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

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 74 (1967)

Heft: 5

Rubrik: Betriebswirtschaftliche Spalte

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: 15.12.2025

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

[8] Martin E. V. und Busch H.: Struktur und Eigenschaften einer neuen Polyesterfaser. Angew. Chemie 74 (1962), 624—628.

[9] Griehl W.: Chemie und Eigenschaften der Copolyätheresterfaser. Vortrag Dornbirn 1966, in Lenzinger Ber. H. 22 (1966), 55—63, bzw. Chemiefasern 16 (1966), 775—778 und 780—781.

[10] Koch P.-A. und Stratmann M.: Verfahren zur Erkennung und Unterscheidung von Chemiefaserstoffen, I.: Polyacrylnitril- und Multipolymerisat-Faserstoffe. Forsch.-Ber. des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 1278. 103 S. Köln u. Opladen, Westdeutscher Verlag 1964.

[11] Leawin — new p. v. c. fibre from Italy: Man-made Textiles 43 (1966), Nr. 500, S. 26—28.

[12] Dinkel A.: Einiges über Mischpolymerisatfasern. Z. ges. Textilind. 67 (1965), 879—880.

[13] Wagner E. und Koch P.-A.: Partiell substantivierte Azetatseide und ihre Verwendung für Gewebeeffekte. Z. ges. Textilind. 39 (1936), 18—22.

[13a] Schlack P.: Stand der Technik auf dem Gebiet der Chemiefasern, Tendenzen und Ziele in Forschung und Entwicklung. Melliand Textilber. 43 (1962), 543—548, 681—684 u. 802—807, hier besonders 805—806.

[14] Hall A. J.: Bulked acrylics. Another victory over wool? Fibres and Plastics 22 (1961), 191—195. — Fourné F.: Bikomponentengarn. Chemiefasern 14 (1964), 728 u. 731.

[15] Stratmann M.: Zwei-Komponenten-Faserstoffe. Z. ges. Textilind. 63 (1961), 249—252.

[16] Tippetts E. A.: Faser-«Engineering» zum Erreichen bestimmter Endeigenschaften. Vortrag Dornbirn 1966. Lenzinger Ber. H. 22 (1966), S. 7—20; s. auch Chemiefasern 16 (1966), 533, 534, 536.

[17] Twin Polymer Fibre Systems. Skinner's Rec. 40 (1966), 462 bis 463.

[17a] Ludewig H.: Mischpolyamidfasern der Trelon-Gruppe im Vergleich zu Polyamid- (Perlon-, Nylon-) und Polyesterfasern. Faserforschg. und Textiltechn. 6 (1955), 277—286.

[19] Stratmann M.: Verfahren zur Erkennung und Unterscheidung von Chemiefaserstoffen, III.: Polyolefin-Faserstoffe. Forsch.-Ber. des LandesNordrhein-Westfalen Nr. 1530. 53 S. Köln u. Opladen, Westdeutscher Verlag 1965.

[20] Chemiefasern 15 (1965), 572.

[20a] Stratmann M.: Die Polyharnstoff-Faser «Urylon». Ihre Erkennung und Unterscheidung von anderen Chemiefaserstoffen. Z. ges. Textilind. 64 (1962), 565—567.

[20b] Wildon K. G.: Ropes and twine: the new materials. Skinner's Rec. 40 (1966), 322—323.

[21] Stratmann M.: Verfahren zur Erkennung und Unterscheidung von Chemiefaserstoffen, II.: Polyamid-Faserstoffe und Polyharnstoff-Faser Urylon. Forsch.-Ber. des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 1466. 102 S. Köln u. Opladen, Westdeutscher Verlag 1965.

[22] Strahl G. R.: Chemiefasern für sehr hohe Temperaturen. Chemiefasern 13 (1963), 426—428.

[23] Wizon I. und Robertson J. A.: Paper presented to an American Chemical Society symposium on high-temperature fibers, held at Phoenix / Arizona 1966. Skinner's Rec. 38 (1966), 416—417.

[24] High Temperature Fibres: Carborundum's Boron Nitride. Skinner's Rec. 40 (1966), 473.

[25] Rinke H.: Elastomere Fasern auf Polyurethanbasis. Chimia 16 (1962), 93—105; Angew. Chemie 74 (1962), 612 ff.

[26] Schell K.: Dorlastanfäden in der Textilindustrie. Chemiefasern 16 (1966), 613—618.

[27] Schnell H.: Polycarbonate, eine Gruppe neuartiger thermoplastischer Kunststoffe. Herstellung und Eigenschaften aromatischer Polyester der Kohlensäure. Angew. Chemie 68 (1956), 633 bis 640.

[28] Chemiefasern 16 (1966), 590.

Nachdruck mit freundlicher Bewilligung aus «Zeitschrift für die gesamte Textilindustrie», Heft 11/1966.

Betriebswirtschaftliche Spalte

Akkord- oder Prämienlohn?

K. Zollinger (c/o W. E. Zeller, Kilchberg)

1. *Definition*

Unter *Akkordlohn* verstehen wir ein individuelles, leistungsabhängiges Entgelt für verrichtete Arbeit, wobei der Lohn in einem bestimmten Verhältnis (z. B. proportional) zu den dem Lohnsystem zugrundegelegten Leistungseinheiten verläuft.

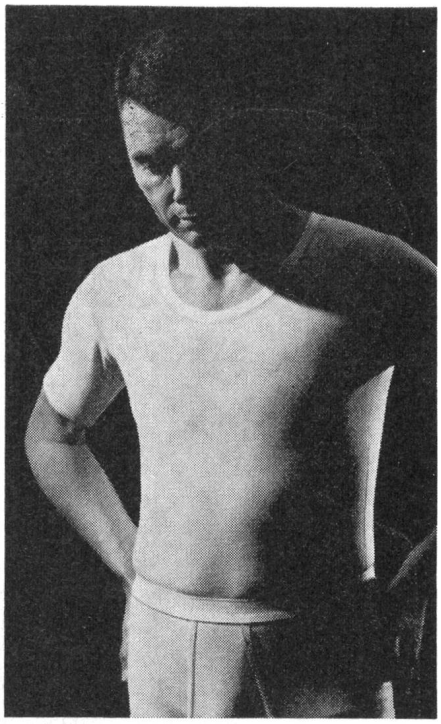
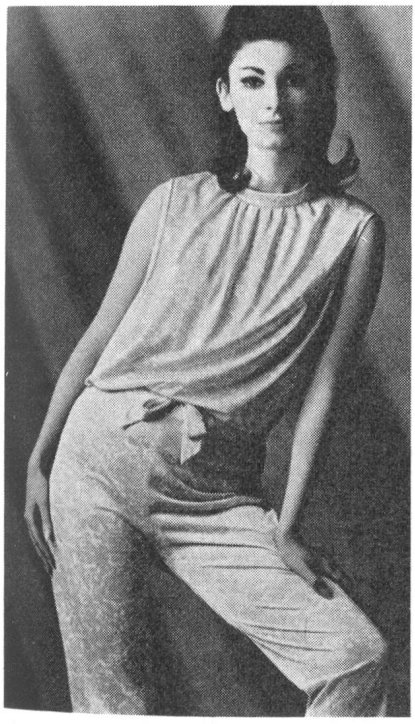
Unter *Prämienlohn* verstehen wir ein leistungsabhängiges Entgelt für verrichtete Arbeit, wobei nur ein Teil des ausbezahlten Lohnes in einem bestimmten Verhältnis zu den dem Lohnsystem zugrundegelegten Leistungseinheiten verläuft.

