

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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 88 (1981)

Heft: 4

Rubrik: Volkswirtschaft

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: 15.03.2025

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

Sortiment und Maschinenpark

Seit 1969 schenkt man der Sortimentsgestaltung durch eine erhebliche Verbreiterung des Kundenkreises und natürlich den Investitionen grosse Aufmerksamkeit. So wurde das gesamte Vorwerk erneuert, zusätzliche Ringspinnmaschinen angeschafft, neue Klimaanlage installiert und die bestehenden Gebäulichkeiten renoviert. Heute verfügt die Spinnerei am Uznaberg über einen Maschinenpark, in dem ausserhalb der Ringspinnmaschinen alle Einheiten aus den letzten zehn Jahren stammen. Von den heute installierten 60 Ringspinnmaschinen (53 von Reiter und 7 von Zinser mit Doffer) sind bereits 21 mit einer automatischen Abzugvorrichtung versehen. Hergestellt werden Baumwollgarne im mittleren bis feinen Bereich Ne 24 bis Ne 110, ausschliesslich im Ringspinnverfahren. Der Ausstoss beziffert sich heute auf 1500 Tonnen. Im letzten Jahr erreichte der Umsatz 20 Mio. Franken (1979 waren es 16,3 Mio. Franken) bei einem Exportanteil von 55 Prozent. Das Spektrum der Einsatzgebiete für Garne aus der Spinnerei am Uznaberg reicht von Unterbekleidung, Nachtwäsche über Damenoberbekleidung bis hin zu Hemden und Blusen. Der überwiegende Teil der Produktion geht in die Wirkerei/Strickerei.

Kapazitätsausbau

Die erfolgreiche Geschäftspolitik der letzten Jahre dürfte den Entschluss für einen Neubau und die Installation von zusätzlichen Spinnkapazitäten mit entsprechenden Anpassungen sehr erleichtert haben. Der alte Spinnereitrukt (vergl. unser Bild) ist bezüglich der Fläche, der Länge und Breite wie auch der Säuleneinteilung bereits vor rund 150 Jahren grosszügig und vorausblickend konzipiert und erstellt worden. Indessen fehlt die heute erforderliche Höhe für die Spinnsäle, um die Wärmeleistung moderner Spinnmaschinen-Antriebsmotoren abzuführen und die Staubentwicklung zu eliminieren. Der Weg für einen Neubau war damit vorgezeichnet. Dieser ist Mitte des letzten Jahres in Angriff genommen worden und ist im Rohbau bereits unter Dach. Er liegt unmittelbar nördlich hinter dem heutigen Bürogebäude auf eigenem Boden, allerdings musste dort zuerst der dortige Hang abgetragen werden. Der in Erstellung begriffene Neubau wird 16 neue Zinser-Spinnmaschinen mit Doffer je 748 Spindeln aufnehmen. Mit der Produktion im Erweiterungsbaubau, der über eine Passerelle mit dem alten Gebäude verbunden ist, dürfte noch in diesem Jahr gestartet werden, sodass 1982 die zusätzlichen Kapazitäten voll laufen werden.

Neben den 12 000 neuen Spindeln wird die Spulerei vollständig im ersten Stock des neuen Gebäudes konzentriert. Der kräftige Ausbau der Spinnkapazität von 31 700 auf 43 700 Spindeln bedingt aber auch den Neukauf entsprechender Karden, Kämmaschinen, Flyer und Spulautomaten. Total werden für Maschineninvestitionen 8,5 Mio. Franken aufgewendet, während sich das gesamte, mit dem Ausbau verbundene Investitionsvolumen 14 Mio. Franken erreicht. Ein grosser Teil der dafür benötigten Mittel wird durch Eigenfinanzierung aufgebracht.

Voller Dreischichtbetrieb

Die bereits erwähnten betrieblichen und maschinellen Daten weisen deutlich darauf hin, dass die Produktion im vollen Dreischichtbetrieb läuft, für die Rentabilität ein unbedingtes Erfordernis. Mit der Produktion allein ist es selbstverständlich nicht getan, die Garntonnage muss auch noch abgesetzt werden. Die Verkaufsleitung der

Spinnerei am Uznaberg hat sich nach der früheren Monostuktur der 60er Jahre ganz offensichtlich einiges einfallen lassen. Natürlich erfolgt der Kapazitätsausbau nicht aus kurzfristiger Perspektive, zumal die im Inland vorhandenen weiterverarbeitenden Stufen der Wirkerei/Strickerei, der Weberei und der Bekleidungsindustrie abnehmende Tendenzen aufweisen und auch künftig vom Schrumpfungprozess nicht verschont bleiben dürften. In der Erfassung und Erschliessung neuer und zusätzlicher Absatzkanäle durch eine Verbreiterung und Vertiefung des Kundenkreises hat das rührige Unternehmen reichliche Erfahrungen. Diese dürften ihm unter den künftigen Bedingungen, die sich kaum derart positiv wie im letzten Jahr entwickeln werden, von Nutzen sein. An den maschinellen und kaufmännischen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Bestehen in der Zukunft fehlt es am Uznaberg nicht, denn der Betrieb zählt im nationalen wie europäischen Vergleich mit Sicherheit und ohne Übertreibung mit zur Branchenspitze. P. Schindler

Volkswirtschaft

Gesundschumpfung – oder Zutodeschumpfung?

Wird im Rahmen des in der Wirtschaft nie abgeschlossenen Strukturwandels eine Redimensionierung vorgenommen, spricht man meist von einer Gesundschumpfung. Daraus wäre eigentlich abzuleiten, dass jedes Schumpfergebnis völlig gesund sei und dass man mit ihm den Konkurrenzkampf gegen die gesunden Unschumpften und die bereits Gesundgeschumpften nur viel besser zu bestehen vermöge.

Nicht selten hat das sogenannte Gesundschumpfen in der Wirtschaft aber tödliche Folgen, vergleichbar dem «Operation gelungen, Patient gestorben», wie sich der Volksmund im ärztlichen Bereich etwas unfein ausdrücken pflegt. Nicht alle – selber herbeigeführten – Unternehmensschumpfungen nehmen von vornherein einen günstigen Verlauf, sondern bei vielen stellen sie lediglich die Einleitung des nicht mehr vermeidbaren Unterganges dar, aber man redet dann eben nicht von einer Zutodeschumpfung, sondern von Betriebsschliessung und Liquidation, wobei es nicht mehr darauf ankommt, welche Operationen zur erhofften Gesundschumpfung allenfalls unternommen worden waren.

Es würde zu weit führen, hier auf die zahlreichen Beweggründe für Gesundschumpfungen und die zahllosen Ursachen von Zutodeschumpfungen einzutreten. Allgemein kann wohl gesagt werden, dass einer Gesund- oder einer Zutodeschumpfung immer ein Schwäche- oder Krankheitszustand vorausgeht; im positiven Fall hat man diesen Zustand rechtzeitig erkannt und erfolgreich behoben, während man ihn im negativen Falle offenbar nicht genügend wahrzunehmen vermochte oder aber nicht die nötige Kraft oder das richtige Rezept oder die erforderlichen Mittel zu dessen Überwindung verfügte.

Anschauliche Beispiele von Gesund- und Zutodeschumpfungen in Industrie und Handel sowie im Dienstleistungssektor (Banken, Verkehr, Transport usw.), national und international, gibt es zur Genüge, und dies betreffen selbstverständlich stets auch im entsprechenden Umfang ihre ganze Branche, welche mitschumpft.

ob sie will oder nicht. Die nachstehenden Zahlenvergleiche beziehen sich auf den spektakulären Schrumpfungsprozess in der schweizerischen Textilindustrie, wobei es nicht darum gehen kann, darüber ein Werturteil abzugeben. Dieser Wirtschaftszweig ist bekanntlich nicht ein einziges Ganzes, sondern setzt sich aus zahlreichen Sparten zusammen, deren Entwicklung sehr unterschiedlich verläuft, und im übrigen sagen statistische Zahlen zwar einiges in quantitativer Hinsicht aus, aber kaum etwas über die nicht weniger wichtigen qualitativen Aspekte.

