

Arbeitsrecht : rechtliche Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit und "Zwangsferien"

Autor(en): **Jent, Jürg**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **82 (1975)**

Heft 4

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-677186>

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.

Arbeitsrecht

verteilt werden müssen, wird bei einer Reduktion der Stromversorgung die Wirtschaftlichkeit der Unternehmung in Frage gestellt.»

Soweit Dr. Hafner.

Die Darlegungen machen deutlich, welche Auswirkungen bei einer Stromkontingentierung gegebenenfalls zu erwarten sind und zeigen, dass es sich für ein Unternehmen lohnt, frühzeitig alle Möglichkeiten zur Einsparung an Energie zu analysieren und Vorbereitungen zu treffen, um die Produktion bei einer Stromkontingentierung nicht einschränken zu müssen.

Abbildung 11 zeigt die kostenmässigen Auswirkungen einer Produktionseinschränkung von 20 % für die Dauer von drei Monaten. Da die Kapital- und Lohnkosten auf eine kleinere Produktionsmenge verteilt werden müssen, erhöhen sich die Webkosten für die gesamte Jahresproduktion um rund 5 %.

Abbildung 12 zeigt den Einfluss der Zahl der Arbeitsstunden auf die Webkosten.

M. Steiner

(Fortsetzung in der nächsten Nummer)

Rechtliche Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit und «Zwangsferien»

Die rechtlichen Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit und «Zwangsferien» stellen sich als ein Thema dar, welches unversehens und in steigendem Ausmass in weiten Kreisen von Industrie und Gewerbe Aktualität erlangt. Nicht nur häufen sich in Fernsehen, Rundfunk und Presse Meldungen über Massnahmen zur Drosselung der Produktion, sondern beanspruchen solche auch zunehmend Raum in Diskussionen über die kurzfristige Unternehmenspolitik und Gesprächen unter den Sozialpartnern. Ueberraschend und plötzlich hat sich die wirtschaftliche Szene verändert. Der weit verbreitete ökonomische Optimismus, welcher in der seit Mitte der 50er Jahre an der Harvard-University angeblich gelehrten Theorie der ewigen Hochkonjunktur markant zum Ausdruck kommt, ist Skepsis nicht zuletzt im Zeichen jener apokalyptischen Vision vom erneut bevorstehenden Ende der Welt gewichen, das dem Schosse des Club of Rome entstammt und ungeachtet seiner sachlichen Anfechtbarkeit unter dem Mythos computertechnischer Unfehlbarkeit als neue Ideologie den Zeitgeist prägt. Unvermittelt ruft sich das Pendel als Sinnbild historischer Entwicklung in Erinnerung. Eine gewisse Konsternation und Verunsicherung sind die Folgen. Sie bleiben nicht ohne Wirkung auf die Wirtschaft als einen sozialen Komplex, der massgeblich von psychologischen Faktoren beherrscht wird. Eine rückläufige Nachfrage — überlagert durch währungsbedingte Schwierigkeiten im Export und wachsenden Konkurrenzdruck auf den Binnenmarkt — schafft Probleme und ruft Massnahmen auf verschiedenen Ebenen.

Entlassungen oder Kurzarbeit

Vorliegend soll und kann nicht die Rede sein von wirtschaftspolitischen Schritten, welche tunlichst unter Vermeidung jenes Protektionismus einzuleiten sind, der sich auf lange Sicht für unser Land als Bumerang erweisen dürfte. Vielmehr stehen lediglich innerbetriebliche Massnahmen zur Behandlung, welche eine Drosselung der Produktion in Verbindung mit einer Senkung der Kosten bezwecken. Sieht man von einigen in erster Linie zu nennenden Möglichkeiten wie Ueberzeitstop, Verzicht auf neue Einstellungen, Entlassung unqualifizierter Arbeitskräfte, Suspendierung von Rentnern, Teilzeitkräften und Doppelverdienern usw. ab, steht dabei die Alternative zwischen Personalabbau und beschäftigungspolitischer Ueberbrückung im Vordergrund. Aufgrund einer wirtschaftlichen Prognose — wie sie jeder Unternehmensplanung zugrundeliegt — wird sie massgeblich mit Blick auf den künftigen Sollbestand an Arbeitskräften, die Wünschbarkeit einer hohen Reaktionsfähigkeit auf eine Verbesserung der Konjunktur selbst bei rasch wieder strapaziertem Arbeitsmarkt und das Erfordernis einer mit Rücksicht auf die Unregelmässigkeit und Kurzfristigkeit der eingehenden Aufträge hohen Flexibilität während der Durststrecke zu beurteilen