2. *Akkordlohn*

Die in der Textilindustrie — vor allem in der Weberei — gebräuchlichen zwei Akkordsysteme werden gemeinhin mit «Geldakkord» und «Zeitakkord» bezeichnet. Der — im gebräuchlichen Sinne verstandene — Geldakkord basiert auf der maschinellen Leistung. Am Beispiel der Weberei betrachtet, wird für die Leistungseinheit von 1000 Schüssen ein bestimmter Ansatz in Rappen bezahlt. Dieser Ansatz wird empirisch bestimmt, d. h. bei Aufnahme eines neuen Artikels wird dieser zuerst durch eine Vorweberin in Arbeit genommen; dabei stellt man die maschinelle Leistung in 1000 Schuß pro Stuhl in einer bestimmten Zeit fest und errechnet quasi rückwärts über den gewünschten Stundenlohnansatz und die *empirisch bestimmte Stuhlzuteilung* den Akkordansatz je 1000 Schuß.

Hervorstechendstes Merkmal des Geldakkordes im gebräuchlichen Sinne ist somit die Tatsache, daß dem Akkord die *maschinelle* Leistung oder, mit anderen Worten, der Nutzeffekt zugrundegelegt wird. Im Gegensatz zu diesem Geldakkord versucht der *Zeitakkord*, sämtliche Gegebenheiten des Arbeitsablaufes der Weberin, also deren Belastung, zu berücksichtigen. Mittels systematischer Arbeitsstudien werden die Handzeiten für sämtliche auftretenden Arbeiten ermittelt. Langfristige Untersuchungen geben Auskunft über die Häufigkeit der auftretenden Störungen, und genaue Berechnungen lassen die sogenannte «Vorgabezeit» für 1000 Schuß ermitteln. Derartige Berechnungen ermöglichen eine optimale Auslastung der Arbeiterin und eine bewußte Steuerung der Belastungen mittels zweckmäßiger Artikelzuteilung. Es sei nun aber in diesem Zusammenhang erwähnt, daß es ohne weiteres auch möglich ist, den sogenannten Zeitakkord in der Form des Geldakkordes zur Auszahlung zu bringen. Dieses noch da und dort anzutreffende Vorgehen rechnet die Vorgabezeit für 1000 Schuß in Rappen um, so daß bei oberflächlicher Betrachtung bei diesem Auszahlungsmodus kein Unterschied zum vorstehend beschriebenen gebräuchlichen Geldakkord festgestellt werden kann. Damit wird klar, daß man nicht einfach nur unterscheiden darf zwischen den Ausdrücken «Geldakkord» und «Zeitakkord», um das Prinzip des Akkordsystems zu definieren, sondern daß man vor dessen Beurteilung untersuchen muß, ob dem System die maschinelle Leistung mit empirisch ermittelter Stuhlzuteilung («Geldakkord») oder die belastungsgerechte Stuhlzuteilung («Zeitakkord») zugrundeliegt.

Nun weist der eben beschriebene Zeitakkord auch gewisse Nachteile auf, denn andernfalls müßte über die Frage Akkord oder Prämie nicht diskutiert werden:

Sind das alle Modelle...

...welche die Firma Handschin & Ronus anbietet? Nein, natürlich nicht. Dies ist nur eine kleine Kostprobe aus dem vielseitigen Hanro-Fabrikations- und Verkaufsprogramm. Es umfasst gewirkte und gestrickte Produkte aus natürlichen und synthetischen Fasern. Die mit perfekter Passform hergestellten Kleider, Costumes, Mäntel, Pullover, Slacks, Nachthemden, Liseuses, Pyjamas, Unterröcke sowie die Damen-, Herren- und Kinderwäsche werden auf der ganzen Welt von begeisterten und modernen Menschen getragen.

Hanro

Handschin & Ronus AG, Liestal/Schweiz

RITEX — YOUNG STYLE

für junge und junggebliebene Männer!

YES SIR, RITEX!

Bezugsquellennachweis durch

RITEX AG, Qualitätsbekleidung, Zofingen

Mitglied des SWISS FASHION CLUB

Fortschrittliche Schweizer Textilbetriebe

Die nachstehenden Firmen, die anläßlich der VST-Studienreise vom 10. bis 14. Oktober 1966 besucht wurden, unterstützen mit ihrer Inserierung in dieser Nummer die Bestrebungen der «Mitteilungen über Textilindustrie», VST, VET und die Redaktion danken für diese Sympathiekundgebung.

Feinweberei Elmer AG, Wald

Kammgarnweberei Bleiche AG, Zofingen

HANRO, Handschin & Ronus AG, Liestal

RITEX AG, Zofingen

Spinnerei an der Lorze, Baar

Spinnerei Streiff AG, Aathal

Stoffel AG, St. Gallen, mit den Betrieben in Mels, Schmerikon und Netstal

In den Nummern 11 und 12/1966 sowie 1, 2 und 3/1967 der «Mitteilungen über Textilindustrie» wurde über diese Studienreise eingehend berichtet.

Stoffels - für Gewebe, die morgen getragen werden

Ein neues Gewebe, eine bahnbrechende Ausrüstung – Stoffel AG, das grosse Schweizer Textilunternehmen von internationaler Bedeutung entwikkelt heute die Stoffe, die morgen getragen werden.

Vom Einkauf der Rohfaser über alle Fabrikationsstufen bis zum fertigen Gewebe – Stoffels produziert marktorientiert, modern, modisch und mit einem ausgeprägten Bewusstsein für Qualität.

Beispiele aus dem vielfältigen Produktionsprogramm:
Stoffels AQUAPERL für Regenmäntel
Stoffels SPLENDESTO für bügelfreie Baumwollhemden und -blusen
Echte «STOFFELI» – die Taschentücher für Damen und Herren.

Stoffels

STOFFEL AG, ST. GALLEN SCHWEIZ

BLEICHE

ein Begriff für die Herstellung modischer Herren- und Damenstoffe

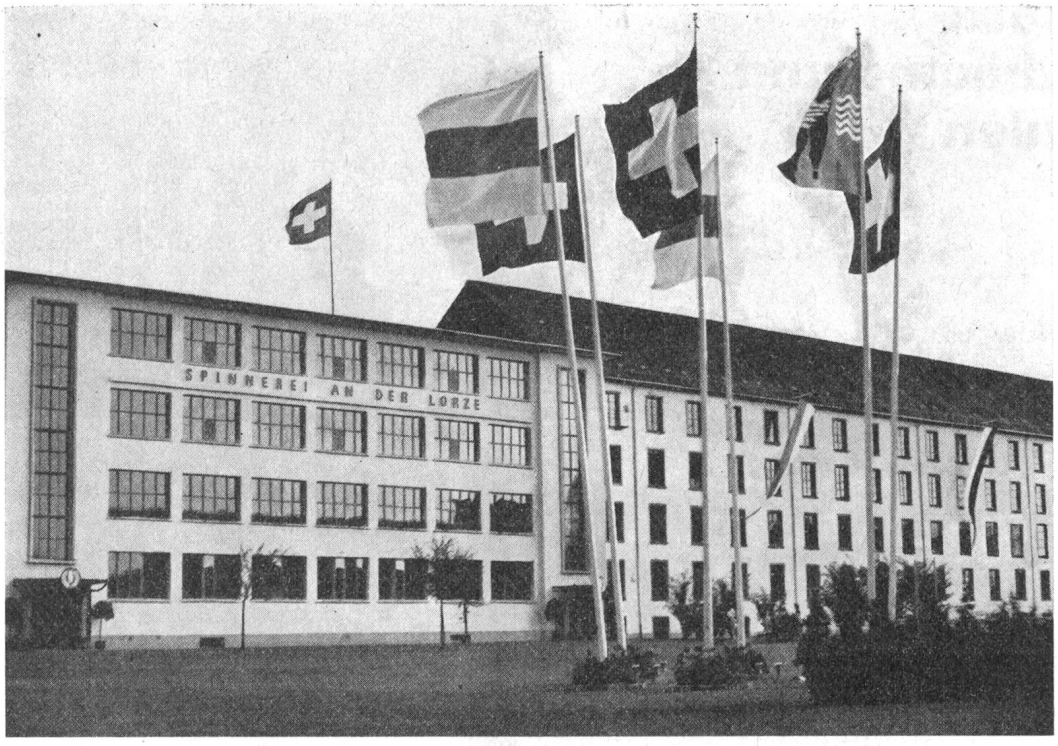
KAMMGARNWEBEREI BLEICHE AG Zofingen

SPINNEREI STREIFF AG
8607 AATHAL ZH

Unser Produktionsprogramm:

