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

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 66 (1959)

Heft: 4

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: 12.07.2025

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

weniger als der Wert der britischen Textillieferungen nach Australien in derselben Zeitspanne (1 austr. £ = rund 15 Schweizer Franken). Seit damals hat der Wert der japanischen Lieferungen weiter zugenommen. Die aufsteigende Kurve war auch vor dem oben erwähnten Handelsvertrag zu verzeichnen gewesen, von 3 800 000 austr. £ 1952/53 auf 5 600 000 austr. £ 1956/57. Die australische Bundesregierung ist in Tokio vorstellig geworden und hat es als wünschenswert bezeichnet, daß die Textillieferungen in erträglichen Grenzen gehalten werden. Andererseits hat Australien vor kurzem gleitende Zollsätze eingeführt, namentlich bei Rayon- und Baumwollstückgütern, sowie bei Garnen aus Baumwolle und Kunstfasern, dank welchen die Preisunterschiede zwischen japanischen Artikeln einerseits und britischen und kontinentaleuropäischen Produkten andererseits bis zu einem gewissen Ausmaße ausgeglichen werden können.

B.L.

Betriebswirtschaftliche Spalte

Lohnordnung und Betriebsklima

(Fortsetzung)

Was hat das mit Lohnordnung zu tun? Nun, sehr viel! Denn es muß für jeden Arbeiter *sichtbar* gemacht werden, daß im Lohn seine tatsächliche Anstrengung berücksichtigt wird, daß jemand, bei dessen Arbeit viele Fadenbrüche auftreten, trotz geringerer abgelieferter Menge das Gleiche verdient wie der, der mehr abliefern kann, weil er geringere Störungen hat. Die Berücksichtigung der Störungsbeseitigung sollte man im Lohn lieber etwas übertreiben, als vernachlässigen, wenn man die Wirkung auf das Betriebsklima im Auge hat.

Ganz anders und viel problematischer sehe ich die Dinge beim Lohn (insbesondere dem Akkord) für Jugendliche. Sollen Jugendliche bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn erhalten wie die Erwachsenen? Soll also ein Jugendlicher von 18 Jahren eventuell gerade soviel verdienen wie ein Familienvater, der von seinem Lohn noch Miete bezahlen muß, eine Sicherung für sein Alter und die seiner Angehörigen auf sich nimmt, ja, vielleicht gerade für die Ausbildung des Jugendlichen sorgt, der dann mehr Geld auf der Hand hat, als er selbst?

Und vor allem wiederum mit Blick auf das Betriebsklima: Wird der Jugendliche, der mit 18 Jahren bereits soviel verdient wie ein Erwachsener, nicht unzufrieden, wenn er erlebt, daß er mit 25 oder 30 oder mit 50 Jahren nicht mehr bekommen wird?

Wir sehen, die Lohnordnung greift sogar über das Betriebsklima hinaus in die soziale Sphäre. Will jemand da noch leugnen, daß Lohnordnung und Klima in einem kausalen Zusammenhang stehen?

Wir sehen jedoch auf Schritt und Tritt das Versagen, dem wir unterworfen sind, wenn wir die Wirkung des Lohnes auf das Betriebsklima allzusehr zur Richtschnur machen. Sind die Menschen, seit sie mehr verdienen, wirklich zufriedener als früher? Fühlen sie sich dem Betrieb verbundener als früher? Als ein Mittel zur Erreichung dieses Zieles erscheint vielen neben der Entlohnung die Herbeiführung einer Betriebsgemeinschaft.

Schon diese Formulierung ist geeignet, den Widerspruch hervorzurufen. Gutes Betriebsklima läßt sich ebensowenig erzwingen wie die Liebe. Auch die Liebe zum Betrieb unterliegt den gleichen Gesetzen. Wer mit allzu eifrigem Bemühen eine Betriebsgemeinschaft im Sinne einer Betriebsfamilie herbeiführen will, stößt leicht auch die an sich dazu Bereiten in die Opposition. Dennoch lassen wir es uns nicht ausreden, daß die Betriebsverbundenheit ein wirklich erstrebenswertes Ziel ist.

Betriebsverbundenheit ist keine unmoralische Bindung an den Betrieb, kein «Kaufen» durch Geld, kein unfaires Handeln des Arbeitgebers, um Abhängigkeit damit zu erreichen, sondern eine im freien Willen der Belegschaft und in eigener Entschlußfähigkeit wurzelnde Selbstbestimmung. Man kann jedem Altruismus auch einen Egoismus oder ein sonstiges unlauteres Motiv unterschieben und jede freiwillige soziale Leistung und jede über die tarifliche Verpflichtung hinausgehende Entlohnung als Ausdruck schlechten Gewissens hinstellen. Dann ist es aber auch an der Zeit, darüber nachzudenken, ob die Pflege der menschlichen Beziehungen sich ausschließlich darin erschöpft, daß der Vorgesetzte seine Untergebenen richtig behandelt, oder ob die richtige Behandlung nicht auch die innere Bereitschaft voraussetzt, sich richtig behandeln zu lassen!

Ueberall, wo Menschen — sei es freiwillig oder nicht — in einer Gemeinschaft leben, ergeben sich psychische Spannungsfelder, die in den Betrieben nach oben und unten, das heißt im Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis genau so wirken wie innerhalb der gleichen Schicht, also unter Kollegen. Diese Spannungen, die das Betriebsklima bestimmen, sollten nicht ausschließlich aus der negativen Sicht beurteilt werden. In diesem Felde hat der Einzelne Gelegenheit, sein Ich dem Wir einzufügen, mit seinem eigenen Beitrag das Betriebsklima dasein zu lassen, statt auf Schaffen des Klimas zu warten und im Falle des Fehlens des guten Klimas nach dem anonymen Schuldigen zu suchen. Das Betriebsklima ist so gut und schlecht, wie jeder einzelne dazu beizusteuern bereit ist und nicht, wieviele Bemühungen «von oben her» darauf verwendet werden. Mit der Forderung, die industrielle Arbeit immer mehr zu erleichtern, sie immer mehr von Spannungen zu befreien, tun wir, falls wir diese Forderung allzu wörtlich erfüllen, den Menschen wahrlich einen schlechten Dienst. Warum soll man sich bei seinen Bemühungen um ein gutes Betriebsklima immer nach den «Verneinern», den «Meckerern» richten? Manchmal besteht geradezu eine Angst davor, daß es trotz aller Bemühungen noch nicht erreicht sein könnte, daß alle zufrieden sind. Wehe dem Betrieb, der so denkt!

Es wird so oft davon gesprochen, daß der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit stünde. Es muß aber einmal deutlich gesagt werden, was unter Mittelpunkt der Arbeit zu verstehen ist. Ein industrieller Betrieb ist eine Produktionsstätte, die der Zwangsgesetzlichkeit der Produktion unterliegt. Wo Menschen in größerer Zahl unter diese Zwangsgesetzlichkeit treten, sind psychische Spannungsfelder unvermeidlich. Durch diese Spannungsfelder wird der Mensch keineswegs aus dem Mittelpunkt verdrängt, aber andererseits darf durch die menschliche Seite das eigentliche Primat des Betriebes, eben die Produktion, ebenfalls nicht verdrängt werden. Eine Betriebsgemeinschaft kann nicht Selbstzweck sein wie etwa eine Familiengemeinschaft.

(Fortsetzung folgt)