Separatdrucke

Autoren und Leser, die sich für Separatdrucke aus unserer «mittex», Schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie, interessieren, sind gebeten, ihre Wünsche bis spätestens zum 25. des Erscheinungsmonats der Druckerei bekanntzugeben.

Ihre «mittex»-Redaktion

sein. In der Praxis ist bislang meist im Sinne der Anordnung von «Zwangsferien» und/oder Kurzarbeit entschieden worden. Auf solche Massnahmen konzentrieren sich deshalb die folgenden Ausführungen.

«Zwangsferien»

Im Gegensatz zum volkstümlichen Sprachgebrauch, der unter «Zwangsferien» jegliches Aussetzen der Arbeit während mehrerer Tage oder Wochen unabhängig vom Schicksal der Lohnzahlung versteht, ordnen wir diesem Begriff lediglich bezahlte Ferien nach Massgabe des Arbeitsvertrages zu, welche aufgrund einseitiger Anordnung des Arbeitgebers in einem von diesem aufgrund der Betriebssituation bestimmten Zeitpunkt bezogen werden müssen.

Sei es für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern oder für die gesamte Belegschaft, empfehlen sich solche vorgezogenen Ferien als vorübergehende Massnahme zur Drosselung der Produktion namentlich dort, wo bei nunmehr meist hohem Arbeitslosenversicherungsgrad der Versicherungsschutz mit Rücksicht auf die sechsmonatige Karenzfrist erst in einigen Monaten wirksam werden wird! Sofern eingehende Aufträge nicht durch Lieferungen ab Lager erledigt werden können, fällt dabei freilich nicht leicht, die bereits erwähnte Flexibilität im Produktionsprozess zu wahren.

Nur wenige Probleme ergeben sich in diesem Zusammenhang in rechtlicher Hinsicht. Gemäss Art. 329 c Abs. 2 OR sowie verschiedenen, in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen häufig anzutreffenden Klauseln bestimmt nämlich der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Zwar hat er auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, darf aber den Interessen seines Betriebes oder Haushaltes angemessen Rechnung tragen. Lediglich eine Schranke gilt es unbedingt zu beachten. Ferien werden ja für eine bestimmte Bemessungsperiode — sei es nach Gesetz das Dienstjahr oder wie in vielen Arbeitsverträgen das Kalenderjahr — gewährt. Art. 329 c Abs. 1 OR sieht nun zwingend vor, dass Ferien im Verlauf der entsprechenden Bemessungsperiode, spätestens aber während der folgenden Bemessungsperiode bezogen werden müssen. Dadurch wird die Möglichkeit ausgeschlossen, Ferien künftiger Bemessungsperioden vorwegzunehmen. Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass der Arbeitgeber bei mangelnder Beschäftigung durch einseitige Anordnung für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern oder die ganze Belegschaft Ferienansprüche aus vergangenen und der laufenden Bemessungsperiode tilgen darf.

Angefügt sei eine Bemerkung zum Ferienlohn, sofern der Zeitpunkt der Ferien in eine Phase von Kurzarbeit fällt. Art. 329 d Abs. 1 OR sieht zwingend vor, dass dem Arbeitnehmer der gesamte, auf die fragliche Zeit entfallende Lohn zu entrichten sei. Dem Wesen der Ferien dürfte nun kaum entsprechen, die genannte Bestimmung allzu wörtlich auf Kurzarbeit anzuwenden. Vielmehr erscheint in Übereinstimmung mit einzelnen Kollektivarbeitsverträgen zweckmässig, die Ferienvergütung mindestens nach dem

durchschnittlichen Monatslohn während der Bemessungsperiode zu berechnen, sofern effektiv weniger als die Normalarbeitszeit gearbeitet worden ist. Praktisch wird sich oft eine einstweilige Zahlung mit dem Vorbehalt einer späteren Abrechnung aufdrängen.

