Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 59 (1967)

Heft: 10

Artikel: 40 Jahre Betriebliches Vorschlagswesen bei den Schweizerischen Bundesbahnen

Autor: Keller, Paul

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354300

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: 14.07.2025

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

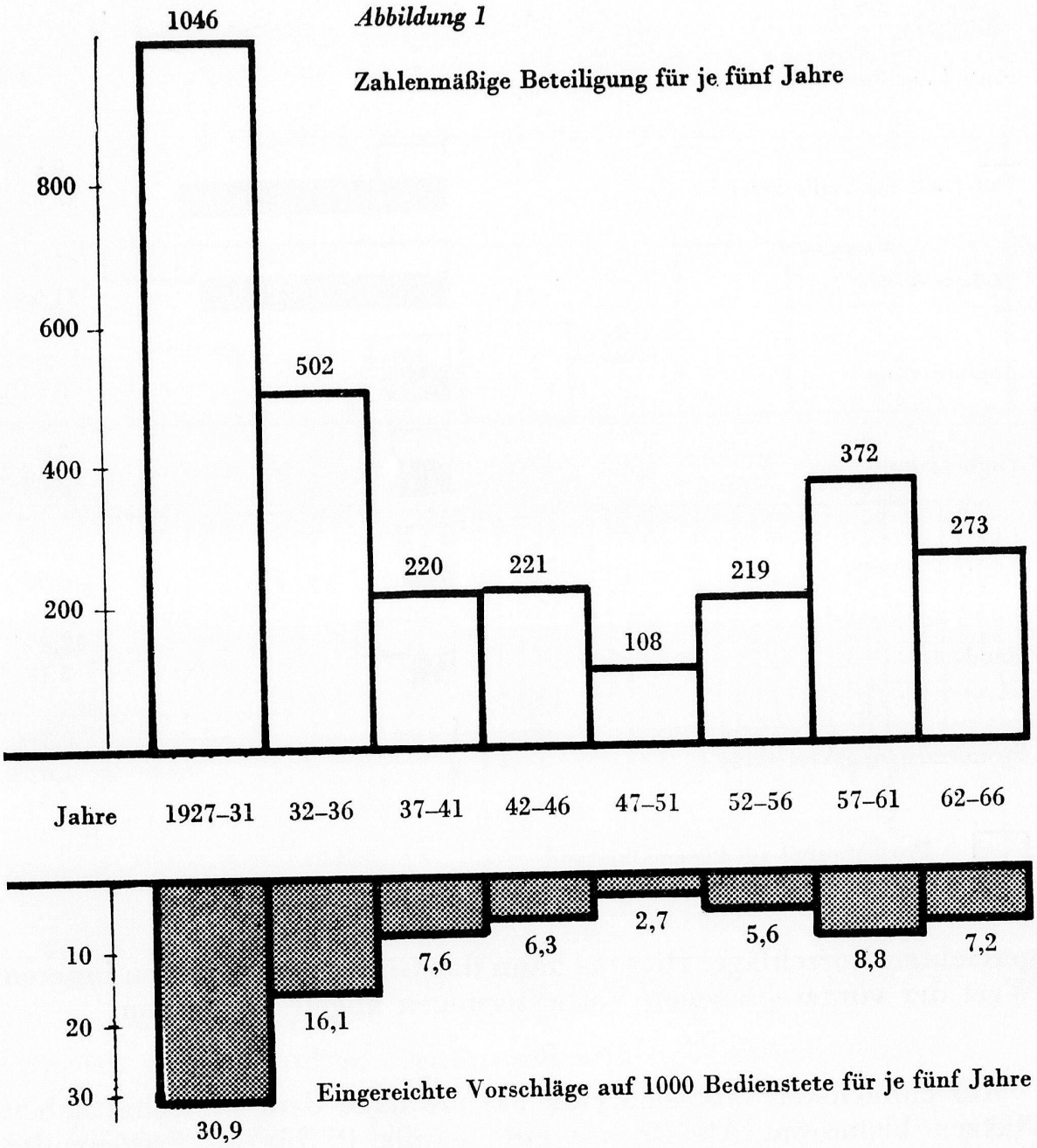
40 Jahre Betriebliches Vorschlagswesen bei den Schweizerischen Bundesbahnen