Die Zahl der industriellen Textilbetriebe ist von über 700 im Jahre 1970 auf knapp 500 im Jahre 1980 zurückgegangen, die Zahl der Beschäftigten von 63 000 auf 34 000 oder auf etwas mehr als die Hälfte. Im Produktionsapparat ist bei den Spindeln eine Verminderung um 10 Prozent, bei den Webmaschinen eine solche um rund 40 Prozent (Modernisierung der Betriebe!) zu verzeichnen. Die Produktion in der Spinnerei hat gegenüber 1970 um $\frac{1}{7}$ zugenommen, jene der Weberei (nach Laufmetern) um $\frac{1}{5}$ abgenommen. Die Zutodeschrumpfung vieler Stoffhersteller bedeutete für die gesamte Branche also kaum eine Gesundschumpfung, indem ihr der bisherige Marktanteil der eingegangenen Firmen nicht zugutekam, sondern offenbar den Importeuren ausländischer Textilien zufiel. Die rückläufige Gewebeproduktion steht zu einem erheblichen Teil im Zusammenhang mit der noch stärkeren Schrumpfung der schweizerischen Konfektionsindustrie und den in ausserordentlichem Masse angestiegenen Einfuhren ausländischer Fertigwaren. Der Schrumpfungsprozess in der Textil- und Bekleidungsindustrie hat diese beiden Branchen bisher, gesamthaft betrachtet, wohl nicht gerade gestärkt, sondern viel eher geschwächt.

Ist nun die Schlagkraft der mitgeschumpften schweizerischen Textilverbände und ihrer Dachorganisation, der Textilkammer, im Lichte der vorstehenden Zahlen ebenfalls geschrumpft oder nicht? Auch hier wird man zwischen quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten zu unterscheiden haben. Man wird dabei nicht darüber hinwegsehen können, dass die Bedeutung eines Wirtschaftszweiges in weiten Kreisen vornehmlich an der Zahl ihrer Arbeitsplätze gemessen wird, und erst in zweiter Linie an seinen qualitativen Leistungen und seiner Durchschlagkraft im mehr oder weniger harten internationalen Wettbewerb, denn dies sind Kriterien, welche die wenigsten Aussenstehenden beurteilen können.

Jedenfalls steht fest, dass die Zutodeschrumpfung schweizerischer Textilbetriebe der letzten Jahre das gute Image unserer Textilindustrie in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, was die Schlagkraft ihrer Verbände kaum verbessert haben dürfte. Zu dieser unerfreulichen Tatsache trug nicht wenig bei, dass man bei Presse, Radio und Fernsehen immer noch nicht zwischen Textil- und Konfektionsindustrie zu unterscheiden weiss und deshalb bei den «Todesnachrichten» stets von der Textilbranche spricht, auch wenn es ausschliesslich die Wäsche- und Bekleidungsbranche angeht. Dass sich einzelne Unternehmensleitungen bei teilweisen oder gänzlichen Betriebseinstellungen – bei der Branchen – ausserdem nicht besonders geschickt verhielten, kann man allerdings nicht den Medien ankreiden. Bis solche Firmenflecken im Image eines Wirtschaftszweiges ausgemerzt sind, bedarf es einer weit grösseren Anzahl positiver Berichte über andere Unternehmen der gleichen Branche. Und dies setzt voraus, dass sich diese Firmen zu Lebzeiten vernehmen lassen, was aber vielen Textilindustriellen gar nicht zu liegen scheint. Der Imagepflege der verbandlichen Organisatio-

nen kommt deshalb eine umso höhere Bedeutung zu, welche mit oder ohne weitere Gesund- und Zutodeschrumpfung von Betrieben, in Zukunft eher noch zu als abnehmen wird.

Ernst Nef

Ursachen und Bekämpfung des Absentismus

In Zeiten angespannter Arbeitsmarktlage wie wir sie auch jetzt in extremem Masse erfahren, nimmt der Absentismus stets stark zu, während in Zeiten rücklaufender Konjunktur auch ein Rückgang der Fehlzeiten festgestellt werden kann und zwar in beträchtlichem Ausmasse. Für die Firmen ist die Bekämpfung des Absentismus wieder zu einem vordringlichen Problem geworden. Allerdings ist die Lage der einzelnen Firmen sehr unterschiedlich: Gemäss einer Stichprobenerhebung schwankt der Absentismus in einzelnen Firmen der Textilindustrie zwischen 5 und 15%.

Normale und «abnormale» Fehlzeiten

Ein bestimmtes Ausmass von Fehlzeiten infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, persönlichen unaufschiebbaren Verpflichtungen usw. ist zweifellos unvermeidlich. Es wäre nützlich, wenn man eine bestimmte Quote für ein «normales» Ausmass von Fehlzeiten hätte; da diese aber von den verschiedensten betrieblichen und ausserbetrieblichen Faktoren beeinflusst werden, ist die Angabe eines allgemein gültigen Normen-Wertes sehr schwierig. Die Schweizerische Betriebskrankenkasse ist gemäss ihrem Absentismus-Spezialisten Arnold Haug der Auffassung, dass die Fehlzeiten wegen Krankheit in einer Firma im Durchschnitt höchstens 2,5% der Soll-Arbeitszeit betragen dürfen. Betriebe mit hohem Frauenanteil sollten nach der gleichen Quelle nicht mehr als 3% Fehlzeiten ausweisen.

Im internationalen Vergleich weisen die europäischen Länder die höchsten Fehlzeiten aus. Die Absentismusquote der europäischen Länder schwankt zwischen 8 und 14%; die höchste Quote weist Schweden aus. Japan und die USA liegen am unteren Ende der Skala. Die Bundesrepublik nimmt mit ihren Fehlzeitenquoten von 8,4% für die Industrie und 7,7% für Dienstleistungen einen Mittelwert ein. Für die Schweiz liegen keine generellen Zahlen vor.

Bestimmungsfaktoren der Fehlzeiten

Obwohl die Bestimmungsfaktoren je nach Land, Region und Unternehmen sehr variieren können, lassen sich doch gewisse Gemeinsamkeiten feststellen:

1. Das grösste Ausmass der Fehlzeiten entfallen auf Krankheit. Die Klagen über den steigenden Absentismus beziehen sich fast immer auf die Zunahme der Krankheitsabsenzen und die Bekämpfung des Absentismus wird vielfach auf die Bekämpfung unberechtigter Krankheitsabsenzen konzentriert. Der Anteil der Krankheitsabsenzen an den ganzen Fehlzeiten beträgt beispielsweise für die ganze Bundesrepublik 85%, für Frankreich rund 60% und für Italien rund 70%. Deutschland weist gemessen an der Soll-Arbeitszeit Krankheitsabsenzen von 6,3% aus, Frankreich von 4,8%, Italien 7,0%, Japan 0,9% (!).
2. Allgemein weisen kleinere Firmen niedrigere Fehlzeiten aus als grössere Unternehmen. Ebenso lässt sich in grösseren Abteilungen oder grösseren Ar-

beitsgruppen eine grössere Absenzenquote als in kleinen Bereichen und kleinen Teams feststellen.

