Welches ist die richtige Lösung?

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **74 (1967)**

Heft 8

PDF erstellt am: **28.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

maschinenbaus. Das hängt mit dem hohen Entwicklungsstand, vor allem dem überdurchschnittlichen Automatisierungsgrad der Schlafhorst-Maschinen zusammen.

Die Ertragskraft des erwähnten Unternehmens war 1966 gut, allerdings wuchs der Ertrag nicht gemäß dem gestiegenen Umsatz, was vor allem mit den über den Produktivitätsfortschritt angewachsenen Personalkosten und hohen Aufwendungen für Entwicklung zusammenhängt. Die Bilanzstruktur ist weiterhin gesund.

Das laufende Geschäftsjahr beurteilt Schlafhorst gut. Der Auftragsbestand erfordert eine nochmalige Produktionserhöhung, um ab 1968 zu den von der Textilindustrie geforderten kurzen Terminen liefern zu können.

Das Erzeugnisprogramm ist weiterhin streng spezialisiert auf Weberei- und Wirkereivorbereitungsmaschinen. Den größten Anteil in der Produktion nimmt der Kreuzspulautomat AUTOCONER ein, von dem kürzlich die 150 000. Spindel in einer nordfranzösischen Kammgarnspinnerei unter Anwesenheit eines Teils der englischen, französischen und deutschen Fachpresse übergeben wurde.

Die Fertigungszahlen dieser Maschine betrugen im Durchschnitt der ersten fünf Jahre der Serienproduktion (seit 1962) 30 000 Spindeln. Für das laufende Jahr 1967 ist die Lieferung von 50 000 Spindeln geplant. Die Produktion ist voll verkauft, so daß für die Firma weder Entlassungen noch Kurzarbeit in Frage kommen, sondern die im vergangenen Jahr vergrößerte Kapazität voll ausgenutzt wird und damit eine nochmalige Umsatzsteigerung erzielt wird. Investitionen für Erweiterungen sind für 1967 nicht geplant, wohl aber für die Rationalisierung, und zwar in Höhe der möglichen Abschreibungen.

Schlafhorst weist darauf hin, daß mit dem angestiegenen Umsatz der Kundendienst in den letzten Jahren stark ausgebaut wurde und daß man nicht zuletzt darauf das Vertrauen der Kundschaft zurückführt. Der Kreuzspulautomat AUTOCONER ist inzwischen in 45 Ländern in über 1000 Betrieben eingeführt. Alle Maschinen werden regelmäßig durch eigenes Personal inspiziert. Durch Schulungskurse in allen Ländern wird die Pflege der Maschinen, vor allem die vorbeugende Wartung, von Ausbildungspersonal gelehrt. Darüber hinaus werden in den meisten Ländern Betriebsleiterseminare abgehalten, in denen der wirksamste Einsatz der Automaten in der Weberei- und Wirkereivorbereitung diskutiert wird.

Welches ist die richtige Lösung?

Fälle aus dem betrieblichen Alltag

Fall 1

Webermeister Franz Schneider stand schon seit einigen Jahren im Dienste der Firma Hefti. Das Dienstverhältnis stützt sich im wesentlichen auf einen Vertragsentwurf, der allerdings nie unterzeichnet worden war. Darin waren die Ferien folgendermaßen geregelt: der Ferienanspruch beträgt drei Wochen pro Kalenderjahr. Die Anstellung begann am 1. November 1963 und wurde am 30. April 1967 im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst. Wegen den Ferien ergaben sich nun Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Webermeister und der Firma Hefti, so daß es bis zu einer Klage vor Gewerbegericht kam. Der klägerische Meister Franz Schneider hatte in den Jahren 1964 und 1965 nur je 14 Tage Ferien bezogen, wobei vorgesehen war, daß er die dritte Ferienwoche jeweilen im Winter nachbeziehen könne. Wegen verschiedener Unfälle war das dann nicht möglich. An das Gericht schrieb der Meister am 22. Juni 1967, er bestehe nicht auf die noch ausstehenden Ferien der früheren Jahre und beschränke sich darauf für die Zeit vom 1. November 1966 bis 30. April 1967 einen Pro-Rata-Anspruch geltend zu machen. Von der Arbeitgeberfirma wurde nicht bestritten, daß die Ferien entgegen dem Wortlaut des Vertragsentwurfes nach Dienstjahren und nicht nach Kalenderjahren zu beziehen und zu gewähren seien. Der klägerische Webermeister verlangte vor Gericht nun für die sechs Monate die Hälfte seines jährlichen Ferienanspruches von drei Wochen, d. h. 1½ Wochen, wobei er einen Wochenlohn von Fr. 290.— angibt. Die Ferienforderung beträgt demnach Fr. 435.—.

