

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

Band: 85 (1978)

Heft: 6

Rubrik: Arbeit

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: 22.11.2024

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

Arbeit

Aktuelle Tendenzen der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie des In- und Auslandes*

Textilkonferenz 1978
der Internationalen Arbeitsorganisation — ILO

Ich spreche über ein Thema — Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation —, das die Firmen täglich beschäftigt, und dessen Bearbeitung eine der Hauptaufgaben des VATI ist. Diese konkrete und trockene Materie erlaubt zwar keinen Höhenflug in globale Dimensionen; ich versuche aber trotzdem, diese Problematik in einen grösseren, weltweiten Zusammenhang zu stellen, wozu die Textilkonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation vom April Anlass und Material gibt. Der Ausschuss für die Textilindustrie der Internationalen Arbeitsorganisation, der alle vier Jahre tagt, ist eine von verschiedenen Kommissionen der wichtigsten Industrien, welche die Aufgabe haben, die wichtigsten sozialen und personellen Probleme weltweit zu behandeln. Der Ausschuss ist dreigliedrig, d. h. er setzt sich aus Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen. In ihm sind die dreissig bedeutendsten Nationen der Welt-Textilwirtschaft vertreten. Der Schweizer Delegation gehörten an: Vertreter des Eidg. Volkswirtschaftsdepartementes, die Präsidenten der beiden grössten Textilgewerkschaften und zwei Vertreter des VATI. Die zehnte Session vom 3. bis 14. April 1978 war den Problemen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation sowie der Berufsausbildung gewidmet.

Bedeutung des Arbeitsmarktes in der Unternehmensproblematik

Je nach Konjunkturentwicklung und weltwirtschaftlicher Konstellation liegt das Schwergewicht der Problematik der Unternehmen im Produktemarkt oder im Arbeitsmarkt. Gegenwärtig konzentrieren sich die Schwierigkeiten wegen der Währungsverhältnisse, der allgemeinen Stagnation der Textilkonjunktur und der weltweiten Umstrukturierung der Textilindustrien mehr auf den Produktemarkt. Es liegen aber viele Anzeichen dafür vor, dass die Probleme auf dem Arbeitsmarkt wieder akuter werden. Langfristig sind sie ohnehin von existentieller Bedeutung. Es gibt auch Unternehmer, welche nach wie vor die Hauptproblematik im Arbeitsmarkt sehen. So kommentierte kürzlich der Chef einer grösseren Textilfirma den neuesten Abschluss seines Kollektivarbeitsvertrages wie folgt: «Für 1978 scheint die Sicherstellung der Vollbeschäftigung zu den bestmöglichen Bedingungen und damit auch das Erhalten der

Arbeitsplätze schon ein recht anspruchsvolles Ziel zu sein. Wenn wir uns auch bezüglich der erhofften Aenderung im Währungsbereich keinen Illusionen hingeben, so erwarten wir doch dort noch eher eine gelegentliche Verbesserung als bei den in der Schweiz noch vorhandenen, geeigneten und leistungswilligen Arbeitskräften für den Schichtbetrieb.»

Warum internationale Betrachtungsweise?

Der Arbeitsmarkt in der Schweiz unterliegt folgenden weltweiten Einflüssen: 1. Die Arbeitsbedingungen in anderen Ländern, insbesondere in den Nachbarländern der Schweiz, wirken sich über die Gewerkschaften, die öffentliche Meinung sowie die Politik auch auf die Schweiz aus. Beispiele sind die Bestrebungen zur Arbeitszeitverkürzung, Ferienverlängerung und die Mitbestimmungstendenzen. 2. Die Arbeitsbedingungen in anderen Ländern bestimmen die Produktionskosten der ausländischen Konkurrenten und damit auch die relative Konkurrenzstellung der Schweizer Firmen. 3. Die Arbeitsverhältnisse in andern Ländern beeinflussen die Versorgung der schweizerischen Wirtschaft mit Fremdarbeitern, sowohl quantitativ als auch qualitativ. 4. Ausserdem können uns die Regelungen in andern Ländern Anregungen für eigene, bessere Organisationsformen geben und als Begründung von Vorstössen dienen, die auf eine Aenderung schweizerischer gesetzlicher Vorschriften zielen.

Die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren weltweit rasch geändert unter dem Einfluss der Umwälzungen, denen die Textilindustrien der ganzen Welt unterworfen waren. Diese grundlegenden Tendenzen seien kurz aufgezeigt.

Umwälzungen in den Textilindustrien und Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation

Die Weltproduktion und der Weltverbrauch von Textilien haben in den 60er und 70er Jahren ein höheres Niveau erreicht als je zuvor. Diese Entwicklung beruht nicht nur auf der weltweiten Bevölkerungszunahme sondern auch auf der Verbesserung des Lebensstandards. Es haben sich jedoch seit 1973 in den Textilindustrien der ganzen Welt schwierige Probleme ergeben. Diese resultieren aus dem raschen Strukturwandel — vor allem wegen des Aufschwunges der Textilindustrien der Entwicklungsländer — der harten Konkurrenz zwischen Natur- und synthetischen Fasern und dem raschen technischen Fortschritt. Es handelt sich um langfristig wirkende Strukturfaktoren, die auch weiter massgebend sein werden, wenn die gegenwärtige Stagnation der Textilkonjunktur von einem Aufschwung abgelöst würde oder sich die Währungsverhältnisse oder Modeströmungen ändern. Zu diesen Bestimmungsfaktoren der Veränderungen einige kurze Bemerkungen:

