

Volkswirtschaft

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **80 (1973)**

Heft [8]

PDF erstellt am: **12.07.2024**

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.

Volkswirtschaft

der Regel gesunken und der Lohnauftrieb stark. Wie einleitend ausgeführt, wäre ein weiterer Rückgang der Arbeitskräfte und vor allem der Fremdarbeiter für die Betriebe der Textilindustrie untragbar:

- Es handelt sich um technisch moderne und durchrationalisierte Betriebe.
- Deren Zukunftsaussichten sind gut.
- Der Personalbestand liegt schon auf einem minimalen Niveau; der Fremdarbeiterbestand ist bereits stark reduziert worden.
- Kostspielige Arbeitsplätze können zum Teil nicht mehr besetzt werden.
- Trotz fortschrittlichen Arbeitsbedingungen fällt es schwer, Arbeitskräfte zu finden, da Fabrikarbeit und Schichtbetrieb unbeliebt sind.

Aus den oben aufgeführten Fakten und Ueberlegungen ergeben sich folgende Postulate der Textilindustrie für die Fremdarbeiterpolitik:

1. Die abgehenden ausländischen Arbeitskräfte — vor allem bei definitiver Ausreise — sollten in einem angemessenen Rahmen ersetzt werden können, was u. a. bedingt:
 - Das jährliche Kontingent von ursprünglich 20 000 erstmaligen Aufenthaltsbewilligungen darf nicht ständig zugunsten der sogenannten «unechten Saisoniers» herabgesetzt werden, ansonsten die Industrie immer weitere Arbeitskräfte verliert.
 - Stellen- und Kantonswechselverbote im bisherigen Umfang sind weiterhin unentbehrlich zur Aufrechterhaltung eines geordneten Arbeitsmarktes. Durch jede Lockerung verlieren gewisse Regionen und Kantone beinahe zwangsläufig ausländische Arbeitskräfte.
2. Im Sinne einer vermehrten Arbeitsdisziplin ist es den Firmen zu ermöglichen, undisziplinierte und leistungsschwache Ausländer durch bessere Neueinreisende zu ersetzen.
3. Bei den Neuzuteilungen durch die Kantone ist die Struktur der Textilbetriebe (überwiegend Frauen, Schichtarbeit etc.) zu berücksichtigen.
4. Die Zulassung von Grenzgängern darf keinen zusätzlichen einschränkenden Bedingungen unterworfen werden.

Schweizerische Textilkammer, 8022 Zürich

Ueberbordende Personalanwerbung

Die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt, die sich durch die Beschränkung der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte noch verstärkt hat, lässt erwarten, dass der betrieblich und volkswirtschaftlich ungesund überhöhte Stellenwechsel weiterhin zunehmen wird, wenn sich nicht die Unternehmungen selbst in der Personalanwerbung Zurückhaltung auferlegen. Ueberbordende Personalanwerbemethoden verursachen grosse wirtschaftliche Verluste und laufen den Bestrebungen zur Hebung der Produktivität unserer Wirtschaft zuwider. Dies sind unwidersprechbare Feststellungen, die in der Einleitung zu «Grundsätzen für Anwerbung und Einstellung von Arbeitnehmern» stehen, die kürzlich von den Spitzenverbänden der schweizerischen Privatwirtschaft genehmigt und als Richtlinien für die Personalanwerbung bestätigt wurden. Auch die öffentliche Verwaltung und ihre Betriebe sind gehalten, sich nach diesen Grundsätzen zu richten.

Derartige Grundsätze für die Anwerbung und Einstellung von Arbeitern und Angestellten bestehen bereits seit einer Reihe von Jahren. Sie wurden in den letzten Jahren den jeweils neuen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes sowie der gerade auch in dieser Beziehung «erfindungsreichen» Werbung angepasst. Angesichts der Verschärfung der inflatorischen Bewegungen nahm in den letzten Monaten der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen erneut eine Ueberprüfung der bisherigen Anwerbegrundsätze in Angriff. Die revidierten Grundsätze liegen nun vor. Sie fanden ebenfalls die Billigung des Vorortes des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins sowie des Schweizerischen Gewerbeverbandes.