Kurzarbeit und ihre Formen

Etwas komplexer gestalten sich die Verhältnisse bei der Anordnung von Kurzarbeit. Als Kurzarbeit bezeichnen wir eine für alle oder gewisse Gruppen von Arbeitnehmern vorübergehend geltende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit. Neben unbezahlten Urlauben namentlich in Gestalt sich wechselseitig ablösender Arbeitsunterbrüche etwa bei Ehefrauen von Doppelverdienern treten solche Einschränkungen vorwiegend stunden- oder tageweise auf und richten sich quantitativ nach dem Ausmass der erforderlichen Produktionsdrosselung. Dabei haften beiden Formen in der praktischen Durchführung Vor- und Nachteile an. Arbeitsausfälle von ganzen Tagen bringen zwar eine relativ optimale Kostenersparnis, beinhalten aber insbesondere bei arbeitsfreien Samstagen die Gefahr von Schwierigkeiten bei der späteren Rückkehr zur Normalarbeitszeit und setzen den Arbeitnehmer der meist als Odium empfundenen Auflage des Stempelns aus, sofern er eine Arbeitslosenentschädigung beziehen will. Demgegenüber genügt bei den nach aussen zweifellos weniger auffälligen stundenweisen Arbeitsunterbrüchen eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers zum Bezug von Versicherungsleistungen, sind aber zusätzliche organisatorische Anstrengungen sowie eine geringere Entlastung im Kostensektor in Kauf zu nehmen.

Weniger bedeutend für die Wahl der Form von Kurzarbeit sind ferner die Nebenwirkungen im übrigen Bereich der Sozialversicherung. So ist zwar nach den einschlägigen Rechtsgrundlagen wie Statuten, Versicherungsreglemente usw. zu prüfen, in den meisten Fällen aber kaum zu erwarten, dass Auswirkungen der Arbeitszeitreduktion auf die Bereiche der Krankenversicherung und Personalvorsorge auftreten. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei der Unfallversicherung der SUVA, wo die Versicherung der Nichtbetriebsunfälle gemäss Art. 62 Abs. 2 KUVG erst 30 Tage nach Beendigung des Anspruchs auf mindestens den halben Lohn erlischt, sofern der Versicherte mindestens vier Stunden täglich oder während zweier Tage pro Woche gearbeitet hat. Gesetzliche Bestimmungen des kantonalen Rechts ordnen sodann das Schicksal der Familienzulagen und setzen diese meist in Beziehung zur effektiv geleisteten Arbeitszeit, soweit sie nicht die Leistung der vollen Zulage bei Arbeitslosigkeit für einige Zeit vorsehen. Offensichtlich fallen also in aller Regel erst Arbeitsunterbrüche von mehr als 30 Tagen im Bereich der Sozialversicherung ins Gewicht.

Solche Urlaube von längerer Dauer sind aber zudem bei ausländischen Staatsangehörigen unter fremdenpolizeilichem Gesichtspunkt nicht unproblematisch. Während sich ein Niedergelassener gemäss Art. 9 Abs. 3 ANAG ohne Folgen bis zu 6 Monaten und unter bestimmten Voraussetzungen mit entsprechender Bewilligung bis zu zwei

Jahren im Ausland aufhalten kann, erlöschen Bewilligungen für Jahresaufenthalter gemäss Art. 9 Abs. 2 ANAG grundsätzlich mit der Aufgabe des tatsächlichen Aufenthaltes in der Schweiz. Nach Art. 10 Abs. 4 ANAV bleiben vorbehalten Aufenthalte im Ausland von höchstens sechs Monaten, sofern der Wohnsitz und die Arbeitsstelle in der Schweiz beibehalten werden und die Aufenthaltsbewilligung nicht innerhalb der fraglichen Zeit endet.

Fassen wir unsere Ausführungen zur Wahl der Form von Kurzarbeit zusammen, lässt sich aus rechtlicher Perspektive feststellen, dass lediglich Arbeitsunterbrüche von mehr als je dreissigtätiger Dauer Komplikationen in sich schliessen können, wogegen im übrigen betriebswirtschaftlichen und innerbetrieblichen Momenten entscheidend Raum belassen werden kann. Welche Form auch immer aufgrund solcher Ueberlegungen im einzelnen Fall gewählt werden mag, ist freilich unbedingt zu beachten, dass vom Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ohne weiteres dort, aber nur dort abgewichen werden darf, wo sachliche Gründe betrieblicher oder sozialer Natur dies rechtfertigen.

