Zeitschrift: Schweizerische Bauzeitung

Herausgeber: Verlags-AG der akademischen technischen Vereine

Band: 73 (1955)

Heft: 25: Sonderheft zur 64. Generalversammlung des S.I.A. in St. Gallen vom 24.-26. Juni 1955

Artikel: Förderung der Produktivität durch Verbesserung der menschlichen Beziehungen

Autor: Ostertag, A.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-61938

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

Die Erstausgabe dieses Schweizerischen Registers der Ingenieure, der Architekten und der Techniker wird weiten Kreisen, wie «öffentlichen Aemtern und Betrieben des Bundes, der Kantone und grösserer Gemeinden, Gerichten, Verbänden, Industriefirmen, Versicherungsanstalten und anderen Zweigen der Wirtschaft zur Verfügung gestellt. Wie aus früheren Mitteilungen hervorgeht, *wurde dieses Register geschaffen, um all jenen, die Freierwerbenden Aufträge anvertrauen oder die technisches Personal in irgend einer Art beschäftigen, Auskunft zu geben, wer in der Schweiz nach objektiven Massstäben gemessen ein Ingenieur, Architekt oder Techniker ist.* Der Bürger wird dieser privatrechtlichen Lösung des Titelschutzes des heute so überaus wichtigen Berufsstandes, der praktisch die Technik und Baukunst verkörpert, sicher Interesse entgegenbringen und die dem Schweizerischen Register zukommende Bedeutung feststellen.»

Vom Schweizer wird es erhofft — der Ausländer tut es bereits: Aus Deutschland und Oesterreich liegen Aeusserungen vor, die unsere liberale, demokratische Regelung als die einzig mögliche bezeichnen, und zugleich feststellen, dass mit weniger elastischen Organisationen in unserem Beruf einfach keine sachgemäss befriedigende Lösung gefunden werden kann. Besondere Beachtung finden auch die in jahrelanger Arbeit durch die Aufsichtskommission ausgearbeiteten Leitsätze für die Berufsausübung, der sog. «Code». Schliesslich hat sich bereits erwiesen, dass für Verhandlungen mit dem Ausland das Register die einzige Grundlage darstellt, auf welcher Abkommen aufgebaut werden können.

Die grösste Lücke im Register lassen noch diejenigen Kollegen offen, die sich bisher nicht zur Aufnahme gemeldet haben oder die gar nicht erfasst werden konnten, weil sie keiner Organisation angehören. Bei aller Achtung vor der Individualität möchten wir diese doch sehr dringend einladen, das Versäumte nachzuholen. Es kostet diplomierte Absolventen von Hochschulen keinen Rappen und keine halbe Stunde Zeit, aber sie stärken durch ihre Eintragung den Wert des Registers und seiner Leitsätze und tragen damit dazu bei, dem Stand der Ingenieure und Architekten die Anerkennung zu verschaffen, die ihm gehört und die er braucht, um seine Aufgabe im Volksganzen zu erfüllen. Und schliesslich erfüllt ja das Register auch nicht nur eine Aufgabe gegenüber der Oeffentlichkeit, sondern ebenfalls gegenüber den Berufsangehörigen selbst, indem es sie schützt vor Leuten, die sich den Titel unberechtigterweise anmassen und damit dem Ansehen des Standes schaden.

Aus all diesen Gründen ist sehr zu hoffen, dass auch Zögernde, unter denen die Maschinen- und Elektro-Ingenieure besonders stark vertreten sind, sich zur Eintragung melden. Ein Ziel, das dann in einer ferner liegenden Etappe vielleicht angestrebt werden muss, wenn sich das Bedürfnis danach in den Berufskreisen als dringend erweist, ist die Angliederung ganzer Berufsgruppen, die heute noch fehlen, trotzdem sie berechtigt sind, den Ingenieurtitel zu tragen: Ing.-Chem., Ing.-Agr., Forst-Ing., Kult.-Ing.

Dieser Tage erhielt ich von einem Freund ein dickes Dossier mit der Bitte, ihm in der Klärung einer Standesfrage behilflich zu sein. Sein Brief schloss mit den Worten: «Im übrigen ist mir alles, was mit derartiger Standespolitik zusammenhängt, etwas zuwider. Auch das Berufsregister behagt mir nicht. Im Grunde genommen ist dies alles dummes Zeug, das vielen guten Köpfen Zeit wegnimmt. Letzten Endes zählt ja doch nur die Leistung und die Persönlichkeit.» Meine Antwort? Sehr einfach: «Zum Glück haben unsere Kollegen vom Register, Arbeitsausschuss, Delegierte und Vertrauensmänner ihre Zeit geopfert, so dass heute keine guten Köpfe mehr Zeit verlieren müssen mit Standesfragen. Wer ohne Hochschuldiplom, durch Leistung und Persönlichkeit, ein Ingenieur geworden ist, steht im Register». *W. J.*

Förderung der Produktivität durch Verbesserung der menschlichen Beziehungen

DK 658.007

Im Kreise der S. I. A.-Fachgruppe der Ingenieure der Industrie, Sektion Zürich, sprach am 24. März Dir. *F. Streiff* in Firma Brown, Boveri (Baden) über dieses Thema.