Die Anwerbegrundsätze stellen Richtlinien dar, beziehen sich auf die Anwerbung erwachsener schweizerischer wie auch bereits in der Schweiz tätiger ausländischer Arbeitnehmer und finden bei der Anwerbung höherer und leitender Angestellter sinngemäss Anwendung. Dritte, die für einen Arbeitgeber die Personalanwerbung vornehmen, sind auf die Einhaltung der Grundsätze zu verpflichten. Ausgenommen von diesen Richtlinien ist die Lehrlingswerbung bzw. die Nachwuchswerbung für die verschiedenen Berufe. Die «Grundsätze für Anwerbung und Einstellung von Arbeitnehmern» führen im einzelnen die Pflichten des Arbeitgebers beim Engagieren von Arbeitnehmern auf. Sie beziehen sich auf die persönliche Werbung, auf die Anwerbung von Arbeitskräften durch die vielfältigen, von der Praxis angewendeten Werbemittel sowie auf die Personalanwerbung durch Inserate. Sie schliessen ferner Eintritts- und Werbepremien oder andere Vergünstigungen aus und postulieren die Respektierung von Kündigungsfristen. Zur konsequenten Befolgung der genannten Anwerbegrundsätze werden alle Arbeitgeber aufgefordert. Diese sollen auch von allen anderen Personalanwerbemethoden absehen, die dem Sinn und Geist der Grundsätze widersprechen.

Die jetzt abgeschlossene Revision der Anwerbegrundsätze brachte eine Anpassung verschiedener überholter Vor-

schriften und trug der Entwicklung neuartiger Methoden der Anwerbung und Abwerbung von Personal Rechnung. Durch diese Anwerbegrundsätze soll die normale Fluktuation von Personal keineswegs behindert werden. Bloss den Auswüchsen der Personalwerbung wird dadurch ein Riegel vorgeschoben und damit eine Personalanwerbepaxis angestrebt, die mit den konjunkturpolitischen Erfordernissen unseres Landes in Einklang steht. Die revidierten Anwerbegrundsätze dürfen als willkommener Beitrag der Privatwirtschaft zur Beruhigung des Arbeitsmarktes und damit indirekt auch der Konjunktur gelten. AT

findet daher seinen Niederschlag nicht nur in seiner Steigerung der Konsumausgaben und in einer beschleunigt zunehmenden Teuerungsrate, sondern auch und hauptsächlich in einer Beeinträchtigung der Ertragslage. Diese wird heute von den Unternehmen im allgemeinen als unbefriedigend bezeichnet. Es wird zwar ständig rationalisiert, aber die Mehrbelastungen sind seit geraumer Zeit mit solcher Wucht und in so rascher Folge über die Unternehmen hereingebrochen, dass die Anstrengungen zur Produktivitätssteigerung nur noch selten zur Kompensation ausreichen. Die Investitionsneigung der Unternehmen ist daher schwach, jedenfalls viel schwächer, als dies sonst in Phasen eines Konjunkturaufschwungs der Fall ist. Mit dem Gewinnrückgang wird auch die früher gewohnte hohe Selbstfinanzierung vermindert. Rz.

Rückläufige Gewinne

In der Einschätzung der schweizerischen Konjunkturlage gehen heute die Ansichten erheblich auseinander. Die Kommission für Konjunkturfragen hat in ihrem letzten Bericht ein ziemlich optimistisches Bild von unserer Konjunktur und ihren Aussichten gezeichnet, und in einer von der Nationalbank vorgenommenen Konjunkturanalyse ist sogar von einer ausgesprochenen Boomperiode die Rede. Demgegenüber wird die Konjunkturlage von den im Wirtschaftsleben aktiv Tätigen, hauptsächlich von den Unternehmern, meistens sehr zurückhaltend, gelegentlich sogar eher pessimistisch beurteilt, insbesondere dort, wo Exportinteressen vorherrschend sind. Das ist insofern begreiflich, als wegen der unsicheren Währungsverhältnisse zusammen mit der sich eher noch verschärfenden Personalknappheit Belastungen entstanden sind, die die Unternehmer alles andere als optimistisch stimmen.