Mit einer «Allgemeinen Dienstlichen Mitteilung» hat die Generaldirektion der Schweizerischen Bundesbahnen am 25. April 1927 das Personal aufgefordert, brauchbare Vorschläge für technische oder wirtschaftliche Verbesserungen in der Verwaltung und im Betrieb an die Personalabteilung einzureichen. Acht Jahre später wurde mit einem Zirkular die Aufforderung wiederholt unter Hinweis auf die Pflicht eines jeden, organisatorische Fehler, Mängel oder Mißbräuche der Leitung zu melden. Beide Erlasse gründen sich auf Artikel 44.2 des Beamtengesetzes, das mit der Rechtsetzung des Betrieblichen Vorschlagswesens bereits im Jahre 1927 auch im Vergleich zur Privatindustrie unseres Landes einen fortschrittlichen Zug aufwies.

Die Beteiligung

40 Jahre lang hat das Personal mitgemacht und in diesem Zeitabschnitt 2961 Vorschläge eingereicht. Wenn das Beteiligungsniveau der Startphase nicht durchgehalten werden konnte, so ist dies die Bestätigung für das dem Vorschlagswesen ganz allgemein anhaftende Begeisterungshoch mit nachfolgender Abflachung. Dem Maximum von 417 Vorschlägen im Jahre 1928 steht eine minimale Beteiligung von nur 17 Vorschlägen im Jahre 1950 gegenüber. Seither ist wieder ein leichter Anstieg zu konstatieren. In Abbildung 1 ist der zeitliche Verlauf von Jahrfünft zu Jahrfünft dargestellt, wobei im untern Bildteil die Zahl der eingegangenen Vorschläge in Relation zu je 1000 Beschäftigten gesetzt wurde.

Die Schweizerischen Bundesbahnen sind ein reiner Dienstleistungsbetrieb. Dies ist bei der Bewertung der Beteiligungsziffer im Vergleich zu Produktionsbetrieben zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung der Gesamtzahl der eingereichten Vorschläge der letzten zehn Jahre auf die verschiedenen Personalgruppen und deren prozentualer Anteil läßt die starke Stellung der Haupt- und Depotwerkstätten klar zutage treten (Abbildung 2). Die manuelle Arbeit beim Unterhalt des Rollmaterials ist am ehesten mit der Fabrikation technischer Güter zu vergleichen. Relativ selten waren im vergangenen Jahrzehnt die Vorschläge von Gruppen (7) und von weiblichen Bediensteten (1), die mit annähernd 1700 Personen 4 Prozent des Gesamtpersonalbestandes ausmachen. Aus beamtenrechtlichen Gründen mußte je ein Vorschlag eines Privatbahners und eines Beamten der Österreichischen Bundesbahnen von der Bewertung ausscheiden, doch wurde ihnen selbstverständlich die gebührende Anerkennung ausgesprochen. Erfreulich ist die Mitarbeit einzelner pensionierter Beamter, die hin und wieder zur Feder greifen und so auf eine sympathische Art ihre Verbundenheit mit dem früheren Arbeitgeber zum Ausdruck bringen.