Die Firma hält dem entgegen, daß am 30. April 1967 bei der Auflösung des Dienstverhältnisses über den Aprillohn abgerechnet worden sei, wobei der Meister in einer Quittung bestätigt, «die vorstehende Abrechnung für richtig befunden und den aufgeführten Betrag per Saldo seiner Ansprüche bis und mit dieser Zahlungsperiode» erhalten zu haben. Die Arbeitgeberfirma beruft sich auf diese Schlußquittung und lehnt daher den Ferienanspruch des klagenden Meisters ab. Im übrigen ergab sich vor Gericht noch, daß der Meister in den früheren Monaten jeweils bei der Lohnzahlung regelmäßig eine solche gleichlautende Quittung unterzeichnet hatte.

Wie glauben Sie, hat hier das Gericht entschieden?

a) Der Arbeitnehmer hat mit der Saldoquittung am Schlusse des Dienstverhältnisses auf alle seine Ansprüche verzichtet. Er hat unterschrieben, daß er «per Saldo seiner Ansprüche bis und mit dieser Zahltagsperiode» alles ihm Zustehende erhalten habe. Das bedeutet auch einen Verzicht auf die Ferien vom 1. November 1966 bis 30. April 1967. Hat das Gericht so entschieden oder

b) die Schlußabrechnung bezog sich nur auf den Lohn. In der Quittung ist nichts von Ferienansprüchen vermerkt. Der austretende Meister hat selbstverständlich Anspruch auf seine Ferien.

Fall 2

Herr B. Bühler arbeitete seit drei Jahren als Magaziner in der Firma Brunnschweiler. Er kündigte den Diensvertrag fristgerecht auf Ende Januar 1967. In dieser Firma waren Weihnachtsgratifikationen üblich, nämlich für verheiratete Männer Fr. 200.—, für ledige Männer Fr. 150.—, für Frauen Fr. 100.—. Wegen des gekündigten Dienstverhältnisses erhielt Hr. B. Bühler auf Weihnachten 1966 lediglich eine Gratifikation von Fr. 100.—. Er verlangte Nachzahlung von weiteren Fr. 100.—, indem er sich darauf stützte, daß eine Gratifikation, die seit einiger Zeit in gleicher Höhe auf Ende des Kalenderjahres ausbezahlt werde, zu einem Bestandteil des Lohnes geworden sei, und zwar auch dann, wenn der schriftliche Anstellungsvertrag keine solche vorsieht. Das Gewerbegericht hatte nun zu entscheiden, ob B. Bühler auch für das Jahr 1966 eine solche Gratifikation in voller Höhe zugute habe, obwohl er die Firma auf Ende Januar 1967 verließ.

Wie hat das Gericht entschieden?

a) Ist die Gratifikation unter diesen Umständen ein fester Lohnbestandteil, so daß B. Bühler, weil er das ganze Jahr 1966 noch in der Firma gearbeitet hat, auf diese Entschädigung pro 1966 auch in vollem Umfang Anspruch hat?

b) Oder spielt die Tatsache, daß B. Bühler seine Stellung auf Ende Januar 1967 verläßt und der Firma dann nicht mehr die Treue hält für die Bemessung der Gratifikation eine Rolle? Kann die Firma deshalb die Gratifikation kürzen?

