

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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 87 (1980)

Heft: 10

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: 11.05.2025

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

Wirtschaftspolitik

1400 Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz

Der GAV als Sozialpartner-Instrument

Wie vor einiger Zeit gemeldet wurde, ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Graphische Gewerbe von Gewerkschaftsmitgliedern in einer Urabstimmung mehrheitlich abgelehnt worden. Dieser Vorfall hat die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit – zumindest kurzfristig – wieder einmal auf die Institution des GAV gelenkt. Interessanterweise ist der Informationsstand bezüglich dieses Instrumentes der Sozialpartnerschaft nicht gerade hoch. Dabei gab es gemäss zuverlässigen Schätzungen 1977 in der Schweiz etwa 1400 Gesamtarbeitsverträge. Davon waren rund 780 Firmen-GAV (für eine bestimmte Zahl von Firmen), 185 Ortsverträge (für einen Ort oder allenfalls für mehrere, meist benachbarte Orte), 265 kantonale GAV (bezogen auf das Gebiet eines einzelnen Kantons), 52 Landesteilverträge (zum Beispiel GAV für die Ost- oder die Zentralschweiz) und 115 Landesverträge (gültig für die ganze Schweiz).

Breites Branchenspektrum

Gemäss den letzten verfügbaren Statistiken betrafen 1970 von den 1381 Gesamtarbeitsverträgen 240 die Bauwirtschaft, 195 den Gross- und den Detailhandel, 188 die Maschinen- und Metallindustrie, 116 die Nahrungsmittelbranche, 74 die Textilindustrie, 73 den Bereich Verkehr/Autogewerbe usw. Zur Zeit dürften GAV die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in rund 90 Wirtschaftszweigen regeln und für die Arbeitsverhältnisse von etwa 1,5 Mio Arbeitern und Angestellten massgebend sein. Insgesamt gibt es in der Schweiz gut 2,9 Mio Erwerbstätige, davon 400 000 unter beamtenrechtlichen Bestimmungen, die ebenfalls gesamtarbeitsvertragliche Merkmale enthalten.

Der GAV ist ein typisch schweizerisches Mittel, mit dem die Sozialpartner – Arbeitgeber oder deren Verbände und Gewerkschaften – die regionalen, die branchen- oder die firmeninternen Arbeitsbedingungen regeln. Aber nicht bloss Beginn, Inhalt und Beendigung des einzelnen Arbeitsverhältnisses, sondern häufig auch Prozedurbestimmungen über die Verhandlungen der Vertragspartner bilden den Kern von Gesamtarbeitsverträgen. Während mehr als 4 Jahrzehnten hat sich diese Institution bewährt. Sie hat allen Beteiligten Vorteile und Nutzen gebracht, darüber hinaus – durch die sog. Allgemeinverbindlicherklärung von GAV – auch aussenstehenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Von den eng geknüpften vielfältigen GAV-Beziehungen hat aber die ganze Wirtschaft und damit die ganze Bevölkerung mitprofitiert. Hervorgehoben sei hier lediglich der Arbeitsfrieden in unserem Land. Rund zwei Drittel aller geltenden Gesamtarbeitsverträge enthalten, als wichtigste immaterielle Bestimmung, die absolute Friedenspflicht, welche Streiks oder Aussperrungen ausschliesst.

GAV und Gesetz

Der materielle Inhalt der GAV breitete sich nach dem 2. Weltkrieg, insbesondere im Zusammenhang mit der Hochkonjunktur, immer weiter aus, vornehmlich auf Probleme

der sozialen Sicherheit, die heute von erheblicher vertragspolitischer Bedeutung sind. Unverkennbar übernimmt aber der Staat nach und nach die gesetzliche Regelung von Sachgebieten, die früher gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen überlassen waren – eine recht problematische Entwicklung. Denn es sollte nicht dazu kommen, dass durch das Gesetz – das heisst durch staatlichen Zwang – die GAV ausgehöhlt und ihrer Substanz entkleidet werden. Das flexible, den spezifischen Branchen- und Firmenverhältnissen gut anzupassende Instrument des Gesamtarbeitsvertrages weist ohne Zweifel beträchtliche Vorteile auf gegenüber einem Gesetz, dem notwendigerweise ein gewisser Schematismus innewohnt. G. B.

Absentismus kein Problem für Krankenkassen?