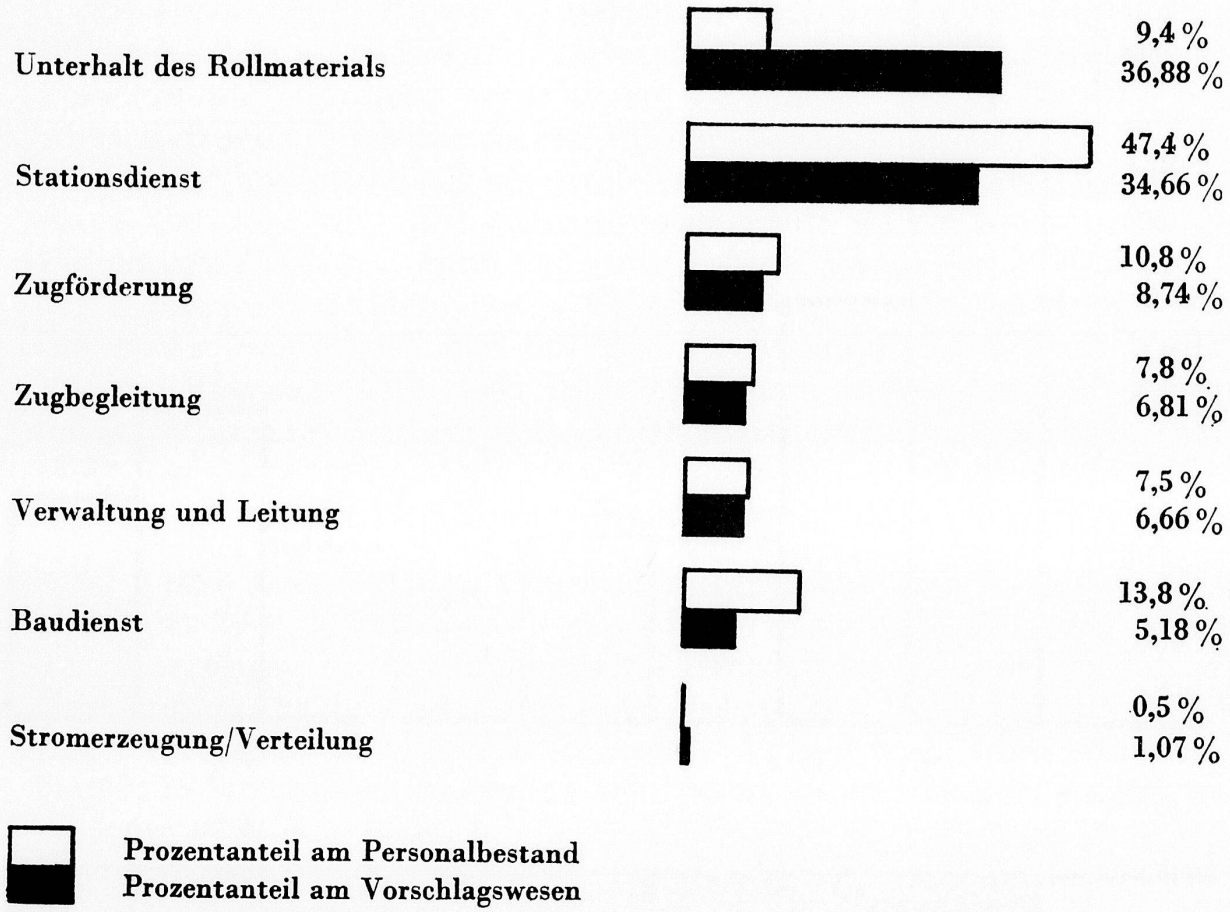


Die Prämien

Schon der Grundsatzartikel des Beamtengesetzes stellte den Initianten für brauchbare Vorschläge Prämien, Stück- und Akkordvergütungen sowie Belohnungen in Aussicht. In Befolgung dieses Artikels wurden für die als gut taxierten 872 Ideen 147185 Franken ausbezahlt, wobei die höchste Einzelprämie von 100 Franken im Jahre 1927 auf dreimal 5000 Franken je in den Jahren 1946, 1955 und 1963 anstieg. Der Prämiendurchschnitt erhöhte sich von 33 Franken zu Beginn auf das Maximum von 755 Franken im Jahre 1955, um dann wieder nachzugeben. Abbildung 3 zeigt oben wieder für je fünf Jahre die Entwicklung der ausbezahlten Prämiensumme und unten das prozentuale Verhältnis der prämiierten zur Zahl der ein-