(Die richtige Lösung auf Seite 211)

Möglichkeiten der Weiterbildung, aber auch die Probleme der Fluktuation und der Sicherung des Arbeitsfriedens. Es sind wertvolle Referate zur Klärung der vielschichtigen und für unsere Wirtschaft entscheidenden Frage, wie wir unser Arbeitspotential im rauhen Wettbewerb gegen die gesamte übrige Welt bestmöglichst einsetzen können; es sind aber auch Beiträge im Rahmen des von der ASOS langfristig bearbeiteten Problemkreises mit dem Thema: Welche Voraussetzungen beinflussen das Denken und Handeln des schweizerischen Unternehmers im Jahre 1980? Rs.

Generalversammlungen der Seidenindustrie

Am 2. Juni 1967 fand in Uznach SG die Generalversammlung des *Verbandes Schweizerischer Seidenstoff-Fabrikanten* unter dem Vorsitz von *H. Weisbrod* (Hausen am Albis) statt. Die Vorstandsmandate von J. H. Angehrn (Thalwil), M. Honegger (Winterthur), H. Naef und R. Rüegg (beide Zürich) wurden für eine neue Amtsdauer verlängert. Die Versammlung nahm zu verschiedenen aktuellen Problemen der Seiden- und Chemiefaserweberei Stellung. Mit Befriedigung konnte festgestellt werden, daß dank dem im letzten Jahr erneuerten Gesamtarbeitsvertrag der Arbeitsfriede und die Ordnung auf dem Lohngebiet für eine weitere Periode gesichert werden konnte. Anderseits bringt die Begrenzung und Herabsetzung der Zahl der Fremdarbeiter die Seidenindustriellen in ernsthafte Schwierigkeiten und führt zu Produktionsausfällen. Mit Enttäuschung wurde das provisorische Ergebnis der Kennedy-Runde aufgenommen, das für die Textilindustrie im allgemeinen und für die Seidenindustrie im besonderen als völlig ungenügend bezeichnet werden muß.

Im Anschluß an die Versammlung des Fabrikantenverbandes trafen sich über 100 Mitglieder der *Zürcherischen Seidenindustrie-Gesellschaft,* der Dachorganisation der schweizerischen Seidenindustrie unter dem Vorsitz von Präsident *R. H. Stehli* (Zürich). Zum neuen Präsidenten des Verbands-Schiedsgerichtes wurde *E. Gucker* (Uznach) *gewählt.* Anschließend hielt Minister *Dr. A. Grübel,* Delegierter für Handelsverträge, ein aufschlußreiches Referat über «Aktuelle handelspolitische Fragen», wobei er das Resultat der Kennedy-Runde besprach und in etwas günstigerem Licht erscheinen ließ. Er untersuchte sodann die möglichen Auswirkungen eines Beitrittes Großbritanniens zur EWG auf die EFTA und unser Land, welcher die Struktur unserer Industrie erneut von Grund auf ändern würde.

Die Teilnehmer der Generalversammlung beschlossen einstimmig, im Rahmen dieses Presseberichtes öffentlich und nachhaltig ihre *Sympathie für das bedrängte israelische Volk* zum Ausdruck zu bringen. Sie erachten es als ihre Pflicht, *das* eindeutig und klar auszusprechen, *was große Teile des Schweizervolkes* in diesen Tagen *empfinden.*

Die richtige Lösung

Was wir dazu meinen (siehe Seite 205)