Regelung des Lohnes

Mit Kurzarbeit nicht begriffswesentlich, in der Praxis meist tatsächlich jedoch verbunden ist eine entsprechende Kürzung des Lohnes. Der auf die ausfallende Arbeitszeit entfallende Lohn wird demnach mehrheitlich dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht entrichtet. Immerhin wird sich dort die Frage eines teilweisen finanziellen Engagements des Arbeitgebers selbstverständlich im Rahmen seiner wirtschaftlichen Möglichkeiten stellen, wo die Einkommenseinbuße des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung allfälliger Ersatzehkommen wie Altersrenten oder Leistungen der Arbeitslosenversicherung einen kritischen Wert übersteigt. Nach unseren Erfahrungen nehmen wir an, dass der fragliche Schwellenwert je nach den sozialen Verhältnissen bei etwa 20 bis 25 % des Erwerbseinkommens liegen dürfte, was wiederum — zumindest der Grössenordnung nach — in der gesetzlich geregelten Bemessung der Arbeitslosenentschädigung analog zum Ausdruck kommt. Abzuraten ist dagegen in aller Regel von einer vollen Lohnzahlung bei Kurzarbeit, liegt darin doch nicht nur eine unerwünschte Verminderung des Anreizes zum Anschluss an eine Arbeitslosenversicherung, sondern auch eine Brückierung jener Personen, die sich bereits bisher auf eigene Kosten durch Begründung eines entsprechenden Versicherungsverhältnisses ihrer sozialen Sicherheit angenommen haben.

Die Anordnung von Kurzarbeit

Nach Darstellung der materiellen Aspekte der Kurzarbeit seien einige formelle Gesichtspunkte angebracht. Dabei ist davon auszugehen, dass jedem Arbeitsverhältnis — ob schriftlich oder mündlich, ausdrücklich oder stillschweigend begründet — ein Vertrag zugrundeliegt, dessen wesentliche Elemente die Arbeitsleistung während einer ge-

wissen Zeit einerseits und die Zahlung eines Lohnes andererseits darstellen. Weiter fällt in Betracht, dass die Befugnis der individuellen Vertragsparteien zur Regelung der Arbeitsbedingungen durch gesetzliche und kollektiv-arbeitsvertragliche Bestimmungen sachlich beschränkt wird.

Kann nun etwa die Arbeitsleistung, obwohl der Arbeitnehmer darauf besteht, etwa aus wirtschaftlichen Gründen, die dem Unternehmerrisiko zuzurechnen sind, nicht erbracht werden, bleibt der Arbeitgeber in vollem Umfang zur Zahlung des Lohnes verpflichtet, ohne dass den Arbeitnehmer eine Pflicht zur Nachleistung treffen würde. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang auf die Regelung dieses sogenannte Annahmeverzugs in Art. 324 Abs. 1 OR. Der Arbeitnehmer hat sich diesfalls lediglich anrechnen zu lassen, was er wegen der Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat. Eine etwa aus Treuepflicht des Arbeitnehmers abgeleitete Entlastung des Arbeitgebers könnte höchstens dort Platz greifen, wo die bestehende Rechtslage das Unternehmen in seiner Existenz bedroht. Indessen ist dem Arbeitgeber unbenommen, von seinem Recht zur Auflösung des Arbeitsvertrages durch ordentliche Kündigung Gebrauch zu machen, welches Vorgehen er mit dem Angebot zu einem neuen Vertrag zu den der konkreten Situation angepassten Bedingungen verbinden kann. Die jüngsten Richtlinien des BIGA zum Schutz einheimischer Arbeitskräfte dürften daran kaum etwas ändern. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, welcher sich gegebenenfalls mit Rücksicht auf die Bestimmungen über den Kündigungsschutz verlängern kann, bleibt der Arbeitgeber jedoch in vollem Umfang zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