Abbildung 2

Anteil der Personalkategorien am Vorschlagswesen



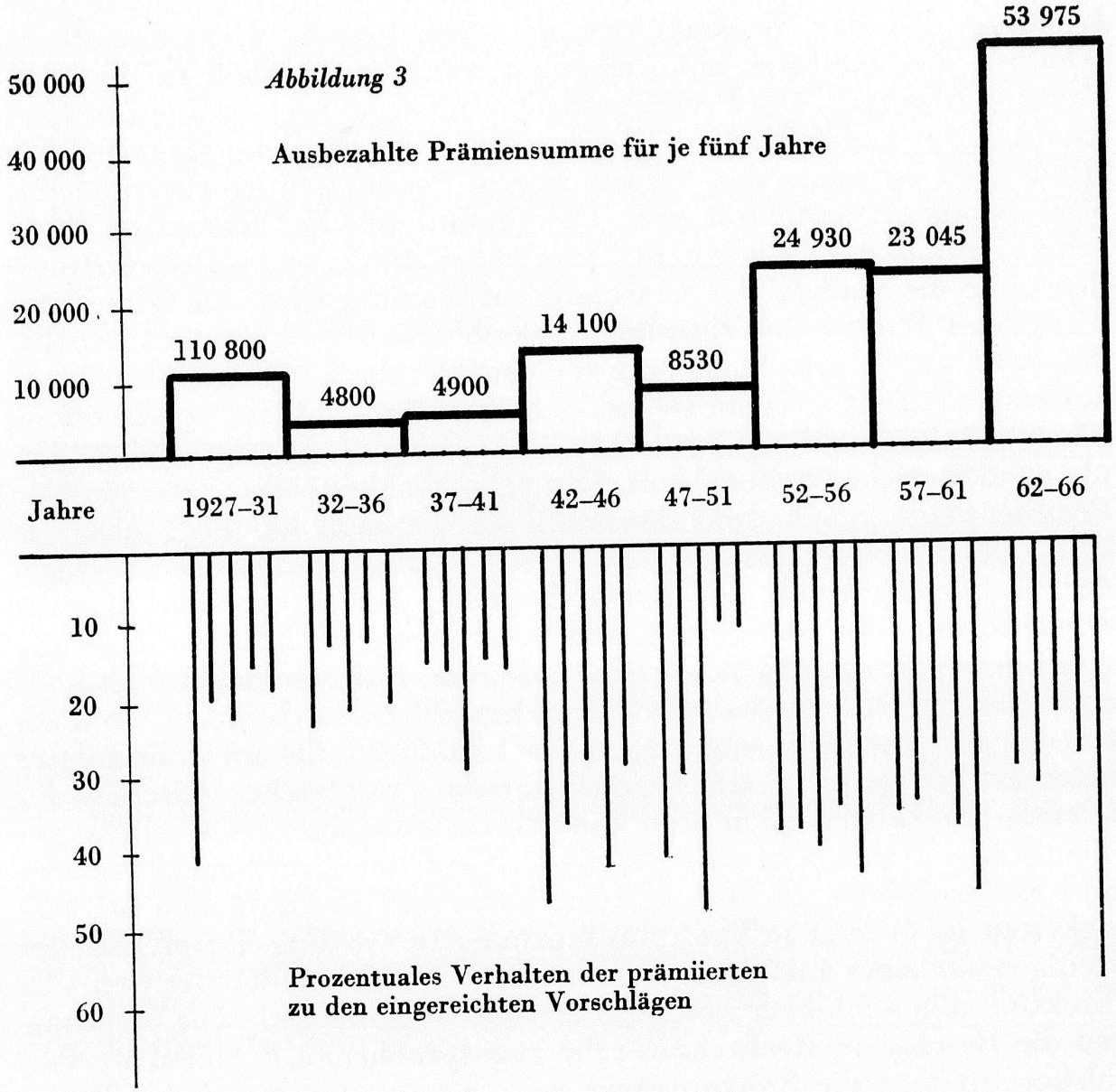
gereichten Vorschläge. Hieraus kann das Gütezeichen für den inneren Wert der vorgeschlagenen Verbesserungen abgelesen werden.

Die Bewertung

Am einfachsten läßt sich eine Prämie nach dem wirtschaftlichen Nutzen bemessen. Als Ansatz gilt jeweils 10 bis 30 Prozent der Bruttoersparnis im Jahr. Für die Einstufung ist maßgebend, ob die Einführungskosten in einem oder in mehreren Jahren amortisiert werden können, ob die Wirkung der Verbesserung nur kurzfristig oder langfristig gewährleistet ist und ob die Verbesserung ohne wesentliche Überarbeitung eingeführt werden kann. Fehlt das objektive Kriterium der errechenbaren Einsparung, so werden die Auswirkungen des Vorschlages auf die Unfallverhütung, Betriebssicherheit, Kundendienst, Arbeitsvereinfachungen usw. beurteilt und die Prämienhöhe darnach bestimmt, ob es sich um eine einfache, eine wesentliche oder eine besonders wertvolle Verbesserung handelt.

