

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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 90 (1983)

Heft: 5

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: 16.02.2025

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

piert. Heute liegt das Schwergewicht naturgemäss bei Rundstuhlware. Zu den Terlinden-Kunden gehören, bei einem Rundgang leicht erkennbar, die bekannten schweizerischen Unternehmen der Wäscheindustrie. Die Bedeutung des Betriebes als reiner Tricotveredler geht aus der Marktstellung innerhalb des Vegat hervor. Danach entfielen 1982 über ein Drittel des in diesem Branchenverband erzielten Tricotlohnveredlungsumsatzes, allein auf die Terlinden Textil-Veredlung AG. Der Spitzenplatz ist damit rein umsatzmässig nachgewiesen, doch genügt dies allein kaum, denn, wie noch zu erläutern ist, darf man das Unternehmen auch in anderer Beziehung mit gutem Gewissen an die vorderste Front stellen.

Natürlich sind die Rezession, und, wie nicht anders zu erwarten, der Schrumpfungsprozess innerhalb der Wirkerei-/Strickereiindustrie sowie die latent seit Jahren festzustellenden Überkapazitäten in der Lohnveredlung nicht spurlos an Terlinden vorbeigegangen. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei unterstrichen, dass es dem Unternehmen dennoch gelungen ist, den Marktanteil in den letzten vier Jahren zu halten.

Exemplarisches Kostengefüge

Die weitgehende Informationsbereitschaft erlaubt es, für Vergleichszwecke sicher nicht uninteressant, einmal an dieser Stelle exakte Verhältniszahlen zu veröffentlichen. Der Assistent der Betriebsleitung, Pieter F. Bos, erläutert die drei Kostenträger Personalkosten, Materialkosten und Energiekosten.

Ausgangspunkt ist das Geschäftsjahr 1979, das gleich 100 Prozent einzusetzen ist. Nachfolgende Tabelle gibt nun Auskunft über die Entwicklung der drei Kostenträger über eine Periode von vier Jahren. Die Prozentzahlen verstehen sich berechnet auf Franken je Kilogramm.

	1979	1980	1981	1982
Personalkosten	100	119,9	122,0	138,1
Materialkosten	100	108,9	111,3	118,5
Energiekosten	100	108,5	118,9	147,2

Auffallend ist die beinahe exorbitante Erhöhung im Bereich der Personal- und Energiekosten. Rechnet man jetzt die drei in der Tabelle erfassten Kostenarten zusammen und setzt sie ins Verhältnis zu den Totalkosten, wird festgestellt, dass die Gesamtkosten in den letzten drei Jahren leicht gesenkt werden konnten, pro Einheit veredelter Tricotware dagegen gestiegen sind. Nach dieser Rechnung absorbierten die Personal-, Material- und Energiekosten 1979 total 70,3 Prozent der Totalkosten. Dieser Wert sank für 1982 auf 67,4 Prozent. Zur Definition sei angefügt, dass unter den Energiekosten jene des Dampfes, Stromes und Wasserverbrauchs subsummiert sind.

Know-how und Lizenzen

Wir erwähnten es bereits, die Spitzenstellung Terlindens erschöpft sich nicht in nackten Umsatzzahlen. Da wäre einmal der sich fast makellos präsentierende Maschinenpark aufzuführen, der, auch für Laien ersichtlich, auf modernstem Stand gehalten wird; im Durchschnitt wird ein Monatsumsatz jährlich investiert. Neben NT- und HT-Färbemaschinen fällt dem Besucher natürlich die einzige in der Schweiz sich in Betrieb befindliche Schlauch-Merzerisationsmaschine auf. Aber auch in der Rauherei, Trocknerei und Ausrüstabteilung wird an bestimmten

Details der hohe Rationalisierungsgrad und die enorme Kapitalintensität deutlich. Im Vergleich zu anderen Veredlungsbetrieben, wo nicht selten engste Platzverhältnisse Unübersichtlichkeit und Friktionen im Warenfluss schaffen, herrscht bei Terlinden beinahe makellose Ordnung und im Rahmen des Möglichen auch Grosszügigkeit in der Anordnung des Maschinenparks.

