

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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 96 (1989)

Heft: 6

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: 29.03.2025

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

serien, die der Hersteller selbst für den schweizerischen Markt auf die hierzulande üblichen Masse zuschneidet und verarbeitet. Da setzt nun die spezifische Dienstleistung ein, auf die Peter Näf besonders stolz ist und für die er einen Ausnahmestatus im Vergleich zur Konkurrenz beansprucht. Bestellt ein Kunde gemäss Musterbuch zwei oder mehrere Garnituren Bettwäsche eines bestimmten Dessins, so ist man in Zofingen in der Lage, innert drei Arbeitstagen die fertig konfektionierten Teile beim Kunden eintreffen zu lassen. Das ist dank der Konfektionierung an Ort und Stelle, d.h. in Zofingen, möglich, sind es doch drei fleissige Heimarbeiterinnen, die die zugeschnittenen Teile nähen. Das erwähnte Musterbuch wird zweimal jährlich, im Januar und August, à jour gebracht.

Lagerrisiko und Einkauf

Die ausserordentlich hohe Lieferbereitschaft lässt sich selbstredend nur mit einer entsprechenden Lagerhaltung, für Meterware und für fertig konfektionierte Artikel, verwirklichen. Damit aber trägt die Firma das volle Risiko, denn es existieren weder für die eingekaufte Meterware, beispielsweise für bedruckte Bettwäsche, noch für die fertig konfektionierten Artikel Stammorders. Der Einkauf, mit einem Schwergewicht von ungefähr 50 Prozent in Deutschland, erfolgt überwiegend im Ausland, darunter neben der Bundesrepublik in Frankreich, Belgien und auch in Osteuropa. Bei grossen ausländischen Herstellern, die in der Schweiz über eine eigene Tochtergesellschaft oder über Vertretungen verfügen, wird die hiesige Niederlassung berücksichtigt.

Die Schweiz besteht in bezug auf die Detailhandelsstufe und damit auf die Feinverteilung nicht nur aus den Grossstädten und darunter vor allem Zürich, eine Binsenwahrheit, die gerade für Textil- und Bekleidungszeugnisse oft etwas vernachlässigt wird. Die Kundschaft von Plüss-Textil Arni + Näf sitzt auf dem Land, dort wo die beiden Grossverteiler ihre Sortimente entweder gar nicht oder dann nur in stark eingeschränktem Ausmass anbieten. Die schärfsten Konkurrenten der Abnehmer des Zofinger Grossisten sind dennoch die Grossverteiler und der Versandhandel. Der von Plüss-Textil gepflegte Genre geht aus dieser Darstellung hervor: Es ist ein Mittelgenre, verbunden mit einem raschen Service. Eine neue besondere Linie, genannt «Plüss Plus», überspannt aber auch das gehobenere Marktsegment.

Bleibt für den neben der Bettwäsche ebenfalls sehr wichtigen Sortimentsteil der Tülle und Dekostoffe nachzutragen, dass für die Konfektionierung allenfalls durch eine Vermittlung erfolgt, das Hauptgeschäft besteht im Verkauf der Meterware an, die wie erwähnt, etwa 450 Inlandkunden.

P. Schindler

Volkswirtschaft

Leistungsreserven sind immer verfügbar

«Der Wirtschaft geht es prächtig, doch es fehlt an Personal» – an qualifiziertem nota bene. Diese Klage ist nicht neu, denn die Mangelsituation verschärft sich zusehends und dies in allen Branchen; der Arbeitsmarkt ist praktisch ausgetrocknet. Kein Wunder also, dass sogar Vater Staat 350 Mio. Franken locker macht, um ein Impulsprogramm für eine Förderung des beruflichen Nachwuchses zu realisieren.

Natürlich wird auf Unternehmenseite ebenfalls nach Lösungen gesucht. Man will und kann sich nicht damit begnügen, quasi mit gebundenen Händen die Möglichkeiten konjunktureller Art zu verpassen. Eine Umfrage des BIGA hat ergeben, dass rund die Hälfte aller erfassten Betriebe allein schon über ein Manko an gelernten Nachwuchskräften klagen, von fehlenden Spezialisten, vom Kader oder gar der oberen Führung ganz abgesehen.