Das Verfahren

Es spricht für die Zweckmäßigkeit der vor 40 Jahren erlassenen Dienstvorschrift, daß der administrative Ablauf im Prinzip nicht



geändert werden mußte. Bei der gegebenen Unternehmensstruktur mit einer Vielzahl von Dienststellen drängte sich von Anfang an eine Zentralisierung auf. Die Personalabteilung auf der Generaldirektion ist das koordinierende Organ, das die Verbesserungsvorschläge, die ihm auf dem Dienstweg oder direkt zugesandt werden, ohne Namensnennung den am Objekt interessierten Fachabteilungen zur Begutachtung und Stellungnahme weiterleitet. Dem Einsender wird die Eingabe bestätigt und verdankt. Die Sachbearbeiter der Abteilungen Bau, Betrieb, Zugförderung und von Fall zu Fall weiterer Fachabteilungen prüfen den Vorschlag auf den wirtschaftlichen Nutzen, die Neuheit der Idee, die Ausführungsreife und den Grad der Ausarbeitung. Die Fälle sind nicht selten, da umfangreiche Arbeitsmuster und sorgfältig gearbeitete Modelle vorliegen. Das Ergebnis der Prüfung, begleitet von einem Antrag auf Prämiierung oder Nichtprämiierung geht zurück an die Personalabteilung, die einerseits dem Vorschlagenden den Prüfungsbericht zustellt und andererseits zu Handen der Prämiierungskommission Antrag stellt.

In dieser für das Vorschlagswesen psychologisch wichtigen Phase erhalten die Vertreter des Personals erstmals Einblick in das vorliegende Ideengut. Die Prämiierungskommission besteht aus den Präsidenten der sieben Fachausschüsse; jener Gremien, die als fachliches Bindeglied zwischen den verschiedenen Personalkategorien und der Verwaltung eingeschaltet sind. Die Testaufgabe der Kommission geschieht nun in der «Klausur»; völlig unbeeinflußt und selbstverständlich ohne die Namen der Einsender zu kennen, wird auf Grund der Akten der Wert jedes einzelnen Vorschlages zu ergründen gesucht. Wenn in dieser dritten Lesung die Urteile der Experten manchmal anders gewichtet werden, so steckt hinter der Abweichung das offene Eingeständnis, daß eine gerechte Bewertung wohl angestrebt, aber nie ganz erreicht werden kann. Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Prämienpläne geben wohl den Rahmen ab; zum letzten Finish des Bildes gehört jedoch ein unschematisch zu fällender Entscheid. Fragen der Unfallverhütung, der Arbeitshygiene, der physischen Arbeitserleichterung, der Ausbildung und besonders diffizil die Punktierung von Gruppenvorschlägen oder das Abgrenzen der zum Pflichtenkreis eines Einsenders gehörenden Eingabe passen in keine Richtwerttabelle. Es sind denn auch speziell diese Fälle, die nach beendeter interner Beratung in einer gemeinsamen Aussprache zwischen der Prämiierungskommission und der Personalabteilung auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind. Nach der Erörterung des Pro und Kontra bietet das in der Regel keine unüberwindlichen Schwierigkeiten mehr und so kann die jährliche Bewertungsaktion mit der Redigierung eines ausführlichen Kommentars zu Handen der Generaldirektion abgeschlossen werden. Liegt die Genehmigung vor, so erhalten die Beschlüsse Rechtskraft; die zugesprochenen Prämien werden ausbezahlt und die Spitzenträger nehmen aus der Hand des Präsidenten der Generaldirektion die Anerkennungsurkunde entgegen. Das SBB-Nachrichtenblatt hält dieses Ereignis jeweils in Wort und Bild fest.