LAE Amerika cardiert	Ne	(12) - 16 - 44
Peru Tanguis cardiert	Ne	20 - 50
Peru Tanguis gekämmt	Ne	20 - 60
El Paso gekämmt	Ne	20 - 60
Peru Pima gekämmt	Ne	(40) - 60 - 120
4A Karnak Ia gekämmt	Ne	(40) - 60 - 120
Synthetics/Baumwolle	Ne	20 - 60 - (70)
Elastacore (elastische Garne)	Ne	20 - 60 - (70)
Wolle/Baumwolle	Nm	20 - 70

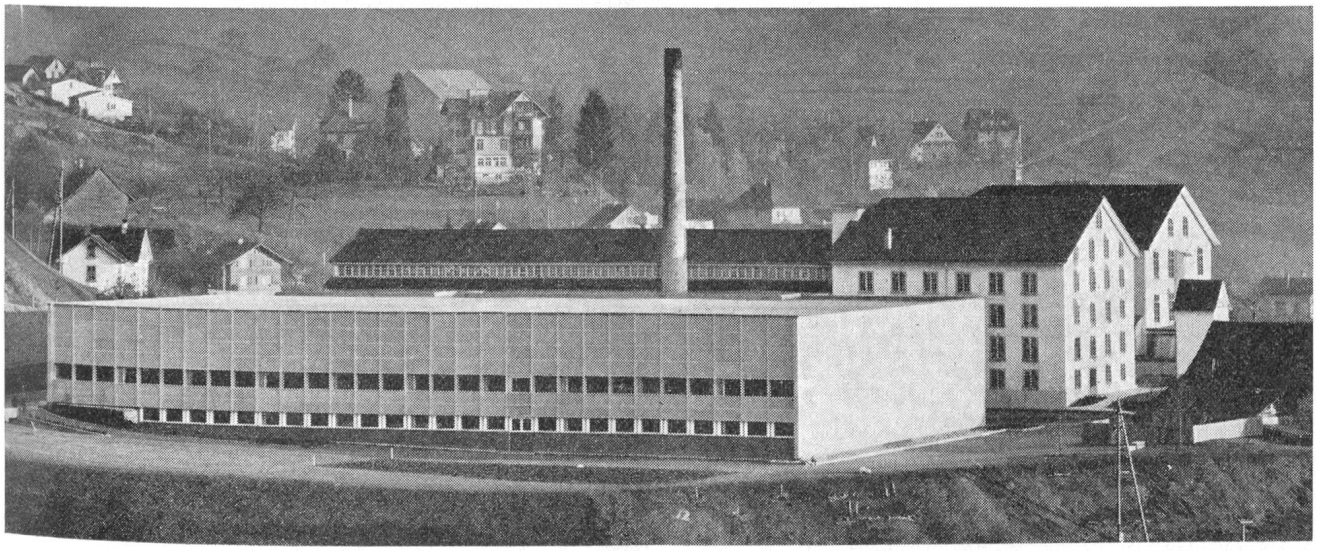
Wir halten uns als Lieferant gerne empfohlen



Spinnerei an der Lorze, 6340 Baar ZG

LORZE

ein Begriff für Qualitätsgarne in Baumwolle und Synthetics

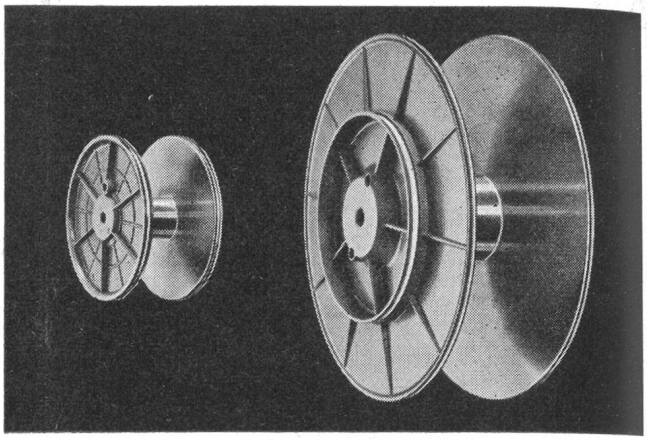


Wir fabrizieren: glatte und gemusterte Rohgewebe in Baumwolle, Fibranne, Nylon und diversen Chemiefasern für die Bekleidungs-, Stickerei- und übrige Textilindustrie. Gewebebreiten bis 190 cm.

Feinweberei Elmer AG

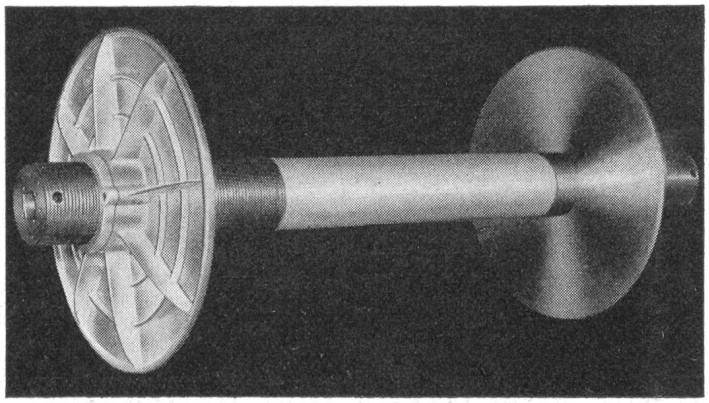
8636 WALD ZH Telephon 055 / 9 11 91

Jametti-Kettbäume und -Spulen



für alle Natur- und Chemiefasern

robust — betriebssicher

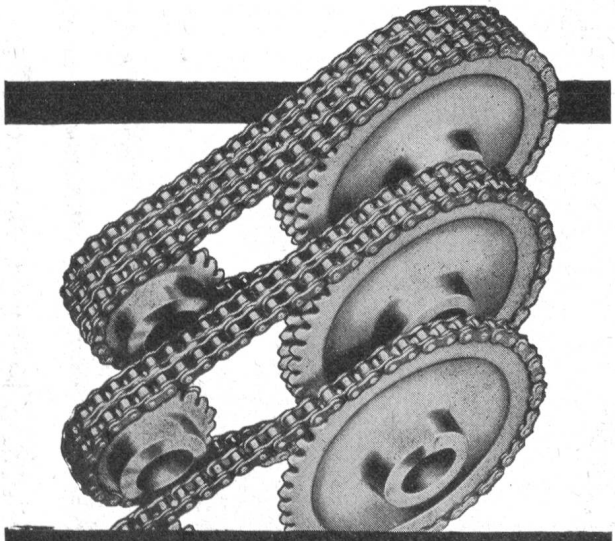


A. Jametti & Co.
Somma Lombardo (Varese)

Generalvertretung für die Schweiz:

R. Guth & Co. Basel 3

Schützengraben 35, Tel. 061/24 82 91



KOMPLETTE KETTEN-ANTRIEBE MIT EIN-, ZWEI- UND DREIFACH-ROLLENKETTEN, KETTENRÄDER, VORGEARBEITET UND EINBAUFERTIG. FERNER: GALLSCHE-, TRANSMISSIONS-, TRANSPORT-, DECKEL-FLEYER- UND KREMPELKETTEN

GELENKKETTEN AG. HERGISWIL/NW.

