

Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa
Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten
Band: 79 (1972)
Heft: 3

Heft

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: 09.08.2025

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

VW 45978

18. MÄRZ 1972

10P9

Zürich
März 1972

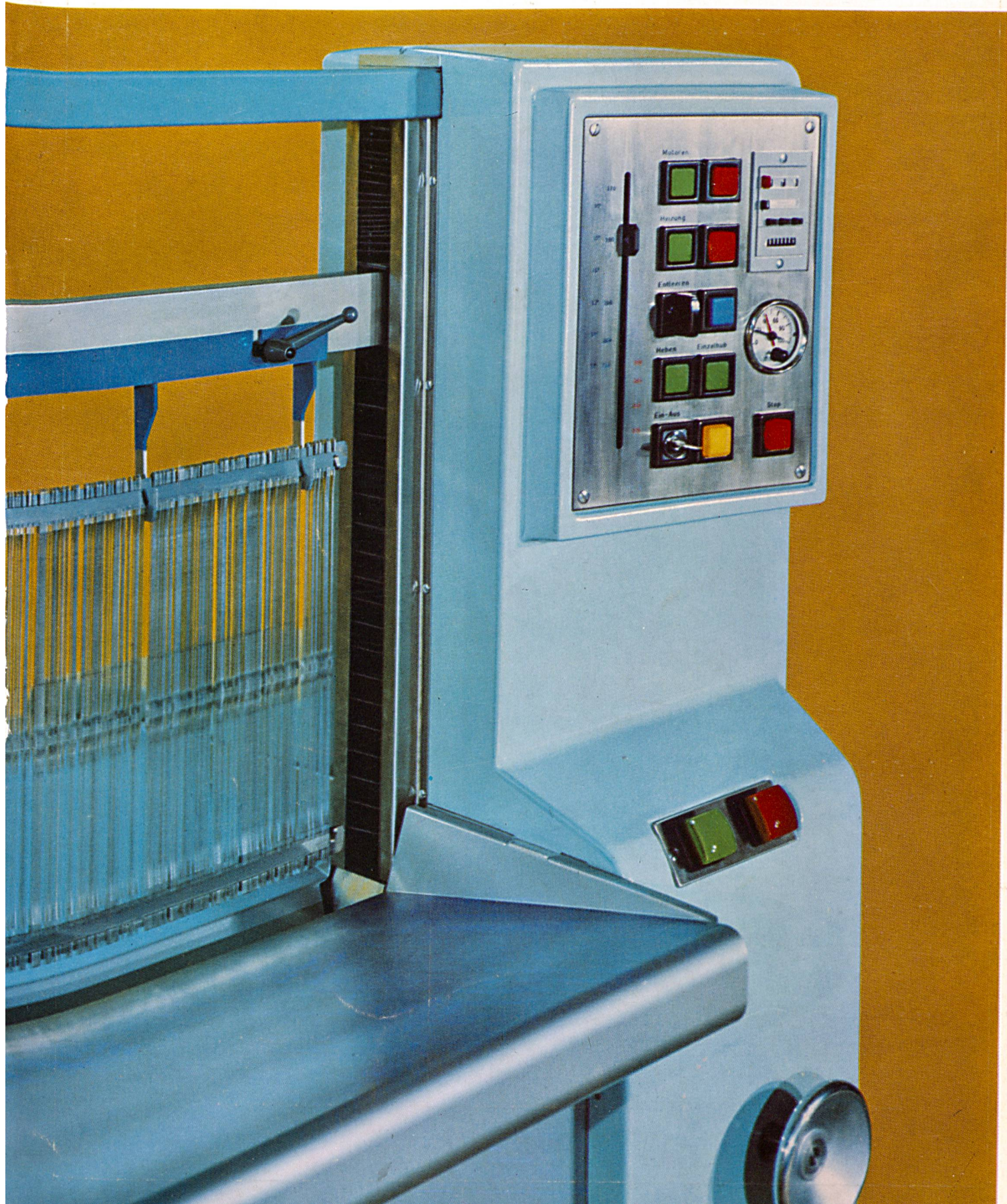
Mitteilungen
über Textilindustrie

Schweizerische
Fachschrift
für die gesamte
Textilindustrie



mit
tex

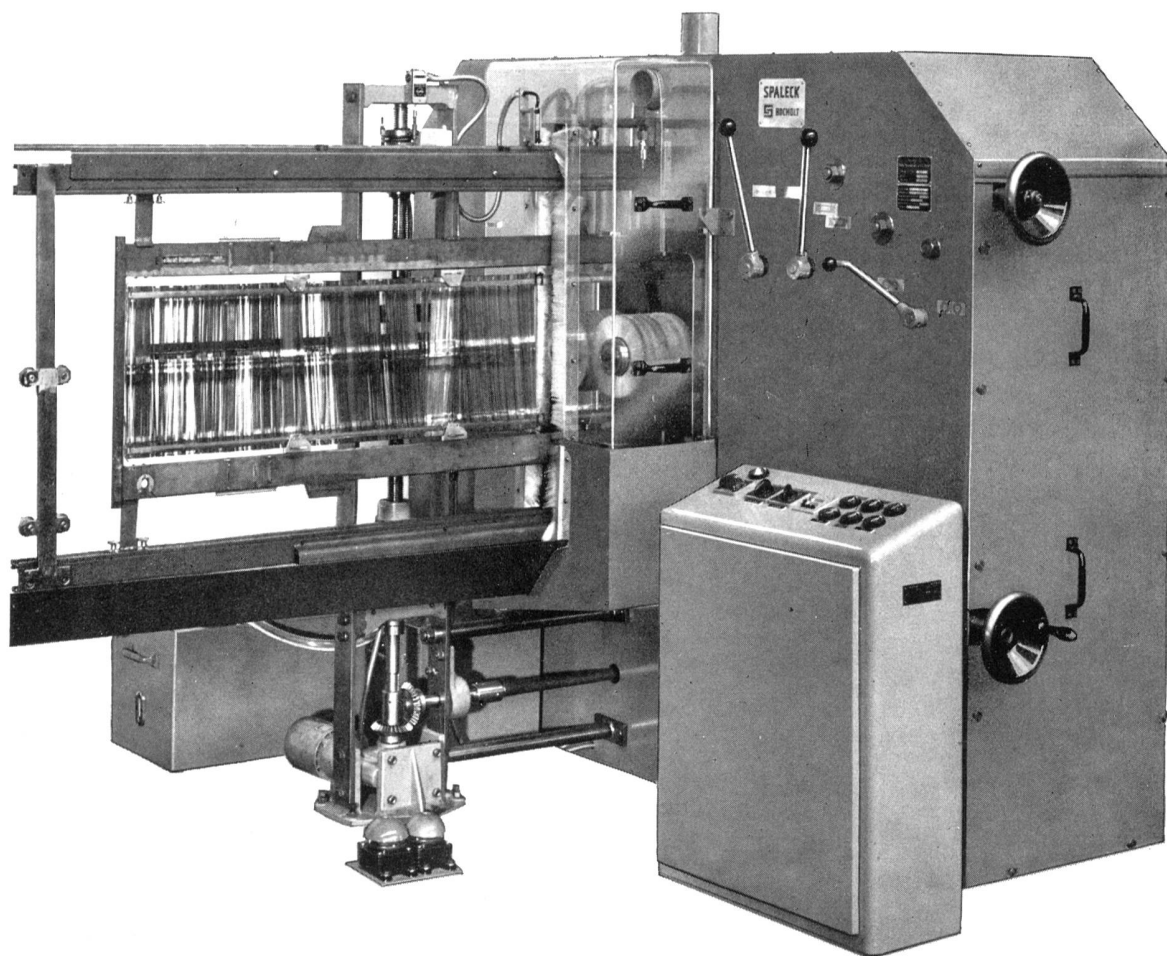
3



Neue Verfahren zum Reinigen von