Die Lage ist tatsächlich bedrohlich, um so mehr als vorerst eher geburtschwache Jahrgänge nachrücken und zudem die Schul- und Ausbildungszeiten verlängert werden. Im weiteren schmälert auch der Trend nach Arbeitszeitreduktion, verlängerten Ferien und vorzeitiger Pensionierung das Leistungsangebot. Auch mit einer Erleichterung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte lässt sich die Situation nicht entscheidend verbessern; qualifiziertes Personal ist auch im Ausland sehr gefragt, und diese Leute bleiben deshalb zur meist lieber in ihren heimischen Gefilden.

Nach eigenen Möglichkeiten suchen

Natürlich wird in einzelnen Branchen einiges unternommen, um die sich anbietenden konjunkturellen Möglichkeiten besser zu nutzen und in klingende Münze umzusetzen. Bedeutsame Reserven an Leistungspotential sind zweifellos verfügbar, ja, vielleicht noch gar nicht angezapft. Eine Art Inventaraufnahme dürfte darüber Auskunft geben, wie, wo und wieviel an Leistung zugelegt werden kann, ohne dass die Betroffenen zu Robotern zu deklassieren sind.

1. Es ist kein Geheimnis, dass viele Betriebe über Leistungsreserven verfügen. Je grösser das Unternehmen, desto komplizierter seine Struktur. Stabsabteilungen gewinnen an Gewicht gegenüber unmittelbar produktiv wirkenden Sparten; Leerlauf und Doppelspurigkeiten breiten sich aus. Ein Abteilungsleiter hat verständlicherweise das Bestreben, den Personalbestand seiner Gruppe auf die Maximalbeanspruchung auszurichten, um Engpässe zu vermeiden oder auch um die eigene «Schwergewichtigkeit» zu manifestieren. Es lässt sich also kaum vom einzelnen Gruppen- oder Abteilungschef erwarten, dass er sich von sich aus und zudem «contre cœur» Personaleinsparungen vorschlägt. Um solche erwirken zu können, ist schon eher ein kräftiger «Stupf» von oberer Warte aus – wenn nicht gar eine imperative Forderung nach Personalabbau erforderlich. Das allerdings ist die Notbremse, die man ungern, zumeist erst in Notfällen zieht.
2. Das bedeutet, dass vor allem in einem Grossunternehmen der «Personal-Controller» zu einer permanenten Institution werden muss. Vorgesetzte auf jeder Stufe müssen mit ihm leben lernen, und personelle Probleme jeder Art mit ihm besprechen und bereinigen. Der Kontakt und lebendige Bezug zum Aufgabenpaket einer jeden Abteilung verschafft ihm die Möglichkeit, Organisationsstrukturen zur