Die Schweizer Markenpapiere

„DIAGONAL" und „ORIGINAL" für Verdolmaschinen

„N2", „X" u. „Z" für Schaftmaschinen

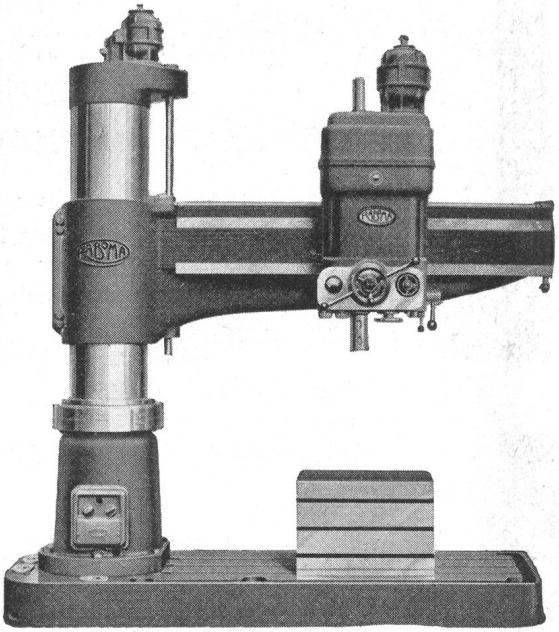
sind erstklassige Qualität

Hersteller:

AG. MÜLLER & CIE. Neuhausen a/Rhf. SCHWEIZ

WEBHARNISCHE „SCHNITZLER & VOGEL"

Generalvertretung für Schweiz und Liechtenstein



Raboma
Radialbohrmaschinen

Konstruktiver Höchststand
kombiniert mit bester
Werkstattarbeit.

In Leistung, Betriebssicherheit
und Lebensdauer unübertrefflich!

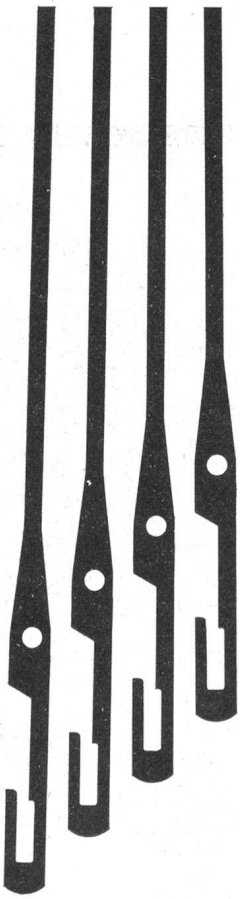
Walter Meier WERKZEUGMASCHINEN AG
8024 Zürich Mühlebachstrasse 11-15
Telefon 051/34 54 00

Fröhlich

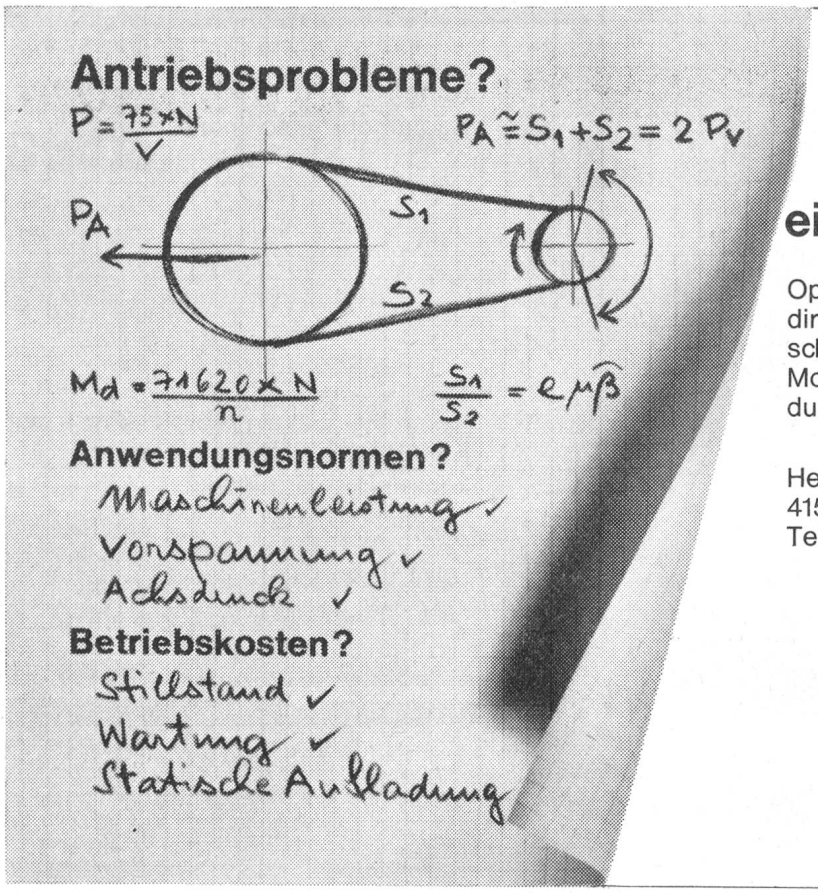
Flachstahllitzen mit rechteckigem Fadenauge, Prägung und speziellen Endösen für die automatische Einziehmaschine Uster.

Reiterlose EMUTEX-Webgeschirre für die automatische Einziehmaschine Uster. EMUTEX-Webelitzen mit patentiertem Manipulierloch.

Elektrische und mechanische Kettfadenwächter-Lamellen mit angeschrägtem Kopf für die automatische Einziehmaschine Uster.



E. Fröhlich AG
8874 Mühlehorn
GL (Schweiz)



Das Habasit-System bietet die einfachste Lösung

Optimale Wirtschaftlichkeit durch direkte Ablesung bestimmen. Zuschneiden, Endverbinden und Montieren in wenigen Minuten durch Hilfskräfte.

