

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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 87 (1980)

Heft: 8

Rubrik: Versicherungen

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: 26.03.2026

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

Versicherungen

Die Sozialversicherung in den Gesamtarbeitsverträgen der Textil- und Bekleidungsindustrie

Zusammenfassung

In der Schweiz sind durch Sozialgesetzgebung grosse Teile der betrieblichen Sozialversicherung (z.B. Altersvorsorge, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung) geordnet. Krankenversicherung ist noch weitgehend Privatangelegenheit oder dann Bestandteil von Gesamtarbeitsverträgen. Möglichkeiten der kollektiven Unfall- und Krankenversicherung mit Krankenkassen werden beschrieben. Die Kontrolle der Patienten und damit auch der Abwesenheit obliegt Vertrauensärzten und dem Krankenbesucherdienst.

Gesamtarbeitsverträge und Sozialversicherung

In den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sind in letzter Zeit überall wichtige Neuerungen bezüglich der Sozialversicherungen der unterstellten Arbeitnehmer eingetreten. Bei diesen Vertragsänderungen und -ergänzungen sind zwei verschieden gelagerte Strömungen festzustellen: Kurzfristig mussten auf Grund von praktischen Erfahrungen aus der Rezession mit den Folgen von Kurzarbeit und Betriebs-schliessungen Vereinbarungen getroffen werden über die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen bei Teil- oder Ganzarbeitslosigkeit. Grundlegend neu geordnet werden mussten aber auch in Anpassung an die Änderungen in der Sozialgesetzgebung des Bundes grosse Teile der betrieblichen Sozialversicherung, namentlich auf dem Gebiete Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge (2. Säule). Weitgehend stabil geblieben sind hingegen die Verhältnisse bei der obligatorischen Unfallversicherung (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SUVA), den Kinderzulagen und natürlich bei der Militärversicherung. Im Bereich der Krankenversicherung ist die Entwicklung auf dem Vertragswege weiter fortgeschritten und hat gerade in der Textilindustrie mit der Umstellung des Krankengeldes vom Bruttolohn- auf das Nettolohnprinzip in den vom Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI) abgeschlossenen GAV eine beachtenswerte Neuerung gebracht, welche auch in anderen Branchen Schule machen könnte. Überhaupt erweist sich das Krankengeld zurzeit als jener Zweig der Sozialversicherung, in welchem durch direktes Zusammenwirken der Sozialpartner den jeweiligen Gegebenheiten des Betriebes oder der Branche am besten angepasste Lösungen verwirklicht werden können. Diesen Spielraum in der betrieblichen Sozialversicherung zu erhalten, erscheint um so wichtiger, als bekanntlich gerade das Krankheitsrisiko branchen- und betriebsspezifischen Gesetzmässigkeiten (wie Altersaufbau

und Zusammensetzung der Belegschaften, Schichtarbeit, Akkord, Beschäftigungslage usw.) unterworfen ist, die von Fall zu Fall und im Laufe der Zeit unter Umständen stark wechseln können. Deshalb sind sie auch im Grunde genommen für weitgehende gesetzliche Normierungen, die zu keinen sachlich angemessenen Lösungen führen, wenig geeignet.

Betriebliche Sozialversicherungen

Vertragspunkt in den Gesamtarbeitsverträgen sind daher im wesentlichen heute nur noch die Kranken- und teilweise, d.h. in dem der SUVA nicht unterstellten Bereich, die Unfallversicherung. Die prämienfreie Militär-, die obligatorische Unfallversicherung der SUVA und die kantonal über die Familienausgleichskassen geregelten Kinderzulagen sowie neuerdings die Arbeitslosenversicherung sind dem direkten Einflussbereich der Sozialpartner weitgehend entzogen und demzufolge in den Gesamtarbeitsverträgen entweder überhaupt nicht mehr oder höchstens noch pro memoria unter Hinweis auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen erwähnt. Die in der Industrie seinerzeit auf vertraglichem Wege bahnbrechend für die ganze Volkswirtschaft entwickelten Lösungen sind – man mag dies bedauern oder nicht – inzwischen eine nach der anderen in staatlichen Regelungen aufgegangen. Vorläufiger Höhepunkt der Entwicklung auf diesem Gebiet bedeutet die auf Ende 1977 vollzogene Auflösung der teils paritätischen, teils gewerkschaftlichen, teils kommunalen, regionalen oder kantonalen Arbeitslosenkassen als selbständige Rechtspersönlichkeiten.