3. Die Arbeiter haben eine durchschnittlich höhere Fehlzeit als die Angestellten und je höher die Position desto niedriger ist die Absenzenquote.
4. Im Dienstleistungssektor sind in der Regel geringere Fehlzeiten festzustellen als in der Industrie, was auf den grösseren Anteil der Angestellten in diesem Sektor zurückgeführt werden kann.
5. Die Fehlzeiten der Frauen sind im allgemeinen höher als die der Männer, was zum Teil auf die Doppelbelastung der verheirateten Frauen zurückzuführen ist, welche ihre Arbeit neben den familiären Pflichten zu leisten hat.
6. Die Fehlzeiten variieren auch nach Altersgruppen, wobei die Absenzenquote der 30 bis 50-jährigen am kleinsten sind. Es kann festgestellt werden, dass jüngere Mitarbeiter unter 30 Jahren häufiger, meist aber nur für einen kürzeren Zeitraum abwesend sind, während ältere Arbeitnehmer seltener, dann aber länger fehlen.
7. Nicht messbar aber erfahrungsgemäss sehr einflussreich ist das Betriebsklima in einem Unternehmen. Misstrauen, Neid, Rivalitäten und andere Erscheinungen solcher Art fördern Spannungen und Konflikte, denen sich Mitarbeiter durch Flucht in die Abwesenheit zu entziehen suchen. Ganz deutlich ist auch der Einfluss der Zufriedenheit des Arbeitnehmers mit seiner Arbeit.
8. Auch zeitlich sind gewisse Regelmässigkeiten feststellbar: Am Montag und Freitag ist eine Häufung individueller Fehlzeiten zu beobachten. Bei der 5-Tagewoche erreicht die Absenzenquote am Freitag den höchsten Stand und der Montag ebenfalls die zweithöchsten Fehlzeiten. Im Jahresverlauf erreicht der Absentismus einen Höhepunkt im Frühjahr, einen Tiefpunkt im Sommer und wieder eine Spitze am Jahresende.
9. Innerhalb der Belegschaften konzentrieren sich die individuellen Fehlzeiten auf einzelne Gruppen von Arbeitnehmern. So ist in Schweden statistisch festgestellt worden, dass für 90% der Ausfallzeiten unter 7 Tagen nur eine kleine Gruppe von ca. 10% der Belegschaft verantwortlich ist. Auch aus deutschen Untersuchungen geht hervor, dass in der Regel nur eine kleine Anzahl der Arbeitnehmer die Mehrzahl aller Fehlzeiten auf sich vereinigt, was für die Bekämpfung des Absentismus eine wichtige Feststellung ist.
10. Als sehr wichtigen Bestimmungsfaktor hat sich auch die ständige Verbesserung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, besonders im Zuge des Überganges vom Stunden- zum Monatslohn, erwiesen. Die Lohnfortzahlung reduziert das Interesse der Arbeitnehmer, wegen finanziellen Einbussen und Nachteilen Absenzen zu vermeiden oder zu verkürzen. Im besonderen Masse gilt dies für die zunehmende Zahl von Doppel- und Mehrfachverdienern im gleichen Haushalt. Finanzielle Einbussen werden so beim hohen Wohlstandsniveau in Kauf genommen, sofern durch häufige Absenzen der Arbeitsplatz als solcher nicht gefährdet ist. Dies ist bei hoher Konjunktur und ausgetrocknetem Arbeitsmarkt nicht der Fall, wohl aber in Zeiten der Rezession. In solchen wirtschaftlichen Phasen konnte festgestellt werden, dass die Zahl der Absenzen kurzfristig bis zu 50% zurückging.

Besonderheiten der Fehlzeiten der Frauen

Zwischen den Absenzen von Männern und Frauen bestehen erhebliche Unterschiede. In der deutschen Textilindustrie betragen 1979 die Fehlzeiten der männlichen Arbeiter insgesamt 7,5%; diejenige der weiblichen Mitarbeiter in der Produktion hingegen 10,2%. Auch bei den weiblichen Angestellten sind durchwegs höhere Absenzenquoten festzustellen als bei den männlichen Angestellten. Die höheren Fehlzeiten der Frauen werden auf verschiedene Ursachen zurückgeführt. Die Hauptursache ist zweifellos die Doppelbelastung der verheirateten Frauen durch Beruf und Familie. Damit lässt sich aber die höhere Absenzenquote nicht ausreichend erklären, denn die Fehlzeiten der unverheirateten Mitarbeiterinnen sind ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Eine zusätzliche Ursache ist wohl auch der im Durchschnitt niedrigere Ausbildungsgrad der weiblichen Arbeitnehmer im Vergleich zu den männlichen Mitarbeitern. In der Regel ist der Anteil der Ungelernten bei den Frauen mehr als doppelt so hoch als bei den Männern.

Bei der Diskussion des Problems «gleicher Lohn für Mann und Frau unter gleichen Voraussetzungen» wird oft die höhere Absenzenquote der Frauen als Begründung für die niedrigeren Löhne herbei gezogen. Auch wenn der Betrieb für die Lohnfortzahlung bei Krankheit durch eine Versicherung gedeckt ist (die aber bei den Frauen höhere Prämien erfordert als bei den Männern) entsteht doch durch Produktionsausfall tatsächlich eine Einbusse. Allerdings fragt es sich, ob die höhere Absenzenquote nicht in jedem Einzelfall berücksichtigt werden müsste; so hätte bei einer Frau, welche eine niedrige Absenzenquote aufweist, keine Lohnreduzierung gegenüber vergleichbaren männlichen Mitarbeitern zu erfolgen. Andererseits müsste dann aber auch bei männlichen Mitarbeitern mit abnormal hohen Absenzenquoten eine Lohnreduktion eintreten. Es zeigt sich also, dass die durchschnittlich höhere Absenzenquote der Frauen eine problematische Begründung für das allgemein niedrigere Lohnniveau der Frauen wäre.

Massnahmen zur Bekämpfung des Absentismus

Wir können die möglichen Massnahmen zur Bekämpfung des Absentismus in drei Gruppen gliedern, nämlich:

- a Vorbeugende Massnahmen
- b Massnahmen zur Herabsetzung der Krankheitsabsenzen
- c Kurzabsenzen

Im folgenden sollen stichwortartig die möglichen einzelnen Massnahmen innerhalb dieser drei Gruppen aufgestellt werden.

Vorbeugende Massnahmen

Bei der Aufstellung der wichtigsten Faktoren der Fehlzeiten ergibt sich, dass bezüglich Betriebsklima, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, sozialen Einrichtungen usw. vorbeugende Massnahmen getroffen werden können. Diese müssen davon ausgehen, dass in einer Zeit der Wohlstandssicherung psychologische und soziale Bedürfnisse, wie insbesondere die Anerkennung von Leistung und Person im Betrieb und innerhalb der Arbeitsgruppe und auch der Wunsch nach selbständiger Arbeit, Selbstverwirklichung immer mehr in den Vordergrund treten. Diesen Bedürfnissen muss der Führungsstil entsprechen, der die Motivation des Arbeitnehmers für die ihm übertragenen Arbeiten und Tätigkeiten sicherstellt, eine Organisation, die dem Arbeitnehmer Möglichkeiten selbständigen Handelns — und einer eigenen kreativen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsweise gibt. Diese

grundlegenden Bestrebungen können langfristig als wesentlichster Beitrag im Kampfe gegen den Absentismus wie auch als bestes Mittel zur Erbringung der Leistung einer Organisation betrachtet werden.

