

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

Band: 84 (1977)

Heft: 1

Rubrik: Wirtschaftspolitik

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: 15.10.2024

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



Abbildung 4 Kräuselkontraktions-Messgerät «Texturmat» mit Rechner

Aus Abbildung 4 ist das Prüfgerät Texturmat mit ein-gesetztem, die Garnstränge aufnehmenden Magazin und dem daneben aufgestellten Tischrechner ersichtlich. Abbildung 5 bringt die Wiedergabe eines vom Rechner ausgedruckten Streifens mit den bei der Prüfung ge-fundenen Messwerten und einer zugehörigen Erläuterung. Die Rechenoperationen werden innerhalb weniger Se-kunden durchgeführt, während eine Laborantin trotz Zuhilfenahme eines handbedienten Kleinrechners für die Auswertung etwa 60 Minuten benötigt

3000 T = Anzahl der Gesamtproben je Magazin
 17,18 MT = Mittelwert \bar{x} der Einkräuselung
 ,19 S = Standardabweichung s der Meßwerte
 ,07 = Vertrauensbereich des Mittelwertes q
 4,15 C = Variationskoeffizient V
 ,42 P = relative Weite des Vertrauensbereiches P

3000 T = Anzahl der Gesamtproben je Magazin
 11,46 MT = Mittelwert \bar{x} der Kennkräuselung
 ,15 S = Standardabweichung s der Meßwerte
 ,05 = Vertrauensbereich des Mittelwertes q
 4,34 C = Variationskoeffizient V
 ,49 P = relative Weite des Vertrauensbereiches P

3000 T = Anzahl der Gesamtproben je Magazin
 9,451 MT = Mittelwert \bar{x} der Kräuselbeständigkeit
 ,25 S = Standardabweichung s der Meßwerte
 ,09 = Vertrauensbereich des Mittelwertes q
 ,27 C = Variationskoeffizient V
 ,10 P = relative Weite des Vertrauensbereiches P

Abbildung 5 Rechnerstreifen «Texturmat»

Zusammenfassung

Die Automatisierung im textilen Prüfwesen führt zwangs-läufig auch zur Anwendung von elektronischen Rechen-systemen, um die anfallenden Messwerte zu speichern und weiterzuverarbeiten. Behandelt werden von der Fa. Textechno Herbert Stein, Mönchengladbach, entwickelte Gerätekombinationen, die für Zugprüfungen an Fasern und Fäden und zur Bestimmung der Kraft-Dehnungs-bzw. der Kräuseleigenschaften von texturierten Endlos-garnen dienen.

Wirtschaftspolitik

Verbände

In der Schweiz ist das Verbandswesen ziemlich aus-geprägt. Das geflügelte Wort, wonach zwei Schweizer, wenn sie irgendwo zusammentreffen, sogleich einen Verein oder Verband gründen, trifft gar nicht so weit daneben. Die Einflussnahme der Verbände, deren Zahl Legion ist, bildet häufig Gegenstand einer mehr oder weniger herben Kritik, vor allem auch in Wahlzeiten, wenn die politischen Parteien jeweils feststellen, dass sie viel weniger Mitglieder haben als einzelne Verbände, und deshalb auch weniger Geld, was nicht zuletzt im Hinblick auf die Wahlpropaganda von ausschlaggebender Bedeutung sein kann. Die Schweizer sind nun aber ein-mal nur zum kleineren Teil eingeschriebene und be-zahlende Mitglieder von politischen Parteien, und wenn sie es sind, dann gleichzeitig nur bei einer einzigen — was wohl kaum anders angeht —, während fast jeder-mann Mitglied einer oder gar mehrerer Verbandsorgani-sationen ist, auch die Politiker.