Die Entwicklung der Textilindustrien in der Dritten (und Vierten) Welt wurde an der ILO-Konferenz durch das selbstbewusste Auftreten ihrer Repräsentanten aller Hautfarben besonders deutlich. So sprachen z. B. die Inder für rund 1 700 000 und die Pakistaner für 340 000 Beschäftigte. Die Textilindustrien gehören zu den ersten Industrien, die in den Entwicklungsländern aufgebaut werden, einerseits, weil sie viele Arbeitskräfte beschäftigen können und andererseits, weil sie relativ

* Referat anlässlich der Generalversammlung des Verbandes der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI) vom 19. Mai 1978

einfache Techniken verwenden. Ihr Aufbau geschieht normalerweise in drei Etappen: Zuerst ersetzt die einheimische Textilindustrie Importe, dann weitet sie die einheimischen Märkte aus, und in einer dritten Phase geht sie zum Export über. Die Importe der Industrieländer aus den Entwicklungsländern haben sich zwischen 1970 und 1975 wertmässig mehr als verdoppelt. Aufschlussreich sind die Verhältniszahlen zwischen den Exporten der Industrieländer in die Entwicklungsländer und ihren Importen aus den Entwicklungsländern. Im Jahre 1970 machten die Importe der Industriestaaten aus den Entwicklungsländern 53 % ihrer Exporte in jene Länder aus. 1975 betragen aber die Importe aus den Entwicklungsländern schon 62 % der Exporte nach diesen Ländern. Festzustellen ist also eine rapide Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Exporten der Industriestaaten nach den Entwicklungsländern und den von dort kommenden Importen. Tatsache ist aber, dass die Industriestaaten immer noch eine aktive Textilhandelsbilanz gegenüber den Entwicklungsländern haben. Die Differenz betrug 1970 1,04 Milliarden Dollar und 1975 1,75 Milliarden Dollar. An der Konferenz in Genf wurde von den Entwicklungsländern immer wieder auf dieses Defizit gegenüber den Industriestaaten hingewiesen, und auf eine mindestens ausgeglichene Textilhandelsbilanz gedrängt. Die Zielsetzungen der Entwicklungsländer sind eindeutig; die Textilindustrie in ihren Ländern ist ein geeignetes und unerlässliches Instrument, um einerseits Arbeitsplätze zu schaffen und um andererseits Devisen zu verdienen, mit denen andere Industrien aufgebaut werden können. Von diesem Weg werden sie zweifellos nicht abgehen. Wir müssen also mit einer weiteren Expansion dieser Textilindustrien rechnen. Sie werden auch noch auf längere Sicht mit extrem niedrigen Arbeitskosten produzieren können — und auch die Empfehlungen bezüglich Arbeitsbedingungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht befolgen, denn wie der Vertreter des Sudan sagte, ist es für die Bevölkerung immer noch besser, unter schlechten Bedingungen Schichtarbeit zu leisten als zu verhungern.

Die beschäftigungsmässigen Auswirkungen auf die westlichen Textilindustrien sind ausserordentlich schwerwiegend. Zwischen 1971 und 1975 sind in der europäischen Textilindustrie 400 000 Arbeitsplätze verlorengegangen. Allein zwischen 1973 und 1975 haben in Japan 300 000 Beschäftigte in der Textilindustrie ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen. Die Voraussage europäischer Chemiefaserhersteller, dass nach ihren Schätzungen in Europa zwischen 1976 und 1985 1,6 Millionen Textilarbeiter auf 4,5 Millionen gegenwärtig Beschäftigte ihre Stelle verlieren müssten, hat eine ausserordentlich negative Wirkung für das Ansehen der Textilindustrie in der Öffentlichkeit gehabt. Wir haben versucht, dieser Prognose, die auf reinen und unseres Erachtens zu pessimistischen Schätzungen beruht, durch eine optimistischere Zukunftsbeurteilung in den Massenmedien entgegenzuwirken.

Dieser Entwicklung durch Schutzmassnahmen entgegenzuwirken, ist bisher auf vielfache Widerstände gestossen. Seitens der Dritten Welt werden heute anstelle von Entwicklungshilfe gerade solche Strukturveränderungen gefordert im Rahmen einer neuen Weltwirtschaftsordnung und im Sinne asymmetrischer Präferenzen. Es geht also um viel mehr als etwa um ein handelspolitisches Problem. Das Multifaserabkommen bietet zwar einen Rahmen für den Abschluss bilateraler Verträge zur Beschränkung des Zuwachses der Einfuhr von Textilien aus Entwicklungsländern. Verschiedene Länder der Europäischen Gemeinschaft haben von diesen Möglich-

keiten bereits Gebrauch gemacht, wie dies Herr C. Blum von Comitextil an der Generalversammlung des VSTI darlegte. Die Schweiz ist in dieser Beziehung viel zu zurückhaltend. Warum sollten wir uns mehr opfern als die EG-Länder? Die Darlegungen von Vertretern der Handelsabteilung an der GV des IVT weckten allerdings keine Hoffnungen auf eine Unterstützung der schweizerischen Textilkonzerne durch handelspolitische Massnahmen, auch wenn das Multifaserabkommen sie zulassen würde.

