

Impressum

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **57 (1965)**

Heft 12

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

schaften bisher der zweiten Frage trotz deren Bedeutung für die betriebliche Praxis eher zu wenig Beachtung geschenkt. Durch die starke Ausweitung der Funktionen und Tätigkeiten in den Betrieben sowie infolge der zunehmenden Mechanisierung und der wachsenden Beanspruchung der Sinnesorgane stellte sich, insbesondere in der Industrie, von der Praxis her die Notwendigkeit, bei der Lohnabstufung auf diese veränderten Beanspruchungen besser Rücksicht zu nehmen. In diesem Sinne wurden die analytischen Bewertungsmethoden entwickelt. Die neuen Lohnsysteme haben die möglichst gerechte Lohndifferenzierung – losgelöst vom allgemeinen Lohnniveau – zum Gegenstand.

Es zeigt sich dabei, daß die gerechte Lohnabstufung nach Anforderungen, Leistungen und Können für das Betriebsklima und darüber hinaus für die Produktivität von größter Bedeutung ist.

Ueber die Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung besteht zwar bereits eine umfangreiche Literatur. Sie ist soeben durch die dabei erwähnten Bücher um drei weitere Veröffentlichungen erweitert worden. Während die neueren Verfahren der Entlohnung nach Arbeitsschwierigkeitsgrad und individueller Leistung in der Industrie (vor allem in der Maschinen- und in der chemischen Industrie) auf eine gewisse Erfahrung zurückblicken können, sind diesbezügliche Versuche zwecks Einführung der neuen Lohnsysteme in öffentlichen Betrieben, in Verwaltungen und administrativen Abteilungen bisher nur vereinzelt erfolgt. Die Schrift von Dr. G. Plattner beansprucht deshalb unser besonderes Interesse, weil sie einige aufschlußreiche Aufsätze über die Besoldungsverordnung der Gemeinde Horgen, welche vor drei Jahren im Zuge der Rationalisierung und Neuorganisation nach den analytischen Methoden aufgebaut wurde, enthält. Dabei soll sich, wie die Schrift aufzeigt, die Bewertung des Personals aus der Fabrikation und der Administration mit den nämlichen Bewertungsmaßstäben bewährt haben. Die Handwerker haben sich infolge der stets steigenden Anforderungen, gemäß dieser einheitlichen Bewertung, wesentlich verbessern können. Die Aufsätze dieses Buches weisen offen auch auf die Schwierigkeiten und Grenzen der neuen Arbeitsbewertungsverfahren hin, doch überwiegen die Vorteile ganz eindeutig.

Das umfangreiche Buch von Dieter Hundt, Dipl.-Ing. ETH, «Die Arbeitsplatz- und persönliche Bewertung als Kriterien zur Bestimmung des Leistungslohnes», enthält Ergebnisse und Auswertungen einer Untersuchung in der chemischen Industrie, wobei insbesondere das in der CIBA AG in Basel geschaffene Arbeitsbewertungsverfahren für Arbeiter im Stundenlohn ausführlich dargestellt wird.

Das Werk von Marco Capol endlich beschreibt eine wissenschaftlich fundierte Qualifikationsmethode zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung von Angestellten. Dabei geht es dem Verfasser vor allem darum, mit der Qualifikation die Erhaltung und Entfaltung der individuellen Mitarbeiterpersönlichkeit zu erwirken. Wertvoll erscheint uns bei diesem Buch nicht zuletzt auch das ausführliche Literaturverzeichnis.

A. M.

«Gewerkschaftliche Rundschau», Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Redaktor: Giacomo Bernasconi, Monbijoustraße 61, 3000 Bern, Telephon (031) 45 56 66, Postscheckkonto 30-2526. Jahresabonnement: Schweiz Fr. 14.—, Ausland Fr. 16.—; für Mitglieder der dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände Fr. 7.—. Einzelhefte Fr. 1.50. Druck: Unionsdruckerei Bern.