Webeblättern Litzen Lamellen

durch Trocken- oder Nassbehandlung



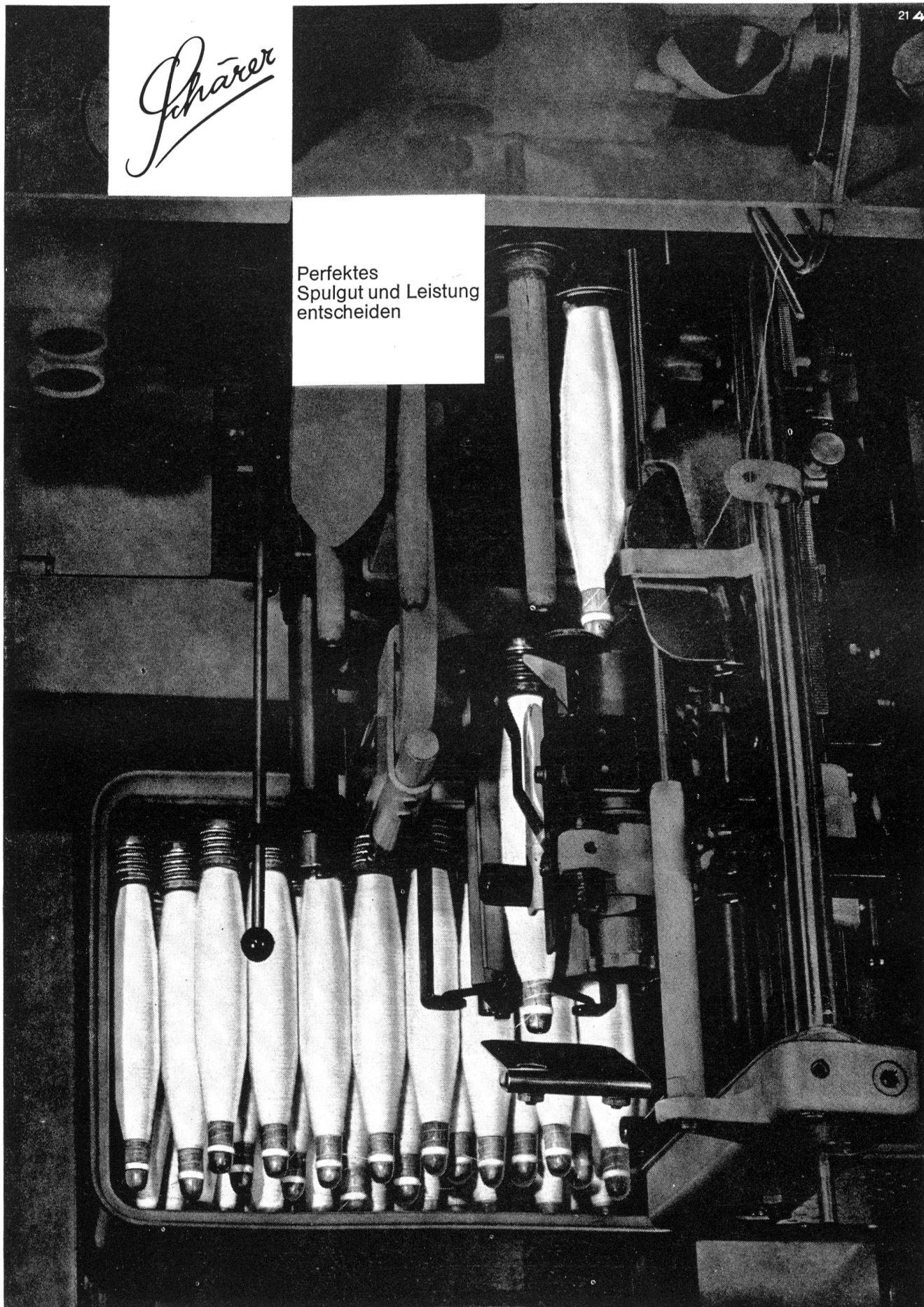
im Automat M2B

Vertretung
für die Schweiz

Hch. Kündig & Cie.
8620 Wetzikon
Telefon 01 77 09 34
Telex 75324



Fabrikat der
Max Spaleck GmbH
Bocholt i. W.