In diesen Wochen, da immer mehr Geschäftsberichte veröffentlicht und auch Generalversammlungen abgehalten werden, verdient die Tatsache der teilweise recht empfindlichen Beeinträchtigungen der Ertragssituation der Unternehmungen, hauptsächlich im industriellen Bereich, zunehmende Beachtung. Was früher eine Seltenheit war, kommt jetzt häufiger vor, nämlich dass Dividenden herabgesetzt werden oder gar ganz ausfallen. Die meistens noch mehr die öffentliche Aufmerksamkeit beanspruchende Erscheinung, dass Betriebe ihre Produktion einstellen, ist in der Regel ebenfalls der Reflex einer unbefriedigenden Ertragslage, von der natürlich in erster Linie die sogenannten Grenzbetriebe betroffen werden. Solche Grenzbetriebe, hauptsächlich wenn sie einer im Konjunkturschatten stehenden Branche angehören, geraten heute noch mehr als bisher in die Kostenklemme.

Dass die derzeitige Hochkonjunktur trotz ihrer nie erlebten Teuerungsrate so wenig eine Gewinnkonjunktur ist, liegt vornehmlich daran, dass die Arbeitskosten im Zeichen der Ueberbeschäftigung viel rascher steigen als die Arbeitsproduktivität, ohne dass die Unternehmer überall entsprechend höhere Preise für ihre Erzeugnisse fordern könnten. Das starke Ansteigen der Löhne und Gehälter

Beispielhaftes Modell

Der schweizerische Weg der Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb

Der Bundesrat lehnt die Initiative der drei Gewerkschaftsverbände auf Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung wegen ihres dogmatischen und substantiellen Gehalts ab. Demgegenüber beauftragte er das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit mit der Ausarbeitung eines Gegenvorschlages und erteilte zu diesem Zweck seine Direktiven. Man glaubt zu wissen, dass unsere Landesbehörde insbesondere die durch die Initiative hochgespielte Mitbestimmung der Gewerkschaften und ihrer Funktionäre sowie die postulierte Parität in Entscheidungsgremien zurückweist. Auch die Verwaltung dürfte nach dem Bundesrat aus leicht ersichtlichen Gründen aus dem Mitbestimmungskatalog ausgeklammert werden. Dadurch wird die Mitbestimmung in den Unternehmungen zwar nicht schmackhafter und ebenso wenig annehmbar; aber einige der bösesten Giftzähne sollen der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsinitiative immerhin gleich von Anfang an ausgezogen werden.

Die Absage des Bundesrates an eine gutenteils aus dem Ausland importierte Mitbestimmungsdogmatik beweist zumindest, dass andere, bessere Wege der Mitwirkung der Arbeitnehmer eingeschlagen werden müssen. Die praktizierte Sozialpartnerschaft hat in der Schweiz sowohl in früherer Vergangenheit als auch in unseren Tagen zu beispielhaften Lösungen auch auf diesem Gebiet geführt, Lösungen, die der schweizerischen Tradition verhaftet sind und Weiterentwicklungen gewachsener Strukturen betrieblicher Sozialpartnerbeziehungen darstellen. Seit dem 1. Februar 1973 steht eine von diesem Geist getragene Vereinbarung über die Förderung der Mitwirkung der Angestellten im Betrieb in Kraft. Sie wurde unterzeich-

Lagertechnik

net von den Spitzenverbänden der schweizerischen Unternehmenschaft, nämlich vom Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, vom Schweizerischen Handels- und Industrie-Verein sowie vom Schweizerischen Gewerbeverband einerseits, und von den bedeutendsten Angestelltenverbänden, dem Schweizerischen Kaufmännischen Verein und dem Schweizerischen Werkmeister-Verband, andererseits.

Diese Vereinbarung stellt ein Abkommen ohne jeden gesetzlichen Zwang dar und enthält zahlreiche gemeinsame Empfehlungen zur Förderung der Mitwirkung der Angestellten im Betrieb. Mitwirkung ist nach den Unterzeichnern dieses Abkommens grundsätzlich die angemessene Beteiligung der Angestellten an betrieblichen Prozessen der Willensbildung. Diese Mitwirkung hat die Förderung der persönlichen und beruflichen Entfaltung und der Befriedigung am Arbeitsplatz zum Ziel, der Mitverantwortung und der Mitgestaltung, des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens, die Förderung einer positiven Zusammenarbeit und Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Angestellten sowie eines guten Betriebsklimas. Die betriebliche Mitwirkung der Angestellten kann je nach Sachbereich verschiedene Intensitätsstufen (wie Information, Mitsprache und Mitbestimmung, ja sogar Selbstverwaltung) annehmen. Die Mitwirkung der Angestellten in den Betrieben ist im persönlichen Arbeitsbereich, durch Angestelltenvertretungen und durch Kommissionen für besondere Aufgaben zu fördern.