- Verbesserung der Effizienz zu verändern und den berühmten-berühmten «Sand im Getriebe» zu vermeiden. Seine persönlichen Kontakte vor allem mit Kaderkräften bieten ihm auch wertvolle Hinweise, wie durch einen Arbeitsplatzwechsel vorhandene Begabungen und Erfahrungen im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiter besser genutzt werden können. Die Stellung des Controllers ist also anspruchsvoll und verantwortungsvoll – er zählt zu den Führungskräften und wird zweckmässigerweise direkt der Unternehmensleitung unterstellt.
3. Die Leistung am einzelnen Arbeitsplatz wird massgeblich durch das Betriebsklima beeinflusst. Nur lässt sich dieses Klima allerdings nicht in der Art eines Thermostaten steuern. Es bildet auch keinen Dauerzustand, sondern wird von Menschen bestimmt und entwickelt sich von Tag zu Tag. Einiges dazu lässt sich in eigener Kompetenz des Mitarbeiters tun, und zwar unabhängig seiner Rangstufe: durch kameradschaftliches Teamwork, geprägt von Offenheit, Toleranz und Vertrauen. Ein guter Vorgesetzter wird zudem über eine zweckmässige Arbeitsorganisation wachen, denn sie bildet die Basis für gute zwischenmenschliche Kontakte. Im Rahmen einer engen, guten Zusammenarbeit lässt sich das gesamte Arbeitsergebnis zweifellos kräftig steigern. Massgeblich, vor allem im Grossunternehmen, ist nicht so sehr die Einzelleistung, sondern das Gruppenergebnis. Nur der gute Teamworker ist auch ein guter Mitarbeiter – der «Einzelkämpfer» ist nicht gefragt.
 4. Die Leitung des Unternehmens ihrerseits leistet ihren Beitrag zur Schaffung eines guten Betriebsklimas – abgesehen von einer fortschrittlichen Lohn- und Sozialpolitik – durch eine offene und gezielte Information und Kommunikation. Je besser der einzelne Mitarbeiter über seine Arbeit und deren gesamtbetriebliche Zusammenhänge im Bilde ist, desto motivierter wird er sich für die ihm zugeordneten Aufgaben einsetzen. Insbesondere im Bereich der Kommunikation findet der Einzelne die Möglichkeit der Mitsprache oder – von Fall zu Fall – auch der Mitwirkung und Kritik. Kommunikation bedeutet immer auch menschliche Begegnung, die im heutigen betrieblichen Alltag mit seinen weitgehend technisierten Arbeitsabläufen besonders wichtig ist, vom Praxisnutzen im Arbeitsbereich ganz abgesehen.
 5. Eng verknüpft mit Information und Kommunikation ist sodann das Vorschlagswesen, in manchen Betrieben bestenfalls rudimentär entwickelt. Die Informationspolitik innerhalb eines Unternehmens hat die Aufgabe, das Interesse der Mitarbeiterschaft auch für gesamtbetriebliche Zusammenhänge zu fördern und die für eine Beteiligung am Vorschlagswesen von Fall zu Fall notwendige Dokumentation zu vermitteln. Das Vorschlagswesen ist ein ausgezeichnetes Mittel zur Hebung des Arbeitsinteresses und damit auch der Arbeitsleistung. Es schliesst das Mitdenken und Mitwirken ein. Mit der Einreichung eines Verbesserungsvorschlages sind zudem in der Regel auch Fragen zu klären, welche den Rahmen der einzelnen Abteilung überschreiten. So vermittelt das Vorschlagswesen auch den Zugang zu gesamtbetrieblichen Zusammenhängen und erleichtert Kontakte, die auch eine echte menschliche Begegnung in erweitertem Rahmen ermöglichen.
 6. Ein gutes innerbetriebliches Ausbildungsprogramm vermag sodann bestehende Leistungsreserven zu nutzen und zwar auf allen Stufen, nicht nur beim männlichen Geschlecht oder gar den wenigen Spezialisten. Das Resultat schlägt sich insbesondere auch bei älteren Semestern nieder, die oftmals ein erstaunliches Mass an Einsatzfreude, Ausdauer und Zielstrebigkeit entwickeln. Aus- und Weiterbildung, auch Umschulung sind an kein Lebens- oder Dienstalter gebunden und auch eigentliche Führungskräfte sind nicht als dispensiert zu betrachten. Ausbildung ist eine imperative Notwendigkeit, denn die stets neu zu verarbeitenden beruflichen Neuerungen – jedes Jahr werden rund zwei Dutzend neue Berufsrichtungen mit teilweise völlig neuen Anforderungen geschaffen – fordern Flexibilität.
 7. Durch die konsequente Anwendung moderner Führungsmittel wie Qualifikation, Arbeitsplatzbewertung und Laufbahngespräche lassen sich Fehleinsätze von Mitarbeitern frühzeitig erkennen und korrigieren. Das Leitmotiv «Jeder Mann am rechten Platz» ist zwar einfach zu formulieren und wird auch oft verkündet, lässt sich jedoch in der ziel-sicheren Anwendung des unternehmerischen Leitbildes nicht immer leicht einbringen. Erst das offene Gespräch zwischen Chef und Mitarbeiter, vielleicht auch unter Mitwirkung des Personalchefs, eröffnet oft Lösungswege zur beiderseitigen Zufriedenheit.
 8. Leistungsreserven lassen sich in manchem Betrieb vielfach auch durch vermehrte Förderung von weiblichen Arbeitskräften erschliessen. Gewiss, zumindest auf dem Papier ist die Chancengleichheit zugesichert. In Tat und Wahrheit sind aber Frauen in qualifizierten oder gar unterschriftsberechtigten Positionen eher spärlich anzutreffen, und die Stufe zum mittleren oder gar oberen Kader scheint noch immer eine Art Barriere zu sein. Gerade hier öffnen gezielte, zukunftsgerichtete Gespräche die Möglichkeiten eines besseren, für beide Teile lohnenderen Arbeitseinsatzes. Es gilt, den «legendären» Bildungsrückstand der Frauenwelt längerfristig zu verringern, weil immer mehr weibliche Nachwuchskräfte eine qualifizierte Schul- und Berufsausbildung bestehen. Die Führung weiblicher Arbeitskräfte geht allerdings über das tägliche Gesichtsfeld der Routine hinaus – notwendig ist die sach- und menschbezogene Führung.
 9. Weil im Bereich der Mitarbeit von Frauen eine angemessene Flexibilität in bezug auf Arbeitszeit und Aufgabenzuweisung geboten werden muss, darf Gegenrecht für die männlichen Kollegen als wünschbar gelten. Auch für männliche Arbeitskräfte lassen sich die althergebrachten Strukturen – lies Fesseln – da und dort etwas lockern. Zugegeben sei, dass mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit bereits wichtige Pionierarbeit geleistet wurde. Es stehen aber weitere Postulate zur Flexibilisierung der Arbeitszeit offen. Insbesondere notwendig ist jener Grad von Freiheit am Arbeitsplatz, nach dem kreative und damit auch innovativ veranlagte, heute so dringend gesuchte Mitarbeiter verlangen.
 10. Flexibilität ist auch das Zauberwort in der heiklen Frage der Pensionierung. Etliche Grossunternehmen haben bereits die flexible Pensionierungsgrenze eingeführt oder planen sie zumindest. Es ist denn auch ein Widerspruch, wenn heute, in einer Zeit des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften, leistungsfähige und -willige Mitarbeiter mit 65 Jahren oder bereits vorher pensioniert werden, ohne die Möglichkeit einer zumindest temporären Weiterbeschäftigung ernsthaft zu prüfen. Diesen Luxus kann und darf sich unsere Wirtschaft nicht länger leisten, um so weniger als die Aktivitätsgrenze mehr und mehr nach oben rutscht. Immer zahlreicher wird denn auch die Schar der leistungswilligen Senioren. Deshalb sind Mittel und Wege zu suchen, im Rahmen freiwilliger gegenseitiger Vereinbarung auf Zeit dieser «Altersbarriere» den Zwangscharakter zu nehmen – im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiterschaft. Allerdings müsste der jeweilige Stichtagsentscheid allein bei der Unternehmensleitung liegen, damit nicht jene bleiben, die man gerne springen lässt, und andere den Dienst quittieren, auf deren Mitarbeit man geradezu angewiesen ist.