Massnahmenkatalog für Krankheitsabsenzen

Das Gesetz sieht vor, dass dort wo der Arbeitnehmer hinreichend nachzuweisen vermag, dass er an der Arbeitsleistung aus Gründen, die in seiner Person liegen, verhindert gewesen sei, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers weiter dauert (Art. 324 a Abs. 1 u. 3 OR). Im Vordergrund stehen dabei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft. In solchen Fällen wird der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit zur Lohnfortzahlung verpflichtet, sofern ein gesetzliches Obligatorium zur Versicherung des Arbeitnehmers fehlt, welches meistens $\frac{4}{5}$ des Lohnes sicherstellt (Art. 324 b OR). Die Lohnfortzahlung wird demnach von Gesetzes wegen immer dort Platz greifen, wo genügende Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung, der Militärversicherung, der Erwerbsersatzordnung oder einer Krankentaggeldversicherung aufgrund eines kantonalen oder kommunalen Obligatoriums nicht erbracht werden. Die Lohnfortzahlungspflicht kann durch eine freiwillige Lohnversicherung abgegolten werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Die Art der Entschädigung im Krankheitsfall hat grossen Einfluss auf das Ausmass des Absentismus. Beim Übergang vom Stundenlohn auf den Monatslohn stellten viele Unternehmen der Textilindustrie ein sprunghaftes Ansteigen der Fehlzeiten fest, weil der Stundenlohn mit der sogenannten «Versicherungslösung» gekoppelt gewesen war, das heisst eine Entschädigung ab 3. Krankheitstag von 80% des Lohnes während 720 innerhalb von 90 Tagen, wovon der Arbeitgeber in der Regel 60% der Prämien zahlte. Beim Monatslohn hingegen erfolgt die Weiterzahlung von 100% des Lohnes ab erstem Krankheitstag. Deshalb wurde in verschiedenen GAV die Einrichtung von Karenztage verankert, nämlich die Lohnfortzahlung erst ab drittem Arbeitstag, wobei diese Verschlechterung für den Arbeitnehmer durch eine Beteiligung des Arbeitgebers an der sogenannten «aufgeschobenen Versicherung» wettgemacht wurde. (Die aufgeschobene Versicherung läuft ab jenem Termin, ab welchem die Leistungspflicht des Arbeitgebers aufhört, z. B. ab Beginn des 4. Krankheitsmonates bei länger dauernden Arbeitsverhältnissen).

Viele Arbeitgeber betrachten die Karenztage als wohl wesentlichstes Mittel im Kampfe gegen missbräuchliche Absenzen. Die Gewerkschaften, die während der Rezession noch Karenztage in GAV zugestanden, bekämpfen diese heute wieder. Rechtlich gesehen halten diese dort einer Anfechtung nicht Stand, wo sie nicht vertraglich vereinbart worden sind. Es ist jedoch Hug, dem Kommentator des geltenden Arbeitsgesetzes, beizupflichten, dass Karenztage dort bejaht werden dürfen, wo die vertraglich in Abweichung von der gesetzlichen Regelung vereinbarten Leistungen dem Erfordernis der Gleichwertigkeit entsprechen.

In letzten GAV sind zur Bekämpfung missbräuchlicher Krankheitsabsenzen (wie auch anderen Fehlzeiten), Konventionalstrafen vereinbart worden. Bei unbewilligtem und vertragswidrigem Fernbleiben vom Arbeitsplatz ist der säumige Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe in der Höhe von 30% jenes Lohnes zu bezahlen, welches gemäss Vertrag auf die ausgefallene Arbeitszeit entfallen würde.

Weiter ist eine Kürzung der Jahreszulage vorgesehen, indem je Woche unbewilligter und vertragswidriger Betriebsabwesenheit der Anspruch auf die Jahreszulage um 10% gekürzt wird. Mehrere kurzfristige Fehlzeiten werden dabei kumuliert. Selbstverständlich fällt bei missbräuchlicher Krankheitsabsenz die Lohnfortzahlungspflicht weg, was ebenfalls in den GAV entsprechend festgehalten ist.

Die Ausrichtung direkter Anwesenheitsprämien hat sich in der Praxis nicht bewährt, da sie mit der Zeit den Charakter einer Prämie verlieren und als Lohnbestandteile erscheinen. In einzelnen Fällen sind allerdings gute Erfahrungen mit Präsenzprämien gemacht worden, da diese sehr strikt gehandhabt wurden und zugleich hohe Beiträge ausmachen, das heisst für das ganze Jahr ein Monatsgehalt erreichen.

Neben diesen Massnahmen lohnmassiger Natur sind auch ausgebaute administrative Massnahmen zur Bekämpfung der Krankheitsabsenzen erforderlich. Dabei ist es wichtig, in erster Linie vorbeugende Massnahmen zu treffen. Wenn man davon ausgeht, dass Absenzen häufig auf das bewusste oder unbewusste Bedürfnis zurückzuführen sind, aus Konfliktsituationen auszubrechen, empfehlen sich Bestrebungen, solche Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und lösen zu können.

In diesem Sinne werden Einrichtung und Ausbau betrieblicher Mitarbeiterbetreuung und Sozialberatung auch positive Auswirkungen auf den Absentismus erwarten lassen. In mittleren und kleineren Betrieben kann diese Betreuung der Mitarbeiter auf informelle Art erfolgen.

Wichtig sind sodann Richtlinien für das Verhalten von Arbeitnehmern bei Krankheit und Unfall. Darin sind die Arbeitnehmer zu verpflichten, voraussehbare (z. B. bevorstehende Operationen) rechtzeitig und unvorhersehbare Absenzen sofort dem direkten Vorgesetzten zu melden. Sie sind zu verpflichten, nach Ablauf einer festzusetzenden Zeit einen Arzt aufzusuchen und Änderungen des Aufenthaltsortes oder Arztwechsels unverzüglich zu melden. Der voraussichtliche Termin der Wiederaufnahme der Arbeit soll dem Arbeitgeber möglichst rasch gemeldet werden. Sodann soll der kranke Arbeitnehmer verpflichtet werden, privaten Ausgang zu meiden und die Verrichtung von Arbeit zu unterlassen. Solche administrativen Massnahmen setzen ein Kontrollsystem voraus, in dem eine Krankheitskartei geführt werden muss und Krankenbesuche gemacht werden. In kleineren Betrieben empfiehlt es sich, eine Krankenkommision zu bestellen.

Grossen Einfluss hat auch das Verhältnis der Firma zu den für die Belegschaft tätigen Ärzten. Probleme entstehen immer wieder wegen Arztszeugnissen die teils aus Gefälligkeit und teils mangels Überprüfbarkeit der vom Patienten angegebenen Beschwerden allzu leicht ausgestellt werden. Bei den Ärzten ist gelegentlich eine Industrie- und Wirtschaftsfeindlichkeit festzustellen, manchmal aber auch nur Unkenntnis der schwerwiegenden Folgen, welche massive Krankheitsabsenzen für einen Betrieb und damit auch für die Sicherheit der Arbeitsplätze haben können. Es empfiehlt sich, den Kontakt mit den Ärzten zu pflegen und die Information der Ärzte zu verbessern, gegebenenfalls durch regionale oder lokale Zusammenkünfte und Betriebsbesichtigungen.

Massnahmenkatalog für Kurzabsenzen

Die Lohnfortzahlungspflicht besteht gemäss Gesetz nicht nur bei Krankheit und Unfall, sondern auch für die

Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang etwa öffentliche Dienstleistungen wie Feuerwehr, nicht aber Militärdienst (für den die Erwerbsersatzordnung besteht), oder die Erfüllung von Pflichten als Mitglied einer Behörde, als Geschworener oder als Zeuge, die unverschuldete Untersuchungshaft oder schliesslich der Besuch obligatorischer Fortbildungsschulen bei Jugendlichen. Ebenso kann der Arbeitnehmer Anspruch auf die sogenannten «üblichen freien Stunden und Tage» laut Art. 329 Abs. 3 OR erheben, sowie die nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit.

Zunächst besteht einmal die Möglichkeit, einen Katalog zugelassener Absenzen unter Hinweis auf erfolgende oder unterbleibende Lohnzahlungen aufzustellen wie dies die geltenden GAV durchwegs tun, in denen bezahlter Urlaub im Umfang von in der Regel 1-3 Tagen bei familiären Anlässen wie Geburt, Verhehlung und Todesfall vorgesehen wird. Versuche, solche Aufzählungen auf Kurzabsenzen zur Besorgung gewisser persönlicher Angelegenheiten, auf Arzt- oder Zahnarztbesuch auszudehnen hat dazu geführt, dass solche Limiten ohne Bedürfnis als zugestandene Freizeit betrachtet wurden.