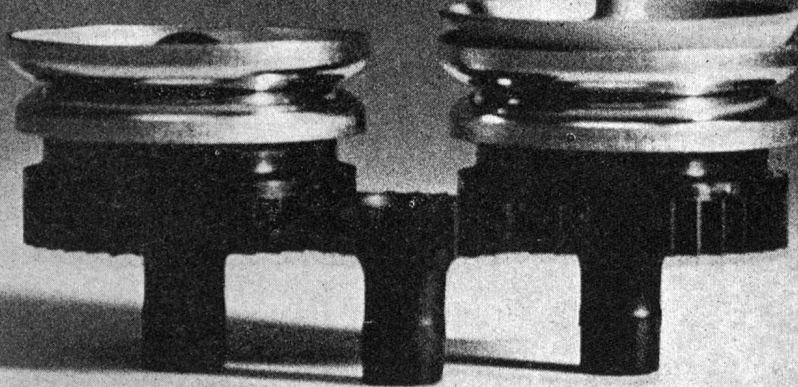


Schärer

Perfektes
Spulgut und Leistung
entscheiden

Maschinenfabrik Benninger AG
CH-9240 Uzwil (Schweiz)

BENNINGER



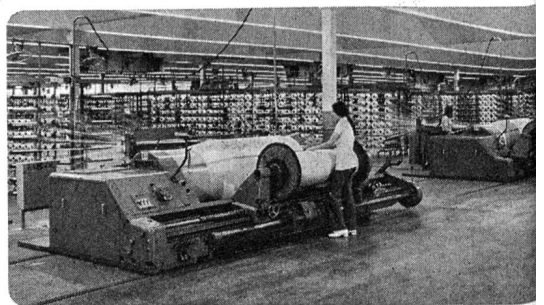
Reinigungszeit für Fadenspanner: Null!

**Auch bei Terylene,
schwarz düsengefärbt und geölt?**

Auch bei Terylene, schwarz düsengefärbt und geölt. Seit mehr als 4 Jahren ist der GZB-Fadenspanner für dieses Material im Einsatz – ohne jeden Reinigungsunterbruch, denn der neuartige, patentierte Tellerantrieb sorgt dafür, dass die Bremsteller laufend gereinigt werden. Als Folge davon bleibt die Fadenspannung konstant: über die ganze Partielänge und von Faden zu Faden.

Dies ist lediglich ein kleines Beispiel dafür, wie die Benninger-Schäranlage gebaut ist: durchdacht bis in die letzte Einzelheit.

Verlangen Sie unsere ausführliche Dokumentation!



Mit der **BENNINGER-ZELL** **Universal-Schlichtmaschine** beherrschen Sie jede **Wickelsituation** -

ob leichte oder schwere Ketten –
in jedem Geschwindigkeitsbereich verfügen Sie
über einen vollautomatisch regelbaren Wickelzug –
selbstverständlich mit elektronischer Steuerung.

Die Bäummaschine Modell LB hat elastischen Anlauf,
für die Bedienung genügt ein Mann –
Baumwechsel in nur 2 Minuten.

Motorisch verstellbare Baumlager gestatten Baumverschiebung
während des Betriebs
bei vollem Wickelzug und Ausrichten ohne Maschinenstopp.

Sortimentsumstellungen sind kein Problem mehr.



Wir bauen Schlichtmaschinen für Arbeitsbreiten bis 6 Meter
und Wickeldurchmesser bis 1250 mm.