Jene, denen der vermeintliche oder tatsächliche Ein-fluss der Verbände zu gross ist, denken vielleicht zu wenig daran, dass oft gerade auch sie selber zu den bestehenden Verhältnissen beitragen. Es wird jedoch nicht nur über eine zu grosse Machtentfaltung der Ver-bände geklagt; auch das Gegenteil trifft vielfach zu. Wer nämlich als Mitglied eines Verbandes einen finan-ziellen Beitrag entrichtet, und wäre dieser noch so klein, dem ist der Einfluss «seines» Verbandes nicht selten viel zu gering, und wenn es nach ihm ginge, müsste der «Verband», womit er fälschlicherweise meist dessen Sekretariat meint, ganz anders auftreten. Schliesslich ist man ja Verbandsmitglied, damit man nicht selber auftreten muss. Und hier begreift man wieder die poli-tischen Parteien, die sich beklagen, dass immer weniger Stimmbürger geneigt sind, ihre persönliche Meinung auch öffentlich zu vertreten.

Man mag die Entwicklung, dass sich anstelle des ein-zelnen in zunehmendem Masse verbandliche Organi-sationen gegenüberstehen, begrüssen oder bedauern; Tatsache ist, dass sie sich durchgesetzt hat. In In-

dustrie und Handel sind viele Firmen nicht nur einmal, sondern zwei- oder dreimal, vertikal und horizontal, organisiert. Zwischen Staat und Individuum würde ein luftleerer Raum bestehen, wenn nicht organisierte Zwischenglieder als Träger selbständiger Funktionen und Kompetenzen eingebaut wären. Die Verbände können den Staat von einem Uebermass an administrativer und organisatorischer Arbeit entlasten und damit der staatssozialistischen Strömung entgegenwirken. Wichtig ist, dass die Verbände, die als Faktoren der Sozial- und Wirtschaftspolitik entsprechende Funktionen ausüben, sich gegenüber anderen Gruppen und gegenüber dem Staat nicht bloss als Vertreter von Einzel- und von Gruppeninteressen fühlen; in einem gewissen Sinne sind sie Treuhänder des allgemeinen Interesses und haben in ihren Bestrebungen und Aktionen darauf Rücksicht zu nehmen.

In der Schweiz gibt es rund 1100 Berufs- und Wirtschaftsverbände; der grösste Teil von ihnen ist nach der Jahrhundertwende gegründet worden. Weitaus die meisten von ihnen haben die Form des Vereins nach ZGB Art. 60 ff gewählt, während nur 14 % als Genossenschaft oder einfache Gesellschaft organisiert sind. Rund zwei Fünftel der im Biga-Verzeichnis aufgeführten Verbände sind im Kanton Zürich domiziliert; an zweiter Stelle folgt der Kanton Bern mit rund 30 %.

Wie vielfältig das Tätigkeitsgebiet von Verbänden ist, zeigt das Beispiel einer Organisation der Textilindustrie, welches an wichtigeren Aufgaben umfasst: Wirtschafts- und Handelspolitik, Unternehmensvergleich und Betriebsvergleich, wirtschaftliche Kriegsvorsorge, Dokumentation und Information, Aussenhandels-, Produktions- und Umsatzstatistiken, Absatzförderung im In- und Ausland, Public Relations und Propaganda, Zahlungs- und Lieferungskonditionen, Nachwuchsförderung, intertextile Zusammenarbeit und Kooperation mit internationalen Organisationen, Forschung und Entwicklung, Schiedsgericht.

Es gibt Aufgaben, die nur erfüllt werden, wenn Verbände sie an die Hand nehmen. Drei Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit aus dem Textilsektor sollen genügen: die wichtige Vereinbarung vom 1. November 1976 betreffend den Abschluss von Termingeschäften mit der Schweizerischen Nationalbank, die Erstellung von Tonbildschauen für die Textilberufe, die Werbung im In- und Ausland für «Swiss Fabrics». Dass von der Aktivität der Verbände meist auch die Aussenseiter profitieren — die in der Textilindustrie glücklicherweise nicht so zahlreich sind wie in anderen Branchen — ist eine Tatsache, doch kann und darf die Verbandsarbeit dadurch keine Einschränkung erleiden.