Für solche speziellen Kurzabsenzen ist es besser anstelle einer detaillierten Aufzählung eine allgemeine Bewilligungspflicht für jeden einzelnen Fall einzuführen. Erscheint ein konkretes Begehren begründet, ist die kurzfristige Arbeitsbefreiung zu gewähren, aber die Möglichkeit des Vor- oder Nachholens vorzusehen. Soweit eine Kompensation in einem konkreten Fall nicht möglich ist, besteht die Lohnzahlungspflicht, aber in einem sehr begrenzten Umfang.

Zu beachten ist, dass sich das Bedürfnis nach kurzfristiger Arbeitsbefreiung reduzieren lässt, wenn dem Arbeitnehmer eine gewisse Beweglichkeit in der Arbeitszeit eingeräumt wird, was bei gleitender Arbeitszeit in ausgedehntem Mass der Fall ist. Die Sanktionen bei missbräuchlicher Beanspruchung von Kurzabsenzen sind dieselben wie bei Krankheit: keine Lohnfortzahlung, Schadenersatz, Kürzung von vertraglichen Leistungen und gegebenenfalls Konventionalstrafe und im schlimmsten Falle, vor allem bei wiederholtem Missbrauch die fristlose Entlassung.

Der Kampf gegen den Absentismus muss, wie aus den vorliegenden Ausführungen hervorgeht, in die gesamte Personalpolitik eingebettet sein und muss in Form von koordinierten konsequenten Massnahmen geführt werden. Wie dargelegt beginnen die Bestrebungen, die Fehlzeiten herabzusetzen, beim Führungsstil, bei der Organisation, bei der Aufstellung von Pflichtenheften und bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und bei der Frage des Betriebsklimas. Erst in zweiter Linie sollen die auf die Bekämpfung von Missbräuchen gezielten Massnahmen angewendet werden. Auch diese sollen in ein ganzes System integriert sein und müssen vor allem auch vermeiden, die Arbeitnehmer zu verletzen oder zu beleidigen. Schliesslich muss immer wieder beachtet werden, dass ein grosser Teil von Krankheits-, Unfall- und persönlichen Absenzen unvermeidlich und begründet sind und es wäre völlig verkehrt, treue Mitarbeiter, die unverschuldet verunfallt oder krank geworden sind zu schikarieren, weil man den Absentismus bei einer Minderheit bekämpfen will, welche Missbrauch betreibt. Die Bekämpfung des Absentismus soll also wenn immer möglich im positiven Sinne erfolgen und auf alle Arbeitnehmer Rücksicht nehmen.

Dr. H. Rudin

Produktehaftpflicht (2. Teil)

Wie begegnet man dem Risiko der Produktehaftpflicht?

In jeder Stunde, Minute und Sekunde werden in unserer Wirtschaft unzählige Güter produziert. Mit jeder Produktion müssen die Unternehmer aber auch eine Vielzahl von Risiken eingehen. Denn ohne Risiko gibt es keinen Erfolg. Risiko bedeutet immer die Gefahr von Verlust. In einem vorausgehenden Artikel haben wir ein solches Risiko – nämlich für irgendwelche Schäden haften zu müssen – bereits etwas näher charakterisiert.

Früher war die Produktehaftpflicht einmal ein Thema vorwiegend für Juristen. Heute ist die Bewältigung des damit verbundenen Risikos zu einer Aufgabe für alle Mitarbeiter des Unternehmens geworden.

Mit dem Vermeiden einer möglichen Haftung befassen sich zunächst einmal die Rechtsberater des Produzenten, die Juristen. Wie wir aber gesehen haben, werden ihnen durch die Gesetze und die Rechtsprechung zunehmend die Hände gebunden. So ist es in der Regel heute nicht mehr möglich, die Strenge der Haftung durch eine geschickte Fassung der Allgemeinen Verkaufsbedingungen abzuschwächen. Genau gesagt: Gegenüber dem Kunden des Produzenten lässt sich die Haftung nur noch unzulänglich einschränken. Gegenüber Dritten ist das überhaupt nicht möglich, da der Produzent mit diesen nicht in Vertragsbeziehungen steht. Wie ist es mit der Versicherung? Natürlich lässt sich das Haftungsrisiko des Produzenten versichern durch eine Produktehaftpflicht-Versicherung. Doch dem sind Grenzen gesetzt, denn das Risiko muss auch für den Versicherer tragbar bleiben. Versicherung ist ein notwendiger, aber nicht in jedem Fall ausreichender Schutz. Hinzu kommt: Der Preis für die Versicherung – die Prämie – richtet sich nach dem Anfall der Schäden (Bonus – Malus!). Viele Schäden treiben die Prämien in die Höhe. Versicherungen sollten deshalb in erster Linie abgeschlossen werden, um Grossschäden abzudecken. Hierfür sind sie allerdings auch absolut notwendig.

Halten wir fest: Rechtsberatung und Versicherung sind für den Produzenten unumgänglich. Aber, selbst optimale Rechtsberatung und Versicherung sind kein Ersatz für Schadenverhütungsmassnahmen.

Das Beste ist: Schäden treten gar nicht ein. Damit keine Schäden eintreten, muss der Produzent unter allen Umständen einwandfreie Produkte liefern.

Das sind

- ausreichend erprobte
- mangelfreie und nicht zuletzt auch
- gefahrlos zu verwendende Produkte.

Einwandfreie Produkte sind vor allem das Ergebnis wirksamer Schadenverhütungsmassnahmen. Das Ziel dieser Massnahmen muss es sein, Fehlerquellen zu erkennen und vermeidbare Fehler in allen Ebenen des Unternehmens auszuschalten. Nur erkannte Fehlermöglichkeiten lassen sich wirksam bekämpfen. Aus dieser Erkenntnis folgt für den Produzenten die zwingende Notwendigkeit, seine Kontrollen in allen Produktionsstufen ständig zu verschärfen. Weiter bedeutet es für den Produzenten, dass er seine Personal- und Sachorganisation ständig vervollkommen muss.

Er muss zum Beispiel dafür sorgen, dass alle eingesetzten Arbeitskräfte bestens für ihre Aufgabe geeignet sind – nach Ausbildung, Fähigkeit und Zuverlässigkeit. De

Produzent muss auch dafür sorgen, dass die Arbeitsqualität ständig kontrolliert wird nach dem bewährten Prinzip:

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Alle mit dem Verkauf und der Werbung beschäftigten Mitarbeiter müssen besonders vorsichtig sein. Angaben über Beschaffenheit, Eigenschaften und sonstige Qualitätsmerkmale eines Produktes sowie über dessen Eignung und Verwendungsmöglichkeit für bestimmte Zwecke müssen den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Besondere Zurückhaltung ist geboten bei jeder Art von Garantiezusagen.

Zusammenfassend können wir die Massnahmen, mit welchen wir dem Risiko der Produktheftung begegnen können, wie folgt beschreiben:

- Das erste Ziel muss sein, nur ausgereifte, ausreichend erprobte und mangelfreie Produkte zu liefern.
- Zweitens ist wichtig, dass die Produkte ohne Gefährdung für die Benützer zu verwenden sind
 - ausreichend mit exakten und verständlichen Gebrauchsanweisungen versehen.
- Drittens müssen die Produkte auch wirklich die vertraglich zugesicherten Qualitätsmerkmale aufweisen.

Zur Erreichung dieser Ziele sind immer wieder scharfe Kontrollen notwendig und unerlässlich. Diese muss der Produzent auch auf seine Zulieferer ausdehnen. Er muss sie immer wieder auf ihre Verlässlichkeit hin überprüfen. Er muss mit ihnen darüber hinaus vereinbaren, welche Kontrollen sie ihrerseits vorzunehmen haben. Verlassen dann trotz aller Vorsichtsmassnahmen und Kontrollen einmal mangelhafte Produkte das Werk, müssen sie unverzüglich zurückgerufen werden, insbesondere dann, wenn Personenschäden zu befürchten sind. Es ist leicht einzusehen, dass dann schnell gehandelt werden muss. (siehe auch entsprechender Zeitungsausschnitt!)