Was wurde prämiiert?

Die mit je 5000 Franken dotierten Vorschläge betrafen folgende Gebiete:

– Ein Techniker entwickelte eine neuartige Bürstenkohle für elektrische Traktions- und Hilfsbetriebemotoren, deren Prinzip in der Aufspaltung in zwei Teile beruht, wobei der Auflagefinger als stromzuführendes Organ in einem Vförmigen Ausschnitt liegt, der durch die gegeneinander geneigten Abschrägungen beider Kohlenhälften gebildet wird. Dadurch ist eine ideale Führung gewährleistet. Die Verbesserung zeigt sich in einem um mehr als die Hälfte verminderten Stückpreis und in einer um das vier- bis fünffache kleineren Abnützung des Kollektors. Diese müssen während der Lebensdauer der Triebfahrzeuge nicht mehr ersetzt werden.

– In 20jähriger Forschungsarbeit konstruierte ein Techniker einen Fahrdiagraphen, mit dessen Hilfe die Fahrzeiten aller Zugkategorien und Triebfahrzeuggruppen für sämtliche Längenprofile bestimmt werden können. Das Rechengerät ersetzt die praktischen Belastungsproben in Form der Versuchszüge, was sich in einer ins Gewicht fallenden frankenmäßigen Einsparung und in einer betrieblich sehr willkommenen Streckenentlastung niederschlägt.

– An den Einzelachsantrieben elektrischer Lokomotiven eines bestimmten Fabrikates konnten die eingesetzten Schraubenfedern nicht befriedigen. Einem Meister der Hauptwerkstätte, der die Revision dieser Antriebe oblag, gelang es, durch konstruktive Änderungen die aufgetretenen Nachteile vollständig zu beseitigen. Die neuen Elemente bewährten sich gut, die Reparaturhäufigkeit ging zurück und durch die Verkürzung der Ausfallzeiten wurden betriebliche Engpässe überwunden.

Auf nichttechnischem Gebiet sei der nachfolgende Vorschlag deshalb erwähnt, weil die Prämiierungskommission nach Ablauf einer Bewährungsfrist eine Nachprämie in Aussicht stellte:

– Ein Stellenleiter des äußern Güterdienstes arbeitete für die Instruktion des Ladepersonals vollständige Lehrpläne nach dem Prinzip des programmierten Unterrichtes aus. Die sorgfältige Abstimmung des Unterrichtsstoffes in Teil- und Ganzprogramme für sechs Berufskategorien vom Arbeiter bis zum Vorgesetzten stellte eine beachtliche geistige Leistung dar, die für den Anfang mit 1500 Franken belohnt wurde.

Unter die Kategorie «einfach und originell» möchten wir folgende Ideen einreihen:

– Einem Depotmonteur war aufgefallen, daß das im Zahnsegmentkasten der Silowagen sich ansammelnde Wasser im Winter gefriert und so die Gestängeumstellung blockiert. Zur Abhilfe schlug er vor, im Gehäusekasten ein Loch zu bohren, damit das Wasser ablaufen kann. Zugesprochene Prämie: 200 Franken.

– Durch die bloße Änderung beim Einführen von Sechskantschrauben an Zahnradkasten bestimmter Lokomotiven mit dem Kopf von unten nach oben statt umgekehrt wird die Demontage der Lagerbacken vereinfacht. Die jährliche Einsparung beträgt 750 Franken und der Spezialhandwerker wurde für seine Idee mit 150 Franken honoriert.

– Bei Betriebsstörungen und Entgleisungen auf Doppelspur müssen zur Warnung des Gegenzuges die Spitzenlaternen des steckengebliebenen Zuges rot beleuchtet werden. So kann eine Streifkollision oder

ein Auffahren verhindert werden. Ein Lokomotivführer und ein Souschef waren unabhängig voneinander auf diese Idee gekommen. Beide erhielten eine Prämie von je 200 Franken.

