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

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 69 (1962)

Heft: 12

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: 10.12.2025

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

Mitteilungen über Textilindustrie

Schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Redaktion:
Bleicherweg 5, Zürcher Handelskammer
Postfach 1144, Zürich 22
Inseratenannahme:
Orell Füssli-Annoncen AG.
Limmatquai 4, Postfach Zürich 22

Nr. 12 / Dezember 1962
69. Jahrgang

Organ und Verlag des Vereins ehemaliger Seidenwebschüler Zürich und Angehöriger der Seidenindustrie

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

Organ der Vereinigung Schweizerischer Textilfachleute und Absolventen der Textilfachschule Wattwil

Von Monat zu Monat

Was kann gegen den häufigen Personalwechsel unternommen werden? — In unseren letzten «Mitteilungen» haben wir uns mit der stets steigenden Fluktuation des Personals und ihren nachteiligen Folgen befaßt und die Idee eines Abkommens zur Diskussion gestellt, wonach Arbeitskräfte nicht mehr eingestellt werden sollten, die in den letzten zwei Jahren mehr als dreimal den Arbeitsplatz gewechselt haben. Die Reaktion auf unseren Vorschlag war uneinheitlich. Einige Unternehmer äußerten sich sehr kritisch, weil sie von einer solchen Vereinbarung nur eine Einschränkung des Angebotes an Arbeitskräften erwarten. Nachdem die Textilindustrie aber bereits Mühe genug habe, um das nötige Personal zu erhalten, sollte alles vermieden werden, was die Arbeitskräfte veranlassen könnte, andere Industrien der Textilindustrie vorzuziehen. Andere wiederholten den oft gehörten Einwand, in der Textilindustrie seien solche Abmachungen schwer durchzuführen, weil es am nötigen Solidaritätsgefühl fehle. Neben solchen zurückhaltenden Stimmen waren aber auch positive Einstellungen zu vernehmen, so vor allem der Hinweis, daß die Personalfluktuation mit sehr großen Kosten für den Unternehmer verbunden sei, und es sich deshalb lohne, alles zu versuchen, um dem zu häufigen Stellenwechsel zu steuern. Insgesamt überwogen aber die kritischen Aeußerungen, weshalb wir glauben, daß es — um keine wertvolle Zeit zu verlieren — ratsamer wäre, sich dem Problem zu widmen, wie vom Betrieb aus gesehen, dem starken Personalwechsel entgegengewirkt werden kann.

Für den Stellenwechsel werden verschiedene Gründe angeführt. In erster Linie dürfte der zu geringe Verdienst stehen. Oft wird aber auch über das schlechte Betriebsklima, die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten, zu weite Entfernung vom Wohnort, zu anstrengende Arbeit, zu lange Arbeitszeit, keine geeignete Wohnung, zu großen Lärm in der Fabrik, die Schichtarbeit, die Schwierigkeiten mit den Arbeitskollegen oder sogar Streit mit den Vorgesetzten geklagt.

Wenn man sich diese Liste der möglichen Gründe für einen Stellenwechsel durch den Kopf gehen läßt, dann wird man sagen können, daß gegen das Ausscheiden wegen zu geringem Verdienst nicht viel unternommen werden kann. Es ist allerdings beizufügen, daß es sich lohnt, die Lohnstruktur eines Betriebes von Zeit zu Zeit zu

AUS DEM INHALT

Von Monat zu Monat
- Was kann gegen den häufigen Personalwechsel unternommen werden?
- Willkommen
- Arbeitsbeschaffungsreserven als Mittel der Konjunkturpolitik

Handelsnachrichten
- Die Entwicklung der schweizerischen Textilexporte

Industrielle Nachrichten
- Textilaspekte in den Vereinigten Staaten
- Europäische Textilprobleme aus amerikanischer Sicht

Kennzeichnung der Textilien
- Postulat Dr. W. Rohner
- Textilkennzeichnung — eine große Chance für die Textilindustrie
- Der Textildetailhandel und die Kennzeichnung der Textilien
- Eine Stellungnahme gegen die Kennzeichnung von Textilien

Spinnerei, Weberei
- Die Bildrichtungen in der Jacquardweberei
- Zeigerthermometer im Industriebetrieb

Tagungen
- Farbmetrik, Automatisierung, Regelung und Messung — wichtige Faktoren bei der Textilveredlung
- Die VDI-Textil-Herbsttagung in Münster

Vereinsnachrichten Zürich
- Kurs über die soziale, wirtschaftliche und erzieherische Bedeutung der Anlernung im Textilbetrieb
- Tagung für leitendes Personal der Weberei-Unternehmungen

überprüfen und nicht unbedingt zuzuwarten, bis es Lohnbegehren von allen Seiten regnet.