Hersteller: HABASIT AG
4153 Reinach-Basel
Tel. 061 82 77 82 Telex: 62 859

habasit

Seit 1946 weltweit

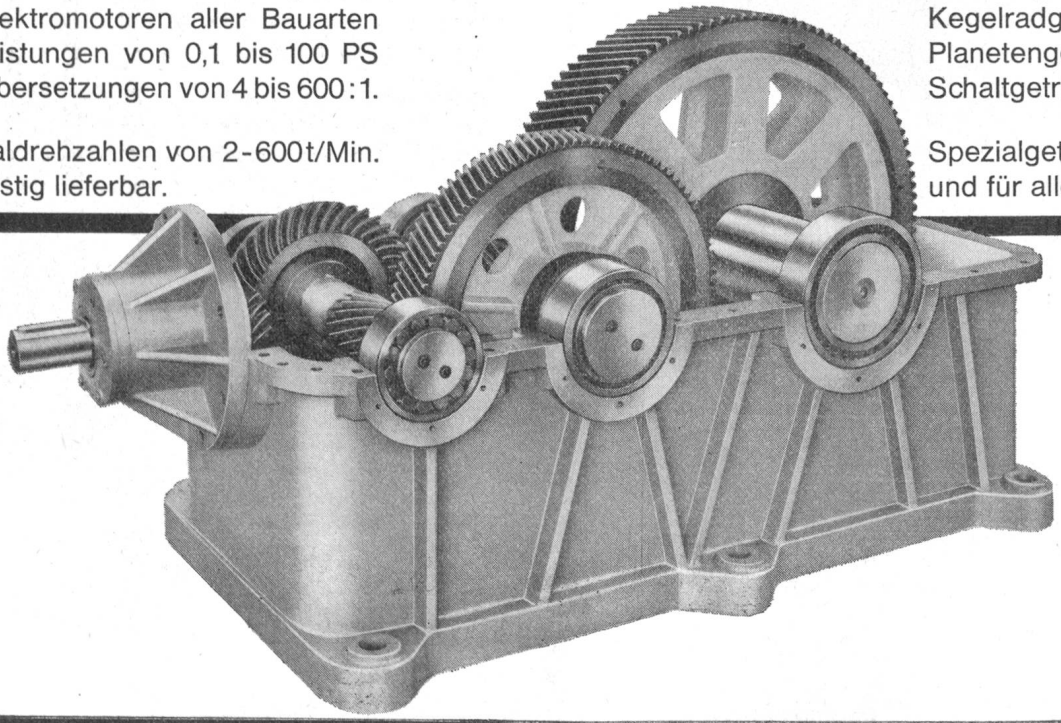
KISSLING

Getriebemotoren zusammengebaut mit Elektromotoren aller Bauarten für Leistungen von 0,1 bis 100 PS und Übersetzungen von 4 bis 600:1.

Normaldrehzahlen von 2-600 t/Min. kurzfristig lieferbar.

Stirnradgetriebe bis 300 PS
Kegelradgetriebe bis 300 PS
Planetengetriebe bis 150 PS
Schaltgetriebe bis 200 PS

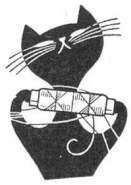
Spezialgetriebe jeder Grösse und für alle Industrien.



L. KISSLING & CO. MASCHINENFABRIK ZÜRICH TEL. (051) 46 64 00

127 Jahre

im Dienste der Textilindustrie



Schon seit 127 Jahren stellen wir Seidenzwirne aller Art, roh und gefärbt, her

ORGANZIN und TRAME sind auch heute noch Spitzenerzeugnisse unserer Firma

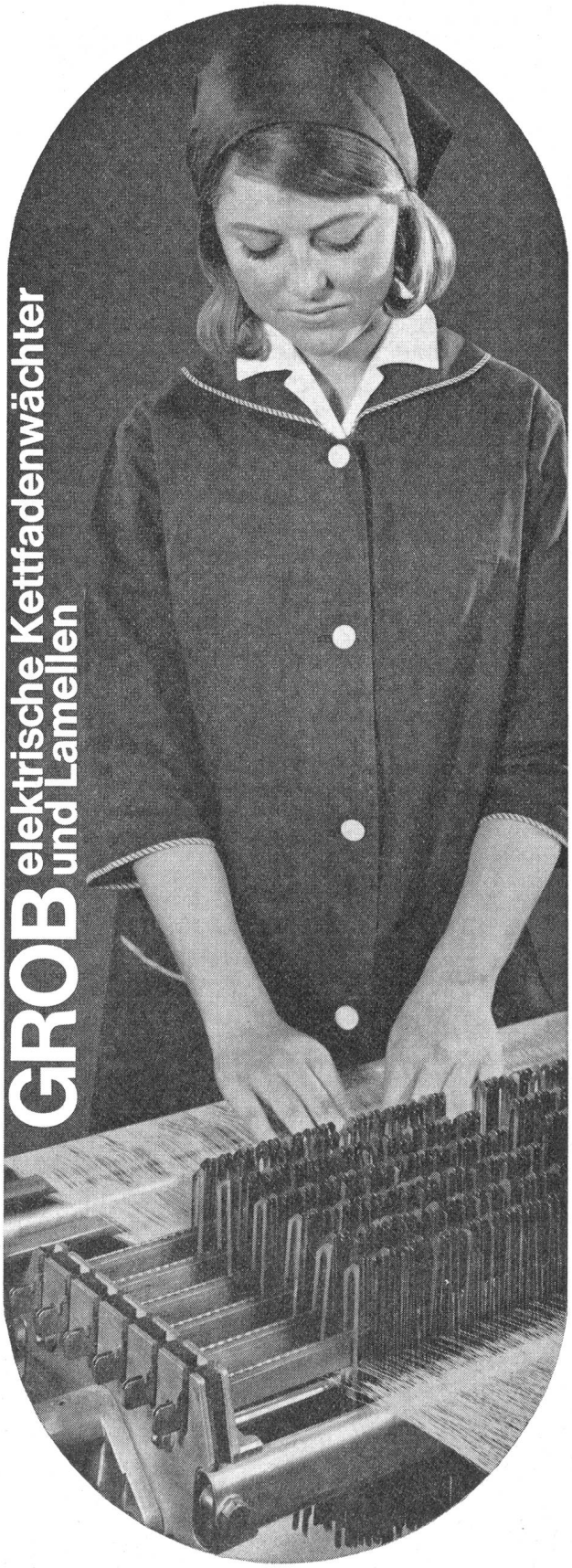
Im Chemiefasersektor sind wir ebenfalls schon seit 20 Jahren mit Erfolg tätig

Mit NOVATEX®, dem hochelastischen Kräuselgarn aus Nylsuisse, dem niedrigelastischen NOVATEX-HELIODOR NE, oder mit unseren Terylene-Tersuisse-Trevira-Zwirnen stehen Ihnen Garne von höchster Qualität zur Verfügung

Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung

ZWICKY

ZWICKY & CO.
8304 Wallisellen
Tel. (051) 93 24 11
Telex 52401



Grob

Grob & Co. AG CH - 8810 Horgen

ITEN

Gebrüder Iten
Textilspulenfabrik
6340 Baar
Telephon 042 / 4 13 19

Textilspulen in Metall, Kunststoffen und Holz

Spezialität: schnellaufende Textilspulen,
Textilspulen mit Kunststoffüberzug

Nachfolger von Erwin Meyer, Holzspulenfabrik, Baar

100 Jahre Spulenfertigung für die Textilindustrie

Bestbewährte

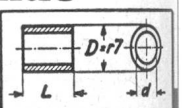
Webeblätter

für die gesamte
Textilindustrie
in Zinnguß fabriziert

Walter Bickel
Webeblattfabrik
8800 THALWIL
Telephon 051 / 92 10 11

Selbstschmierende
Glissa-Lager

Einige Dimensionen aus unserem reichhaltigen Vorrat. Nach Möglichkeit genormte Grössen verwenden, da kurze Lieferfristen und vorteilhafte Preise.