Fall 1

Nach der Ansicht des Gerichtes hat sich die Firma zu Unrecht auf die Saldoquittung berufen. Die Tatsache, daß der Kläger, d. h. der Webermeister Franz Schneider, in den früheren Monaten auch regelmäßig eine solche Quittung unterzeichnet hatte, bewies, daß damit kein Ferienverzicht gemeint war. Denn wenn in den allmonatlichen Quittungen ein derartiger Verzicht gemeint gewesen wäre, so hätte der Kläger ja überhaupt nie Ferien zugute gehabt, was niemals die Meinung der Parteien gewesen sein kann. Der Kläger hat in den früheren Jahren effektiv ja seine Ferien bezogen, wenn auch in etwas reduziertem Umfang. Auch der Wortlaut der Quittung deutet keine Ferienansprüche an. Der Ferienanspruch ist im übrigen kein monatlicher, sondern eher ein Jahresanspruch. Das Gericht war der Meinung, daß bei der vorliegenden Situation die Schluß-Saldoquittung die Ferienansprüche des Meisters nicht erfassen konnte, und somit lediglich eine Lohnquittung vorliege. Im übrigen ist seit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes der Ferienanspruch gesetzlich auf mindestens zwei Wochen festgesetzt worden. Dadurch sind die Ferien durch eine sogenannte *zwingende* Bestimmung im Gesetz geregelt. Darin liegt eine Schutztendenz des Gesetzgebers. Die Parteien können, solange das Diensverhältnis andauert, über eine zwingende gesetzliche Bestimmung nicht vertraglich verfügen, soweit dies zu Ungunsten des Arbeitnehmers geht. Hingegen ist ein Verzicht des Arbeitnehmers möglich, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst worden ist. Webermeister Franz Schneider hätte also in einer Schluß-Saldoquittung auf seinen Ferienanspruch verzichten können. Dies hat er aber nach der Meinung des Gerichtes in Wirklichkeit nicht getan.

Fall 2

Das Gericht hat entschieden, daß die Gratifikation in erster Linie eine Verdankung der geleisteten Dienste, eine Anerkennung dieser Dienste und in zweiter Linie einen Ansporn und Zuspruch an den Dienstnehmer bedeutet, seinem Dienstherrn fortan treu zu bleiben und in gutem Einvernehmen mit ihm weiterzuarbeiten. Bei der Kündigung des Arbeitnehmers spielt deshalb der Wegfall des Ansporns für zukünftige Leistungen eine Rolle. In einem solchen Falle ist es zulässig, daß die Firma eine gewisse Kürzung vornimmt, weil der eine Faktor, auf den sich eine Gratifikation stützt, nämlich der Anreiz für weitere gute Dienste dahinfällt.

Ist die Gratifikation grundsätzlich Lohn oder nicht? Die Gratifikation ist grundsätzlich eine freiwillige, widerrufliche Zuwendung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer. Die Höhe einer echten Gratifikation und die Frage, ob überhaupt eine solche ausgerichtet werden kann, hängt im übrigen weitgehend vom Geschäftsergebnis des Dienstherrn ab. Zu einem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers wird die Gratifikation nur dann, wenn sie im Vertrag ausdrücklich vorgesehen wurde oder *während mehrerer Jahre* und regelmäßig z. B. auf Ende des Jahres, auf Weihnachten, erbracht wurde. Es bedeutet dann eine stillschweigende Zusicherung der Gratifikation. Dadurch wird diese zu einem festen Bestandteil des Lohnes. Aber auch in diesem Fall ist *bei einem Austritt* die Lage noch separat zu überprüfen und es muß immer noch in Rechnung gestellt werden, daß die Gratifikation nicht nur eine Anerkennung bisheriger Leistungen bildet, sondern auch eine Prämie für künftige treue Dienstleistung.

Im vorliegenden Fall konnte sich B. Bühler nicht einmal auf eine langjährige Usance berufen. Er selber hatte vor der Kündigung erst zwei Gratifikationen erhalten. Demgemäß ist bei ihm im vorliegenden Streitfall die Gratifikation nicht einmal als Bestandteil des Lohnes, sondern als das zu betrachten, was sie üblicherweise ist, nämlich als eine freiwillige Zuwendung. Der Kläger hat ein solches Geschenk auch erhalten, allerdings nicht in der von ihm gewünschten Höhe. Auf die weiteren Fr. 100.— hat er aus zwei Gründen keinen Rechtsanspruch: 1. Weil bei ihm die Gratifikation nicht Lohnbestandteil, sondern eine freiwillige Zuwendung bedeutete, und 2. weil die Gratifikation zum Teil als Asporn für zukünftige Dienste aufzufassen ist.