Wie oft sind kleine Reibereien und Schwierigkeiten der Grund für den Stellenwechsel. Es macht sich bezahlt, wenn man solche «Kleinigkeiten» nicht anstehen läßt bis es schließlich zur Stauung des Aergers kommt. Vorgesetzte tun gut, sich den menschlichen Problemen des Personals anzunehmen, weil damit die Arbeitsatmosphäre unter kleinstem Aufwand entspannt werden kann.

Daß ein schlechtes Betriebsklima dem Stellenwechsel nur förderlich ist, dürfte außer Diskussion stehen. Mit viel Sorgfalt sollte deshalb das gute Einvernehmen unter dem Personal gefördert werden, wozu auch eine positive Einstellung der Betriebsleitung und viel Verständnis für die Sorgen der Untergebenen gehört.

Nicht alle Betriebsangehörigen können Direktoren werden. Dennoch dürfte es sich lohnen, die Entwicklungsmöglichkeiten in einer Firma nicht nur Außenstehenden offen zu halten. Aufstrebende Kräfte drängen zu verantwortlichen Stellungen. Wenn sie ihnen nicht geboten werden können, bleibt ihnen auf die Dauer nur der Wechsel in eine andere Firma übrig. Die Besetzung begehrter Posten durch betriebsfremde Kräfte läßt oft die Meinung entstehen, daß es nutzlos sei, allzu viel Energie und Ausdauer für das Unternehmen zu verschwenden, da eine Aufstiegsmöglichkeit doch nicht vorhanden sei und die gezeigten Leistungen auch nicht gewürdigt werden. Wenn irgendwie möglich, sollte die Auslese für gehobenere Stellungen aus dem eigenen Personalreservat erfolgen. Um dies zu ermöglichen, muß vermehrt bereits bei der Anstellung der Weiterentwicklung Rechnung getragen werden. Wenn die «Richtigen» eingestellt werden, dann fallen die Abgänge bestimmt kleiner aus. Kurz, eine menschliche, betriebliche Personalpolitik ist die Voraussetzung für den angestrebten Rückgang der Personal-Fluktuationen.

Willkommen. — Der Internationale Baumwollverband (International Federation of Cotton and allied Textile Industries, abgekürzt IFCATI), der seit 58 Jahren in Manchester seinen Sitz hatte, zügelt anfangs Februar nach Zürich. Dieser Entscheid macht unserem Land und insbesondere der schweizerischen Baumwollindustrie alle Ehre. Der Internationale Baumwollverband besitzt in 18 Ländern Mitglied-Organisationen und repräsentiert zwei Drittel aller in der Welt vorhandenen Baumwollspindeln und -webstühlen. Diese gewichtige Organisation, die zurzeit unter dem Vorsitz eines Spaniers, Alfredo Sedó, steht, besitzt maßgebenden Einfluß, insbesondere auf internationaler Ebene. Der Generalsekretär des Internationalen Baumwollverbandes ist ein Schweizer, Dr. M. Ludwig, den es wohl besonders freute, als der Entscheid über den neuen Sitz der Organisation auf die Schweiz fiel. Die Rolle einer Internationalen Baumwollorganisation, wie sie die IFCATI darstellt, ist in einer Periode, wo alle Handlungen und Entscheidungen einen internationalen Aspekt aufweisen, von großer Bedeutung. Wir wünschen der IFCATI in Zürich ein ersprießliches und erfolgreiches Wirken und hoffen, von dieser Sitzverlegung in dem Sinne profitieren zu dürfen, daß wir rascher als bisher über die im Internationalen Baumwollverband behandelten Probleme zuhanden unserer Leser, die ja bekanntlich zu einem großen Teil in der Baumwollindustrie tätig sind, orientiert werden.