In der «Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier» vom 10. Juli 1980 fällt Mathias Klemm unter dem Titel «Absentismus: Jagd auf Kranke» in für landübliche Gepflogenheiten ungewohnter Schärfe über Arbeitgeber und Krankenkassen der Textil- und Bekleidungsindustrie her. «Die wohl vehementeste Schützenhilfe zur Demontage des Sozialstaates» wird der Schweizerischen Betriebskrankenkasse (SBKK) vorgeworfen, weil ihre Vertreter – statt immer nur die Prämien zu erhöhen, den Kampf gegen Absentismus, d. h., das ungerechtfertigte Fernbleiben von der Arbeit unter dem falschen Vorwand vorgetäuschter Krankheit aufgenommen haben.

Offensichtlich ist der frühere TAT-Redaktor Mathias Klemm noch zu wenig lange in der Industrie tätig, um das subtile Zusammenspiel von Gesamtarbeitsverträgen und Sozialversicherung voll zu erfassen. Ausgerechnet in der Textil- und Bekleidungsindustrie, für deren Arbeitnehmer er sich zum Sprachrohr macht, ist es besonders hoch entwickelt. Dazu zwei Beispiele:

Erstens: An die Stelle der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall des Arbeitnehmers tritt in dieser Branche neben die gesetzlichen Leistungen der SUVA die vertragliche Krankengeldversicherung der Krankenkassen von 80% des ausfallenden Lohnes des Arbeitnehmers im Stundenlohn ab 3. beziehungsweise 4. Unfall- oder Krankheitstag. Abbauabsichten hegt hier niemand, ganz im Gegenteil! Die Arbeitnehmer sind auf diese Weise bei Krankheit und Unfall materiell weitgehend gleichgestellt, so namentlich mit Bezug auf die Karenztage und die Höhe des versicherten Lohnes bzw. Krankengeldes. Eine weitergehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, von welcher der GPTC-Mann Mathias Klemm in diesem Zusammenhang immer wieder spricht, besteht bei einer solchen Versicherungslösung für Krankheit und Unfall überhaupt nicht.

Zweitens: Eine Pflicht zur Vergütung des ausfallenden Lohnes besteht in der Krankenversicherung nur bei ärztlich bescheinigter vollständiger Arbeitsunfähigkeit. Dass die Krankenkassen ihre Leistungen auch bei teilweiser, mindestens hälftiger Arbeitsunfähigkeit erbringen und Kurzabsenzen in beschränktem Rahmen auch ohne Arztzeugnis vergüten, spricht für ihre Anpassungsfähigkeit an die tatsächlichen Verhältnisse und an die praktischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Industrie.

Glücklicherweise ist bei uns die grosse Mehrzahl der Arbeitnehmer noch gesund, arbeitsfähig und arbeitswillig. Sie zahlen ihre Sozialversicherungsbeiträge für die Kranken, Verunfallten, Invaliden, Alten und Hinterbliebenen. Kran-

ken- und Arbeitslosengeld, SUVA- und AHV-Renten dagegen erfahren keine Sozialversicherungsabzüge.

Das ist der Grund, warum alle diese Leistungen etwas tiefer sein dürfen als der Bruttolohn. Die Krankenkassen als Träger der sozialen Kranken- und Unfallversicherung nehmen keinen direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Gesamtarbeitsverträge. Dies ist ausschliesslich eine Angelegenheit der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die Krankenkassen sind lediglich bestrebt, ihre Versicherungslösungen möglichst genau darauf abzustimmen.

Alle Sozialversicherungen werden in Zukunft wieder vermehrt auf ihre Prämienzahler, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Wirtschaft, achtgeben müssen. Der immer kleinere Anteil von Erwerbstätigen im Vergleich zu den Bezüglern von Sozialversicherungsleistungen, sollte bei den Sozialpartnern angesichts tendenziell weiter steigender Prämien die Bereitschaft wachsen lassen, ungerechtfertigten Taggeld- und Rentenbezügen zusammen mit den betreffenden Versicherungsträgern die möglichen Riegel zu schieben. Das gilt nicht nur für die Betriebskrankenkassen, sondern ebenso für die SUVA, die Invalidenversicherung und nicht zuletzt auch für die Pensionskassen.

In diesem grösseren Zusammenhang betrachtet müssten die Gewerkschaften – als Vertreter der versicherten Arbeitnehmer – Krankenkassen, SUVA und IV eigentlich in ihren diesbezüglichen Bestrebungen aktiv unterstützen. Alle Lohnempfänger und Prämienzahler sind jetzt jedem dankbar, der an seinem Platz und mit seinen Möglichkeiten mithilft, weitere Lohnabzüge für die Sozialversicherung möglichst klein zu halten.