In der Schweizerischen Textilkammer, der 1972 gegründeten Dachorganisation der Verbände unserer Textilindustrie, gibt es keine Aussenseiter; es gehören ihr sämtliche zehn Wirtschafts- und fünf Arbeitgeberverbände bzw. -gruppen an. Dieser erfreuliche Zusammenschluss wäre natürlich noch positiver, wenn in der Basis, das heisst bei ihren einzelnen Mitgliedsverbänden keine Lücken beständen. Aber das kann sich ja immer noch ändern. Zwei wichtige Anlässe der Textilkammer der ersten Jahreshälfte 1977 sind: Presse-Empfang am 12. Januar an der Internationalen Heimtextilienmesse in Frankfurt am Main, Pressefahrt am 29. April in die schweizerische Textilindustrie mit 100 in- und ausländischen Journalisten.

Auf der internationalen Ebene sind die Verbände ebenfalls sehr zahlreich; in der Regel handelt es sich um mehr oder weniger lose Zusammenschlüsse nationaler Branchenverbände. Ihr Tätigkeitsgebiet ist meist etwas

eingeschränkt, weil im allgemeinen keine verbindlichen Beschlüsse gefasst werden können. Zuoberst auf der Pyramide sitzt im Textilbereich wohl Comitextil in Brüssel; diese Organisation der Europäischen Gemeinschaften umfasst zwanzig nationale und internationale Textilverbände. Der schweizerischen Textilindustrie als EG-Aussenseiter wurde der Status eines Beobachters angeboten.

National und international gibt es ungefähr gleiche Kategorien: einfache Mitglieder, mehrfache Mitglieder, Aussenseiter. André Siegfried sagte einmal: «C'est la folie d'être sage tout seul». Vielleicht ist der Schweizer deshalb Mitglied zahlreicher Verbände, die ihm offenbar aber doch auch gute Dienste leisten, denn ohne entsprechende Gegenleistung würde er sein Geld sicher anderswie ausgeben.

Ernst Nef

Mehr Mobilität — Antwort auf die Rezession?

Oberflächlich betrachtet sollte es dieser Gesellschaft, in der bald jeder über einen eigenen «fahrbaren Untersatz» verfügt und sich dank modernster Kommunikationsmittel ständig auf dem laufenden halten kann, an physischer wie an geistiger Mobilität nicht fehlen. Die Art und Weise indessen, wie manche Zeitgenossen auf die gegenwärtigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten reagieren, legt den Schluss nahe, dass sich die dynamische Entwicklung der letzten Jahre eher lähmend auf die psychische Regsamkeit und Beweglichkeit ausgewirkt hat. Jedenfalls sind Kleinmut, Ratlosigkeit, Resignation, Lethargie, ja Panik weit verbreitet. Man ist schell bereit, das Handtuch zu werfen. Wo Lösungen, Alternativen, Auswege gefunden werden sollten, stehen viele wie vor einer Mauer.

Das mag auch eine Folge der nunmehr hinter uns liegenden Zeit der Hochkonjunktur sein, in der fast alles möglich war und einem vieles in den Schoss fiel. Ihre hektische Betriebsamkeit täuschte darüber hinweg, wie wenig Substanz eigentlich erarbeitet wurde und wie selten man echt gefordert war. Man gewöhnte sich ausserordentlich rasch an Wohlstand und Rekordumsätze.

Wohlstands-Katzenjammer?

Der Rezessions-Schock hat brutal aufgedeckt, welchen Grad die allgemeine Immobilität erreicht hat — bei Unternehmern wie bei Lohnempfängern. Ein anschauliches Beispiel dafür ist das Resultat einer kürzlich innerhalb des Schweizerischen Verbands Technischer Betriebskader SVTB durchgeführten empirischen Untersuchung: Der Grossteil der Betriebskaderleute — das sind für Produktion und Personalführung zuständige mittlere bis höhere Vorgesetzte — leidet unter einem latenten Abstiegs-trauma und sieht sich unter einem schweren Bestätigungsdruck gegenüber der betrieblichen und privaten Umwelt. Die wenigsten Kaderangehörigen fühlen sich in der Lage, die bei einem erzwungenen Stellenwechsel oder gar bei einer Entlassung auf sie zukommenden beruflichen, sozialen und psychologischen Probleme zu meistern.