Besonderen Stolz erfüllt Max W. Terlinden, der seit 1938 in der Firma tätig ist, bei der Schilderung seiner ausgedehnten, weltweiten Tätigkeit auf dem Sektor der Lizenzvergabe und der Vermittlung technischen Know-hows. Terlinden-Know-how ist bis nach Südamerika und im Fernen Osten im Einsatz – mit entsprechenden Erträgen. Seniorchef Max W. Terlinden verschweigt im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit nicht, dass eben Lizenzen und Know-how-Vermittlung massgeblich zum finanziellen Erfolg der Firma beigetragen haben und weiter beitragen und die hohen Kapitalkosten für den Maschinenpark mitfinanzieren. Allein aus den Erträgen der Tricotstückveredlung hätte der heutige Stand in der Maschinenausstattung nicht realisiert werden können.

Peter Schindler

Volkswirtschaft

Arbeitslos – was nun?

Das Risiko, plötzlich arbeitslos zu werden ist im Verlauf der letzten 12 Monate sehr stark gestiegen. Jahrzehntlang gab es in der Schweiz praktisch keine Arbeitslosen. Heute treffen fast täglich Meldungen ein, dass Unternehmen entweder die Produktion ganz einstellen, oder einzelne Abteilungen schliessen müssen, oder ihren Personalbestand stark zu reduzieren gezwungen sind. Noch bis vor einem Jahr fanden in solchen Fällen die Entlassenen sofort wieder neue Stellen. Seit Mai 1982 aber bleibt fast immer ein gewisser Anteil von Entlassenen bei Betriebsschliessungen arbeitslos. Dabei handelt es sich einerseits um angelernte oder gelernte Arbeiter und Arbeiterinnen, andererseits um unteres, mittleres und oberes Kader. Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden haben vor allem ältere Arbeitnehmer, bei denen eine Entlassung auch deshalb oft ganz besonders schwerwiegend ist, weil sie zum Teil schon 30 bis 40 Jahre in der Firma gearbeitet haben, die ihnen nun Beschäftigung und Einkommen entziehen muss. In einzelnen Fällen ist dies der Beginn eines eigentlichen Leidensweges. Mir ist der Fall einer über 50jährigen mittleren Führungskraft bekannt, die trotz guten Zeugnissen, persönlicher Integrität und grössten Bemühungen nach 152 Bewerbungen und Vorsprachen noch immer keine neue Stelle hat. Arbeitslos zu sein ist zweifellos ein ganz schweres persönliches, psychologisches, soziales und wirtschaftliches Problem.

Längere Schonzeit

Wer arbeitslos ist und selber nicht soviel Ersparnes hat, um längere Zeit aus eigener Kraft den Lebensunterhalt

zu bestreiten, braucht trotzdem nicht in Panik zu verfallen. Zunächst besteht das Auffangnetz der Arbeitslosenversicherung. Niemand sollte aus falsch verstandenem Stolz darauf verzichten, die Leistungen dieser Versicherung, an die er ja selbst Prämien bezahlt hat, in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitslosenversicherung leistet an Arbeitslose, die trotz Bemühungen keine Stelle finden, zusätzlich eine Entschädigung von 65–85% des bisherigen Verdienstes (je nach Unterstützungspflicht), während 150 Tagen bzw. 25 Wochen. Rund ein halbes Jahr wird somit das Einkommen durch die Versicherung gesichert. Rechnet man damit, dass bei einer Betriebschliessung zunächst eine Kündigungsfrist vorliegt von durchschnittlich drei Monaten bei älteren Arbeitnehmern (zum Teil aber nach GAV von 6 Monaten) und dass durch einen Sozialplan meistens noch einmal 3 bis 6 Monatsgehälter als Abgangschädigung ausbezahlt werden, was vom Zeitpunkt der Kündigung an schon 6 bis 12 Monate Einkommen bedeutet und rechnet man rund 6 bis 7 Monate Leistungen der Arbeitslosenversicherung dazu, so kann ein älterer Arbeitnehmer vom Moment an, da er die Kündigung erhält, mit einem gesicherten Einkommen von bis zu 19 Monaten rechnen.