Anders die Krankenversicherung: Sie bildet heute einen Kernpunkt aller gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen.

Für Krankheitskosten sehen die GAV heute in der Regel sogar nur eine dienstvertragliche Pflicht des Arbeitnehmers vor, auf eigene Kosten die Aufwendungen Arzt-, Spital- und Arzneibehandlung zu versichern. Bei ausländischen Arbeitnehmern allerdings wird der Arbeitgeber kraft Fremdenpolizeirecht mit der Erteilung der Arbeitsbewilligung dazu verhalten, Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer seiner Versicherungspflicht auch wirklich nachkommt, d.h. seine Krankenkasse nicht nur bei Arbeitsantritt abschliesst, sondern auch während der ganzen Dauer des Dienstverhältnisses aufrechterhält und seine Prämien ordnungsgemäss bezahlt. Wo kantonale oder kommunale Krankenversicherungsbölgatorien bestehen, wird auch ein öffentliches Krankenversicherungsamt über die Einhaltung dieser Versicherungspflicht wachen. Trotzdem erwachsen für den Arbeitgeber manchmal unangenehme Sozialfälle, wenn nicht oder ungenügend versicherte Arbeitnehmer oder deren Angehörige ernsthaft erkranken. Angesichts der möglichen finanziellen Belastungen infolge von Krankheit wird der Arbeitgeber deshalb gut daran tun, entweder die Heilungskostenversicherungen seiner Arbeitnehmer periodisch zu überprüfen oder, noch besser, sie selbst durch eine kollektive betriebliche Krankenversicherung zu ordnen.

Erst recht gilt dies für die gesamtarbeitsvertraglich heute überall vorgeschriebene Versicherungsdeckung des Erwerbsausfalls bei Krankheit. Deshalb sehen die GAV in der Textilindustrie heute überall ausdrücklich betriebliche Versicherungslösungen im Anschluss oder anstelle der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vor, welche für alle Arbeitnehmer anwendbar erklärt werden können. Nur auf diese Weise bekommt der Arbeitgeber nämlich wirklich die Gewähr, dass seine Arbeitnehmer jederzeit voll nach Massgabe ihres aktuellen Lohns beziehungsweise Gehalts für Erwerbsausfall infolge Krankheit und Unfall gedeckt sind. Dabei ist der Einschluss des Unfallrisikos in die

Krankengeldversicherung insofern auch für SUVA-Betriebe von Bedeutung, als die SUVA bekanntlich Erwerbsausfall für finanziell besser gestellte Mitarbeiter, also zum Beispiel für Kader, nur bis zum sogenannten SUVA-Maximum übernimmt. Ausserdem können nur auf dem Wege einer betrieblichen Kollektivversicherung Lösungen getroffen werden, in denen die Arbeitnehmer nach Ablauf der Lohnzahlung des Arbeitgebers in jedem Falle lückenlos gedeckt sind. Dies trifft namentlich hinsichtlich der vorbehaltlosen Versicherungsdeckung, dem nahtlosen Anschluss der Versicherungsleistungen an die Lohnzahlung und der Nachversicherung älterer Arbeitnehmer zu – alles Punkte, welchen der Arbeitgeber gerade im Hinblick auf den Versicherungsschutz seiner langjährigen und deshalb vielleicht besonders qualifizierten Mitarbeiter sein besonderes Augenmerk schenken sollte.

Massnahmen gegen den Absentismus

Ähnlich wie die SUVA sind auch die Krankenversicherer organisatorisch und administrativ speziell dafür eingerichtet, mittels ihres Vertrauensärzte- und Krankenbesucherdienstes längerdauernde Arbeitsunfähigkeit laufend zu überwachen und damit den trotz wirtschaftlicher Rezession immer noch vorhandenen Gefahren eines ungerechtfertigten Absentismus in den versicherten Betrieben vorzubeugen. Auf diese Weise leisten SUVA und Krankenkassen der gesamten Volkswirtschaft einen nicht zu unterschätzenden Dienst, unnötige Belastungen von Sozialversicherung auszu-schliessen und die daraus erwachsenden finanziellen Belastungen zu vermindern. Unter den Sozialpartnern auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite herrscht nämlich heute Einigkeit darüber, dass soziale Sicherheit mit vertretbarem finanziellem Aufwand unter den gegenwärtigen wirtschaftlichen Bedingungen nur noch zu gewährleisten ist, wenn Missbräuchen wirkungsvoll begegnet werden kann. Hierzu bedarf es nach den bisherigen Erfahrungen in der sozialen Kranken- und Unfallversicherung des Zusammenwirkens aller Beteiligten, angefangen von den Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben über die Kader aller Stufen vom Meister bis zu den Personalchefs und den Arbeitgebern, mit den Versicherungsträgern.