Kommen wir zum Fazit: Das Risiko, für irgendwelche Schäden, welche ein Produkt verursachen kann, haften zu müssen, ist ein Tatbestand, der ohne Ausnahme alle Unternehmungsangehörigen angeht. Schadenersatz leisten zu müssen, mindert den Erfolg jeder wirtschaftlichen Tätigkeit oder macht ihn gänzlich zunichte. Für kleinere Unternehmen kann das sogar zum Ruin führen. Gegen dieses Risiko helfen letztlich nur drei «Rezepte»:

1. Höchste, marktgerechte Qualität der Produkte.
2. Grösste Vorsicht bei vertraglichen Zusicherungen jeglicher Art.
3. Immer wieder Produktkontrollen zwecks Einhaltung von Qualität und vertraglichen Zusicherungen.

Drei Forderungen, die hohe Ansprüche an jedes Unternehmen und alle Mitarbeiter stellen. Aber nur so kann die produzierende Wirtschaft diesem Risiko entgegen bzw. sich der damit stellenden Herausforderung mit Erfolg stellen.

Ford muss junges Unfallopfer entschädigen

Santa Ana, 8. Febr. (AP) Ein Gericht in Santa Ana, Kalifornien, hat einem jugendlichen am Montag den vermutlich höchsten Schadenersatz zugesprochen, den je ein einzelner für Verletzungen erhalten hat: *Das Gericht wies die amerikanischen Ford-Werke an, dem 18jährigen Richard Grimshaw insgesamt rund 255 Millionen Franken Busse und Schmerzensgeld auszusuchen.*

Grimshaw hatte 1972 bei einem Unfall mit einem Ford Pinto so schwere Verletzungen erlitten, dass er bisher 52mal operiert werden musste. Er hatte ausserdem vier Finger, die Nase und ein Ohr verloren. Die Fahrerin war beim Unfall ums Leben gekommen; ihrer Familie soll das Ford-Unternehmen rund 1,3 Millionen Franken bezahlen.

Der Fahrgastraum des Ford war in Brand geraten, nachdem bei einem Auffahrunfall der Benzintank wegen fehlerhafter Schweißnähte geplatzt und Treibstoff ausgelaufen war. Der Anwalt des Unfallopfers konnte nachweisen, dass die Ford-Werke bei verschiedenen Tests die Schwächen des Benzintanks beim Pinto festgestellt, aber keine Konsequenzen daraus gezogen hatten.

TAGES-ANZEIGER Donnerstag, 9. Februar 1978

W. E.

Mitbestimmung ohne Ende

Ein halbes Jahrzehnt ist es her, seit Volk und Stände die Mitbestimmungsinitiative der Gewerkschaften und den Gegenvorschlag des Parlamentes unmissverständlich verworfen haben. Der Souverän hatte mit diesem klaren Entscheid sowohl der unternehmerischen als auch der betrieblichen Mitbestimmung eine klare Absage erteilt. Daran ändern auch fragwürdige Rechenspiele nichts, die mit dem Hinweis auf die Unmöglichkeit eines doppelten Ja das damalige Resultat nachträglich als generelle Zustimmung zur Mitbestimmungsidee interpretieren wollten. Trotz des negativen Volksentscheides ist aber die Diskussion über die Mitbestimmung nie ganz verstummt. Dafür sorgten primär parlamentarische Vorstösse, deren Forderungskatalog wieder von der Mitbestimmung auf Betriebsebene bis zu jener im Unternehmensbereich reichte. Diese grosse Bandbreite erklärt sich leicht mit der politischen Herkunft der Unterzeichner der Vorstösse: Sie stammen aus dem Lager der Freisinnig-Demokraten, Christlich-Demokraten und Sozial-Demokraten.

Aus diesem Strauss von Vorstössen hat nun der Nationalrat in der März-Session eine erste Wahl getroffen. Mit einem klaren Entscheid hat er sich im gegenwärtigen Zeitpunkt gegen die Mitbestimmung auf Unternehmensebene ausgesprochen und damit den Weg für die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfes für die Mitbestimmung im Betrieb geöffnet. Damit hat der Nationalrat einen pragmatischen Weg eingeschlagen, der – abseits von ideologischen Bahnen – zu einem realistischen Ziel führen dürfte. Dass dieses Ziel vorläufig nur den kleinsten gemeinsamen Nenner der massgebenden Meinungen über die Mitbestimmungsfrage darstellt, wird sich noch früh genug erweisen. Bereits haben jedenfalls die

Gewerkschaften verlauten lassen, dass nach ihrer Meinung Mitbestimmungsgesetz und Verfassungsvorlage für eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene dem Parlament *gleichzeitig* unterbreitet werden müssten. Diese Forderung widerspricht freilich dem Geist des jüngsten Parlamentsbeschlusses, wonach die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zurückgestellt werden sollte.

Mit einem raschen und reibungslosen Fortschreiten der Gesetzgebungsarbeiten für die betriebliche Mitbestimmung zu rechnen, wäre Illusion. Die Meinungen gehen nämlich auch hier stark auseinander. Um den Sozialpartnern genügend Spielraum für flexible Lösungen zu lassen, wäre die Beschränkung auf ein Rahmengesetz wünschenswert. Demgegenüber drohen die Gewerkschaften bereits mit dem Referendum, wenn das Gesetz nicht «über das bisher Erreichte hinausgeht». Die Positionen scheinen also bezogen, und die Diskussion um die Mitbestimmung gerät in eine weitere, entscheidende Phase. Ob es die letzte ist?

Kantonsrat Dr. Eric Honegger (Rüschlikon)

Weltweiter Export der Maschinen- und Metallindustrie

Starke Stellung der Industrieländer als Absatzmärkte

Die schweizerische Maschinen- und Metallindustrie, mit einem Anteil von 44,7% an der Gesamtausfuhr der weitest wichtige Exportzweig unseres Landes, ist weltweit aktiv. Aufgrund des überdurchschnittlichen Spezialisierungsgrades der meisten ihrer Erzeugnisse, der auch einen entsprechend hohen Ausbildungsstand des Bedienungs- und Servicepersonals beim Kunden notwendig macht, spielen die Industrieländer als Absatzmärkte jedoch eine besonders wichtige Rolle. Ihre Bezüge sind 1980 um 1970,4 Mio. Fr. oder 13,2% auf 16,9 Mrd. Fr. gestiegen. Damit erhöhte sich ihr Anteil an der Gesamtausfuhr der Maschinen- und Metallindustrie im Vergleich zum Vorjahr von 75,9% auf 76,5%. Die Exporte in Entwicklungsländer bezifferten sich 1980 auf 5,2 Mrd. Fr., was gegenüber 1979 einer Zunahme um 449,5 Mio. Fr. oder 9,5% entspricht. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass gemäss Definition der OECD auch die Gruppe der OPEC-Staaten den Entwicklungsländern zugehört wird. Ohne deren Bezüge betrug der Anteil der Entwicklungsländer an der Gesamtausfuhr der Maschinenindustrie 16,1% (1979 17,2%).

Die Anteile nach Kontinenten

In bezug auf die wertmässige Verteilung der Exporte nach Kontinenten spielten auch 1980 die Absatzmärkte in Europa eine überragende Rolle. Die entsprechenden Lieferungen bezifferten sich auf über 15 Mrd. Fr., was gegenüber 1979 einer Zunahme um 11,5% und einem Anteil von 68,0% entspricht. Bemerkenswerte Terraingewinne wurden auch in Nordamerika und in Afrika erzielt, während im Export nach Asien und Lateinamerika nur bescheidene Zuwachsraten resultierten.