Das Kader bildet das Gerippe der Betriebsstruktur, das zwar stabil und tragfähig sein muss, aber auch flexibel — der Betrieb ist ein lebendiger Organismus und sollte als solcher anpassungsfähig sein. Nun ist die auf den Betrieb

bezogene funktionelle Flexibilität und Beweglichkeit der Kaderleute durchaus vorhanden. Ihre heikle Zwischenstellung als Arbeitnehmer, die eine gehörige Portion an unternehmerischem Denken aufzuweisen haben, zwingt sie ja zu einem ständigen Lavieren und Vermitteln zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung.

Immobil in eigener Sache

Wesentlich schlechter bestellt ist es hingegen um die Mobilität der Betriebskaderleute in ihren eigenen Belangen. Oft genug identifizieren sie sich bis zur Selbstaufgabe mit «ihrem» Betrieb, auf dessen spezifische Eigenheiten sie sich «spezialisiert» haben. Von ihrem angestammten Beruf haben sie sich in einem Grad entfernt, dass sich der ursprüngliche Berufsstolz in einen Betriebsstolz verwandelt hat — eine Entwicklung, die von den Arbeitgebern als «Betriebstreue» gefördert und gefeiert wird. Die Vorgesetztenposition wiederum führt gegenüber den unterstellten Mitarbeitern zu einer hierarchisch bedingten Isolation, die die Kaderangehörigen aus dem Solidaritätsbereich der übrigen Belegschaft weitgehend ausschliesst. Daraus erwächst eine fast schicksalshafte berufliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitgeber, die noch verstärkt wird durch den Umstand, dass die Kaderleute gewöhnlich schon in einem «gesetzteren» Alter stehen und sich irgendwie materiell und gesellschaftlich etabliert haben.

Die plötzliche Vertreibung aus einer Funktion, der man sich mit Leib und Seele verschrieben hat, sowie aus der mit ihr verbundenen Rangstellung kommt einem schweren Schock gleich. Sozusagen mit einem Schlag steht nicht nur das bisher Erreichte auf dem Spiel; es ist die ganze Existenz in Frage gestellt. Denn für die Kaderfunktion bekommt man bestenfalls ein gutes Zeugnis mit auf den Weg, weil es entsprechende Diplome oder Ausweise noch gibt. So sieht man sich gezwungen, aus dem beruflichen Abseits noch einmal von vorn — aus der Sicht der früher innegehabten Position von «unten» — anzufangen. Das ist immer schwer, namentlich aber in einer Zeit, in der sich viele Berufe so rasch und tiefgreifend verändern.

Repräsentativ für alle mittleren bis höheren Angestellten

Gerade weil Betriebskaderleute so exponiert sind, treten Probleme wie dasjenige der Immobilität besonders scharf und deutlich hervor. Insofern erlaubt das Untersuchungsergebnis brauchbare Rückschlüsse auf den Grossteil der Arbeitnehmer in «gehobeneren» Positionen. Dieser Personenkreis dürfte in die Hunderttausende gehen und repräsentiert ein wichtiges Segment der Gesamtheit der Berufstätigen in der Schweiz. Die Bemühungen um die Mobilität sind kein Extrapuzlein des SVTB: ähnliche Forderungen erhebt etwa auch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) in Zusammenhang mit der Arbeitslosenversicherung und der Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Erwerbsprozess.