Einkommens-Sicherung bei grösseren Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i> (z. B. über 55 Jahre alt mit 30–40 Dienstjahren)
Kündigungsfristen	1 Monat	6 Monate gemäss GAV
Abgangschädigungen/ gesetzliche und freiwillige Arbeitslosenversicherung	0–1 Monat 6 Monate	6 Monate 7 Monate (über 55jährige)
Totale Einkommenssicherung	7–8 Monate	19 Monate

Sollte innerhalb dieser Zeit kein neuer Arbeitsplatz gefunden werden, so könnte die Leistung der Arbeitslosenversicherung von neuem beginnen, wenn der Arbeitslose mindestens wieder 150 Tage gearbeitet hat. Diese 150 Tage sind bei über 55jährigen auf 75 Tage und in gewissen Regionen bei über 60jährigen auf 50 Tage herabgesetzt worden. Um diese Voraussetzung zu ermöglichen, haben manche Kantone Beschäftigungsprogramme geschaffen, gemäss welchen Arbeitslose die nötige Anzahl Tage arbeiten können, damit der Anspruch von 150 Tagen Arbeit wieder auflebt.

Sind die Leistungen der Arbeitslosenversicherung endgültig erschöpft, bestehen in den Kantonen kantonale Arbeitslosenhilfen, die einen Rechtsanspruch auf Entschädigung, allerdings bei Mindesteinkommen und Vermögensgrenzen, darstellen. Sind auch diese Leistungen erschöpft, gibt es dann noch gewisse Unterstützungsleistungen auf Gesuch hin.

Eine schwere psychische Belastung

Die langfristige materielle Sicherung verhindert nicht, dass Arbeitslosigkeit zu schweren seelischen Belastungen führen kann. Dies ist besonders in der Schweiz der Fall, wo für viele die Arbeit der einzige Lebensinhalt ist und wo man Arbeitslosigkeit bisher als ganz besondere Schande betrachtete. Dies wirkt sich heute auch bei völlig schuldlos Entlassenen, welche die besten beruflichen Qualifikationen haben, immer noch aus. Es ist offen bekannt, dass einzelne Arbeitslose dies nicht einmal der eigenen Familie sagten, sondern jeden Morgen die Wohnung verliessen wie wenn sie zur Arbeit gehen würden und am Abend zur Zeit des Arbeitsschlusses wieder nach Hause kamen und sich dabei den ganzen Tag irgendwo aufhielten, um die Zeit totzuschlagen. Andere erzählen es zwar der Familie, aber mit einem Schweige-

gebot und verhalten sich meistens gegenüber der Nachbarschaft so, als ob sie noch zur Arbeit gehen würden. Es hat sich auch gezeigt, dass bereits Kurzarbeit bei vielen Arbeitnehmern, besonders bei Älteren im unteren und mittleren Kader, eine schwere Belastung darstellt, weil sie sich einerseits schon auf die Seite gestellt fühlen und andererseits sich die Angst einschleicht, die Firma könne vielleicht den Betrieb noch ganz einstellen. Ganz besonders schwierig ist die Situation bei älteren Schweizer Mitarbeitern die Kurzarbeit leisten müssen, wenn jüngere ausländische Mitarbeiter im gleichen Betrieb noch voll arbeiten dürfen, sei es aus betrieblichen und organisatorischen Gründen, oder weil man bei Jungen befürchtet, dass diese sobald sich die Konjunktur wieder erholt, die Firma verlassen, was bei älteren Mitarbeitern nicht zu befürchten ist.