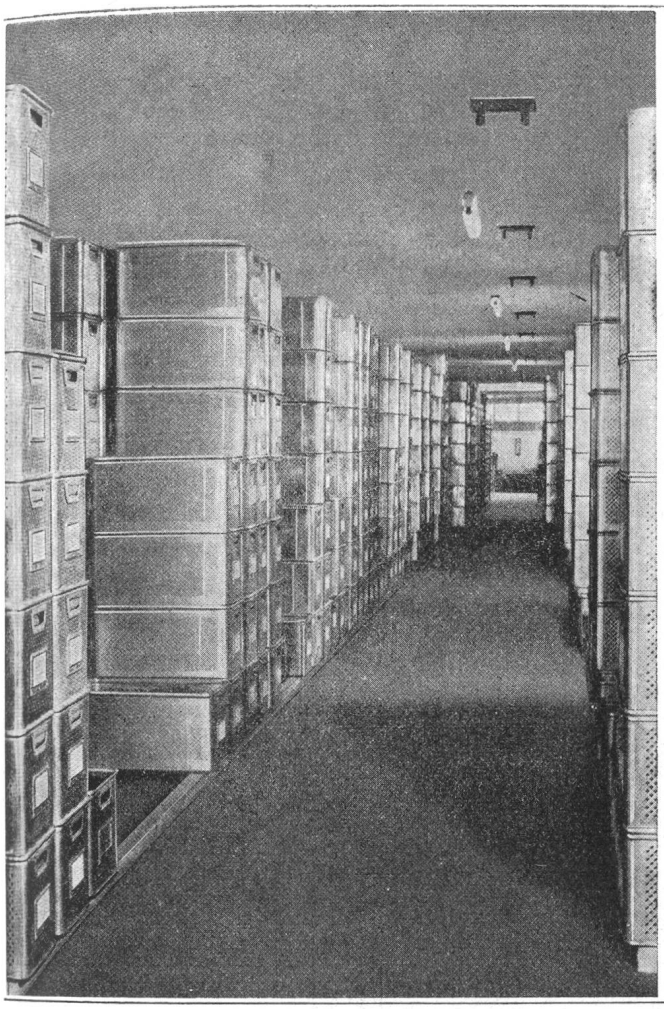


Gehäusebohrung=H7

d	D	L
5 F7	10	5
8 E7	12	10
10 E7	16	20
12 F7	18	16
16 E7	22	16
24 E7	30	20
28 E7	33	25
35 F7	45	40
50 F7	68	50
60 E7	72	60

Nr. c 264

Aladin AG. Zürich
Claridenstr. 36 Tel. (051) 23 66 42



Warum gerade Gmöhling-Behälter?

weil viele Tausende sich seit Jahren in Schweizer Textilbetrieben bewähren

weil sie, ganz ohne Nieten konstruiert, für Textilgut besonders geeignet sind, da kein Einhängen von Fäden möglich

weil sie durch das stranggepreßte Vollprofil besonders verschleißfest und einwandfrei stapelbar sind

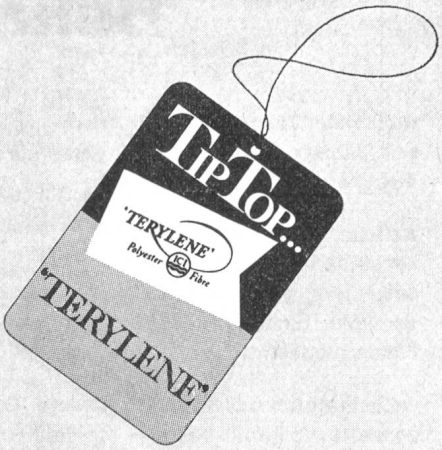
weil in jeder gewünschten Größe lieferbar

weil, weil, weil so viele Gründe dafür sprechen, daß Sie unbedingt bei Bedarf

unsere Offerte verlangen sollten

WILD AG 6301 ZUG
Tel. 042 / 4 58 58
Telex 58385

'TERYLENE' ein Faktor, mit dem Sie rechnen können!

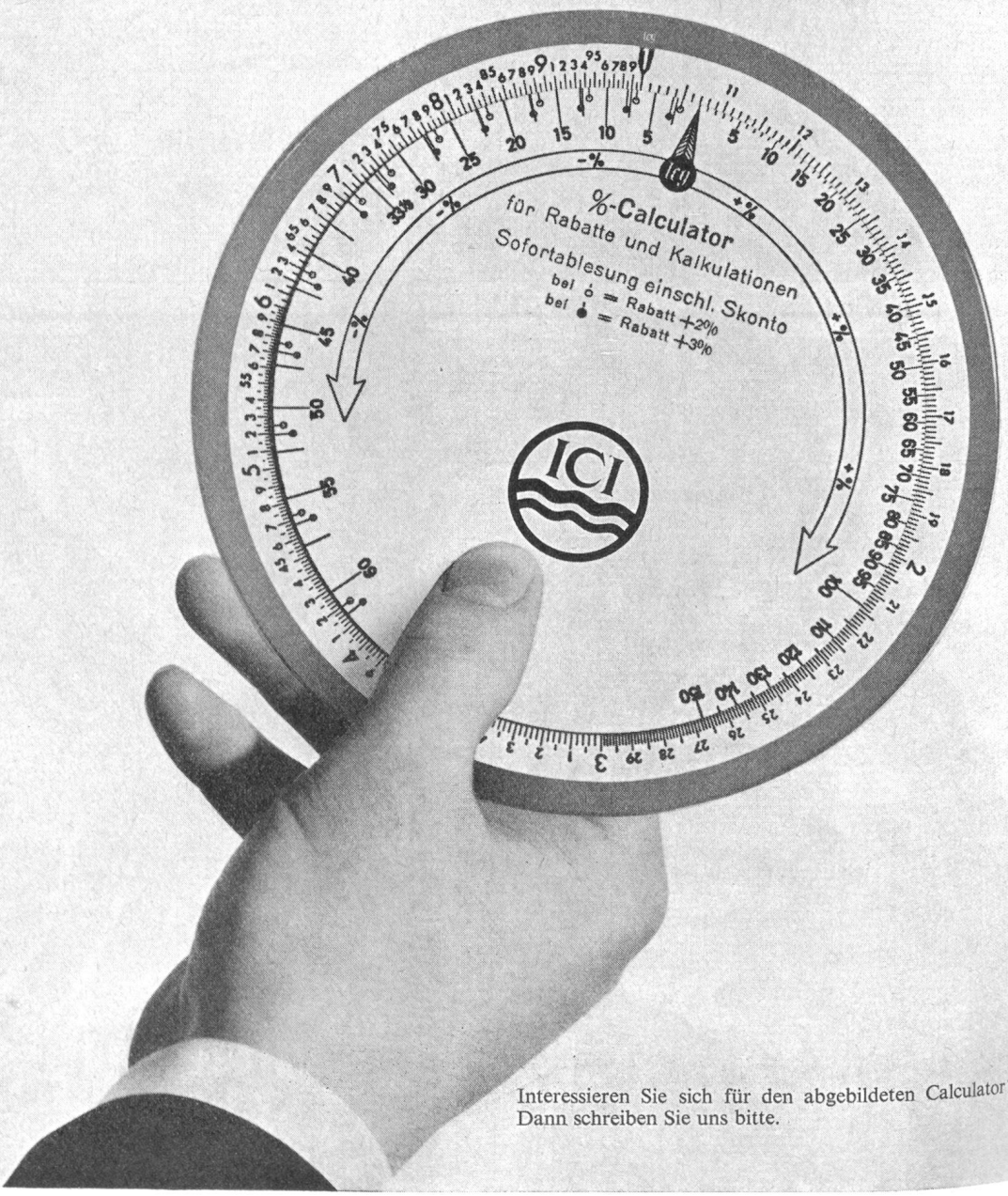


Immer mehr Konfektionäre rechnen sich aus, dass es sich lohnt, in 'Terylene' gross einzusteigen!
Eine Fehlrechnung, wer glaubt, die Entwicklung von 'Terylene' sei nicht mehr zu steigern. Ständiges Forschen, ständiges Verbessern. Von Jahr zu Jahr bessere Stoffqualitäten, schönere Dessins!
Kalkulieren Sie Ihren Gewinn in 'Terylene'! Es lohnt sich schon, ein breites Sortiment am Lager zu haben, denn 'Terylene' verkauft sich leicht, ausgesprochen leicht!
Mit einer kräftigen und breitangelegten Publikumswerbung können Sie rechnen!
'Terylene' – ein Gewinn für alle, die es verarbeiten, verkaufen und tragen. Zu jeder Jahreszeit!
Die Rechnung geht auf in...

'TERYLENE'

'Terylene' ist die eingetragene Schutzmarke der I.C.I.

Bezugsquellen durch I. C. I. (SWITZERLAND) AG, Postfach, 8039 Zürich, Telefon (051) 25 50 91.