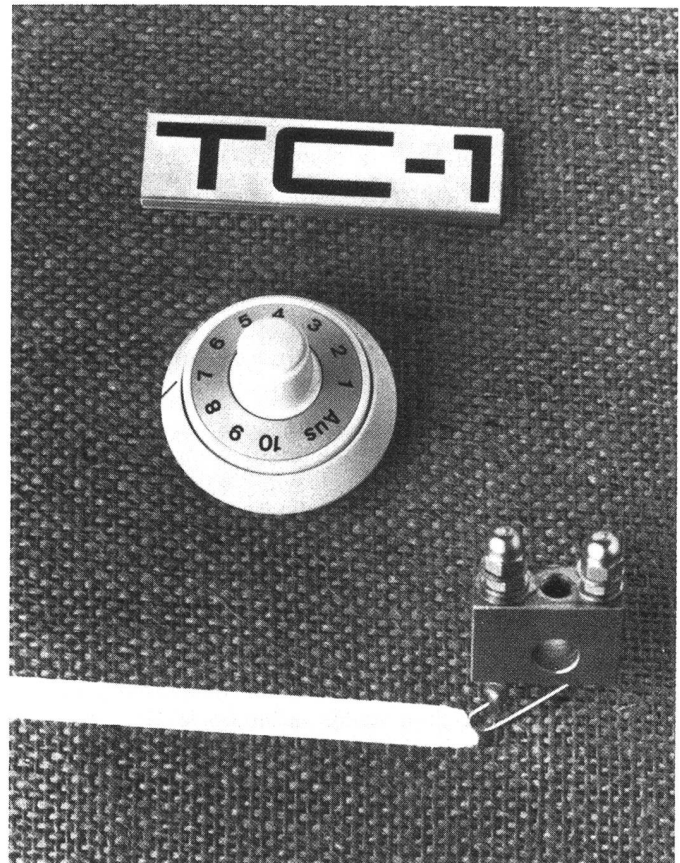
Schweiz. Betriebskrankenkasse (SBKK), 8040 Zürich

Technik

Thermisches Trennen von Stoffbahnen mit dem Thermocut TC-1 von LOEPFE

Bei konventionellen Webmaschinen entsteht durch die Hin- und Herbewegung des Schützen die normale Webkante. Bei einigen Greifermaschinen und bei Projektilmaschinen wird eine Kante durch das Einlegen der Schussfadenenden erreicht. Wo solche Einrichtungen fehlen, werden die äussersten Kettfäden mit Drehereinrichtungen abgebunden, die Schussfadenenden ragen ein Stück darüber hinaus. Dies beeinträchtigt nicht nur das Aussehen, sondern sehr oft auch die Ausrüstung. Das «Fransenstück» wird daher auf der Webmaschine abgetrennt. Es kommen dafür Breithalterschere zur Anwendung, wie sie auch bei Schützenmaschinen zur Entfernung der Wechselfäden im Einsatz sind. Voraussetzung für einwandfreie Funktion ist ein möglichst verschleissfester Schliff, was bei Synthetic-Geweben oft schwer erreichbar ist.

Eine einfachere Methode besteht darin, schmelzbare Materialien mit Thermoschere zu trennen. Es entsteht dadurch eine verschweisste Kante, die auch ohne Dreherleiste nicht ausfranst.



Die auf der ITMA 79 gezeigte LOEPFE-Trennschere «Thermocut TC-1» zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

Die Temperatur lässt sich durch einen stufenlosen Regler genau auf das zu trennende Material abstimmen. Im Stillstand erfolgt eine automatische Reduktion der Temperatur, so dass Brennlöcher vermieden werden. Bei Start der Maschine, auch nach längerem Stillstand, erreicht die Schere nach sehr kurzer Zeit den Normalwert, damit die Trennung ohne störende Verzögerung einsetzt. Durch die besondere Form des Heizdrahtes kann das Gewebe ohne Beschädigung unter der Schere durchlaufen, falls die Stromversorgung ausfallen sollte. Mit der Trennschere TC-1 lassen sich auch doppelbreite Gewebe in der Mitte trennen oder schwer zu schneidende Wechselfäden auf konventionellen Maschinen entfernen. Durch kompakte Bauweise wird die Bedienung der Maschine in keiner Weise beeinträchtigt. An das Steuergerät lassen sich 1–3 Scheren anschliessen, wobei durch eine besondere Verdrahtung dafür gesorgt wird, dass alle die gleiche Temperatur haben.

Technische Daten:

Anschluss-Spannung: 220 V–240 V
Arbeits-Spannung der Scheren: 1,8 V
Zentrale, stufenlose Temperaturregelung
Automatische Temperaturreduktion im Stillstand.

Vorteile:

Saubere, verschweisste Kanten
Minimale Wartung, da keine beweglichen Teile
Kompakte Bauweise, leicht einzubauen

Gebr. Loepfe AG, CH-8040 Zürich