Die entsprechenden Anteile an der Gesamtausfuhr der Maschinen- und Metallindustrie haben sich in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:

	1977	1978	1979	1980
Europa	67,5	67,1	68,5	68,0
Afrika	7,0	6,5	4,9	6,2
Asien	11,5	11,9	12,2	11,0
Nordamerika	8,1	8,8	8,6	9,5
Lateinamerika	4,9	4,8	4,9	4,5
Ozeanien	1,0	0,9	0,9	0,8

Dominanz in der EG

Unter den einzelnen Absatzländern steht die Bundesrepublik Deutschland mit Bezügen für fast 5,1 Mrd. Fr., was einem Anteil von 22,9% entspricht, auch 1980 mit Abstand an der Spitze. An zweiter Stelle folgen neu die USA mit 1,9 Mrd. Fr., was gegenüber 1979 einer Zunahme um 24% entspricht, womit sich ihr Anteil von 7,8% im Vorjahr auf neu 8,6% erhöht hat. Frankreich, das seine Bezüge um 16% steigerte, rangiert mit 1,8 Mrd. Fr. an dritter Stelle (Anteil 8,3%). Italien, das seine Bezüge sogar um 31% auf 1,4 Mrd. Fr. erhöhte, figuriert im vierten Rang. An fünfter Stelle folgt Grossbritannien mit einem Ausfuhrwert von gut 1 Mrd. Fr., was gegenüber 1979 einer Zunahme um 4% und einem Anteil von 4,7% entspricht.

Unter den zehn wichtigsten Absatzmärkten figurieren ferner Österreich, die Niederlande, Schweden, Belgien, Luxemburg sowie Saudi-Arabien.

Nicht nur produktemässig, sondern auch in geographischer Hinsicht zeichnet sich der Export der Maschinen- und Metallindustrie durch eine starke Diversifikation aus. Obwohl die weltwirtschaftlichen Interdependenzen immer ausgeprägter werden, trägt diese breite Verteilung dazu bei, dass im Falle von konjunkturbedingten Einbrüchen eher ein Ausgleich auf anderen Märkten, die entsprechend intensiver bearbeitet werden müssten, gefunden werden könnte.

Die Preis- und Zinswelle

Die Zahlen des Landesindex der Konsumentenpreise vom Februar 1981 scheinen die düsteren Zukunftsaussichten zu bestätigen. Die Inflation in der Schweiz nimmt gut und recht einen neuen Aufschwung.

Die Veränderung des Totalindex hat sich gegenüber demjenigen des Vormonates im November 1980 um 1%, im Dezember 1980 um 0,4% und im Januar und Februar um je 1% erhöht. Im Vergleich mit dem Index des Vorjahresmonats (Berücksichtigung über 12 Monate) betrug der Anstieg im November 4,2%, im Dezember 4,4%, im Januar 5,1% und 6% im Februar.

Im Februar 81 sind gegenüber Januar 81 die stärksten Anstiege in den Gruppen Heizung und Beleuchtung (+4,2%), Bildung und Erholung (+2,3%), Nahrungsmittel (+1,3%), Getränke und Tabakwaren (+1,3%) feststellbar. Diese Anstiege sind vor allem bedingt durch die Preisentwicklung des Heizöls; des Benzins (Transporte); der Wohnungsmieten für Ferienwohnungen; der Neuerscheinungen von Büchern, Zeitschriften und Zeitschriften; der Pauschalreisen (Bildung und Erholung); der Früchte und Gemüse; der Milch und der Milchprodukte; der Getreideprodukte; des Zuckers; des Fleisches und der Fleischwaren mit Ausnahme des Kalbfleisches; der warmen Speisen (Nahrungsmittel); des Weines und anderer Getränke (Getränke und Tabakwaren).

Trotz des Wiederaufkommens inflationistischer Phänomene in mehreren Sektoren der Inlandproduktion muss festgestellt werden, dass im Verlauf der letzten 4 Monate der Anstieg des Landesindex der Konsumentenpreise hauptsächlich auf die Kosten von Gütern und Dienstleistungen aus dem Ausland zurückzuführen ist. Verantwortlich ist der zu tiefe Kurs des Schweizer Frankens, vor allem im Vergleich zum Dollar, aber auch im Vergleich zu den meisten anderen Währungen. Die Schwäche des Schweizer Frankens bewirkt die Verteuerung unserer Importe.

Diese unbefriedigende Situation wird noch verstärkt durch den Anstieg des Zinsniveaus. Die Schweiz entkommt dem ansteckenden Irrsinn nicht, welcher von den Vereinigten Staaten aus ganz Europa gewonnen hat. Die Grossbanken haben die Zinssätze für wichtige Festgeldanlagen auf 7 1/2% erhöht. Die Kassenobligationen mit einer Laufzeit von 7 Jahren werden zu Recht mit 6% verzinst. Die Obligationenanleihen erster Güte werden ohne Enthusiasmus bei 5 1/2% aufgenommen. Auf dem Euromarkt werden Anlagen in Schweizer Franken zum hervorragenden Zinssatz von 9% aufgelegt. Man mag glauben, dass diese Angleichung an die Bedingungen des Kapitalmarktes des Auslandes geeignet sind, den Schweizer Frankenkurs ansteigen zu lassen und — in der Folge — die Importkosten herabzusetzen. Mag sein... , doch ist dies ein zweischneidiges Schwert.

Es muss vor allem festgestellt werden, dass der Zinsanstieg die Investitionen verteuert und die allgemeinen Kosten der inländischen Produzenten erhöht. Der Höhenflug der Zinssätze wird damit zum Inflationsfaktor.

Es ist wahrscheinlich, dass die Hilferufe an den Bund, mit Interventionen die Inflation einzudämmen, zunehmen werden. Davor muss man sich hüten; die ausländischen Beispiele zeigen zur Genüge den unpassenden nutzlosen Charakter staatlicher Massnahmen auf. Die öffentliche Hand hat nur eine Möglichkeit anti-inflationistisch wirklich wirksam zu werden; durch Stoppen der Staatsverschuldung.

Lohnkosten in der internationalen Textilindustrie

Lohnkostenvergleiche über die Landesgrenzen hinweg haben ihre Tücken. Oft sind die Erhebungsgrundlagen unterschiedlich, und die Umrechnung von einer Währung in die andere kann den Aussagewert beeinträchtigen. Trotzdem geben derartige Vergleiche interessante Anhaltspunkte, wenn man sich nicht sklavisch an die absoluten Werte, sondern die Differenzen zwischen den erfassten Ländern hält.

Nach den Berechnungen eines deutschen Instituts, die auf den Stand Juli 1980 abstellen, figuriert die Schweiz mit gesamten Lohnkosten in der Textilindustrie je Arbeiterstunde von 16,07 DM im oberen Mittelfeld von 12 ausgewählten Industriestaaten (Stundenverdienst zuzüglich Sonderzahlungen, Ferien, Feiertage, Gratifikationen, Lohnfortzahlung). Im Vergleich dazu sind diese Kosten in Holland um 21%, in Schweden um 19%, in Belgien um 16% und in Deutschland sowie Dänemark je um 6% höher. Darunter liegt dieser Wert in Italien (– 10%), Frankreich (– 19%), USA (– 24%), Österreich (– 29%), Grossbritannien (– 34%) und Japan (– 47%). Dazu ein Blick in den Fernen Osten: In Hongkong kommen die Lohnkosten je Stunde auf nur einen Sechstel des Betrags in der Schweiz zu stehen.

Die Energieforschung der Schweiz im Rahmen der IEA

Die Schweiz hat den Vergleich mit anderen Ländern der internationalen Energie-Agentur (IEA) nicht zu scheuen, ganz besonders dann nicht, wenn man sich vor Augen hält, dass der weitaus grösste Teil der Energieforschung in unserem Land von der Industrie ohne staatliche Hilfe geleistet wird, im Gegensatz z.B. zur Bundesrepublik Deutschland und den USA.