Die Strukturwandlungen der letzten Jahre in der Textilindustrie haben natürlich auch noch weitere Gründe. In den wirtschaftlich fortgeschrittenen Staaten musste man die Betriebe auch deshalb modernisieren und rationalisieren, um dem grossen Mangel an Personal zu begegnen und einer immer härteren internationalen Konkurrenz aus dem Kreise der eigenen Gruppe von Industriestaaten. Dazu kam die Realisierung des raschen technischen Fortschrittes, was hohe Investitionen in neuen Anlagen und Maschinen erfordert. Die verschärfte Konkurrenz hat die am weitesten fortgeschrittenen Länder ferner gezwungen, zur Herstellung von Produkten mit mehr Wertschöpfung und höherwertiger Qualität überzugehen. Während in verschiedenen Ländern die Umstrukturierung der Textilindustrien mit Staatshilfe vor sich ging, z. B. in Grossbritannien, Schweden, erfolgte in der Schweiz die Strukturanpassung ohne jede Unterstützung des Staates. Dies hält der offizielle Rapport der Internationalen Arbeitsorganisation ausdrücklich fest.

Diese Veränderungen technischer und wirtschaftlicher Art haben die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation in den Textilindustrien grundlegend beeinflusst. Das war auch das Thema der ILO-Textilkonferenz, aus deren Traktanden die folgenden Themenkreise herausragen:

- Die Organisation der Arbeitszeit in der Textilindustrie
- Entlohnungsprobleme der Textilindustrie
- Die Arbeitsgestaltung, d. h. der Inhalt der Arbeit

Die Organisation der Arbeitszeit in der Textilindustrie

Die Frage der Arbeitszeit in der Textilindustrie wird beherrscht von der Schichtarbeit, die in allen Textilindustrien der Welt zunimmt. In den meisten Ländern arbeiten mehr als 50 % der Beschäftigten in der Textilindustrie in Schichtarbeit. Und bei den manuell Arbeitnehmern steigt dieser Anteil auf bis zu 90 %. Die Anwendung des Dreischicht-Systems ist in einem noch schnelleren Anstieg begriffen, was bedeutet, dass der Anteil an Nachtarbeit wächst. Man schätzt, dass der Anteil der Schichtarbeitenden an der gesamten aktiven Bevölkerung der Industriestaaten zwischen 1975 und 1974 auf rund 30 %, also auf das Doppelte gestiegen ist, wobei in der Textilindustrie der Anstieg noch stärker gewesen ist. In der Bundesrepublik Deutschland arbeiten schätzungsweise zwei Drittel der Beschäftigten der Textilindustrie im Schichtbetrieb. In Italien macht dieser Anteil ungefähr 60 bis 70 % der gesamten Arbeitnehmer in der Textilindustrie aus. In der Baumwollindustrie Grossbritanniens arbeiten heute 84 % der Arbeitnehmer im Schichtbetrieb gegenüber 65 % im Jahre 1965. Die Teilnehmer der ILO-Konferenz waren sich über die Notwendigkeit und Unvermeidbarkeit der Schichtarbeit einig — der einzige Punkt, in welchem Oststaaten, Entwicklungsländer und Industriestaaten sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite übereinstimmten. Die Konferenzentschlussungen halten ausdrücklich fest,

dass aus technischen, ertragsmässigen und beschäftigungspolitischen Gründen die Textilindustrien regelmässig und immer mehr die Schichtarbeit anwenden müssten — sie aber noch mehr «humanisieren» sollten. Wir müssen also in Zukunft mit noch mehr Schichtarbeit rechnen und unseren Erfindungsgeist darauf richten, wie sie besser gestaltet werden kann, um noch Personal dafür zu finden.

Die Formen der Schichtarbeit

Wir wenden uns zuerst den verschiedenen Formen der Schichtarbeit zu. Am häufigsten kommen die Systeme zweimal acht Stunden oder dreimal acht Stunden sowie das kontinuierliche System vor, bei welchem vier Schichten oder mehr sich ablösen, um dreimal acht Stunden Arbeit pro Tag während sieben Tagen pro Woche zu leisten.

Betrachtet man die Industriestaaten, so stellt man fest, dass in der Bundesrepublik Deutschland, in Belgien, in Italien und in Grossbritannien das System der dreimal acht Stunden am weitesten verbreitet ist. In den Vereinigten Staaten gilt der Dreischichtenbetrieb zu je acht Stunden seit vielen Jahren als das normale System. In Frankreich und in der Schweiz herrscht das Zweischichtensystem in Form von zweimal acht aufeinanderfolgenden Stunden vor, wobei sich aber die zusätzliche Nachtschicht immer mehr ausbreitet. Der ununterbrochene Betrieb ist in gewissen Ländern auf die Fälle unumgänglicher technischer Erfordernisse beschränkt, z. B. in der Bundesrepublik Deutschland und in Spanien, und in einer etwas weniger absoluten Form in Italien und in der Schweiz.

Es gibt auch Zwischenformen, in welchen eine reduzierte Nachtschicht einem Normalstundenplan oder einem Stundenplan mit zwei Schichten folgt. Dieses System findet man z. B. in Grossbritannien, wo die Nachtarbeit für Frauen vorläufig noch verboten ist. Im Gegensatz dazu sind in den Vereinigten Staaten die einzelstaatlichen Gesetze, die die Nachtarbeit für Frauen verboten haben, durch ein Bundesgesetz vom Jahre 1972 über die Gleichheit der Chancen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt aufgehoben worden.

Ein neues Schichtsystem, das in verschiedenen Unternehmen der Bundesrepublik, Kanadas, der Vereinigten Staaten und Grossbritanniens angewendet wird, besteht aus Schichten von zwölf Stunden. Jeder Arbeitnehmer arbeitet sieben Schichten von zwölf Stunden, gefolgt von sieben Ruhetagen. Es gibt vier Schichten, zwei an der Arbeit und zwei in Ruhe. Dieses System breitet sich in Grossbritannien aus. Es kommt den Interessen der Arbeitgeber entgegen, weil es eine ununterbrochene Ausnützung der Anlagen erlaubt, und es scheint einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern zuzusagen, trotz dem Widerstand und der scharfen Kritik der Gewerkschaften. Dieses System hat den Vorteil, dass die Arbeitnehmer während der Ruhewoche alle Abende frei haben und während einer der beiden Arbeitswochen, welche die Schicht von morgens 06.00 bis abends 18.00 Uhr umfasst, ebenfalls alle Abende frei sind.