Mobilität ist nicht Unrast, sondern die Bereitschaft und Fähigkeit, auf Veränderungen und Entwicklungen einzugehen, sich neuen Gegebenheiten ohne grosse Schwierigkeiten anzupassen, Herausforderungen anzunehmen und dabei Uebersicht und kaltes Blut zu bewahren. Das bedingt eine Vielseitigkeit des Könnens, des Wissens, des Interesses sowie eine ständige Lernbereitschaft. Nur auf dieser Basis können sich echtes Selbstvertrauen und die notwendige innere Freiheit entwickeln. Mobile Menschen

können überall eingesetzt werden und zupacken; sie sind fähig, ihre Einsatzfreude und Begeisterung von einer Aufgabe auf eine andere zu übertragen.

Vom Job-Denken zur Job-Rotation

In Ländern mit Massenproduktion macht man es sich mit der Mobilität verhältnismässig einfach: Der Arbeitsplatz gilt als reiner Broterwerb, als Job, den man mit einem Minimum an innerem Engagement ausfüllt und oft leichter wechselt als das Hemd. Es ist fraglich, ob die schweizerische Wirtschaft und namentlich die Industrie bei einer derartigen Mentalität der Arbeitnehmer ihren sprichwörtlichen Qualitätsstandard erreicht hätte. Hierzulande macht eher das andere Extrem zu schaffen, nämlich die häufige Fixierung auf eine ganz bestimmte Aufgabe in einem ganz bestimmten Betrieb; der Hang sich an einmal Erworbenes und Bewährtes zu klammern; die starke Abneigung gegen Veränderungen und Unvertrautes. Zu viele sehen in ihrer augenblicklichen Stellung ihre Lebensaufgabe, in ihrem Arbeitsplatz eine Lebensstelle, wenn nicht Lebensversicherung — weshalb sie sich auch psychisch auf Gedeih und Verderb an ihren Betrieb binden. Die heutige Situation ruft wieder einmal in Erinnerung, dass selbst grosse und bedeutende Unternehmen starken Veränderungen unterworfen sind und sogar von der Bildfläche verschwinden können. In der freien Wirtschaft wird es kaum je möglich sein, Unternehmen zu institutionalisieren und in «Asyle» umzufunktionieren.

Arbeitsplatz-Garantien haben somit immer nur eine relative Gültigkeit. Das wäre eigentlich ein Grund mehr für die Arbeitgeber, sich für die Mobilität ihrer Mitarbeiter einzusetzen. So sollte die Spezialisierung vermehrt auch im Hinblick auf die Qualitätsverbesserung beim Personal erfolgen — sie darf nicht einfach darauf hinauslaufen, Leute für bestimmte Produktionsabläufe «abzurichten». Die Vielseitigkeit der Mitarbeiter könnte etwa durch einen zirkulierenden Einsatz, die sogenannte Job-Rotation, gefördert werden. Uebrigens dürfte die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung öfters einmal den Rahmen des unmittelbaren Betriebs-Interesses sprengen — wie dies bereits vielfach der Fall ist.

Rückbesinnung auf den angestammten Beruf

Auch als Arbeitnehmer sollte man sich grundsätzlich für alles interessieren, was um einen herum vorgeht. Man müsste immer eine Alternative zur Hand haben, und zwar innerhalb wie ausserhalb des Betriebs, in dem man gerade beschäftigt ist. Wichtig ist vor allem, sich unabhängig von der augenblicklichen Funktion vermehrt auf den angestammten Beruf zu besinnen und à jour zu bleiben: Berufe sind keine festen Einrichtungen, sondern wandelbar und dynamisch. Wer sich einseitig auf einen Arbeitsplatz festlegt, kann nicht nur der Routine, sondern auch der Betriebsblindheit und «Fachidiotie» verfallen — jedenfalls nimmt er freiwillig eine Beschränkung seines geistigen Horizonts in Kauf. Das sind Fehlentwicklungen, die sich zu Lasten der Effizienz auswirken können.