Dr. rer. pol. Arthur Bernet, Zürich, Mitglied der Geschäftsleitung der Schweizerischen Betriebskrankenkasse (SBKK)

Sicherheit Ihrer Unternehmung

Mit jeder unternehmerischen Entscheidung gehen Sie Risiken ein. In der Regel bewusst, manchmal unbewusst. Sie müssen Entscheide treffen, die den wirtschaftlichen Erfolg Ihrer Unternehmung beeinflussen. Sie müssen sich also laufend überlegen, ob überhaupt und wie Sie

- Risiken vermeiden,
- Risiken durch technische und organisatorische Sicherheitsmassnahmen vermindern,
- Risiken selbst tragen oder
- Risiken auf die Versicherung überwälzen können bzw. müssen.

Welche Risiken versichern?

Je angespannter die Verhältnisse sind – im Markt und finanziell –, desto wichtiger wird es, eine möglichst klare Vorstellung über Art und Umfang der Risiken zu haben, um Vermögen und Ertrag zu sichern. Es gibt wohl kaum ein Unternehmen, das über genügend Reserven verfügt, um grössere Verluste jederzeit problemlos selber verkraften zu können.

Die Betriebsunterbrechungs-Versicherung möchten wir deshalb näher betrachten. Die Betriebsunterbrechung gehört zu den klassischen existenzgefährdenden, ja sogar zu den existenzzerstörenden Risiken, die unabhängig von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit zuerst versichert werden sollten.

Betriebsunterbruch infolge Feuerschäden – was dann?

Mit dem finanziellen Ersatz für die durch Feuer zerstörten Werte ist es allgemein nicht getan. Betriebsunterbrüche sind die Folge, weil Gebäude und Räumlichkeiten wieder aufgebaut und neue Waren und Einrichtungen eingekauft werden müssen. Während dieser Zeit laufen aber die Unkosten des Unternehmens weiter: Löhne und Mieten müssen bezahlt, Werbemassnahmen zur Erhaltung der Kundenbeziehungen durchgeführt werden usw. Hier hilft nur die Betriebsunterbrechungs-Versicherung, die Folgen von Umsatzeinbussen abzudecken. Während die Feuerversicherung das Vermögen schützt, sichert die Betriebsunterbrechungs-Versicherung den Betriebsertrag.

Versicherung nach Mass

Die Betriebsunterbrechungs-Versicherung kann «nach Mass» gestaltet werden. Es ist eine heikle und schwierige Aufgabe, das Ausmass eines wahrscheinlichen Höchstschatens abzuschätzen und dementsprechend die auf Ihren Betrieb zugeschnittene Deckung zu finden. Der Versicherer hat zu diesem Zwecke in enger Zusammenarbeit mit dem Kunden die Auswirkungen eines Brandfalles zu analysieren. Eine besondere Rolle spielt der Zeitfaktor. Die Dauer des Wiederaufbaus sowie die Lieferfristen für Waren und Einrichtungen sind für die Beurteilung des möglichen Unterbrechungsschadens ausschlaggebend. Aufgrund dieser Ermittlungen kann die Unterbrechungsdauer geschätzt und mit der entsprechenden Haftzeit in Einklang gebracht werden.

Von Bedeutung ist ferner die Frage, ob behelfsmässig Notbaracken eingerichtet werden können, ob ein anderes Lokal gemietet und auf diese Weise provisorisch auch nur teilweise weitergearbeitet werden kann. Diese zusätzlichen Kosten werden vom Versicherer unter dem Titel «Schadenminderungskosten» vergütet.

Je nach Art des Betriebes, des betrieblichen Arbeitsablaufes, der Ausbreitungsgefahr eines Brandes und anderen Faktoren eignen sich verschiedene Systeme der Betriebsunterbrechungs-Versicherung. Das am meisten verbreitete System ist auf einer Erstrisiko-Basis konzipiert. Versicherung auf «Erstes Risiko» heisst, dass die Unterversicherung nicht geltend gemacht wird. Die Leistungen richten sich nach dem effektiv eingetretenen Schaden, im Maximum aber erreichen sie die versicherte Summe (= Höchstschaten).

R. Salzani, «Winterthur», Schweizerische Versicherungsgesellschaft, 8401 Winterthur