Es liegt auf der Hand, dass diese Regelung den Interessen der Parteien nur höchst unzulänglich gerecht werden kann. Will der Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Lohnzahlung ohne entsprechende Gegenleistung wenn immer möglich vermeiden, so wird andererseits der Arbeitnehmer die ihm infolge Kündigung drohende Arbeitslosigkeit zumindest temporärer Natur kaum in Kauf nehmen. In der Praxis versucht man deshalb, in erster Linie einen andern Weg einzuschlagen und die dargestellte Ordnung erst in zweiter Linie spielen zu lassen. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass jede — selbst nur vorübergehende — Aenderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit und/oder Lohn einer entsprechenden Anpassung des geltenden Arbeitsvertrages bedarf. Eine solche ist nun ausdrücklich oder stillschweigend im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ohne weiteres und mit sofortiger Wirkung möglich. Dabei soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich aus Gründen der Beweissicherung das Einholen einer schriftlichen Zustimmungserklärung jedes betroffenen Arbeitnehmers unbedingt empfiehlt, wobei dieser entgegen einer verbreiteten Annahme durch die Betriebskommission in keiner Weise verbindlich vertreten wird. Nicht unwesentlich ist ferner die Feststellung, dass Arbeitsverhältnisse durch solche Vertragsänderungen nicht unterbrochen und erneuert werden, weshalb Auswirkungen auf die vertraglich verschiedentlich bedeutsame Berechnung der Dienstjahre nicht entstehen.

Weniger einfach gestaltet sich das Verfahren beim Vorliegen kollektivarbeitsvertraglicher Vereinbarungen — seien es Gesamtarbeitsverträge oder Firmenverträge — allerdings lediglich bezüglich der in den vertragsschliessenden Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer. Gemäss Art. 357 Abs. 2 OR dürfen nämlich Absprachen in Abweichung vom Kollektivarbeitsvertrag mit organisierten Arbeitnehmern nur zu deren Gunsten getroffen werden. Wohl mag man sich fragen, ob nicht ein zumindest teilweiser Verzicht auf vertraglich erworbene Rechte im Interesse der Sicherung des Arbeitsplatzes dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereiche. Die Beantwortung dieser Frage kann jedoch umgangen werden, indem der Arbeitgeber oder die ihn vertretende Organisation mit den zuständigen Gewerkschaften in Verhandlungen zwecks Anpassung des Kollektivarbeitsvertrages an die veränderten Verhältnisse tritt.

Informationspolitik

Nach unseren bisherigen Erfahrungen darf der Arbeitgeber in aller Regel bei Belegschaft wie Gewerkschaft mit einer verständnisvollen Haltung rechnen, sofern es ihm gelingt, seine Arbeitnehmer, die Betriebskommission und gegebenenfalls die Gewerkschaft unter Hinweis etwa auf den Auftragseingang, die Lagerentwicklung und kalkulatorische Unterlagen insbesondere Deckungsbeitragsrechnung von der Notwendigkeit der in Aussicht genommenen Massnahmen zu überzeugen. Dabei ist psychologisch wichtig, durch deutlichen Hinweis auf deren prophylaktische Natur den betroffenen Arbeitnehmer vor unberechtigten Befürchtungen über das Schicksal seines Arbeitsplatzes zu schützen.

Im Anschluss an die innerbetriebliche sei auch kurz das oft äusserst kontroverse Thema der ausserbetrieblichen Information gestreift. Soweit die Orientierung von Behörden in Frage steht, sind gesetzliche Bestimmungen massgebend. So sieht Art. 47 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes für industrielle Betriebe eine Meldepflicht des jeweils geltenden Stundenplanes an die zuständige kantonale Behörde, meist das kantonale Arbeitsinspektorat, vor. Liegt dem fraglichen Stundenplan eine spezielle behördliche Bewilligung zugrunde, so besteht diese Informationspflicht gegenüber der Bewilligungsbehörde. Verschiedentlich ordnen ferner kantonale Einführungsgesetze zu den Bundesgesetzen über Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung eine Orientierung der zuständigen kantonalen oder kommunalen Instanzen an, um die Effizienz der Arbeitsvermittlung zu steigern. Gegenüber der Öffentlichkeit hingegen empfiehlt sich jedenfalls so lange informationspolitische Zurückhaltung, als sich nicht unter den konkreten Umständen der begründete Verdacht aufdrängt, aufgrund irgendwelcher Gerüchte könnten Falschmeldungen in Rundfunk, Fernsehen oder Presse eingehen.