Zuweisung von Arbeit

Bei Ganzarbeitslosen sind die Gemeindearbeitsämter verpflichtet, freie Stellen zu vermitteln. Um die dem Arbeitslosen zugewiesenen Arbeitsmöglichkeiten muss dieser sich bemühen und eine freie Stelle, wenn möglich und so weit «zumutbar» annehmen. Wer sich zuwenig bemüht oder eine «zumutbare» neue Stelle ablehnt, wird im Bezug der Taggelder der Arbeitslosenversicherung für eine gewisse Zeitdauer eingestellt, also dafür bestraft, dass er eine mögliche Arbeitsstelle nicht annimmt oder bei der Vorstellung sich absichtlich so verhalten hat, dass der Arbeitgeber nicht bereit war ihn einzustellen. Was heisst zumutbare Arbeit? Als Regel gilt, dass in den ersten 2 bis 3 Monaten der Arbeitslosigkeit eine Arbeit im angestammten Beruf das Erfordernis der Zumutbarkeit erfüllt. Anschliessend wird auch ausserberufliche Arbeit als zumutbar betrachtet. Da schickt zum Beispiel die Arbeitslosenversicherung Leute, die bisher eine kaufmännische Arbeit verrichteten, in den Service. Das eidgenössische Versicherungsgericht Luzern hat sogar entschieden, dass einem jungen Assistenzarzt nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit eine Arbeit als Pfleger zugemutet werden könne. Dabei muss die Arbeit aber immer sittlich zumutbar sein und die Entlohnung darf nicht geringer sein als das Taggeld, das bisher von der Arbeitslosenversicherung bezogen wurde. In Zeiten als es wenige oder fast keine Arbeitslosen in der Schweiz gab, war die Praxis bezüglich Zumutbarkeit ziemlich tolerant; dies ergab sich schon daraus, dass praktisch in jedem Beruf eine grosse Anzahl freier Stellen zur Verfügung standen und jeder, der ernsthaft eine Arbeit suchte, in seinem eigenen Beruf arbeiten konnte. Bei der jetzigen stark zunehmenden Arbeitslosenzahl einerseits und der gewaltigen Schrumpfung der freien Stellen andererseits werden nun Stellen für Arbeitslose als zumutbar betrachtet, die es früher nicht gewesen wären.

Das beste Vorgehen für einen Arbeitslosen ist natürlich die eigene Stellensuche, so dass die Frage der Zumutbarkeit einer vom Arbeitsamt zugewiesenen Stelle gar nicht besteht. Die intensive Suche eines neuen Arbeitsplatzes ist ja auch in den meisten Fällen vorhanden, wobei die Bereitschaft bestehen muss, eine etwas anders geartete Arbeit, die ein Umlernen erfordert, aufzunehmen oder vorübergehend im Lohnniveau etwas hinunter zu gehen oder – was den meisten am schwersten fällt – den Wohnort zu wechseln. Wenn genügend Flexibilität und Mobilität vorhanden sind, gelingt es bei der heutigen Arbeitsmarktlage in der Schweiz, die ja im Vergleich zum Ausland noch für den Arbeitnehmer hervorragend ist, fast jedem innert einigen Monaten einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Kurse und Schulung während der Arbeitslosigkeit

Der Besuch von Weiterbildungs- oder Umschulungskursen während der Zeit der Arbeitslosigkeit ist ein hervorragendes Mittel um einerseits die psychische Belastung zu vermindern und andererseits die Chance für einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erhöhen. Für den Besuch solcher Kurse befreit das Kantonale Arbeitsamt die Arbeitslosen auf Gesuch hin vom «Stempeln». Ferner gibt es in verschiedenen Kantonen Fonds, die einen Beitrag an die Kurskosten ausrichten, sei es an die Veranstalter der Kurse oder an die Kursteilnehmer direkt. Verlangt wird jedoch von der Arbeitslosenversicherung, dass auch während solcher Kurse die Stellensuche weitergehen muss. Teilweise hat man auch verlangt, dass ein Kurs vorzeitig beendet werden muss, wenn ein Stellenantritt möglich war, jedoch nicht dann, wenn der Kurs knapp vor dem Abschluss stand. Aus- und Weiterbildungsanstrengungen während einer solchen Zwischenzeit machen auch auf die Arbeitgeber einen guten Eindruck, so dass sich auch damit die Chance zum Finden einer neuen Stelle erhöht.