Flexibilität nicht bloss in der Organisation

Es gibt Unternehmen, die – wenigstens unter vier Augen – von durchschnittlich 20 bis 30 Prozent zurückgehaltener Leistungskapazität des Personals sprechen. Man bezeichnet dies in der modernen Terminologie als «innere Kündigung». In zunehmendem Masse zeigt sich sodann das Phänomen der eigentlichen Leistungsverweigerung, indem beispielsweise eine vorgeschlagene Beförderung rundweg abgelehnt wird. Schliesslich entspricht es der Lebensphilosophie unserer Zeit, dass die einigermassen vernünftigen Lebensansprüche bei den gegebenen Lohn- und Sozialverhältnissen auch ohne Sonderleistungen als erfüllt betrachtet werden. Ein ordentlicher Lebensstandard ist zum Allgemeingut geworden und hat seinen Wert als Standessymbol eingebüsst. Nach neuen Motivationen wird gefragt. Laufbahngespräche zeigen immer wieder deutlich, dass die «Glanzlichter des Daseins» heute völlig anders gesetzt werden. Unter Lebensqualität versteht man beispielsweise ein optimales Mass an Freizeit, wobei die Frage nach dem Wozu völlig offen gelassen wird. Man fordert auch den Freiraum zur Selbstverwirklichung, oft ohne zu bedenken, dass dessen Gestaltung zunächst keine Frage der Zeit, sondern ein persönliches Problem darstellt. Berufliche Entfaltung und Arbeitsqualität haben wesentlich an Sympathiewert eingebüsst. Oft – allzu oft – wird mit jeder Art von Vorgesetztenstellung zum Vorherein der missbrauchte Begriff von Stress eingepackt. Arbeit ist indessen keineswegs Stress – erst die Art unserer Arbeitseinstellung und -bewältigung löst eventuell eine Stresssituation aus. Geflissentlich wird sodann die Tatsache übersehen, dass mancher vermeintliche Arbeitsstress damit zu erklären ist, dass der eigentliche, tiefer begründete Stress im Freizeitbereich liegt, auch wenn man bloss die Abwechslung oder das – ohnehin manchmal zweifelhaft – Vergnügen gesucht hat. Überspielt wird schliesslich auch, dass es den «Stress aus Unterbeschäftigung» geben kann – ebenso gefährlich und landesüblich wie der Stress der Überarbeitung. Es wird aber selten einer zur Grenze seines Leistungsvermögens gedrängt; eigenes Verschulden ist dabei bei jenen, welche die Arbeit wie eine Droge «geniessen».