Die führenden Maschinen für die Webereivorbereitung von
BENNINGER-ZELL



8805 Richterswil

Gartenstrasse 19
Telephon 01 76 47 77

Textilmaschinen und Apparate
Technische Artikel

Von A bis Z

Weberbeinchen
Weberkämme
Weberkluppen
Weberscheren in grosser Auswahl
Wareneinführapparat WITTLER
Weberknoter Stüber
WITTLER-Breitstreckwalzen

Wollappreturmaschinen KETTLING & BRAUN
WITTLER-Streich- und Rakelmaschine



Bänder
ALLER ART
IN BAUMWOLLE, LEINEN, GLAS-
UND KUNSTFASERN
E. SCHNEEBERGER AG
BANDFABRIK
UNTERKULM b. Aarau
Tel. 064/461070



EINKAUFSCENTER aller

Bodenbeläge Teppiche
Linoleum Plastikbeläge
Parkett Isolationen

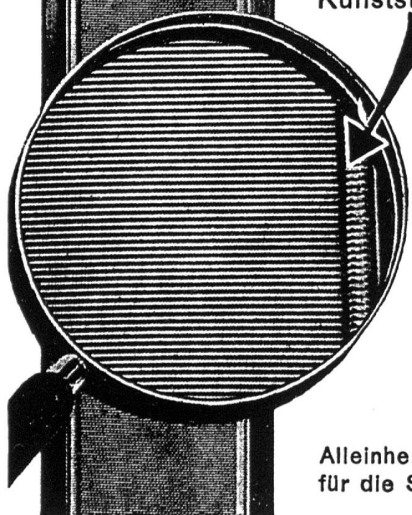
8855 Wangen/SZ
Bahnhofstrasse
Telefon 055/749 43

Verlangen Sie Muster und Preise
Prompt ab Lager lieferbar



DURAFLEX
Webeblätter

mit elastischem
Kunststoff-Bund



erhöhen Ihre
Gewebequalität,
verhindern
Streifenbildung
und
Blattzahnbrüche

Alleinhersteller
für die Schweiz:

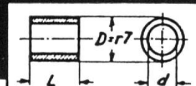
Hch. Stauffacher & Sohn

Schwanden Gl.
Tel. (058) 7.11.77

Selbstschmierende
Glissa-Lager



Einige Dimensionen
aus unserem reich-
haltigen Vorrat.
Nach Möglichkeit
genormte Grössen
verwenden, da kur-
ze Lieferfristen und
vorteilhafte Preise.



Gehäusebohrung-H7

d	D	L
16 E7	22	20
17 H7	24	30
18 E7	24	25
20 E7	28	20
25 E7	30	30
25 F7	35	40
26 E8	32	35
30 E7	40	25
35 E8	45	50
40 F7	50	65