Die Stellenbewerbung

Auch heute noch findet sich in den Tageszeitungen sowie in den Fachzeitschriften grosse Stellenanzeigen mit Hunderten oder Tausenden von freien Stellen in allen denkbaren Berufen. Wichtig ist es, dass Stellenbewerbungen sorgfältig vorbereitet und gründlich individuell ausgearbeitet werden. Eine Stellenbewerbung muss umfassen:

- ein Bewerbungsschreiben
- einen Lebenslauf
- Übersicht über die berufliche Ausbildung, Erfahrungen und Fähigkeiten
- Zeugnisse von Schulen und früheren Arbeitgebern
- Referenzliste
- Handschriftprobe

Das Bewerbungsschreiben soll persönlich, aber streng sachlich sein. Darin muss begründet werden, warum der Bewerber überzeugt ist, das Aufgabengebiet des Arbeitsplatzes, um welchen er sich bewirbt, zu beherrschen, was für Erfahrungen und Eignungen er ganz besonders hinsichtlich dieser Stelle hat und warum er mit Freude eine solche Tätigkeit ausüben würde. Ein Bewerbungsschreiben darf vor allem keine Klagen über Arbeitslosigkeit etc. enthalten, sondern es soll sich rein sachlich auf die gewünschte Stelle beziehen. Der Lebenslauf soll den lückenlosen Lebens- und Ausbildungsgang enthalten, sowie genaue Personalien. Am besten wirkt ein lückenloser Lebenslauf, der mit der Primarschule beginnt und die ganze berufliche Ausbildung und anschliessende berufliche Tätigkeit enthält. Es empfiehlt sich auch, ausserberufliche Tätigkeiten in einem separaten Abschnitt aufzuführen, wie politische Ämter, Verbandsfunktionen, soziale Tätigkeiten usw. Ebenso soll die berufsbegleitende Weiterbildung (Kurse, Seminare etc.) im Lebenslauf enthalten sein. Neben dem Lebenslauf kann noch eine kurz gefasste Übersicht, konzentriert auf die berufliche Ausbildung, auf die berufliche Erfahrung und Fähigkeiten beigelegt werden. Die Bewerbung soll ferner Zeugnisse der Schulen, Ausbildungsinstitutionen und von früheren Arbeitgebern enthalten. Sofern es möglich ist, soll auch eine Referenzliste beigelegt werden mit Namen und Adressen von Persönlichkeiten, die – möglichst neutral – Auskunft über den Stellenbewerber geben können. Diese Personen sollten aber vorher angefragt werden, ob sie sich als Referenz zur Verfügung stellen, denn sonst könnte man

böse Überraschungen erleben. Da bei anspruchsvolleren Stellen meistens ein graphologisches Gutachten eingeholt wird, empfiehlt es sich, gleich mit der Bewerbung eine Handschriftprobe einzusenden. Eine solche Handschriftprobe soll mit möglichst normaler Schrift geschrieben werden; Schönschreibe-Übungen nützen nichts, da ein guter Graphologe ohnehin die wichtigen Charakteristiken aus der Schrift heraus lesen kann.