Visier anders einstellen

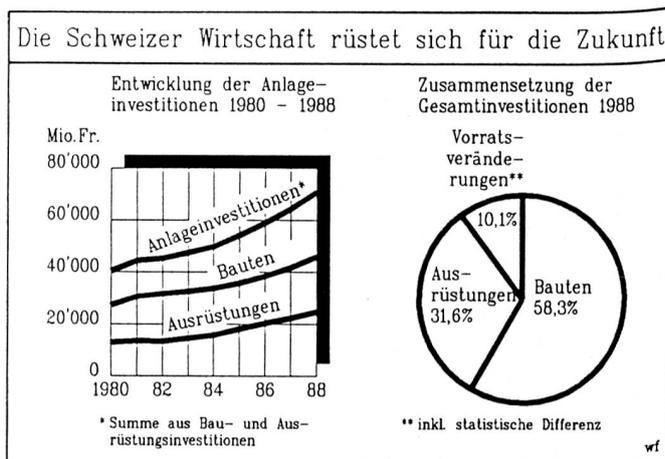
Es müsste, so die Quintessenz, wohl auch einmal dargestellt werden, dass der fähige und erfolgreiche Chef mehr als nur ein blosser «Krampfer» ist, der, stets auf dem Sprung, mit einer dicken Arbeitsmappe mit «Hausaufgaben», den Büro-Alltag beschliesst. Ein echter Chef sieht seine Berufsaufgabe nicht im Alltagskram, sondern im ordnenden und planenden Denken, in der Führung von Menschen im Rahmen einer von Humanismus geprägten Gemeinschaft. Und schliesslich bleibt zu bedenken, dass es auch zur echten Lebensqualität von Dauerwert zählt, im Rahmen seiner Anlagen und Möglichkeiten im Dienste einer «Betriebsfamilie», wie sie jedes Unternehmen darstellt, nach bestem Wissen und Können zu wirken.

Diese Weisheit zum Thema der Arbeitsethik ist nicht neu. Sie findet sich bereits in eindrücklichen, von Schwermut überschatteten Versen des alttestamentlichen Predigers: «So sah ich denn, dass nichts Besseres ist, denn dass ein Mensch fröhlich sei in seiner Arbeit».

Wir finden bei und mit der Arbeit als Lebensaufgabe Werte wie Daseinsfreude, Befriedigung und Wertbewusstsein, die uns eine neue Lebensdimension und wohl auch ein gehobenes Lebensgefühl schenken.

Aus dem «Wochenbericht» der Bank Julius Bär

Vielfältige Funktionen der Sachinvestitionen



Investitionen stellen Anschaffungen zur Erhaltung, Verbesserung und Erweiterung des Realkapitals einer Volkswirtschaft dar und haben zum Ziel, zukünftige Erträge zu erwirtschaften. Sie bilden eine wesentliche Voraussetzung für die praktische Anwendung des technischen Fortschrittes und sind daher ein wichtiger Garant für wirtschaftliches Wachstum und zunehmenden Wohlstand. Sie setzen sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Zum einen werden Anlageinvestitionen getätigt, die im vergangenen Jahr 26,2% des Bruttoinlandproduktes – gegenüber 25,2% im Jahre 1987 – ausmachten. Rund 65% der Anlageinvestitionen entfielen dabei auf Bauten, zum Beispiel Wohnhäuser, gewerblich-industrielle Bauten und Transportwege, und 35% auf Ausrüstungen wie Maschinen, Apparate, Betriebs- und Geschäftseinrichtungen. Zum anderen wird auch in Lager- und Geschäftseinrichtungen investiert, etwa um Schwankungen in der Nachfrage ausgleichen zu können. Dieser Posten enthält allerdings auch statistische Differenzen, was es bei dessen Einschätzung zu beachten gilt. Neben den Sachinvestitionen existieren aber auch noch die ebenfalls volkswirtschaftlich bedeutsamen Finanz- und Bildungsinvestitionen.