Bewusster leben

Mobil sein heisst für den Einzelnen, mit seinen Aufgaben, seiner Zeit und der allgemeinen Entwicklung Schritt zu halten. Das ist nicht zuletzt eine Frage der persönlichen Lebenseinstellung. Wir alle sind aufgerufen, unser Dasein

bewusster zu gestalten, uns geistig wie körperlich fit zu halten, unsere berufliche und ausserbetriebliche Bildung zu erweitern und uns zum Beispiel aktiver am öffentlichen Leben zu beteiligen, dessen Einflüssen wir uns auch durch Abseitsstehen nicht entziehen können. Aus der Beschäftigung etwa mit der Politik, mit Sozialfragen, mit Kultur, mit unserem Nächsten können wir neue Kräfte schöpfen. Vor allem werden wir erkennen, dass wir mit unseren Problemen nicht allein stehen und dass es im Leben Dinge gibt, die mindestens so wichtig sind wie unsere Berufsarbeit. In diesem Zusammenhang würden wir gut daran tun, wieder einmal unser persönliches Verhältnis zu Wohlstand, Besitz, Erfolg, Sozialprestige usw. zu überprüfen.

Mehr Freizeit – mehr Substanz

Man braucht weder ein Prophet zu sein noch ein Verfechter der 40-Stunden-Woche, um eine weitere allgemeine Arbeitszeitverkürzung vorauszusehen — etwa in Form des freien Freitagnachmittags. Dieses Plus an Freizeit bedeutet jedoch nicht einfach mehr Freiheit, sondern eher zusätzliche Gelegenheit, den wachsenden nebenberuflichen Verpflichtungen nachzukommen. Der Sinn der Freizeit kann nicht darin liegen, verkonsumiert und vermarktet zu werden. Und kein Mensch hat soviel Zeit, dass er es sich leisten könnte, sie einfach totzuschlagen oder sie zu vertreiben. Die uns frei zur Verfügung stehende Zeit will mit Verstand, sinnvoll und konstruktiv genutzt werden. Sie bietet Erholung, Entspannung, Regeneration, aber auch jene schöpferische Pause und Muse, in der wir uns das notwendige Rüstzeug für den weiteren Lebenskampf aneignen können. So gesehen schlummert in manchem Hobby ein brauchbarer Zweitberuf.

Obligatorische Weiterbildung?

Im Zusammenhang mit der wachsenden Freizeit und der Mobilitätsförderung wäre ernsthaft zu überlegen, ob nicht ein Obligatorium für die Weiterbildung eingeführt werden sollte — dies auch im Sinn der immer wieder geforderten «éducation permanente». Allerdings sollte die Grundlage für die sinnvolle Nutzung der Freizeit, nämlich das Bedürfnis des Menschen, etwas mit sich anzufangen, schon in der Schule erarbeitet werden. Noch heute haftet unseren Bildungsgängen der Fehler an, dass sie zu früh auf ein bestimmtes Berufsziel fixieren. Die Schulzeit müsste jedoch ein möglichst breites Spektrum nicht nur an Wissen, sondern auch an Interesse vermitteln und jedenfalls wesentlich mehr als bisher zur Anregung des Wissensdurstes beitragen.

Zur Mobilität gehört letztlich auch die Bereitschaft, seine Zelte abubrechen und an einem neuen Ort aufzubauen — im wörtlichen wie im übertragenen Sinn. Wir sollten uns mit dem Gedanken vertraut machen, dass wir eines Tages gezwungen sein könnten, unser Glück anderswo zu versuchen und vielleicht mit der ganzen Familie auszuwandern. Wir sollten uns wenigstens etwas von jenem Pioniergeist und jener Aufbruchsbereitschaft aneignen, die frühere Generationen ausgezeichnet haben. Dem Schweizer scheint es besonders schwer zu fallen, sich aus der angestammten Umgebung zu lösen. Das gilt sogar für das eigene Land, wo allerdings sprachliche und politische Barrieren das ihre beitragen, die geographische Mobilität zu hemmen. So liegt zum Beispiel in unserem Schul föderalismus ein wichtiger Grund, weshalb Familien mit schulpflichtigen Kindern vor einem Orts- oder gar Kantonswechsel zurückschrecken. Andererseits haben wir uns

mit der grundsätzlichen gesellschaftspolitischen Frage auseinanderzusetzen, ob wir einer Neuauflage des Nomadentums Vorschub leisten wollen.