Die Vorstellung beim Arbeitgeber

Wenn die Einladung zu einer persönlichen Vorstellung erfolgt, ist das schon ein Erfolg, weil das bedeutet, dass der Bewerber in die engere Wahl gezogen worden ist. Bei der Vorstellung ist eine auf die neue Stelle konzentrierte, sachliche Haltung am besten. Zu vermeiden sind vor allem Klagen über erlittene Unbill wegen Entlassung, über die Schwierigkeit arbeitslos zu sein usw. Es sind mir Fälle bekannt, in denen Arbeitgeber davor zurückschreckten, bestimmte Arbeitslose einzustellen, weil sich diese als Märtyrer gebärdeten. Auch soll man ja nicht sagen, dass es vor allem darum gehe, endlich wieder eine Stelle zu haben, sondern man muss begründen, weshalb gerade diese gewünschte Stelle das Richtige wäre.

Probleme der Altersvorsorge

Bei älteren Stellensuchenden taucht regelmässig die Frage der Altersvorsorge bzw. der Beitritt zu einer Pensionskasse auf. Oft kommt eine Anstellung nicht zustande, weil die bisherige Altersvorsorge relativ schlecht war und ein Eintritt in die Pensionskasse mit grossen Nachzahlungen sowohl seitens des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers, verbunden wäre. Oft befürchtet auch der Arbeitgeber, dass er bei Erreichen des Pensionsalters noch zusätzliche Renten auszurichten hätte, wenn das vorhandene Deckungskapital im Moment der Anstellung zusammen mit den noch geleisteten Beiträgen bis zum Pensionsalter nicht ausreicht, um eine genügende Rente auszurichten. Hier können aber auch spezielle Lösungen getroffen werden, indem zum Beispiel der Arbeitnehmer in der bisherigen Pensionskasse bleibt, sofern diese nicht aufgelöst wird, und der neue Arbeitgeber seine Beiträge in diese Kasse einahlt. Oder es kann eine individuelle Lösung mit dem vorhandenen Deckungskapital und den zukünftigen Beiträgen bei einer Versicherungsgesellschaft vereinbart werden. Auch ist es in gewissen Fällen vielleicht möglich, dass der Arbeitnehmer Nachzahlungen in eine bessere Pensionskasse aus eigenen Mitteln vornimmt.

Beim Eintritt des Falles von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen und allfälliger anschliessender Arbeitslosigkeit erweist es sich, dass es eine grosse Hilfe ist, wenn Ersparnisse vorhanden sind. Allzu lange herrschte die allgemeine Einstellung, dass in der heutigen Wirtschaft das einmal erreichte Einkommen auf alle Zeiten gesichert sei und dass man alles oder noch ein bisschen mehr ausgeben könne. Heute bedauern viele, dass sie in den guten Jahren keine Ersparnisse gebildet haben, denn eine private Rücklage, die während einer längeren Zeit den Lebensunterhalt gewährleistet, bedeutet neben den Leistungen der Arbeitslosenversicherung eine grosse zusätzliche Sicherheit. Darum ist die private Reservenbildung heute sehr wichtig und es lohnt sich auch, erst jetzt damit zu beginnen, dann ist es vorzuziehen, dass die heutigen grossen Probleme noch einige Jahre andauern werden.

Personalberatung und Stellenvermittlung

Neben der persönlichen Bewerbung aufgrund von Inseraten, können auch die Dienste einer Personalberatung in Anspruch genommen werden, wobei dies allerdings mit grossen Kosten verbunden sein kann. Es gibt zahlreiche seriöse Personalberatungsbüros, deren Adresse am besten bei den zuständigen Branchenverbänden erfragt wird. Auch die Verbände haben in der Regel Stellenvermittlungen, die im Unterschied zu den privaten Personalberatungsbüros kostenlos in Anspruch genommen werden können. Für die Textilindustrie führt der VATI eine Stellenvermittlung (Adresse: Postfach 4123, 8022 Zürich). Über diese neutrale Stellenvermittlung sind in letzter Zeit zahlreiche Anstellungen zustande gekommen. Auch gewähren die Verbände auf Wunsch und in dringenden Fällen kostenlose persönliche Beratungen.