(Quelle: Wirtschaftsspiegel 12/83, 4/85 und 3/89)

Teuerung im Zeitvergleich

Der Landesindex der Konsumentenpreise erhöhte sich im März 1989 gegenüber dem Vorjahresmonat (Jahresteu-erung) um 2,3%. Ein Vergleich mit früheren Jahren zurück bis 1960 zeigt zum Teil wesentlich höhere Teuerungs-raten als im vergangenen Monat. Am höchsten lag die März-Jahresteu-erung 1974 und 1975, als sie 9,6 beziehungsweise 8,3% er-reichte. Die niedrigsten Werte wurden 1960 (0,7%) und 1986 (0,9%) beobachtet. Die durchschnittliche Jahresteu-erung – 1988 bei 1,9% – kletterte 1974 auf den höchsten Wert von 9,8%, gefolgt von 1973 mit 8,7%, während sie umgekehrt 1986 (0,8%) und 1978 (1%) am tiefsten lag. Mehr als 6% betrug die mittlere Jahresteu-erung ferner in den Jahren 1971, 1972, 1975 und 1981, weniger als 1,5% ausserdem 1960, 1977 und 1987. Der Teuerungsschub von 1971 bis 1975 war die Folge der überhitzten Konjunktur und des Ölpreisschocks. 1979 bis 1982 nährte vor allem die Aufblähung der Geldmenge im Ge-folge von Devisenmarktinterventionen gegen den starken Franken den beschleunigten Preisauftrieb. Seit 1960 hat sich das Preisniveau beinahe verdreifacht.

(Quellen: BFS: Landesindex der Konsumentenpreise, März 1989)

Schweizer Spitzenränge im Weltmarkt

Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie verfügt über ein im internationalen Vergleich zwar begrenztes Potential, hat sich auf dem Weltmarkt aber trotzdem einen überdurchschnittlichen Anteil erkämpft. Mit 4,2% der weltweiten Maschinenausfuhren lag unser Land 1987 in der Rangliste der 10 wichtigsten westlichen Maschinenexport-Länder an 7. Stelle. Grössere Marktanteile als die Schweiz hielten an der Spitze die Bundesrepublik Deutschland mit 22%, gefolgt von den USA (18%) und knapp dahinter Japan (17%), Italien (9%), Grossbritannien (8%) und Frankreich (7%). Im Pro-Kopf-Export nahm die Schweiz dagegen gar den ersten Platz ein.

Betrachtet man einzelne Produktbereiche, so figurierte die Schweiz 1987 bei graphischen Maschinen und bei Präzisionswerkzeugen jeweils hinter der BRD auf Rang 2. Mit dem 3. Platz, immer noch in den «Medaillenrängen», brillierte die Schweizer Industrie auf dem Textil- und dem Werkzeugmaschinenmarkt sowie bei den Waagen, überflügelte nur noch von den industriellen Grossmächten BRD und Japan. Auf dem 4. Rang findet man unser Land im Apparatebau und bei Dampfkräftmaschinen. Bei Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinen hielt es Rang 6, bei Kompressoren und Vakuumpumpen Rang 7. Ausser bei letzteren, wo Japan die Nummer 1 war, belegte die BRD bei sämtlichen der genannten Produktebereiche den Spitzenplatz.