In Belgien ist mit den Gewerkschaften ein teilweise durchlaufendes System vereinbart worden, welches in wachsendem Umfange angewendet wird. Es umfasst vier Schichten; die tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden. Jede Schicht arbeitet sechs Tage pro Woche während drei Wochen und hat die vierte Woche frei. So arbeitet im Durchschnitt, auf vier Wochen gerechnet, jeder Arbeitnehmer 36 Stunden pro Woche. Die Maschinen laufen so ohne Unterbruch von Montagmorgen

um 05.00 Uhr bis Sonntagmorgen um 05.00 Uhr, d. h. 144 Stunden pro Woche. Beide Systeme, sowohl das siebenmal Zwölf-Stunden-System wie das viermal Acht-Stunden-System, wären in der Schweiz wegen den Vorschriften des Arbeitsgesetzes nicht möglich. In Italien ist kürzlich für mehrere grosse Firmen ein System mit der Bezeichnung «4 × 6» beschlossen und vereinbart worden. Vier Schichten arbeiten jeden Tag sechs Stunden während sechs Tagen. Die 36 wöchentlichen Stunden sind mit 40 Stunden bezahlt, weil wegen der kurzen Arbeitsdauer die sonst vorgeschriebene halbstündige Pause wegfällt. Als weiteres besonderes Schichtsystem ist noch das in England weitverbreitete sogenannte Hausfrauen-Schichtsystem zu erwähnen, das auch einzeln in der Schweiz vorkommt. Es handelt sich um eine halbe Schicht, wobei die Normalarbeitszeit der Firma von einer rund vierstündigen Schicht gefolgt wird, die ungefähr von 17.00 Uhr abends bis 21.00 Uhr abends dauert. In der Schweiz gibt es noch eine verschobene Arbeitszeit, welche durch eine Abendequipe bewältigt wird, die die Arbeit in der Regel um 16.00 oder 17.00 Uhr abends beginnt und ca. um 24.00 Uhr aufhört, und so im gesamten 40 Stunden pro Woche arbeitet.

Beginn und Ende der Schichtzeiten

Was den Beginn und das Ende der Schichtarbeitszeit anbelangt, so kann man grundsätzlich zwei Typen unterscheiden. Der erste Typ wird von der grössten Zahl der Länder in Afrika, Asien und Europa angewendet und ist ungefähr folgender: die erste Schicht beginnt um 06.00 Uhr und endet um 13.00 Uhr, die zweite Schicht dauert von 13.00 Uhr bis 22.00 Uhr und beim Dreischichtenbetrieb von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr morgens. Der zweite Schichttyp, welcher in zahlreichen Betrieben in Kanada und in den Vereinigten Staaten angewendet wird, ist folgender: erste Schicht von Mitternacht bis morgens 08.00 Uhr, zweite Schicht von morgens 08.00 Uhr bis nachmittags 16.00 Uhr und dritte Schicht von nachmittags 16.00 Uhr bis Mitternacht. Diese Einteilung wäre in der Schweiz wiederum aus arbeitsgesetzlichen Gründen nicht möglich, da wegen des Verbots der Nachtarbeit für Frauen in der ersten und in der dritten Schicht nur Männer eingesetzt werden könnten.

Wenn man alle im Ausland praktizierten Möglichkeiten der Einteilung der Schichtarbeit betrachtet, erkennt man, dass wir in der Schweiz durch das Arbeitsgesetz ausserordentlich eingeengt sind. Dieses ist grundsätzlich auf den Zweischichtbetrieb in Form von zweimal acht Stunden oder auf den Dreischichtbetrieb in Form von dreimal acht Stunden pro Tag eingerichtet; die meisten andern erwähnten Typen von Schichtarbeit stossen an gesetzliche Hindernisse. Dies ist eine starke Beeinträchtigung der Möglichkeiten, sich den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Das Problem der Nachtschicht

Durch das Verbot der Nachtarbeit für Frauen in vielen westeuropäischen Ländern war man gezwungen, auf Fremdarbeiter für den Nachtschichtbetrieb zurückzugreifen, da in den meisten dieser Länder die einheimischen männlichen Arbeitskräfte kein Interesse an dieser Art Arbeit haben. Allerdings gibt es in einigen Ländern eine starke Tendenz, die Nachtarbeit für Frauen zu ermöglichen. So gibt es in Italien beispielsweise gewisse Textilunternehmen, die ungeachtet des gesetzlichen Verbotes Arbeiterinnen in die Nachtschicht einreihen, und es existiert auch dort ein Gesetzesentwurf in diesem Sinne. In Grossbritannien hat eine Kommis-

sion für die Chancengleichheit der Frauen (Equal Opportunities Commission) begonnen, die Gesetzgebung zu revidieren, welche jetzt die Nacharbeit für Frauen verbietet. Man sollte auch bei uns mindestens die Frage prüfen, ob man etwa das Verbot auf verheiratete Frauen und Frauen mit kleinen Kindern beschränken könnte, wie dies zum Beispiel in Polen der Fall ist.