Energieforschung 1979 durch die öffentliche Hand in US\$ / Einwohner	Land					
	A	GB	CH	D	USA	IEA Durchschnitt
	4,2	7,0	8,3	17,0	17,2	11,0
Zuteilung in %						
Energiesparen	22,4	8,9	10,0	4,3	5,6	6,4
Erneuerbare Energien (Sonne, Holz, Wind, Geothermik)	19,8	4,9	15,4	4,4	16,5	12,0
Fossile Brennstoffe (Kohle, Erdöl, Gas)	8,8	16,4	1,0	16,8	17,8	14,2
Kernspaltung	14,6	58,0	40,5	59,9	30,2	44,7
Kernfusion	4,6	5,5	19,9	4,8	12,6	10,3
Diverse (Umwelt, Sozio-Oekonomie; Systemstudien; Elektrizität, Wasserstoff, Speicherung)	29,8	6,3	13,2	9,8	17,3	12,4

Frankenentwicklung keine Einbahnstrasse

Wer hätte vor gut zwei Jahren eine solche Prognose gewagt? Als im Herbst 1978 die Nationalbank das währungspolitische Steuer zum Zweck der Dollarstützung herumriss, war die amerikanische Valuta nach einem jahrelangen Krebsgang weniger als anderthalb harte Schweizer Franken wert. In diesen Tagen nun bewegt sich der Dollar nahe der Zwei-Franken-Marke. Die Gründe für die Erholung sind bekannt: Hohe US-Zinsen, Goodwill-Vorschuss für die Administration Reagan, Verstärkung des amerikanischen Zahlungsbilanzüberschusses. Aber nicht nur gegenüber dem Dollar sieht sich der Franken plötzlich als eine relativ schwache Währung eingestuft. Betrachtet man den repräsentativen Index des realen Wechselkurses gegenüber den 15 wichtigsten Handelspartnern der Schweiz, ergibt sich heute im Vergleich zum Höchststand vom September 1978 eine Abwertung von über 20%. Im Zeitraum Ende 1980/Ende 1979 betrug die Minderbewertung des Frankens immerhin noch ungefähr 8% — unterdessen ist diese Zahl noch um einiges gestiegen.

Damit erweist sich die These von der Einbahnstrasse in der Währungsentwicklung als falsch. Der Dollar ist eben nicht sozusagen von Natur aus ein Abwertungskandidat — so wenig wie die schweizerische Währung ein Abonnement auf ewige Aufwertung hätte. Wenn sich die massgeblichen Einflussfaktoren (die psychologischen eingeschlossen) wie in diesem Fall vor allem die Zinsen entsprechend verändern, äussert sich das zwangsläufig auf den Devisenmärkten.

Die neueste Entwicklung ist nicht frei von Gefahren. Sie erschwert namentlich den in den letzten Jahren erfolgreichen Kampf der Notenbank gegen die Inflation. Dies

betrifft etwa nicht nur die aufgrund des schwächeren Frankens teurere Importware. Im Gefolge baut sich über den Teuerungsausgleich und andere «Mechanismen» ein rein inländisches Inflationspotential auf, das hierzulande bereits aktiv geworden ist. Parallel dazu steigt die Verantwortung der Notenbank im Hinblick auf die Disziplin in der Geldversorgung.

Andererseits sollte man sich hüten, die gegenwärtige Dollarhaushalt mit dem Lineal in die Zukunft verlängern zu wollen. Der starke Anstieg der US-Währung in so kurzer Zeit deutet nach aller Erfahrung auf eine gewisse Umkehr-Reaktion. Und um auf die grundlegenden Einflussfaktoren der Währungsentwicklung zurückzukommen: Die Inflationsdifferenzen zwischen dem Ausland und der Schweiz zugunsten unseres Landes sind nach wie vor so gross, dass von daher nicht auf eine weitere Dollaraufwertung geschlossen werden kann — im Gegenteil.

Warenhandel wuchs nicht überall gleich stark

1980 war für den Aussenhandel in mancher Beziehung ein Rekordjahr. Während die Importe um ein Viertel auf 60,9 Mrd. Fr. zunahmen, stellten sich die Exporte auf 49,6 Mrd. Fr. (+ 12,7%). Daraus resultierte ein noch nie dagewesenes Defizit von 11,3 Mrd. Fr.

Ungefähr im Rahmen der allgemeinen Steigerungsraten entwickelten sich sowohl die Einfuhren (+ 21,2%) als auch die Ausfuhren (+ 14,1%) mit dem aussenhandelsmässig bedeutendsten EWG-Raum. Ähnliches trifft für den (geringeren) Handelsverkehr mit der EFTA zu (Importe + 20,5%, Exporte + 13,5%). Andererseits führte die Schweiz im letzten Jahr wertmässig 41,5% mehr Waren aus Entwicklungsländern ein als 1979 (Ausfuhr + 11,5%); allein bei den OPEC-Staaten (Ölpreiserhöhungen!) ergibt sich eine Steigerung des Importwertes um sage und schreibe 62,3% (Export + 23,9%). Im Warenverkehr mit den Staatshandelsländern fällt die äusserst schwache Exportzunahme von nur 2% auf (Importe + 29,2%).

Importkonkurrenz am Beispiel der Strumpfhosenindustrie

Dass die schweizerische Bekleidungsindustrie von der Auslandskonkurrenz bedrängt wird, ist seit Jahren bekannt. Drastisch belegen dies zum Beispiel die Zahlen aus der Strumpfhosenindustrie, die in über dreissig Betrieben immerhin rund 2200 Beschäftigten Arbeit bietet.

1980 betrug der gesamte Inlandkonsum an Feinstrumpfhosen 57,7 Mio. Paar. Davon stammten 57,8% — also weit über die Hälfte — aus Einfuhren. Noch 1972 lag der Importanteil bei gut einem Drittel, nämlich 37,6%. Parallel dazu haben sich die Einfuhren an Strumpfhosen in den letzten acht Jahren annähernd verdoppelt, während die schweizerische Produktion um einen Viertel zurückging. Hauptkonkurrenten sind in diesem Fall nicht etwa die bekannten asiatischen Niedriglohnländer, sondern allen voran Österreich und Italien, die zusammen fast 80% des Importvolumens stellen.

Mode

Pariser Haute Couture-Schauen Frühjahr/Sommer 1981 Exotik, Froufrou und freie Knie

Die soviel zitierte klassische Mode bekommt jetzt in Paris Abwechslung und Glamour durch exotische und romantische Anleihen. Das prunkvolle Indien der Maharadschas mit seinen Tunika-Anzügen, Jodhpur-Hosen, Turbans und leuchtenden Saristoffen inspirierte die Modelleader genau so wie China, Afrika oder die so femininen Heldinnen der Renoir-Bilder oder Marcel-Proust-Romane.

Blickpunkte der neuen Modesilhouette bleiben die Schultern, betont durch füllige Ärmel und hochstehende Kragen, und die Beine. Der kniefreie Jupe hat sich durchgesetzt! Zur Beruhigung: Der Neo-Mini bleibt die junge Ausnahme. Wo die Taille sitzen soll, darf sich jeder aussuchen, an ihrem normalen Platz, tiefer gerutscht oder bei Kleidhemden und langen Blousons der Bequemlichkeit geopfert. Hosen stehen gleichberechtigt neben Jupes; es gibt sie in allen Variationen. Der Hosenjupe ist der modische Kompromiss zwischen beiden. Weiss und Schwarz-Weiss sind die Pilotfarben des Frühlings.

Tagesmode

Der Tag wird vom Kostüm bestimmt. Korrekter Blazerstil ist ebenso aktuell wie die kurze Spenserjacke zur weiteren Jupe, wie Marine- oder Safari-Look. Feminine Accessoires wirken frühlingshaft und beschwingt — helle Strohhüte, lange Seidenschals, viel Schmuck, weisse Strümpfe, Puppenlocken-Frisuren. Vor allem die



Haute couture de Paris, Printemps/Été 1981 — Frühjahr/Sommer 1981
Modell: Jean-Louis Scherrer, Paris
Stickerei: A. Naef AG, Flawil/Schweiz

Von einer ganzen indischen Serie ist dies ein aktuelles Modell mit Seidenhosen und märchenhafter Tunika aus dunkelblauem Seidentuch mit gelber St. Galler Seidenstickerei.