Interessieren Sie sich für den abgebildeten Calculator? Dann schreiben Sie uns bitte.

- Die Einrichtung eines Zeitakkordes, z. B. in der Weberei, verlangt umfangreiche Arbeiten (Zeitstudien, Stillstandsaufnahmen, Artikelberechnungen usw.).
- Der einmal eingeführte Zeitakkord muß — soll er einwandfrei funktionieren — laufend betreut werden (neue Stillstandsaufnahmen, evtl. in gewissen Intervallen Ueberprüfung der Handzeiten mittels Zeitstudien usw.).
- Der in Franken ausgedrückte Nutzen des Zeitakkordes kann in Kleinbetrieben unter Umständen durch obige technisch-administrative Arbeiten wieder kompensiert werden.
- Belastungsschwankungen und große Leistungsunterschiede (zwischen einzelnen Arbeiten oder beim gleichen Arbeiter von Monat zu Monat) können sich bei Bezahlung im reinen Zeitakkord unliebsam bemerkbar machen.

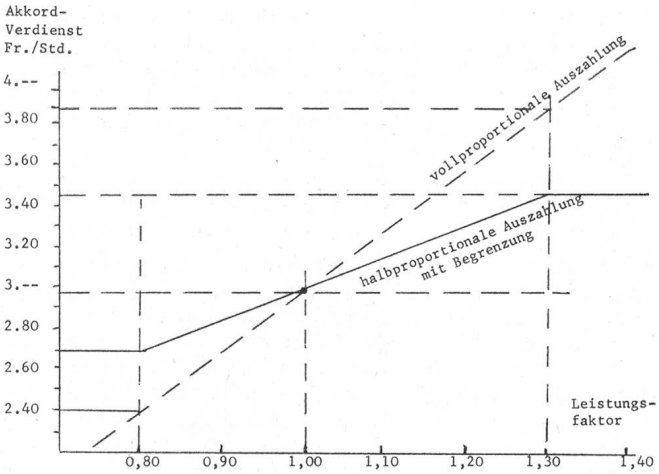
Das einfachste Mittel, um den zuletzt erwähnten «Nachteil» zu beheben, besteht darin, den Zeitintervall, während dessen die Leistung gemessen wird, zu verlängern (also anstatt einen Monat mehrere Monate). Wir behelfen uns dabei so, daß die monatlich erbrachte Leistung wohl abgerechnet und in einem Leistungsfaktor ausgedrückt wird, daß aber dieser Leistungsfaktor nicht direkt, sondern im Durchschnitt der letzten drei oder vier Monate ausbezahlt wird. Es wird also beispielsweise im September die durchschnittliche Leistung der Monate Juli, August und September der Akkordzahlung zugrunde gelegt. Dieses Vorgehen wird vor allem auch von Arbeitnehmerseite — wie die Erfahrung gezeigt hat — geschätzt, indem kurzfristige Unpäßlichkeiten oder andere Einflüsse in einer Zeitspanne von drei bis vier Monaten kaum mehr eine allzu fühlbare Akkordschwankung verursachen. Die Gesamtbezüge des Arbeitnehmers werden dadurch in keiner Weise geschmälert.

Nun können individuelle Leistungsunterschiede innerhalb einer bestimmten Tätigkeit (z. B. Kreuzspulen) von Arbeiterin zu Arbeiterin zusätzlich zum Ausgleich über mehrere Zahlungsperioden nach einer «Abschwächung» des Zeitakkordes rufen. Wir stellen rein von der Leistungsseite her Schwankungen zwischen 80 bis 130 oder sogar 140 % fest (100 % = Normalleistung). Wenn 100 % beispielsweise Fr. 3.— zahlen, so schwankt in diesem Falle der reine Zeitakkord zwischen Fr. 2.40 und Fr. 3.90 oder sogar Fr. 4.20. Es treten also Extremwerte auf, die aus verschiedenen Gründen (Mindestlohnansätze; Spitze liegt über einer höher qualifizierten Arbeit usw.) praktisch nicht ausbezahlt werden können. Ein wesentlicher Punkt muß bei diesen Ueberlegungen auch immer berücksichtigt werden: Gewisse Tätigkeiten, wie das Kreuzspulen, ermöglichen eine praktisch unbegrenzte Leistungshergabe, was der Qualität abträglich sein kann und vor allem eventuell auch zu dauernden Leistungshöchsteinsätzen führt, die nicht unbedingt vertreten werden können.

In den eben zitierten Fällen nützt natürlich ein Ausgleich über mehrere Monate nicht viel. Der reine Akkord muß somit eventuell nicht nur nach unten (Mindestlohn), sondern auch nach oben begrenzt werden, so daß nur eine bestimmte *Leistungsspanne* und damit auch *Lohnspanne* offen bleibt. Zudem wird vielfach innerhalb dieser Leistungsspanne der Akkord nicht mehr proportional, sondern unterproportional zur Leistung ausbezahlt.

Das aufgeführte, graphisch dargestellte Beispiel eines «abgeschwächten» Zeitakkordes zeigt einmal die Auszahlungsmöglichkeiten bei einer proportionalen Lohnzahlung, die bei einer Leistung von 80 % Fr. 2.40 und bei 130 % Fr. 3.90 betragen. Im vorliegenden Fall wurden die entstehenden Lohnunterschiede von Fr. 1.50 als zu hoch empfunden, weshalb man eine halbproportionale Auszahlung zur Anwendung brachte. Zudem wurde der halbproportional zur Auszahlung gelangende Lohn unten bei Fr. 2.70 und oben bei Fr. 3.45 begrenzt.

Natürlich zeigen unsere Ausführungen über die Möglichkeit der Abschwächung des Zeitakkordes, daß der



Zeitaufwand für Einführung und Betreuung dieser Methode dem «klassischen» Zeitakkord mit proportionaler Auszahlung gleichzusetzen ist, womit der Vorwurf der Aufwendigkeit des Zeitakkordes noch nicht behoben wäre.

3. *Prämienlohn*

Nun gibt es die verschiedensten Möglichkeiten, Prämiensysteme aufzubauen, die, je nach dem Zweck, den man verfolgt, die Qualität der erbrachten Leistung oder die Quantität oder beides berücksichtigen. Wir möchten im folgenden einige Probleme und Lösungsmöglichkeiten der *Quantitätsprämien* aufzeigen.

Wenn einem Prämiensystem beispielsweise in der Weberei die Produktivität (Schüsse pro Arbeiterstunde) als Grundlage dient, so ist dieses Vorgehen, oberflächlich betrachtet, mit denselben Mängeln behaftet wie der anfänglich erwähnte Geldakkord. Im Unterschied zum Geldakkord mit individueller Leistungserfassung und Akkordzahlung soll eine *Quantitätsprämie* u. E. deshalb prinzipiell immer nur in einer *Gruppe* zur Auszahlung gelangen. Damit wird die Zusammenarbeit in dieser Gruppe gefördert; bei Ausfall sind die übrigen Mitglieder bestrebt, die Produktionsmittel trotzdem in Gang zu halten. Und ganz allgemein besteht die Tendenz innerhalb der Gruppe, mit möglichst wenig Arbeitern auszukommen. Zudem wird im Unterschied zum Geldakkord bei der Quantitätsprämie nicht der volle Lohn von der Leistung abhängig gemacht, sondern lediglich ein bei der Einführung der Prämie zusätzlich zur Verfügung gestellter Betrag. Wenn somit aus von seiten der Arbeitnehmer nicht beeinflußbaren Gründen die Leistung und damit die Prämie zurückgeht, wird der eigentliche Grundlohn nicht tangiert, sondern lediglich der vom Arbeitgeber zusätzlich gewährte Entgelt für spezielle Anstrengungen.

