Zeitschrift: Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 73 (1966)

Heft: 3

Rubrik: Von Monat zu Monat

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

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

Mitteilungen über Textilindustrie

Schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Redaktion: Letzigraben 195, 8047 Zürich
Inseratenannahme: Orell Füssli-Annoncen AG, Limmatquai 4, Postfach, 8022 Zürich

Nr. 3 März 1966 73. Jahrgang

Organ und Verlag des Vereins ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Organ der Zürcherischen Seidenindustrie-Gesellschaft und des Verbandes Schweiz. Seidenstoff-Fabrikanten

Organ der Vereinigung Schweizerischer Textilfachleute und Absolventen der Textilfachschule Wattwil

Von Monat zu Monat

Steigende Textilexporte

Die schweizerische Textilindustrie ist in starkem Maße exportorientiert. Wohl umfaßt sie auch einige Sparten, die ihre Produktion in erster Linie im Inland absetzen, anderseits gibt es jedoch Branchen, die fast ihren ganzen Umsatz im Ausland tätigen. Neben der Metall- und Uhrenindustrie und der chemischen Industrie gehört die Textilindustrie zu den wichtigsten schweizerischen Exportindustrien. Angesichts der großen Bedeutung der Ausfuhr für die Textil- und Bekleidungsindustrie muß der Entwicklung des Ausfuhrvolumens volle Beachtung geschenkt werden. Die Zusammenstellung der Exportwerte für das Jahr 1965 zeigt, daß es der Textilindustrie gelungen ist, den Auslandsabsatz ihrer Produkte wiederum zu erhöhen. Der statistisch erfaßte Wert der exportierten Textil- und Bekleidungswaren stieg von 1218 Millionen Franken im Jahre 1964 auf 1289 Millionen im Jahre 1965. Dieser Wert entspricht ziemlich genau einem Zehntel der gesamten schweizerischen Ausfuhr. Die einzelnen Sparten haben in unterschiedlichem Maße zu diesem Exporterfolg beigetragen. Eine starke Zunahme verzeichnet die Gruppe der Chemiefasern, umfassend sowohl die künstlichen als auch die synthetischen endlosen und kurzen Spinnstoffe mit einer Steigerung von 272 Millionen im Vorjahr auf 306 Millionen im Jahre 1965. Auch die Exporte von Baumwollgeweben, Stickereien und Wollgeweben haben zugenommen, ebenso diejenigen der Wirk- und Strickwaren sowie der Bekleidungswaren. Dagegen wurden im Jahre 1965 weniger Seiden- und Kunstfasergewebe und Wollgarne exportiert als im Vorjahr.

Trotz der erfreulichen Exportzunahme darf nicht übersehen werden, daß die Schwierigkeiten für die exportorientierten Industrien nicht etwa abgenommen haben. Im Gegenteil müssen sie nach wie vor hart um ihre Position auf allen Märkten kämpfen. Es bleibt zu hoffen, daß ihnen dabei auch in Zukunft Erfolg beschieden sei.

Arbeitszeitverkürzung für das Bundespersonal?

Der Bundesrat hat kürzlich einen folgenschweren Entscheid getroffen. Er beabsichtigt, die Arbeitszeit des Betriebspersonals des Bundes im Frühjahr 1967 von bisher 46 Stunden pro Woche auf 45 Stunden herabzusetzen. Außerdem faßt er für 1969 eine weitere Reduktion auf 44 Stunden ins Auge, sofern die Lage auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Grad der Ueberfremdung dies gestatten werden. Angesichts der heutigen Situation unserer Wirtschaft und der Arbeitsmarktlage gibt das Vorgehen unserer Regierung zu größten Bedenken Anlaß. Die Arbeitszeitvergleiche zwischen dem Bundespersonal und den Arbeitskräften in der Privatwirtschaft zeigen, daß das Bundesbetriebspersonal mit der gegenwärtigen Arbeitszeit von 46 Stunden keineswegs schlechter gestellt ist als die große Mehrheit aller übrigen Arbeitnehmer. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Arbeitszeitverkürzung ist deshalb sachlich nicht begründet. Dagegen steht fest, daß sie mit der gegenwärtigen Konjunkturdämpfungs- und Inflationsbekämpfungspolitik desselben Bundesrates nicht im Einklang steht. Der Bundesrat diskreditiert damit seine eigenen sogenannten Stabilisierungsmaßnahmen und riskiert, daß man an der Ernsthaftigkeit derselben zu zweifeln beginnt. Während bei den staatlichen Betrieben die durch die Arbeitszeitverkürzungen entstehenden Mehrkosten in Form von erhöhten Taxen, Gebühren und Steuern wieder auf das Volk abgewälzt werden können, muß die Privatwirtschaft die Mehrbelastung durch eigene Anstrengungen und durch Steigerung ihrer Produktivität und Leistungsfähigkeit auszugleichen versuchen. Der Bundesrat überläßt den endgültigen Entscheid über seine umstrittene Maßnahme dem Parlament. Damit ist die Möglichkeit geboten, die nachteiligen Auswirkungen der geplanten Arbeitszeitreduktion in aller Oeffentlichkeit