Unbeliebte Schichtarbeit: Prekäre Personalsituation

Das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer an Arbeitsplätzen in der Textilindustrie drückt sich unter der Jugend der fortgeschrittenen Länder immer stärker aus, was eng mit der Tatsache verbunden ist, dass eine Beschäftigung in der Textilindustrie fast immer Schichtarbeit ist. Es gibt kein einziges Land in Westeuropa, in dem die Unternehmen nicht diese Abneigung der jüngeren Generation feststellen und bedauern. Vor allem scheint die Tatsache eine Rolle zu spielen, dass es Wochen gibt, je nach Schichtwechsel, wo an den Abenden eine gesellschaftliche Aktivität oder ein Familienleben nicht möglich ist. In der Statistik drückt sich dieses Phänomen in einer Ueberalterung der Bestände der Arbeitnehmer aus. So zeigt eine Statistik für Grossbritannien, dass über 35 % der Beschäftigten in der Baumwollindustrie schon über 50 Jahre alt sind. In der Bundesrepublik ist diese Entwicklung noch deutlicher: die Beschäftigten unter 30 Jahren machten 1950 noch 54 % aus, 1968 aber nur noch 36 % und 1972 sogar nur noch 28 %. Der Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation stellt fest, dass das Phänomen, das man allgemein das schlechte Image der Textilindustrie nennt, vor allem eine Erscheinung in den seit langem industrialisierten Ländern ist, und dass dieses sogenannte schlechte Image vom etwas tieferen Lohnniveau als es die anderen Wirtschaftszweige haben, vom Lärm, vom Staub und vor allem von der Schichtarbeit herrührt. In vielen Ländern andererseits, vor allem in Entwicklungsländern und Ostblockländern, sind die Beschäftigten in der Textilindustrie trotz Schichtarbeit im Durchschnitt ausserordentlich jung. So z. B. sind in der iranischen Textilindustrie 80 % der Beschäftigten weniger als 30 Jahre alt. In Polen schätzt man, dass 50 % der Arbeitnehmer in der Textilindustrie unter 30 Jahre alt sind. Das Durchschnittsalter in den neueren Fabriken ist ungefähr 24 bis 26 Jahre.

Es stellt sich also in den industrialisierten Ländern das dringende Problem, die Schichtarbeit wieder attraktiver zu gestalten. Versuche mit neuen Schichtplänen sind bereits genannt worden. Ein weiterer Punkt ist die Schichtrotation.

Schichtrotation

Bei der Schichtrotation ist das häufigste System der wöchentliche Wechsel, vor allem bei der zweimal Acht-Stunden-Schicht. Vom medizinischen Standpunkt aus ist noch nicht klar geworden, was für ein Rhythmus der beste ist. Es zeichnet sich aber eine Tendenz ab, nach der entweder die sehr kurzen Rhythmen (zwei oder drei Tage) oder dann die längeren Rhythmen (z. B. ein Monat) vorgezogen werden sollten. In den Vereinigten Staaten gibt es keine Rotation. Die Neueingestellten werden der Nachtschicht zugeteilt. Sie können im Falle von freierwerdenden Plätzen in andere Schichten wechseln, aber die Versetzung hängt ausschliesslich vom Dienstalter ab.

Der Erleichterung der Schichtarbeit dienen ferner die vorgeschriebenen Pausen bei einer gewissen Arbeitszeit, von z. B. mehr als sechs Stunden. Diese Pausen dienen in den meisten Ländern der passiven Erholung der

Schichtarbeiter. In der UdSSR gibt es die aktiven Pausen, die zu einer vorgeschriebenen Gymnastik verwendet werden müssen. Auch in nordischen Ländern, in Dänemark, Schweden, Norwegen und Finnland werden Gymnastikpausen eingeschaltet. Dort sind auch die Sozialdienste, wie medizinische Betreuung der Schichtarbeiter, Kantinen mit Gratisverpflegung, Kinderkrippen usw. besonders ausgebaut. — Die grösste arbeitsmarktliche Wirkung verspricht man sich aber von den sogenannten Schichtzulagen.

Die Lohnzulagen für Schichtarbeit erscheinen in den meisten Ländern als die normale Entschädigung für die Inkonvenienzen dieser Arbeitsart. Entscheidend ist aber heute die Notwendigkeit, Arbeitskräfte für die Schichtarbeit zu interessieren. Ohne diese Zulagen, welche in der letzten Zeit überall stark erhöht worden sind, wäre es vielen Unternehmen gar nicht mehr möglich, Arbeitskräfte für diese Art Arbeit zu finden. In Japan wird Schichtarbeit mit einer Zulage von 40 % honoriert. In Italien schreibt der Gesamtarbeitsvertrag der Textilindustrie seit 1976 vor, dass die maximale Arbeitszeit für die Schicht 37 Stunden 30 Minuten betragen darf, wobei 40 Stunden bezahlt werden. Überall bemühen sich ferner die Gewerkschaften, zur Erleichterung der Schichtarbeit die Arbeitszeit der Schichtarbeiter zu verkürzen. Beim Dreischichtenbetrieb oder ununterbrochenen Betrieb ist allerdings die Arbeitszeit schon durch die starre Einteilung der gesamten verfügbaren Wochenstunden beschränkt. Aktuell ist in jüngster Zeit auch die Frage der vorzeitigen Pensionierung von Schichtarbeitern geworden, da in Frankreich der Gesamtarbeitsvertrag der Chemiefaserindustrie vorsieht, dass die Arbeitnehmer, welche 30 Jahre Beiträge an die Pensionskasse bezahlt haben, im Alter von 60 Jahren vorzeitig pensioniert werden können, wenn sie beim gleichen Arbeitgeber während 18 Jahren ununterbrochen Schichtarbeit geleistet haben. Die Entschliessungen der ILO-Konferenz erwähnen — gegen den Widerstand der Arbeitgebergruppe — ausdrücklich als Mittel zur «Humanisierung» der Schichtarbeit eine vorzeitige Pensionierung, zusätzliche Urlaube, kürzere Arbeitszeiten und beschränkte Jahreszahl für Schichtarbeit. Wir müssen damit rechnen, dass die Gewerkschaften uns bald mit solchen Forderungen konfrontieren werden.

