

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:	Welches ist die richtige Lösung?

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: 09.01.2026

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

- 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 Änderungen 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 Prämiertabelle:

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, schwächlicher 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?

- Den jungen Mann sofort entlassen, weil Schnapstrinken während der Arbeit verboten ist und Trunkenheit am Arbeitsplatz sowie schwere Tötlichkeiten Kündigungsgründe sind.
- Den jungen Mann, der sich bisher nichts zuschulden kommen ließ, veranlassen, von sich aus zu kündigen,

damit sein berufliches Weiterkommen nicht gefährdet wird?

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

- Gar nichts — und warten, bis sich die Arbeiterin wieder besser fühlt?
- Die Frau nach Hause schicken und versuchen, eine andere zu finden, die heute die Maschine bedient?
- Der Frau beweisen, daß die Maschine in Ordnung ist, nicht aber (heute) sie?
- Versuchen, durch gutes Zureden und kleine Hilfen der Frau über ihren toten Punkt hinwegzuhelfen?

(Die «richtigen» Lösungen siehe Seite 134)