AUS DEM INHALT

Von Monat zu Monat
- Steigende Textilexporte
- Arbeitszeitverkürzung für das Bundespersonal?
- Selbstdisziplin beim Anwerben von Arbeitskräften

Industrielle Nachrichten
- Das neue Arbeitsgesetz
- Die Textilindustrie im Spiegel der Statistik
- Erholung in der italienischen Textilwirtschaft

Betriebswirtschaftliche Spalte
- Fehlinvestitionen im Textilbetrieb und ihre Vermeidung

Spinnerei, Weberei
- Der optisch-elektronische Loepfe-Fadenreiniger FR-3
- Baumwollgewebe mit straffen Enden
- Eine Waage mit neuartiger Ablesung

Tagungen
- Modefarben – Farbechtheit – Wollmarke

Mode
- Tendenzfarben Frühjahr/Sommer 1967

Vereinsnachrichten
- Wattwil: Frühjahrstagung und Hauptversammlung
- Zürich: 76. Generalversammlung des VET

darzulegen und den übereilten Vorstoß des Bundesrates zurückzuweisen.

Selbstdisziplin beim Anwerben von Arbeitskräften

In der schweizerischen Industrie wechselt ein großer Teil der Arbeitskräfte sehr oft den Arbeitsplatz. In einzelnen Branchen erreicht diese Personalbewegung bis 30 und mehr Prozente im Jahr, womit ein volkswirtschaftlich ungesundes Ausmaß überschritten ist. Eine der wenigen positiven Auswirkungen der staatlichen Plafonierungsmaßnahmen lag darin, daß die Häufigkeit des Personalwechsels etwas reduziert wurde. Da der Gesamtpersonalbestand der einzelnen Betriebe nicht erhöht werden durfte, waren auch den Neueinstellungen Grenzen gesetzt. Mit der bevorstehenden erneuten Lockerung des Gesamtplafonds werden sich auch die Tendenzen, anderen Firmen Personal abzuwerben, wieder verstärken. Im Hinblick auf den kommenden verstärkten Kampf um die Arbeitskraft sei wieder einmal an die vom Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen und vom Vorort des schweizerischen Handels- und Industrievereins aufgestellten Grundsätze für die Anwerbung und Einstellung von Arbeitern und Angestellten erinnert. Nach diesen Richtlinien zur Selbstdisziplinierung der Unternehmungen soll sich der Arbeitgeber nicht an Arbeiter und Angestellte wenden, die bei anderen Firmen in ungekündigter Stellung sind. Das Anwerben von Arbeitskräften durch Flugblätter, Werbebriefe, Zirkulare, Kinoreklame und ähnliche Mittel ist zu unterlassen. Zeitungsinserate sollen sich auf das unumgängliche Mindestmaß beschränken, nicht auf die Mitarbeiter bestimmter Firmen abzielen und keine besonderen Vorzüge der zu besetzenden Stelle hervorheben. Insbesondere sollen im Inserat keine Lohnangaben und Hinweise auf Entschädigungen, Angaben von Arbeitszeit, Ferien und Feiertagen, Hinweise auf besondere Sozialleistungen, Unterkunft und dergleichen erwähnt werden. Die Inserate sind grundsätzlich mit dem Firmennamen zu zeichnen.