Selbstverständlich fehlen auch die nichtrealisierbaren Vorschläge nicht. Davon ebenfalls eine Dreierauswahl:

– Ein Beamter des innern Dienstes suchte nach Mitteln und Wegen, um bei langen Güterzügen eine bessere Bremswirkung herauszuholen. Als geeignet dazu schien ihm ein zusätzlich einzubauendes Strömungsventil, das jedoch rein mechanisch gesehen schwerwiegende funktionelle Mängel aufwies. Dieser Weg war nicht beschreitbar. Das hielt den Einsender nicht davon ab, eine weitere Variante vorzulegen. Doch auch diese hätte nebst dem Plus einer rascheren Bremsung am Schluß des Zuges eine unzulässige Verzögerung in der Bremswirkung an der Zugspitze zur Folge gehabt, abgesehen davon, daß der Aufwand mit einer zusätzlichen Hauptleitung und dem Ersatz aller Führerbremsventile zu groß geworden wäre. Trotz der Erfolglosigkeit sprach die Prämiierungskommission dem Nichtfachmann für seinen Vorstoß in ein ausgesprochenes technisches Spezialgebiet eine Anerkennungsprämie von 50 Franken zu.

– Unrealistisch war die Anregung eines Kassiers, auf die Inseratkampagnen durch die SBB aus Anlaß unserer nationalen Messen aus Kostengründen zu verzichten. Mit Recht wurde ihm entgegengehalten, daß der scharfe Konkurrenzkampf diese kurzfristigen Werbeaktionen bedinge. Die Zeit sei vorbei, da die Eisenbahnen hinter dem Schalter auf ihre Kunden warten konnten. Heute müsse um sie gekämpft werden.

– Als praktisch undurchführbar mußte auch ein Vorschlag zum Auffangen entlaufener Eisenbahnwagen ad acta gelegt werden. Der Anreger hatte sich das so vorgestellt, daß an allen exponierten Stellen des Netzes beidseitig des Geleises Pfosten aufgestellt werden, zwischen die im Notfall ein Gummiseil einzuhängen sei. Die Sache klingt einfach und doch hat sie mehr als einen Haken: Die Auffangvorrichtung sollte aus verständlichen Gründen in der Nähe des Stationsgebäudes liegen. Nun fehlt es da meistens an Platz und die fest verankerten Stahlstützen, mindestens einen Meter hoch und 30 cm dick, wären für die Bediensteten unfallgefährlich und für die Personen- und Gepäckabfertigung ein Hindernis. Wie sich der Einsender das Aufbewahren und Hantieren mit einem Gummiseil von 10 m Länge und einer Dicke von 15 cm vorstellte, war aus der Beschreibung nicht ersichtlich und auch die möglichen schlimmen Rückwirkungen beim Aufprall der Wagen waren außer acht gelassen. Auch hier trifft zu, daß jede zusätzliche Sicherung zu den bestehenden Vorschriften einfach irgendwo ihre Grenze findet...

Zwischenbetrieblicher Vergleich

Es ist bereits angetönt worden, daß beim Betrieblichen Vorschlagsvesen die Spieße für ein Verkehrsunternehmen ohne gängige Marktrodukte im Vergleich zu Herstellungsbetrieben kürzer sind. Des veiteren muß der Objektivität halber auch auf die zahlreichen nregungen aus Personalkreisen hingewiesen werden, die Jahr für ahr in den Fachausschüssen behandelt werden, ohne daß sie in der tatistik erscheinen. Beide Faktoren sind bei der Betrachtung der ntenstehenden Tabelle, die für das Jahr 1965 gilt, zu berücksichtigen.

Unternehmen	*Geigy*	*BBC*	*Swissair*	*SBB*
Beschäftigte	1 609	14 818	8 640	42 194
Eingegangene Vorschläge	78	213	195	83
Vorschläge auf 1.000 Beschäftigte	48	14	21	2
Prämiierte Vorschläge	32	115	73	42
Prämientotal	Fr. 2 465.—	12 910.—	15 405.—	9 375.—
Durchschnittliche Prämienhöhe	Fr. 91.30	91.50	211.—	246.—
Anteil der prämiierten zu den eingegangenen Vorschlägen in Prozent	41,0	53,9	37,7	50,6

So gut der qualitative Vergleich für das SBB-Personal in bezug auf das Verhältnis der durchschnittlichen Prämienhöhe und den Anteil an prämiierten Vorschlägen zu den eingereichten ausfällt, so verbesserungsfähig scheint das quantitative Maß für die Beteiligung zu sein.