Arbeitslosenversicherung

Die teils bereits Wirklichkeit gewordenen und teils in Aussicht stehenden Veränderungen der allgemeinen Beschäftigungslage lassen es als äusserst dringlich erscheinen,

dass sich jeder Arbeitgeber konsequent um den Anschluss seiner Arbeitnehmer an die Arbeitslosenversicherung bemüht. Als Versicherungsträger bieten sich öffentliche Kassen in Kantonen, Bezirken oder Gemeinden, paritätische Kassen der Sozialpartner sowie gewerkschaftliche Kassen an, über deren Bestand die zuständige kantonale Amtsstelle, meist das Arbeitsamt, erschöpfend Auskunft geben kann. Als versicherungsfähig gelten im wesentlichen Schweizer, Niedergelassene sowie Jahresaufenthalter mit mindestens zweijährigem Aufenthalt ungeachtet ihrer Nationalität, welche in der Schweiz Wohnsitz haben, regelmässig als Arbeitnehmer eine hinreichend überprüfbare Erwerbstätigkeit ausüben, aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse vermittlungsfähig sind und das 16., nicht aber das 60. Altersjahr überschritten haben.

Wenn solche Arbeitnehmer während sechs Monaten bei regelmässiger Zahlung der Prämien Mitglied einer Kasse gewesen sind, innerhalb der letzten 365 Tage vor Geltendmachung des Anspruches während mindestens 150 Arbeitstagen gearbeitet haben und den Kontrollvorschriften entsprechen, sind sie zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung in der Grössenordnung von 65 bis 85 % des versicherten Tagesverdienstes während 90 Tagen im Kalenderjahr bzw. 315 Tagen in vier aufeinanderfolgenden Jahren berechtigt, sofern sie einen anrechenbaren Verdienstaufschlag erleiden. Ein solcher anrechenbarer Verdienstaufschlag liegt vor, wenn ein vermittlungsfähiger Versicherter abgesehen von Ferien, Feiertagen oder bestimmten kurzfristigen Betriebsunterbrechungen einen Arbeitsausfall von mindestens einem vollen Arbeitstag innerhalb von 14 Tagen aufweist. Ausfallende Teilzeiten können dabei kumuliert werden. Bestehen gegenüber einem Arbeitgeber noch Ansprüche wie Lohn oder Ferien usw. aus dem Arbeitsvertrag, kommt allerdings der Arbeitslosenversicherungskasse gemäss Art. 28 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung ein Rückgriffsrecht auf den Arbeitgeber zu. Indessen ist mit gutem Grund anzunehmen, dass die zuständigen Stellen von diesem Regressrecht nur äusserst zurückhaltend Gebrauch machen werden, um den Arbeitgeber nicht zu Kündigungen und dadurch letztlich zu unerwünschter Förderung von Arbeitslosigkeit zu veranlassen.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich folgende Thesen formulieren:

1. Die Anordnung von Zwangsferien ist rechtlich unproblematisch, solange sie sich nicht auf künftige Ferienansprüche bezieht.
2. Zur Sicherung der Arbeitsplätze soll und kann Kurzarbeit angeordnet und möglichst im gegenseitigen Einvernehmen unter den arbeitsvertraglichen Partnern geregelt werden, um Kündigungen zur Vermeidung der Folgen des Annahmeverzuges auszuschliessen. Der einzelne Arbeitsausfall soll womöglich auf höchstens 30 Tage bemessen werden.
3. Innerbetrieblich sowie gegenüber Behörden, Amtsstellen und politischen Entscheidungsträgern empfiehlt sich

Volkswirtschaft

eine offene Informationspolitik, wogegen bei der Orientierung der Öffentlichkeit Zurückhaltung eher geboten scheint.

4. Dem Anschluss aller versicherungsfähigen Arbeitnehmer an die Arbeitslosenversicherung ist im personalpolitischen Bereich dringende Priorität einzuräumen.