Diese Grundsätze werden von der großen Mehrheit der Firmen loyal gehandhabt, womit sie einen Beitrag zur Hebung der Produktivität unserer Wirtschaft leisten. Verstöße gegen die Regeln der Selbstdisziplin werden, sofern sie zur Kenntnis der Verbände gelangen, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten verfolgt und ihre Wiederholung zu vermeiden versucht. Dr. P. Strasser

Industrielle Nachrichten

Das neue Arbeitsgesetz

Dr. Hans Rudin

Am 1. Februar 1966 ist das *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel* in Kraft getreten. Außer dem Gesetzestext liegen bisher zwei Verordnungen vor. Dieses Gesetz erstreckt sich auf alle Betriebe der Industrie, des Handwerks, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen. Welche Ausweitung die gesetzlichen Regelungen in der Wirtschaft damit erfahren, wird am besten dadurch illustriert, daß bisher lediglich rund 13 000 industrielle Betriebe dem *Fabrikgesetz* unterstanden, während künftig das *Arbeitsgesetz* weit über 200 000 Unternehmen erfaßt.

Für die Betriebe der *Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie* tritt das neue Arbeitsgesetz somit an die Stelle des bisherigen Fabrikgesetzes, demgegenüber es *verschiedene Aenderungen* aufweist. Da diese in der Praxis von ziemlicher Bedeutung sind, seien die wichtigsten Neuerungen in den folgenden Ausführungen — ohne Anspruch auf Vollständigkeit — kurz dargelegt. Besonderes Gewicht sei dabei auf die Sonderbestimmungen für industrielle Betriebe gelegt. Immerhin sei vorausgeschickt, daß sich das neue Arbeitsgesetz stark an das Fabrikgesetz anlehnt, so daß die Fabriken sich, verglichen etwa mit Handels- und Gewerbebetrieben, am wenigsten umstellen müssen. Das Jahr 1966 wird zudem ohnehin ein Jahr der Umstellung sein, wobei vieles erst sukzessive angepaßt werden kann.

Der Geltungsbereich

Das neue Arbeitsgesetz ist grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer (Arbeiter *und* Angestellte) in *industriellen Betrieben* anwendbar. Dazu zählen auch die Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre usf. Vom Geltungsbereich *ausgenommen* sind folgende Personen: Arbeitnehmer, die eine höhere leitende (z. B. Direktoren, Geschäftsführer) oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben; Heimarbeiter wegen Spezialgesetz; Handelsreisende wegen Spezialgesetz. Eine wichtige Aenderung gegenüber dem Fabrikgesetz besteht also darin, daß das Arbeitsgesetz die *Angestellten* in jeder Beziehung erfaßt.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Die Anforderungen in bezug auf Schutz der Umgebung vor schädlichen Einwirkungen und Schutz der Arbeitnehmer gegen Ueberbeanspruchung gehen etwas weiter als im bisherigen Fabrikgesetz. Der Schutz ist aber kein absoluter, sondern es können, wie bisher, nur Maßnahmen verlangt werden, die nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Das Arbeitsgesetz stellt auch ausdrücklich *Verpflichtungen des Arbeitnehmers* auf: er muß den Arbeitgeber bei diesen Maßnahmen unterstützen und ist gesetzlich verpflichtet, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften anzuwenden.

Arbeits- und Ruhezeit

1. Begriff der Arbeitszeit: Die Arbeitszeit ist die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst, bei dem der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes auf Abruf wartet, ist nur insofern Arbeitszeit, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird.

2. Höchstarbeitszeit: Das Arbeitsgesetz schreibt, wie bisher das Fabrikgesetz, eine *wöchentliche Höchstarbeitszeit* vor (bei Fünftagewoche gilt der Durchschnitt zweier Wochen). Für industrielle Betriebe beträgt bis auf weiteres die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Gesetz *46 Stunden.* Im Gegensatz zum Fabrikgesetz gilt sie auch für die *Angestellten.* Für verschiedene Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie ist *vertraglich* eine kürzere Arbeitszeit festgesetzt. Wenn diese bis auf 46 Stunden erhöht wird, liegt keine Ueberzeit im Sinne des Gesetzes vor. Für Angestellte kann bei besonderem Arbeitsandrang die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens zwei Stunden verlängert werden, wenn innert 12 Wochen im Durchschnitt 46 Stunden nicht überschritten werden.

Zum *Ausgleich ausfallender Arbeitszeit* wegen arbeitsfreien Tagen, Betriebsferien (für Arbeitnehmer, die auf