Ausblick

Eine Zahl ist bisher nicht genannt worden, nämlich der von der Verwaltung herausgeholte Nutzen. In diesem sind in vielen Fällen jährlich wiederkehrende Einsparungen enthalten und er ist mit gesamthaft 2 Millionen Franken eher zu niedrig geschätzt. Der ideelle Gewinn liegt auf Seiten der Teilnehmer. Die Freude und Genugtuung an der verwirklichten Idee, der man Tag für Tag bei der Arbeit begegnet, überdeckt das materielle Goldäderchen.

Das Betriebliche Vorschlagswesen ist in die Tat umgesetztes Mitspracherecht und im Falle der SBB mit der wohl einmaligen Stellung der Prämiierungskommission wenn nicht de jure, sondern de facto eine erste Etappe zum Mitbestimmungsrecht. Mit gutem Grund haben

deshalb die Gewerkschaften die am Anfang geübte Zurückhaltung aufgegeben. Wenn es ihnen gelingt, die Mitglieder vermehrt zu aktivieren, so haben sie jene Saite angezupft, die kürzlich ein Einsender in Abwandlung eines Kennedy-Ausspruches wie folgt umschrieb: «Wir sollten uns nicht immer fragen, was der Betrieb für uns tun muß, sondern was wir einmal dem Betrieb zu bieten haben.»

Paul Keller, Rorschach

Ein Rheinschiffer meldet sich[1]...

Es ist verständlich, daß ein Artikel, der den eigenen Beruf schildert, besonders aufmerksam gelesen und kritisch begutachtet wird. Ihr Artikel besticht durch eine knappe Zusammenfassung aller wichtigen Eigenarten des Schifferberufes und ist sehr objektiv gehalten. Ich gestatte mir trotzdem, in Ergänzung auf einige Punkte hinzuweisen, die der Schiffsführer etwas anders betrachtet.

Da heißt es einmal, daß das Leben auf dem Schiff sehr einfach sei, denn die *Schiffswohnungen* könnten natürlich nur in den wenigsten Fällen dieselben Bequemlichkeiten bieten wie eine moderne Stadtwohnung. Das stimmt jedoch nur relativ. Man kann die Wohnverhältnisse an Bord durchaus mit Landwohnungen vergleichen. So gut wie es in den Häusern Wohnungen mit allem erdenklichen Komfort gibt und gleich nebenan Menschen in den primitivsten Stätten hausen müssen, gibt es auch Schiffswohnungen in den beiden Extremen. Der größte Teil der Schweizer Flotte verfügt jedoch über bemerkenswert gut eingerichtete und ausgestattete Wohnungen. Als Illustration seien hier die Einrichtungen auf meinem neun Jahre alten Schiff geschildert. Neben Küche und Wohnzimmer habe ich drei Schlafzimmer und ein Badezimmer. Es versteht sich, daß die Zimmer kleiner sind als in Landwohnungen, was aber an der Behaglichkeit keinen Abbruch tun muß. Weiter gehört zur Ausrüstung elektrisches Licht, fließend kaltes und warmes Wasser, Gasherd im Sommer und Ölherd und Zentralheizung im Winter. Weiter besitzen alle Schiffer einen Radio und sehr viele haben Fernsehen an Bord. Auch Telephonverbindung mit dem Land ist durchaus üblich. Zu erwähnen wäre noch, daß die Reederei das hauptsächliche Wohnungsinventar stellt und das Schiffspersonal nur für den individuellen Komfort (Radio, Staubsauger, Plattenspieler, Bücherregale und dergleichen) aufkommen muß.

Herr Herzig schreibt, daß die Aushändigung des *Schifferpatentes* vom Bestehen eines Examens abhängig sei. Das stimmt leider nicht.

[1] Zum Artikel A. W. Herzig: «Internationale Ausstellungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für junge Schweizer in unserer Rheinschiffahrt», Gewerkschaftliche Rundschau, Nr. 5, 1967.