen zur AHV und IV (98 %), den Familienzulagen für landwirtschaftliche Arbeitnehmer (92 %), der IV (52 %) und der Arbeitslosenversicherung (40 %). Innerhalb der finanziell vor allem ins Gewicht fallenden Bereiche wird trotz der wachsenden «Zustüpfen» des Staates der Grossteil der Mittel von den Versicherten und Arbeitgebern beigebracht, so in der AHV (81 %), der «Zweiten Säule» (69 %; keine Beteiligung der öffentlichen Hand) und der Kranken- und Mutterschaftsversicherung (74 %).

Volkswirtschaft

Produktionsverlagerungen ins Ausland?

In seiner jüngsten Umfrage über die Wirtschaftslage hat der Vorort des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins bei seinen Mitgliedorganisationen abzuklären versucht, ob sich, insbesondere unter dem Einfluss der Höherbewertung des Schweizerfrankens, eine Tendenz zu Produktionsverlagerungen ins Ausland abzeichne. Aufgrund der eingegangenen Antworten lässt sich feststellen, dass die schweizerische Industrie im allgemeinen keine bestehenden Produktionskapazitäten in andere Länder verlagert. Derartige Verschiebungen kommen nur in Ausnahmefällen vor. Hingegen prüft man vielerorts eingehender als in früheren Jahren, ob bei Neuinvestitionen allenfalls ausländische Standorte vorzuziehen wären. Insbesondere wird auf die beträchtlichen Kosten sowie die zahlreichen rechtlichen und organisatorischen Schwierigkeiten hingewiesen, die mit der Produktionsaufnahme im Ausland verbunden sind und vor allem kleine und mittlere Firmen behindern.

Der schweizerische Bekleidungs-aussenhandel im 1. Halbjahr 1978

Die BRD immer deutlicher an der Spitze

Im 1. Halbjahr 1978 haben im Vergleich zur entsprechenden Zeit des Vorjahres die schweizerischen Bekleidungseinfuhren (ohne Schuhe) um 1,9 % oder um 16,1 Mio Franken auf 853,1 Mio Franken und die Ausfuhren um 5,0 % oder um 12,2 Mio Franken auf 255,1 Mio Franken zugenommen. Der Einfuhrüberschuss ist damit nochmals leicht gestiegen. Während die durchschnittlichen Einfuhrwerte eine sinkende Tendenz aufwiesen, betrug die mengenmässige Einfuhrzunahme 10,7 %. Umgekehrt sind die schweizerischen Exportpreise etwas gestiegen, so dass die Ausfuhren mengenmässig um 2,7 % zurückgegangen sind.

Auf der Exportseite fallen insbesondere die erneuten starken Mehrverkäufe nach der Bundesrepublik Deutschland um 37,4 % auf, womit nun an die 40 % der schweizerischen Bekleidungsausfuhren auf dieses Land entfallen. Beachtlich sind ausserdem die Exportzunahmen nach Italien und die Exportrückschläge bei Oesterreich und Schweden.

In der Importzunahme ist Italien am stärksten beteiligt und bleibt nach der Bundesrepublik Deutschland zweitwichtigstes Importland. Rückläufig sind die Einfuhren aus den meisten asiatischen Ländern. Insgesamt sind sie von 164,2 auf 145,2 Mio Franken und ihr Anteil an den Gesamteinfuhren von 19,6 auf 17,0 % gesunken. Weiter zugenommen haben von den wichtigeren Kleiderexportländern Asiens die schweizerischen Einfuhren aus Südkorea, Indien und Singapur.

GSB