Arbeitszeit und Ferien

Zuerst wird zwar jetzt wieder eine gewerkschaftliche Verfassungs-Initiative zur Arbeitszeitverkürzung in Form von Ferienverlängerung auf mindestens vier Wochen und ab 40. Altersjahr fünf Wochen im Vordergrund stehen, nachdem die 40-Stunden-Initiative des Schweiz. Gewerkschaftsbundes nicht zustande kam. Auch bei den Bestrebungen zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und Verlängerung der Ferien sind ausländische Einflüsse zu bemerken.

In den Industrieländern sind die Ferien allmählich verlängert worden. Sie betragen normalerweise drei Wochen, aber das System der vier Wochen als Basis und Zusatzferien, abhängig vom Dienstalter, ist nicht selten. Das Aktionsprogramm sozialer Natur, welches die Kommission der EG angenommen hat, sieht ein Minimum von vier Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr vor. Dieses Prinzip sollte in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft von Ende 1975 an angewendet werden und in allen Sektoren ohne Verdienstkürzung. In verschiedenen Wirtschaftszweigen mehrerer EG-Länder denkt man daran, die Dauer der normalen bezahlten Ferien pro Jahr ab 1978 auf fünf oder sechs Wochen auszuweiten. Die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit

hat eine Verlangsamung erfahren wegen dieser relativ raschen Ausdehnung der bezahlten Urlaube. In Deutschland und in Frankreich betragen gegenwärtig die bezahlten Urlaube mindestens vier Wochen.

Entlöhnungsprobleme der Textilindustrie

Lohnniveau und Reallöhne

Der zweite Problemkreis, den ich heute behandeln möchte, sind Entlöhnungsprobleme der Textilindustrie. In den meisten Ländern waren die 60er Jahre durch eine regelmässige Anhebung der Reallöhne in der Textilindustrie gekennzeichnet. Seit einigen Jahren ist indessen eine Verlangsamung sowie eine Instabilität dieser Lohnanhebung zu beobachten, und in gewissen Industrieländern — darunter z. B. die Vereinigten Staaten und Japan —, wie auch in Entwicklungsländern sind die Reallöhne sogar zeitweise gesunken. In den wirtschaftlich fortgeschrittenen Ländern hat das Wachstum der Arbeitseinkommen in der Textilindustrie ziemlich die genau gleiche Tendenz gezeigt wie im gesamten produktiven Sektor der Wirtschaft, jedoch bleibt die absolute Höhe der Einkommen aus beruflichen Tätigkeiten in der Textilindustrie gegenüber dem Durchschnitt der verarbeitenden Wirtschaftszweige ein wenig zurück, z. B. in Deutschland liegt sie bei 85 %, Frankreich 88 %, Italien 89 % und in der Schweiz bei 93 %. In den Entwicklungsländern hingegen bewegt sich die Einkommenshöhe der Textilindustrie näher am Durchschnitt der weiterverarbeitenden Industrie und überschreitet ihn in einigen Fällen sogar. Die Aufrechterhaltung der Reallöhne bleibt eines der wichtigsten Ziele der Verbände der Arbeitnehmer, welches sie im allgemeinen durch das übliche Verfahren der Kollektivverhandlungen sicherzustellen suchen.

Verhältnis zwischen Frauen- und Männerlöhnen

Was das Verhältnis zwischen Frauen- und Männerlöhnen betrifft, so haben sich in den letzten Jahren die realen Frauenlöhne stärker erhöht als die realen Männerlöhne. Es hat also eine gewisse Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne stattgefunden. Das Niveau der Frauenlöhne liegt aber immer noch ziemlich unter demjenigen der Männerlöhne. Für die Gesamtheit der verarbeitenden Industrien lagen die Löhne der Frauen 1975 auf einem Niveau, das von 60 % der Männerlöhne in Irland bis 85 % in Schweden geht. In der Schweiz betragen die Frauenlöhne zu diesem Zeitpunkt 68,2 % der Männerlöhne. Wie in anderen Wirtschaftssektoren sind die Arbeitsplätze der Frauen in der Textilindustrie häufig weniger qualifiziert und erfordern weniger Verantwortung als diejenigen der Männer. Ausserdem setzen sich die Beschäftigten bei den Frauen sehr oft aus jüngeren und erst angelernten Mitarbeiterinnen zusammen, was ebenfalls ein niedrigeres Salär bedeutet. Eine Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne kann nicht durch Vorschriften über gleiche Bezahlung erreicht werden, sondern muss bei der Ausbildung der Frauen und der Schaffung beruflicher Chancen beginnen, die es den Frauen mit der Zeit ermöglichen sollten, gleiche Arbeitsplätze mit gleichen Qualifikationen und gleichem Niveau wie die Männer einzunehmen. Dazu müssten auch gesetzliche Einschränkungen der Frauenarbeit beseitigt werden. Hier sind die Frauenorganisationen in einem Zwiespalt: die Feministinnen möchten radikal alle Sonderbestimmungen abschaffen, die traditionellen Frauenorganisationen wollen gewisse Schutzbestimmungen beibehalten.