(Quelle: Verein Schweizerischer Maschinen-Industrieller; VSM-Panorama '89)

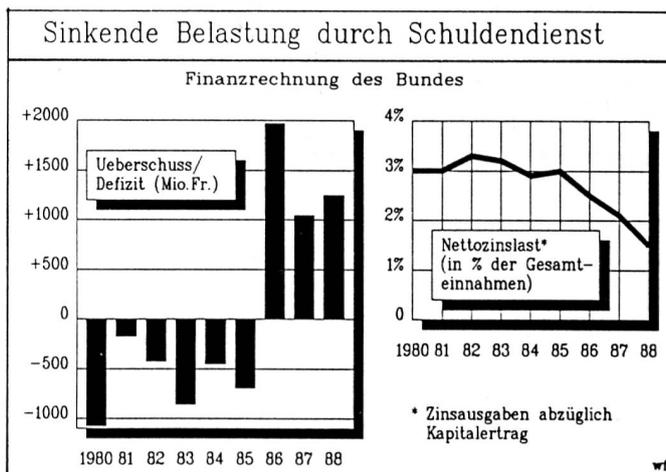
Schweiz mit höchsten Arbeitskosten

Die Arbeitskosten gelten als einer der wichtigsten Indikatoren der internationalen Preis-Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Gemäss Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft nahm die Schweiz im Jahre 1988 den internationalen Spitzenplatz ein: Die Arbeitskosten pro Stunde in der verarbeitenden Industrie erreichten hierzulande 34,35 DM (umgerechnet zum jahresdurchschnittlichen Wechselkurs 1988). Knapp dahinter erschien die Bundesrepublik Deutschland mit Kosten von 34,22 DM pro Stunde. Weiter folgten die zwei skandinavischen Länder Norwegen mit 32,81 DM und Schweden mit 30,17 DM, vor den Niederlanden mit 28,32 DM und dem ehemaligen Billiglohnland Japan, das mit 28,23 DM immer näher zur Spitzengruppe aufschliesst. Die tiefsten Arbeitskosten wiesen Portugal mit 5,8 DM und Griechenland mit 9,3 DM auf.

Aufschlussreich ist auch die Aufspaltung der Arbeitskosten in die Komponenten Direktentgelt und Personalzusatzkosten. Die Schweiz nahm mit einem Zusatzkostenanteil von 33,1% (11,37 DM) einen Mittelfeldplatz ein. Die absolut höchsten Personalzusatzkosten fielen in der BRD mit 15,73 DM an, was einem Anteil von 46% an den Arbeitskosten entsprach. Noch höhere Anteile wurden in Italien mit 49,5%, in Österreich mit 48,7% und in Frankreich mit 46,2% registriert. Den geringsten Zusatzkostenanteil wies Dänemark mit bloss 18% auf.

(Quelle: Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft Nr. 18/89)

Bundshaushalt: rechtzeitiger Schuldenabbau



Die Finanzrechnung des Bundes für 1988 ist nicht nur gekennzeichnet durch den dritten aufeinanderfolgenden Überschuss von mehr als 1 Mrd. Franken; sie glänzt auch durch eine markant sinkende Belastung durch den Schuldendienst. Der Anteil der Passivzinsen an den Gesamtausgaben fiel von nahezu 6% anfangs der achtziger Jahre auf noch 3,6% im vergangenen Jahr, als die Zinsausgaben 946 Mio. Franken ausmachten. Diese günstige Entwicklung ist einerseits zurückzuführen auf Schuldentrückzahlungen an den Geld- und Kapitalmarkt in den Jahren 1986 bis 1988 im Umfang von rund 4 Mrd. Franken. 1988 betrug die Gesamtschulden des Bundes noch 26,1 Mrd. Franken. Die abnehmende Passivzinsbelastung ist aber andererseits auch das Resultat des günstigen Zinsniveaus im vergangenen Jahr. Aus der Differenz zwischen den Zinsausgaben und dem Kapitalertrag ergibt sich die Nettozinslast – ein Barometer für die Bewegungsfreiheit im finanzpolitischen Bereich. Sie erreichte 1988 noch 1,5% der Gesamteinnahmen des Bundes und hat sich damit gegenüber dem Beginn der achtziger Jahre praktisch halbiert. Damit besteht für wirtschaftlich schwierige Zeiten ein grösserer finanzpolitischer Aktionsspielraum. Auch für den Staatshaushalt gilt: Spare in der Zeit, so hast du in der Not.