Nachdem unzählige gute und schlechte Quantitätsprämien existieren, die kaum schematisch erfaßt werden können, soll an einem Beispiel aus einer kleineren Weberei ein einfaches Leistungs-Gruppenprämien-System erläutert werden:

— Die Produktivität der gesamten Weberei betrug (inkl. Anknüpfer und Zettelaufleger) im Durchschnitt vor Einführung der Prämie 10 000 Schuß pro Arbeiterstunde. Die Prämie wurde wie folgt angesetzt:

Produktivität Schüsse/Arbeiterstunde	Prämien in Rp./Std.
10 000	1
10 500	2
11 000	3
11 500	4
usw.	usw.

— Ausschußstücke werden mit einer durchschnittlichen Schußzahl von z. B. 50 000 von der erbrachten Schußleistung in Abzug gebracht.

— Die Prämie in Rappen je Stunde wird für alle Weberinnen, Anknüpfer und Zettelaufleger mit denselben Ansätzen je Stunde in Anwendung gebracht und *zusätzlich* zum bisherigen Stundenlohn bezahlt. Letzterer soll individuell (z. B. anhand einer Persönlichkeitsbewertung) festgesetzt sein.

— Bei technischen Aenderungen oder Erneuerungen am Maschinenpark behält sich die Geschäftsleitung selbstverständlich eine Anpassung der Prämiensätze vor.

Sobald man differenzierter vorgehen, also die Prämien für Stuhlgruppen oder sogar einzelne Arbeitsplätze differenzieren will, werden die Vorarbeiten umfangreicher. Denn die gerechte Abstufung der Prämie auf die erbrachte Leistung von Gruppe zu Gruppe oder Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz ruft sofort nach Zeitstudien, und nach der Einführung müssen die wechselnden Verhältnisse laufend beobachtet werden, um individuelle Ungerechtigkeiten zu vermeiden. Das Arbeitsklima leidet bedeutend weniger unter einer globalen Veränderung einer Prämie, die alle gleich trifft, als unter Verschiebungen von Person zu Person, die zu Recht oder zu Unrecht im Laufe der Zeit entstehen und mangels Unterlagen nicht erklärt werden können.

Man muß sich in allen Fällen, wo in der Textilindustrie mehrere Personen dieselbe Tätigkeit ausüben und ein Leistungsanreiz geboten werden soll, zuerst fragen, ob man diesen individuell gestalten will oder ob man sich mit einer einfachen Gruppenprämie begnügen kann. Im ersteren Fall wird man für eine gerechte Lösung Zeitstudien und Zeitakkord nicht vermeiden können.

Sofern eine Persönlichkeitsbewertung vorliegt, besteht unter Umständen auch bei einer Gruppenprämie die Möglichkeit einer individuellen Abstufung. Zu diesem Zwecke «zahlt» eine bestimmte, in der Gruppe im Durchschnitt erbrachte Produktivität nicht für jede Person dieselbe Prämie, sondern diese wird je Produktivitätsstufe noch unterteilt nach den möglichen Leistungsstufen der Persönlichkeitsbewertung. Im folgenden das Beispiel einer solchen Prämientabelle:

Produktivität Schüsse/Std.	Leistungsstufen der Persönlichkeitsbewertung und deren Prämiensätze in Rappen je Stunde				
	1	2	3	4	5
10 000	2	4	6	8	10
10 500	3	5	7	9	11
11 000	4	6	8	10	12
11 500	5	7	9	11	13

Damit wird der Umstand berücksichtigt, daß eine Person in Leistungsstufe 5 relativ mehr an eine höhere Gesamtleistung beiträgt als jemand in Stufe 1.

4. Zusammenfassung

Wir haben mittels der vorstehenden Betrachtung versucht, eine Definition der Begriffe Geldakkord, Zeitakkord und Quantitätsprämie aufzustellen. Im weiteren wurden einige Prämienmöglichkeiten und Verfahren aufgezeigt, die je nach Gegebenheit zur Anwendung gelangen können.

Die Arbeit hat den fragenden Titel «Akkord- oder Prämienlohn?» nicht mit einem Ja oder Nein beantwortet, sondern gezeigt, daß je nach Gegebenheiten und Betriebsgröße beide Systeme zur Anwendung gelangen können.

Erfahrungsgemäß ist festzuhalten, daß Geldakkord wie Zeitakkord vor allem die individuelle Leistung fördern; eine Gruppenprämie hingegen fördert die Zusammenarbeit und das Bestreben, einen gesamten Maschinenpark und nicht nur den eigenen Arbeitsplatz möglichst voll produzieren zu lassen.

Welches ist die richtige Lösung?

Fälle aus dem betrieblichen Alltag

Fall 1

In einer Weberei feiert ein junger Mann seinen 21. Geburtstag. Aus diesem Anlaß — man wird nur einmal einundzwanzig — leert er heimlich eine (kleine) Flasche Schnaps, die ihm unter anderem von den Kollegen zum Geburtstag geschenkt worden ist. Es ist ein heißer Tag — der Trunk wirft den jungen Mann um. Seine unsicheren Bewegungen fallen dem Meister auf, der ihn ruhig, aber bestimmt auffordert, nach Hause zu gehen, denn wenn etwas passiere, dann habe er als Vorgesetzter noch die Schuld. Der Angeredete lacht den Meister aus und wankt zum nächsten Webstuhl. Noch einmal redet ihm der Meister — ein kleiner, schmächtiger Mann — gut zu, aber jetzt wird der Angetrunkene plötzlich gewalttätig, ohrfeigt den Meister und versucht sogar, ihn zu würgen. Weder ein hinzuspringender Kollege noch der zufällig vorbeikommende Betriebsleiter können den kräftigen jungen Mann bändigen. Das gelingt erst der herbeigerufenen Polizei, die ihn auf die Polizeiwache mitnimmt. Am nächsten Morgen kann sich der junge Mann an nichts mehr erinnern.

Was soll die Geschäftsleitung tun?

a) Den jungen Mann sofort entlassen, weil Schnapstrinken während der Arbeit verboten ist und Trunkenheit am Arbeitsplatz sowie schwere Tätlichkeiten Kündigungsgründe sind.

b) Den jungen Mann, der sich bisher nichts zuschulden kommen ließ, veranlassen, von sich aus zu kündigen, damit sein berufliches Weiterkommen nicht gefährdet wird?

c) Weil der Mann jung und bisher völlig unbescholten ist, es mit einer scharfen Verwarnung und einer disziplinarischen Strafe bewenden lassen?

d) Den Vorfall vertuschen und vergessen, wie ihn auch der junge Mann vergessen hat?

Fall 2

In einer Spinnerei kommt eine der Frauen zum Meister und beklagt sich, daß ihre Maschine heute sehr schlecht laufe, sie komme und komme mit der Produktion nicht recht vorwärts. Der Meister beobachtet eine Zeitlang die Maschine und die Arbeiterin. Dabei stellt er fest, daß an der Maschine alles in Ordnung ist, daß dagegen die Arbeiterin offensichtlich einen schlechten Tag hat, an dem ihr nur wenig gelingen will. Menschlich, allzu menschlich, sucht sie den Fehler bei ihrer Umwelt und schiebt die Schuld auf die Maschine.

Was soll der Meister jetzt tun:

a) Gar nichts — und warten, bis sich die Arbeiterin wieder besser fühlt?

b) Die Frau nach Hause schicken und versuchen, eine andere zu finden, die heute die Maschine bedient?

c) Der Frau beweisen, daß die Maschine in Ordnung ist, nicht aber (heute) sie?

d) Versuchen, durch gutes Zureden und kleine Hilfen der Frau über ihren toten Punkt hinwegzuhelfen?

(Die «richtigen Lösungen siehe Seite 134)