Einfluss der technischen Entwicklung auf die Entlöhnung

Die technische Entwicklung hat den Charakter und Organisation der Arbeit in der Textilindustrie tiefgreifend beeinflusst. Die kapitalintensive Wirtschaftsweise, die die moderne Textilproduktion kennzeichnet, hat ebenso wie die Bedürfnisse der Arbeiterschaft das Wesen der Lohnprobleme verändert. Während der Arbeiter heutzutage nicht mehr so hohe physische Anstrengungen leisten muss, muss er sich nunmehr geistig beweglicher zeigen und fähig sein, die optimale Nutzung kostspieliger Werkseinrichtungen zu gewährleisten. Die Lohnpolitik muss in erster Linie darauf ausgerichtet sein, einer übermässigen Fluktuation von Arbeitskräften, dem Fernbleiben vom Arbeitsplatz sowie Arbeitskonflikten vorzubeugen. Diese Stabilisierung der Personalsituation ist von bisher nicht ganz erkannter Tragweite. Sie kann in der Schweiz, wo besonders günstige Voraussetzungen dafür vorhanden sind, einen grossen Standortvorteil darstellen.

Abkehr von den reinen Leistungslöhnen

Zwei der bemerkenswertesten Konsequenzen der technischen Entwicklung in der Textilindustrie liegen in der Tatsache, dass erstens die Produktivität immer weniger von den Bemühungen des einzelnen Arbeiters abhängt, und zweitens, dass die individuellen Unterschiede in der Produktivität der einzelnen Arbeitnehmer sich verringern. Die Arbeit ist «schmäler» geworden, und zwar in dem Sinne, dass die Produktivität des Arbeitnehmers durch Faktoren begrenzt wird, die von seinem Willen unabhängig sind. So ist z. B. bei einer Ausrüstungsstrasse der gesamte Ausrüstungsprozess von Anfang bis Schluss programmiert und jede willkürliche Abänderung der Einstellungen oder der Geschwindigkeit oder anderer Faktoren durch den Arbeitnehmer würde grossen Schaden verursachen. Was zählt, ist einzig und allein die Zuverlässigkeit, die notwendigen Manipulationen an der Maschine rechtzeitig und absolut vorschriftsmässig zu machen. Alle diese Änderungen der Produktionsweise haben häufig Korrekturen im Entlöhnungssystem erfordert. So hat man vielerorts, wo man früher ganz auf die Leistung abstellte, nunmehr den festen Anteil des Lohnes erhöht, der an die Arbeitszeit gebunden ist, und das variable Element des Lohnes beträchtlich verringert, teilweise ist man sogar zum reinen Zeitlohn zurückgekehrt oder hat Akkordlohn durch Prämien-systeme ersetzt. Diese Art der Arbeit und Leistung hat auch dazu geführt, der Leistung der Gruppe mehr Wert beizumessen als derjenigen des einzelnen Arbeitnehmers. Es ist heute häufig die Produktionseinheit oder das Arbeitsteam, das im Mittelpunkt des Systems finanzieller Anreize steht. Die Leistungsentlöhnung ist indessen in den Textilindustrien nur modifiziert, aber nirgends völlig abgeschafft worden. Die Statistiken zeigen denn auch nur einen langsamen Rückgang der leistungsabhängigen Entlöhnung.

Lohnsicherung bei Kurzarbeit und grösserem Personalabbau

Während von der Leistungslohnseite her die Löhne stabiler geworden sind, hat die Instabilität der Beschäftigung in den Textilindustrien während der letzten Jahre in zahlreichen Ländern zu einer bis ins einzelne gehenden Regelung der Kurzarbeit und des Personalabbaus geführt. In Belgien, Frankreich und Deutschland springt die Arbeitslosenversicherung — wie in der Schweiz — bei Kurzarbeit voll ein. Bestimmte europäische Länder haben Verfahren zur vorherigen Be-

ratung vor grösseren Entlassungen mit den Vertretern der Arbeitnehmer eingeführt, um sich mit ihnen über die Mittel und Wege zur Verminderung der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer abzustimmen und die Folgen der Entlassungen zu mildern. Dies ist auch das Kernstück von Richtlinien der EG vom Februar 1975 für kollektive Entlassungen. Diese sehen allerdings keine Entschädigungsansprüche der Entlassenen gegenüber den Firmen vor. In den EG-Ländern sind die Arbeitslosenversicherungen weit ausgebaut: In Frankreich beträgt die Bezugsdauer ein volles Jahr mit erhöhten Leistungen für über 50jährige und mit einer Garantie von 70% des Lohnes für über 60jährige bis zum 65. Altersjahr, was Redimensionierungen enorm erleichtert. In Belgien werden während des ersten Jahres 60% des Lohnes ausgerichtet. Grosse Bedeutung kommt der Frage der Umschulung zu, die auch den Inhalt einer Entschliessung der ILO-Textilkonferenz bildet. In vielen Ländern enthält die Gesetzgebung Kündigungseinschränkungen für gewisse Kategorien von Arbeitnehmern, und die Gesamtarbeitsverträge sehen Abfindungssummen von beträchtlicher Höhe vor. Das kann dazu führen, dass Betriebs-einstellungen und Redimensionierungen kostspielig und fast unmöglich werden, was auch das Investitionsklima in diesen Textilindustrien ungünstig beeinflusst. Auch bei uns werden in letzter Zeit in solchen Fällen von den Gewerkschaften beträchtliche Abfindungsentschädigungen verlangt.