Ab 50 nicht mehr gefragt?

Alle Bemühungen um die Mobilitätsförderung scheinen an einem Problem zu enden: dem Alter. Alte Bäume, so heisst es, sollte man ohne Not nicht mehr verpflanzen. Es ist hier wohlverstanden nicht von Greisen die Rede: In der modernen Verschleiss-Wirtschaft gilt man bereits ab 40, 45 oder spätestens 50 als ein wenig schwerfällig und rückständig. Wehe dem, der in diesem Alter noch seine Stelle verliert, namentlich wenn er vorher eine höhere Position bekleidet hat. Auch wenn er bereit ist, Abstriche an seinem Lebensstandard hinzunehmen und sich mit einer anspruchsloseren und schlechter bezahlten Arbeit zu bescheiden, wird ihn kaum ein Personalchef auch nur anhören wollen. Diese Haltung ist zwar weder menschlich noch volkswirtschaftlich zu rechtfertigen — aber sie hat sich leider eingebürgert. Sicher, die Beschäftigung von qualifizierten Leuten unter ihrem fachlichen Niveau bedeutet theoretisch einen volkswirtschaftlichen Verlust. Aber noch unsinniger ist es, persönliche Reife, fachliche Qualität, langjährige Erfahrung und fundierten Know-how aufgrund von irgendwelchen modischen Vorurteilen brachliegen zu lassen.

Die weitverbreitete Zurückhaltung gegenüber älteren Stellenbewerbern hängt auch damit zusammen, dass der Alterungsprozess des Personals in vielen Betrieben vorerst eine Sache des Pensionskassenwesens ist. Die Fälle sind selten, wo Mitarbeitern aus Altersgründen eine ihrem Leistungsvermögen besser angepasste, aber materiell wie hierarchisch gleichwertige Tätigkeit zugewiesen wird — obwohl es nicht an Aufgaben fehlt, die mit Vorteil älteren und erfahrenen Leuten anvertraut würden.

Ueberlebenswichtige Mobilität

Gerade die Problematik des alternden Arbeitnehmers unterstreicht die fundamentale Bedeutung der beruflichen und geistigen Mobilität. Beweglichkeit, Improvisationsvermögen, Vielseitigkeit, Wissen, Persönlichkeit sind Werte, die man nicht so schnell verliert. Sie befähigen einen Menschen, nicht nur den Erfolg zu verkraften, sondern auch den möglichen, zeit- oder altersbedingten «Abstieg». Leute, die dank ihrer inneren Sicherheit und Unabhängigkeit, dank ihrem weiten Horizont mit den Wechselfällen des Lebens fertig zu werden vermögen, sind für jeden Betrieb wertvolle Stützen. Obschon der exakte Beweis für diese Theorie noch nicht erbracht ist, dürfte sich die Frage erübrigen, ob die Wirtschaft an einer solchen Mobilität und ihrer Förderung überhaupt interessiert sei. Was für den Menschen schlechthin gut ist, müsste der Wirtschaft nur recht sein. Sie ist ja nicht Selbstzweck, sondern ein Teil der menschlichen Existenz.

Roger Erb
Zentralpräsident des Schweizerischen Verbands
Technischer Betriebskader SVTB
8042 Zürich

Anmerkung der Redaktion: Wir verweisen auf die in dieser mittex-Ausgabe unter der Rubrik «Tagungen und Messen» aufgeführten Tagung «Rezession und Mobilität» des Schweizerischen Verbandes Technischer Betriebskader.