In den Jahren 1948/52 konnte bei Brown, Boveri die Produktion um 50 % gesteigert werden bei gleichzeitiger Vermehrung der Belegschaft um nur 25 %. Die Jahre 1953/55 brachten eine weitere Produktionssteigerung um 20 % bei nur 10 % vergrösserter Belegschaft. Neben organisatorischen, konstruktiven, arbeitstechnischen und betriebstechnischen Massnahmen war dieser Erfolg vor allem der Verbesserung des Betriebsklimas zu verdanken.

Dazu dienten systematische Kaderkurse, an denen alle Chargen, vom Meister bis zum Betriebsleiter, teilnahmen. Diese Kurse wurden vom Referenten eingeleitet, wobei dieser mit Nachdruck auseinandersetzte, dass der Zweck der Kurse darin bestehe, Mittel und Wege zu finden, dass *alle* Betriebsangehörigen ein Optimum an Befriedigung und Glück erleben dürfen, und zwar sowohl im privaten wie im geschäftlichen Leben. Daraus ergibt sich in natürlicher Weise auch ein Wohlergehen und eine Förderung der Firma.

An den Kursen war das wesentlichste, dass sich alle völlig frei aussprechen konnten, dass alles ehrlich gesagt und zugegeben wurde, was nicht stimmt, und ebenso ehrlich alles anerkannt wurde, was richtig und gut ist. Die Kurse dauerten jeweilen vier bis sechs Monate und fanden während der Geschäftszeit statt. Die Hauptarbeit war das Aufbauen jenes Vertrauens, das nötig ist, damit jeder sich offen und ehrlich ausspricht. Die Kaderkurse werden durch Wiederholungs-Kurse ergänzt.

Es wurden auch Kurse mit der Arbeiterkommission unter Leitung des Psychologen durchgeführt. Anschliessend konnten ihr die Unterlagen über das neu zur Anwendung kommende Lohnsystem nach Zeitakkord und Arbeitsplatz- sowie Persönlichkeitsbewertung ausgehändigt werden. Sie hat damit Einblick in den ganzen Aufbau der 11 Lohnklassen und der Lohnansätze und ist so zur Treuhänderin des Lohnsystems geworden. Die Arbeitsplatzbewertung beeinflusst den Verdienst zu etwa 80 %, während die Persönlichkeitsbewertung vorerst nur mit maximal 20 % bewertet wird.

Ein Hauptanliegen ist die Nachwuchsschulung. Es wurde möglich, dass seit 1948 84 % aller neu zu besetzenden Kaderposten aus Leuten des eigenen Betriebs besetzt werden konnten. Zur Pflege des Nachwuchses ist genaue Kenntnis der Nachwuchskandidaten, Anleitung im Ueberwinden ihrer Schwächen und Behandlung der menschlichen Vorgesetzten-Probleme erforderlich. Dies geschieht in den Kaderkursen.

Die Firma Brown, Boveri beschäftigt rund 650 Lehrlinge und rund 240 schulentlassene Jugendliche. Eine systematische Ergänzung der elterlichen Erziehung durch Kurse über Fabrikhygiene erwies sich als dringend nötig. Dabei erfahren die Jugendlichen auch eine sexuelle Aufklärung in angemessener Form. Die Reaktionen von seiten der Eltern und der Jungen waren durchaus positiv. Segensreich wirkt sich das neue Gemeinschaftshaus (SBZ 1955, Nr. 11), aus.

Der sehr interessante, gut einstündige Vortrag fand vollen Beifall und löste eine rege Diskussion aus. Die dabei gestellten Fragen beantwortete der Referent im wesentlichen wie folgt: Vollständige Wiederholungskurse sollten erst rund drei Jahre nach den ersten Kaderkursen durchgeführt werden. Wesentlich bei allen Kursen ist das gegenseitige Vertrauen. Insbesondere müssen die Kursteilnehmer davon überzeugt sein, dass die oberste Leitung ganz hinter der Sache steht und es ihr mit ihren Bemühungen um das Wohlergehen ihrer Belegschaft tatsächlich ernst ist. Eine den Arbeitern im neuen Lohnsystem entsprechende Bewertung der Arbeitsleistungen der Angestellten ist nur in den untersten Chargen denkbar, wo der Anteil des Arbeitsplatzes den der Persönlichkeitsbewertung wesentlich überwiegt. Alle Versuche, eine Regelung für die andern Chargen durchzuführen, ähnlich wie sie für Arbeiter gehandhabt wird, führt nur zu einer Arbeitsplatzbewertung und kann der Person nie gerecht werden. Das Ziel ist bessere Leistung nicht durch bessere Organisation, sondern durch volle Entfaltung der Persönlichkeitswerte, wozu auch die innere Arbeitsordnung gehört, die sich der Mensch aus Freude an der Sache und aus Einsicht selber setzt. Zur Leitung der Kurse sind aussenstehende Psychologen unerlässlich. Wir Ingenieure denken viel zu sehr nur technisch-rational. Ausserdem sind wir als Angehörige des Unternehmens ohnehin Partei, und es fehlt uns der nötige Abstand.

Schliesslich wurde auch die Frage aufgeworfen, ob nicht an den technischen Fachschulen, vor allem an der ETH, mehr für die Ausbildung der Ingenieure als Menschen und Führer getan werden und ob nicht vom S. I. A. aus ein Vorstoss in dieser Richtung unternommen werden sollte. *A. O.*