Die Arbeitsgestaltung in der Textilindustrie

Der dritte und letzte Problembereich der Arbeitsbedingungen, den ich heute behandle, ist die Arbeitsgestaltung in der Textilindustrie. In anderen Zweigen der Industrie gibt es gründliche Untersuchungen über die Frage der Arbeitsgestaltung; hingegen liegen im Bereich der Textilindustrie nur wenige gründliche Fallstudien über die Arbeitsbedingungen und den Inhalt der Arbeit vor. Es gibt wenig Erfahrungen mit neuen Organisationsformen der Arbeit. Die vorrangige Bedeutung der Technologie und ihr gleichbleibender Charakter sowie der Stellenwert, der der Arbeitsumwelt in der Textilindustrie und den Beschäftigungsproblemen zukommt, haben bislang die Frage der Organisation der Arbeit etwas in den Hintergrund treten lassen.

Arbeitsinhalt

Es ist unbestritten, dass die technischen Fortschritte der jüngsten Zeit den Arbeitsinhalt des Textilarbeiters stark verändert haben. Die manuelle Arbeit wird durch die neueren Verfahren erleichtert oder ersetzt durch Ueberwachungsaufgaben, die eine gesteigerte nervliche Belastung mitsichbringen. Nach allgemeiner Auffassung ist einerseits eine Anhebung des Niveaus der beruflichen Kenntnisse erforderlich. Allerdings müssen andererseits auch bestimmte Arbeitnehmer eine Herabstufung ihrer Qualifikation hinnehmen. Im ganzen haben die Rolle und Verantwortlichkeit des Arbeiters an Gewicht zugenommen. Die Verschiedenheit der Umstände, der Produkte und der Verfahren, auch der Unterschied im Grad der Modernisierung der Anlagen machen es allerdings unmöglich, zu einem genauen, umfassenden und allgemeingültigen Urteil zu kommen. Wenn auch in verschiedenen Ländern eine Klassifizierung der Arbeitsplätze vorgenommen worden ist, was eine Bemühung um Objektivierung und Gerechtigkeit darstellt, muss man doch deren Grenzen sehen. Die job evaluation beruht auch auf Werturteilen, auf sozialen Einschätzungen und auf traditionellen Elementen.

Neue Organisationsformen der Arbeit

Es sind in jüngerer Zeit einige Erfahrungen mit neuen Organisationsformen der Arbeit gesammelt worden. In der Mehrzahl der Fälle war eine Ausweitung der gestellten Aufgaben und eine grössere Vielseitigkeit des Arbeiters festzustellen, die von einer Organisation der Arbeit in kleineren Arbeitsgruppen begleitet werden kann. In allen Fällen nehmen Initiative und Verantwortungsbereich jedes einzelnen Arbeitnehmers in erheblichem Masse zu. Das Arbeitsklima verbessert sich ebenso wie die Produktivität und die Qualität der Produktion. In manchen Fällen ist auch die Entwicklung einer gegenseitigen Kontrolle der Arbeiter zu beobachten. Beispielsweise hat in Frankreich eine Wollspinnerei eine neue Zwirnerei eingerichtet und die Arbeit durch Arbeitsgruppen organisiert. Die Arbeiter haben die Gesamtverantwortung für alle vorkommenden Arbeiten. Für jede der drei Schichten gibt es einen Ersten Arbeiter, der über die Koordination und Aktivität der Gruppe wacht; jedoch überwachen sich auch alle Arbeiter gegenseitig, da das finanzielle Ergebnis von der Arbeit der ganzen Gruppe abhängt.

Zukunftsperspektiven

Die Aussichten der Textilindustrien der westlichen Länder werden längerfristig von den immer wieder genannten Bestimmungsfaktoren der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation abhängen: vom technischen Fortschritt, der sich beschleunigt und möglichst rasch verwirklicht werden sollte; von der Innovationsfähigkeit, die immer wieder einen Vorsprung im Markt ermöglicht; von der Anpassungsfähigkeit an verändertes Verbraucherverhalten; von der Fähigkeit, tüchtige Kader und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten durch entsprechende Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation und von der weltweiten Umstrukturierung wegen des Aufschwunges der Textilindustrien der Entwicklungsländer. Wir haben mit einem rapiden Wachstum und grossen Anstrengungen der Textilindustrien der Dritten Welt zu rechnen und uns mit einem noch wachsenden Importdruck auseinanderzusetzen, der zu einer schwierigen Gratwanderung zwischen liberalen Handelsprinzipien einerseits und der Bekämpfung von Marktstörungen andererseits führen wird, ganz abgesehen von ordnungspolitischen Tendenzen der sogenannten neuen Weltwirtschaftsordnung. Die Bäume wachsen aber weder in Afrika noch in Asien oder Südamerika in den Himmel. An der ILO-Konferenz wurde deutlich, mit welcher ungeheuren Schwierigkeiten die Textilindustrien dort zu kämpfen haben: Klima, schlechte Arbeitsmoral, mangelnde Ausbildung, staatliche Behinderungen, politische Unstabilität usw. Der Vertreter Tunesiens erklärte z. B. an der Textilkonferenz, «die Textilindustrie sei eine sehr schwierige Industrie, es gelinge einfach nicht, sie rentabel zu machen und sie hinge dem tunesischen Staat wie ein Mühlstein um den Hals». Verglichen mit den Entwicklungsländern haben die westlichen Textilindustrien grosse Vorteile und Chancen, die noch bewusster genutzt und eingesetzt werden müssen. Die weltweite Umstrukturierung der Textilindustrien wird unvermeidlich sein, und der europäische Textilunternehmer wird letztlich nicht mit staatlicher Hilfe, sondern nur durch konsequente Modernisierung, Rationalisierung, Neuentwicklung von Produkten, neuen Technologien und qualitativen und kreativen Leistungen bestehen können.

Dr. H. Rudin, Delegierter des VATI, 8008 Zürich