Dr. Jürg Jent, Rechtsanwalt, Sekretär VATI
8022 Zürich

Die Bekleidungsindustrie im internationalen Konkurrenzkampf

In der Bekleidungsindustrie hat, wie aus einem Communiqué des Gesamtverbandes der Schweizerischen Bekleidungsindustrie hervorgeht, der internationale Preiskampf ein Ausmass angenommen, das in weiten Kreisen der Branche zu ernsthaften Sorgen Anlass gibt. Es ist insbesondere auf zwei Gründe zurückzuführen: einmal die zunehmende Konkurrenz aus dem Fernen Osten und Staatshandelsländern, dann aber auch die mangelnde Beschäftigung in der Bekleidungsindustrie mehrerer westeuropäischer Länder, die zu den wichtigsten Lieferanten der Schweiz gehören. So verlor die deutsche Bekleidungsindustrie innerhalb eines Jahres 52 000 Arbeitsplätze, d. h. 14 % der Gesamtbeschäftigung. In den Niederlanden sind von den 65 000 Beschäftigten des Jahres 1965 noch 37 000 übriggeblieben. Trotz der Bereitschaft der niederländischen Regierung zur Unterstützung der Bekleidungsindustrie gelten zwei Drittel aller noch bestehenden Betriebe als in ihrer Existenz bedroht. In der italienischen Bekleidungsindustrie ist die Arbeitszeit verkürzt worden und die Leistung von Ueberstunden nicht mehr erlaubt, um die Zunahme der Arbeitslosenzahl zu verlangsamen. Es versteht sich von selbst, dass unter diesen Umständen, insbesondere im Exportgeschäft, von diesen Ländern Aufträge ausgeführt werden, die die Selbstkosten kaum oder nicht mehr decken. Auf die drei genannten EWG-Länder entfallen rund 40 % der gesamtschweizerischen Bekleidungsimporte. Italien allein vermochte dank billiger Angebote, die noch von einer ständigen Veränderung der Wechselkursrelation begleitet sind, in den ersten neun Monaten des Jahres 1974 die Exporte nach der Schweiz um fast 40 % zu erhöhen.

Neben der in Westeuropa härter werdenden Konkurrenz auf dem Kleidersektor werden auch die Niedrigpreiseimporte aus dem Ostblock und dem Fernen Osten immer spürbarer. Die Einfuhren aus dem europäischen Osten machen zwar erst rund 3 % der Gesamteinfuhr aus, sie werden aber 1974 um mehr als 50 % zugenommen haben. Einen Anteil von bereits 10 % erreichen die Fernosteinfuhren. Mit deutlichem Abstand steht dabei Hongkong, das von den wichtigsten Bekleidungslieferanten der Schweiz nach Italien die zweitgrösste Exportzuwachsrate aufweist, an vorderster Stelle. Immer stärker in Erscheinung treten aber neue fernöstliche Lieferantenländer wie Südkorea, Taiwan, Singapur und Malaysia, die in den ersten neun Monaten von 1974 ihre Exporte nach der Schweiz von 11 auf fast 20 Mio Franken erhöhen konnten. Aus Hongkong hört man, dass diese neueren Kleiderexportländer der britischen Kronkolonie mit noch tieferen Preisen den Rang streitig machen und dazu beitragen, die dortigen Lager stark anwachsen zu lassen. Die Durchschnittspreise je 100 Kilo Bekleidung im Export- und Importgeschäft sind deutliche Fingerzeige für die Konkurrenzsituation. Er beträgt bei den schweizerischen Ausfuhren 96 Franken, bei den Einfuhren aus der Bundesrepublik 89 Franken, aus Italien 70, aus Portugal 40, aus Hongkong 37, aus Taiwan

Die mittex werden monatlich in alle Welt verschickt. Europäische Textilfachleute schätzen Aktualität und Fachkunde der mittex-Information: Innerhalb Westeuropa steht Deutschland (28 %), Italien (14 %), Grossbritannien (11 %), Frankreich und Oesterreich (je 10 %) an der Spitze der ins westeuropäische Ausland versandten mittex-Ausgaben. Die verbleibenden 27 % verteilen sich auf die übrigen Staaten Westeuropas.