Grundlage und Voraussetzung — so heisst es in der erwähnten Vereinbarung — echter Mitwirkung ist die Information. Deshalb sind die überall einzurichtenden Angestelltenvertretungen in Fragen, die sie in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung zu lösen haben, hinreichend zu informieren. Ausserdem soll die Angestelltenvertretung in periodischen Abständen von der Geschäftsleitung über den Geschäftsgang orientiert werden. Sie ist auch frühzeitig über wichtige getroffene, die Angestelltenschaft berührende Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, wobei die Geschäftsleitung ihre Entscheidungen begründen soll.

Auf dem bisher üblichen und für beide Teile erfolgreichen Weg des Vertrags ist hier zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein wegleitendes Werk entstanden. Der Vertrag bietet die Möglichkeit einer rascheren und den jeweiligen Gegebenheiten besseren Anpassung der Sozialpartnerbeziehungen, so dass nun die schweizerische Angestelltenschaft — die übrigens schon im vornhinein die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative abgelehnt hat — im Besitz des Anspruches auf präzise betriebliche Mitwirkungsrechte ist.

AT

Zeitgemäss lagern in der DOB- und HAKA-Industrie

In einem namhaften Unternehmen der Konfektionsindustrie Mitteleuropas wird derzeit ein umfangreiches Lager in Betrieb genommen. In einem eigens zu diesem Zweck erstellten Gebäude befindet sich neben einer Lagereinrichtung für Legeware (Kosten ca. DM 1 500 000) ein sogenanntes Hängewarenlager (Kosten ca. DM 2 500 000), das sich von der Warenannahme über eine Komplettierstelle bis zur Kommissionierung erstreckt.

Die Firma psb-Interplan hat die abschliessende Planung für das gesamte Lagerprojekt durchgeführt. Das Hängewarenlager sowie die Steuerung eines Teiles der Legeware wurde von der Firma psb-Interplan geliefert.

Auch heute noch Lager wie zu Urgrossvaters Zeiten

Nachdem man sich in der Lagertechnik jahrzehntelang einem regelrechten Dornröschenschlaf hingegeben hat, scheint sich nun ein neues Lagerbewusstsein auf breiter Ebene durchzusetzen. Es ist zwar weithin bekannt, dass schon seit etlichen Jahren mechanisierte Palettenlager angeboten werden. Auch auf dem Gebiet der Kleinteilelager existieren teilweise erstaunliche Lösungen. Die Fördermittel haben Einlass gefunden in Urgrossvaters Lager.

Dennoch befinden wir uns erst am Anfang einer vielversprechenden Entwicklung. Urgrossvaters Lager existiert noch, trotz Fördermittel, und es wird weiter existieren, solange das Lager «Lager» genannt wird. Mit diesem Wort wird etwas Stationäres, Ruhendes bezeichnet. Ueberspitzt könnte man statt «auf Lager halten» auch «aufhalten» sagen.

Wenn es sich nun stets um Artikel handeln würde, die wir aufhalten wollen, so könnte man sowohl die alte Bezeichnung als auch den alten Zustand belassen. Bedauerlicherweise hat aber Urgrossvaters Lager die Eigenschaft, auch eilige Artikel aufzuhalten. Selbst wenn wir es mit einer Transportanlage aufpolieren und die Regalfächer neu anstreichen, werden eilige Termine doch aufgehoben, nur vielleicht nicht mehr ganz so lange.

Dem könnte man vielleicht entgegenhalten, dass Terminaufträge das Lager überhaupt nicht durchlaufen müssen, sondern nach der Fertigstellung unmittelbar zur Kommissionierung gelangen könnten. In der Tat wird diese Methode praktiziert, was jedoch nicht gleichzeitig beweist, dass diese Methode auch gut ist. Es handelt sich um eine Verlegenheitslösung, zu der man mit zunehmender Verschlechterung der Lagersituation gezwungen wurde.

Mit der Zunahme des Modebewusstseins unter den Konsumenten und dem sich ständig verstärkenden Wettbewerbsdruck nehmen fast proportional auch die Kollektionen an Umfang zu, nicht aber die Auftragsmengen bezo-