(Quelle: Botschaft zur Staatsrechnung der Schweiz, Eidgenossenschaft für das Jahr 1988 vom April 1989)

USA und BRD wichtigste Handelsnationen

Gemäss provisorischen Berechnungen des GATT (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen) wuchsen die Weltexporte im Jahre 1988 real um 8,5%, womit sich das Wachstum des Welthandels im vierten aufeinanderfolgenden Jahr beschleunigte. Die grössten Exporteure waren mit Exporten von 323 Milliarden Dollar die Bundesrepublik Deutschland vor den USA mit 322 Mrd. Damit vereinigten diese zwei Länder 22,7% des gesamten Weltexportes auf sich. Dahinter folgten Japan mit einem Anteil von 9,3%, Frankreich mit 5,9% und Grossbritannien mit 5,1%. Die kleine Schweiz folgte auf Rang 14 mit einem, gemessen an der Bevölkerung über-

proportionalen, Anteil an den Weltexporten von 1,8%. Die 20 grössten Exportländer tätigten im vergangenen Jahr knapp 80% der Weltexporte. Die Rangliste der Importe wurden von den USA angeführt, die Einfuhren im Wert von 459 Mrd. Dollar tätigten, was einem Anteil von 15,6% entsprach. Dahinter folgten die BRD mit 8,5%. Grossbritannien mit 6,4% und Japan mit 6,3%. Die Schweiz belegte hier mit einem Anteil von 1,9% Platz 13.

(Quelle: SBG-Wirtschaftsnotizen, April 1989)

Mode

Hanro Bonneterie/Trend



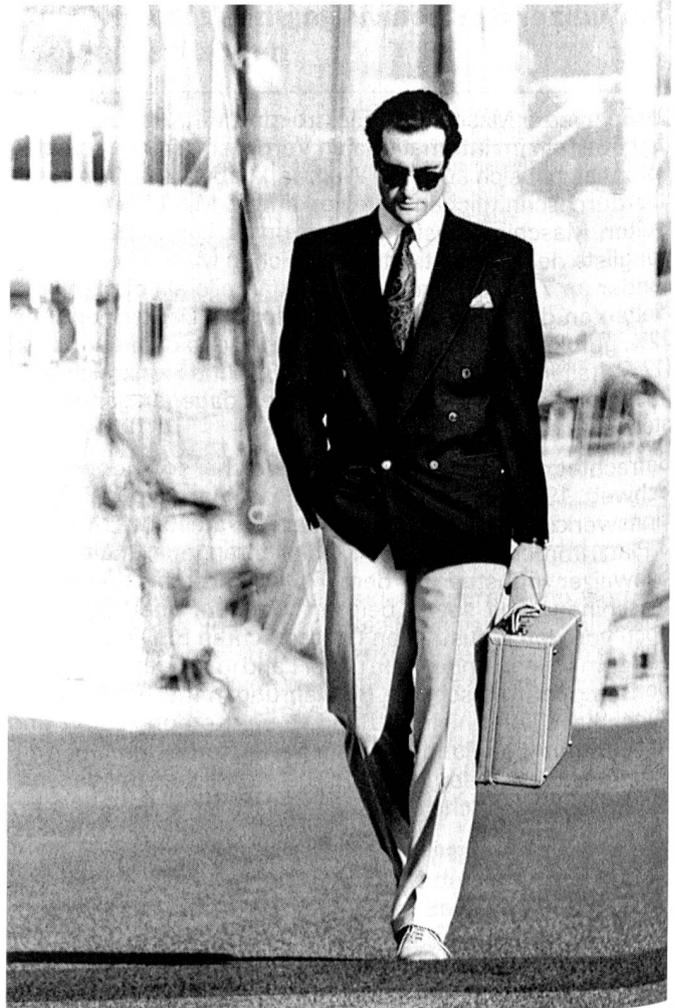
Frühling/Sommer 1989

Marine-Look - Aktuelle Trend-Garnitur aus reiner Baumwolle mit kräftiger, breiter Streifenoptik - Sportlicher Rückenausschnitt.

Modell: 2189 (3758/10164)/2190 (3758/42164)

Qualität: 100% Baumwolle

Hanro of Switzerland



Classic Collection by Veillon



Lesen ist anstrengend.
Es gibt aber keine Freiheit
ohne Lesen,
weil es keine Freiheit
ohne Denken gibt.