Die längerfristigen Aussichten in der Schweiz

Die Arbeitslosenziffer in der Schweiz oszilliert jetzt um rund 1%, was im ganzen gesehen, wenn man nicht die einzelnen Fälle betrachtet, noch eine beneidenswerte Arbeitsmarktlage ist, verglichen mit den Arbeitslosenraten von 10 bis 13% in Ländern wie Deutschland, Frankreich, Holland, USA usw.. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass diese Quote in der Schweiz noch wachsen wird, wenn es nicht gelingt, in kurzer Zeit die Konkurrenzfähigkeit der schweizerischen Wirtschaft zu verbessern durch Verbesserung der relativen Kostenverhältnisse, der Produktequalität und der Produkteinnovation. Zweifellos hat in den letzten 10 Jahren in der schweizerischen Wirtschaft ein Substanzverzehr stattgefunden, d.h. es sind im Vergleich zur Wertschöpfung zu hohe Einkommen ausbezahlt worden. Gelingt es nicht, das Gleichgewicht zwischen Leistung und Kosten wiederherzustellen, ist die Folge ein Anstieg der Arbeitslosigkeit und damit eine erzwungene starke Reduktion des Lebensstandards einer Minderheit. Besser wäre es, wenn alle ein wenig in ihren Ansprüchen hinunter und mit ihrer Leistung hinauf gingen, wodurch das notwendige Opfer auf alle verteilt und die soziale Gerechtigkeit und der soziale Friede am besten gewahrt werden könnten.

Dr. Hans Rudin

Die Exportrisikogarantie (ERG) für Entwicklungsländer

Im Jahre 1982 exportierte die Schweizer Wirtschaft in die 52 Entwicklungsländer, die von der OECD in die Kategorie der einkommensschwachen Staaten zusammengefasst werden, Waren für 1705 Mio Franken oder 3,2% der schweizerischen Gesamtausfuhr. Die neu erteilten Exportrisikogarantien ergaben einen Wert von 805 Mio Franken, wobei die Garantiesumme bei 3 Ländern mehr als 50 Mio Franken und bei 9 Ländern mehr als 20 Mio Franken ausmachte. Das Gesamtengagement der ERG erreichte Ende 1982 in den erwähnten Entwicklungsländern 2 Mia Franken, was einem Anteil an den globalen ERG-Verpflichtungen (am Jahresende 19,6 Mia Fr.) von rund 10% entspricht. Bei 7 Ländern (Ägypten, Indien, Pakistan, Indonesien, Sudan, Togo und Kenia) übersteigt die Garantiesumme den Wert von 50 Mio Franken.

Mode

Farbtendenzen – Sommer 1984



Die hellen Neutralen – Kiesel

LEA 16344/5
VENUS 225
100% Baumwolle/cotton/coton

Christian Fischbacher Co. AG, St. Gallen

Drei Farbtrends zeichnen sich für den Sommer 1984 ab:

1. Die «hellen Neutralen»

auch Kiesel, Sahara oder Alabaster genannt sind beinahe farblose, kreidige, beige Töne mit zarten Nuancen ins gelb, vieux rose, hellblau, kitt und taupe. Dazu kommt weiss. Diese Kolorits werden unter sich oder mit den dunklen Schattenfarben gemischt.

2. Die «dunklen Neutralen»

auch als Lava, Galapagos oder Schattenfarben bezeichnet, sind gehaltvolle, dunkle Töne und beinhalten neben schwarz ein anthrazit, ein bordeaux, ein marine und verschiedene graustichige braun.

3. Die «Naiven»

ebenfalls unter der Bezeichnung Papillon, Côte d'Azur oder Turmalin bekannt, sind klare, frische Töne von mittlerer Leuchtkraft: grün, gelb, orange, lila und blau. Sie erinnern an die Dschungellandschaften des naiven Malers Henri Rousseau. Diese Farben können untereinander kombiniert oder mit spritzigen Effektfarben bereichert werden.