Arbeitsbeschaffungsreserven als Mittel der Konjunkturpolitik. — Die Arbeitsbeschaffungsreserven der privaten Wirtschaft überschritten im Sommer 1962 erstmals die Halbmilliardengrenze. Das bedeutet, daß im Falle eines Konjunktur- und Beschäftigungsrückganges zusammen mit den gemäß Bundesgesetz vom 3. Oktober 1951 rückvergütenden Steuerbetreffnissen rund 650 Millionen Franken für zusätzliche Aufträge und Bestellungen aller Art zur Verfügung ständen.

So eindrucksvoll die Reservensumme erscheint, so auffallend ist es andererseits, daß die Neubildung von Arbeitsbeschaffungsreserven im Laufe der letzten Jahre deutlich und stetig nachgelassen hat. Während die Rückstellungen im Jahre 1952 volle 82 Millionen und im Jahre 1956 mehr als 50 Millionen betrugen, erreichten sie im Jahre 1961 nur noch 15 Millionen.

Woran liegt das? Die meisten Unternehmungen, die anfänglich Arbeitsbeschaffungsreserven bildeten und als dann damit aufhörten, motivierten ihren Entschluß hauptsächlich damit, daß sie angesichts der derzeitigen Wirtschafts- und Konjunkturentwicklung kaum daran zu glauben vermöchten, daß in absehbarer Zeit irgendeine Verwendung jener Rücklagen denkbar wäre, die ein Anrecht auf die im Gesetz vorgesehenen Steuerrückerstattungen einräumen würde. Aehnliche Erwägungen dürften auch den Reserve-Auflösungen zugrunde liegen, die bei Verzicht auf die fiskalischen Vergünstigungen auf Ende jedes Kalenderjahres zulässig sind.

Wir haben schon seit längerer Zeit die Anregung gemacht, die Zweckbestimmung der Arbeitsbeschaffungsreserven zu erweitern. Auf dem Wege einer Teilrevision des Bundesgesetzes aus dem Jahre 1951 sollte der Reserveneinsatz allenfalls auch für gewisse betriebswirtschaftlich notwendige und volkswirtschaftlich erwünschte Umstellungen und Anpassungen zugelassen werden, selbst wenn keine Rezession, Beschäftigungsschrumpfung oder Krise hereingebrochen ist. Zweifellos könnte solcherart der Anreiz, neue Arbeitsbeschaffungsreserven zu äufnen, erheblich verstärkt werden. Der Delegierte für Arbeitsbeschaffung kam nach reiflicher Ueberlegung wenigstens für den gegenwärtigen Zeitpunkt zu einem negativen Schluß. Die Einlagen sollen ihrem Hauptzweck nicht entfremdet, sondern für den Fall eines echten Rückschlages im wesentlichen zusammengehalten und möglichst konzentriert eingesetzt werden.

Hingegen scheinen die zuständigen Bundesstellen schon seit einiger Zeit einer largeren Auslegung der geltenden Gesetzesbestimmungen zuzuneigen. So wird neuerdings eine bestimmungsgemäße Verwendung der Arbeitsbeschaffungsreserven zum Beispiel auch bei Maßnahmen angenommen, die zur Abwehr einer drohenden Arbeitslosigkeit ergriffen werden; außerdem kann ein Anspruch auf Steuerrückvergütung schon dann entstehen, wenn geeignete Verkehrungen in einem Augenblicke getroffen werden, da zwar noch keine Stellenlosen schweizerischer Nationalität in der Statistik erscheinen, aber das Arbeitsvolumen bestimmter Branchen in einem wesentlichen und unerwünschten Umfange zurückgeht. In diesem Sinne wurden einem Unternehmen der Textilindustrie, das zur Zeit der letzten Teilrezession in diesem Industriezweig seine Arbeitsbeschaffungsreserve für allerlei bauliche und maschinelle Betriebsmodernisierungen verwendete, die auf den Reserveeinlagen entrichteten Steuern seitens des Bundes, des Kantons wie der Gemeinde, zurückerstattet. Aehnliche Voraussetzungen könnten sich für manche anderen Firmen der Textilindustrie ergeben, bei denen ebenfalls Umstellungsschwierigkeiten als Folge der Integrationsbewegung zu erwarten sind.