Nr. 340

Aladin Ag. Zürich

Claridenstr. 36 Tel. (051) 36 41 51

Dessins - CRÉATION

E. Kappeler

Telephon 01/56 77 91
Rütihofstr. 19, CH-8049 Zürich

Bureaux und Technik:
Patronage und Jacquardkarten

Fritz Fuchs

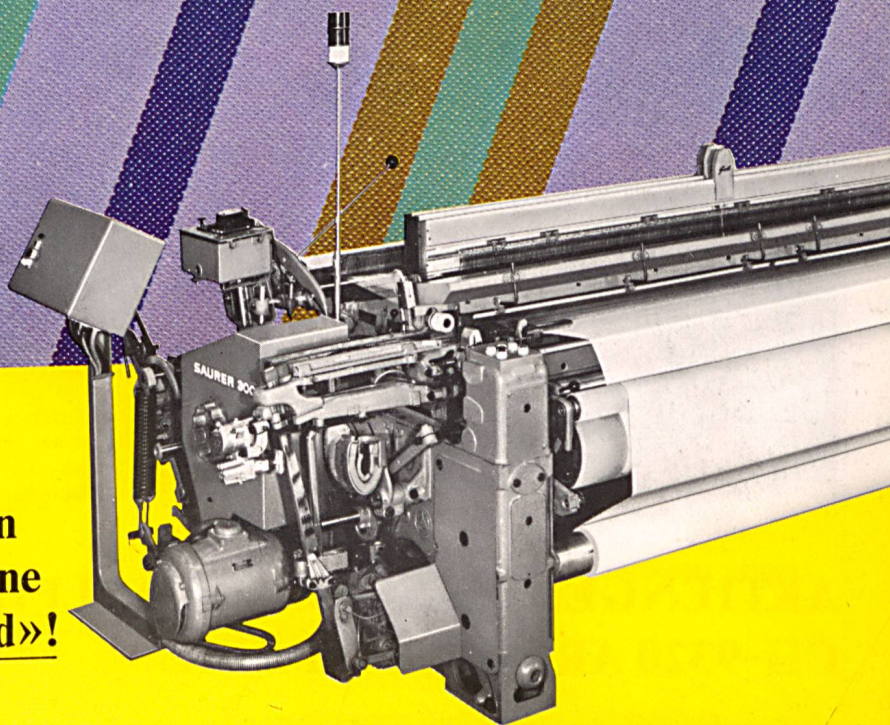
Telephon 01/60 02 15
Weinbergstr. 85, CH-8006 Zürich

SAURER 300

versa-speed

**Schneller, besser, billiger
produzieren**
**mit der neuen einschützigen
Hochleistungs-Webmaschine
SAURER 300 «versa-speed»!**

Technische Informationen auf der Rückseite



SAURER 300 versa-speed

Konkurrenz aus den eigenen Reihen?

Der berühmten 100W-Typenreihe wird durch die erfolgreiche Neuentwicklung einer echten Hochleistungs-Webmaschine – der SAURER 300 – eine interessante Alternative gegenübergestellt. Die in der Maschine angewendeten Konstruktionslösungen interessieren in gleichem Masse Ihre Techniker, wie die Ergebnisse Ihren Finanzbuchhalter erfreuen werden.

Die SAURER 300 «versa-speed» erreicht Leistungen, die vor kurzem noch illusorisch schienen und kostet trotzdem kein Vermögen. An der oft entscheidenden Vielseitigkeit ist nicht ge-

rüttelt worden. Also auch in diesem Punkt ein grundsätzliches SAURER-Produkt.

Bedienung

Alle Funktionen wie Start, Stop, langsamer Vor- und Rückwärtslauf sowie Einzelschuss werden mittels Druckknopftasten ausgeführt. Dieser hohe Bedienungskomfort schliesst Fehlmanipulationen aus und reduziert den Arbeitsaufwand.

Antrieb

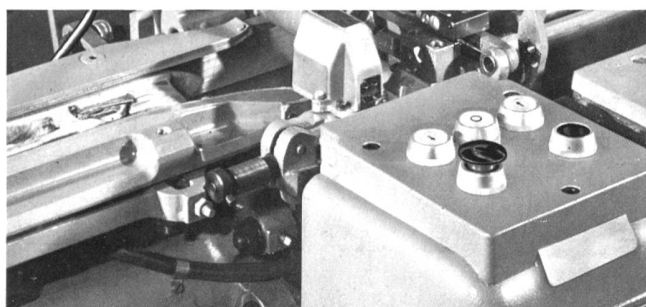
Die Maschine wird durch einen normalen 3-Phasen-Wechselstrom-Motor angetrieben. Die Kraftübertragung erfolgt vom Schwungrad aus über eine elektromagnetische Kupplung. Eine elektromagnetische Scheibenbremse lässt die Maschine schnell und präzise anhalten. Die gewünschte Drehzahl innerhalb eines Bereiches ist einfach regulierbar. Der langsame Vor- und Rückwärtslauf wird durch einen kleinen, separaten Motor bewerkstelligt.

Steuerung und Überwachung

Die elektronische Steuerung ist ein in die Maschinenkonstruktion fest einbezogener Bestandteil. Der Schützen wird praktisch auf der ganzen Flugstrecke elektronisch überwacht.

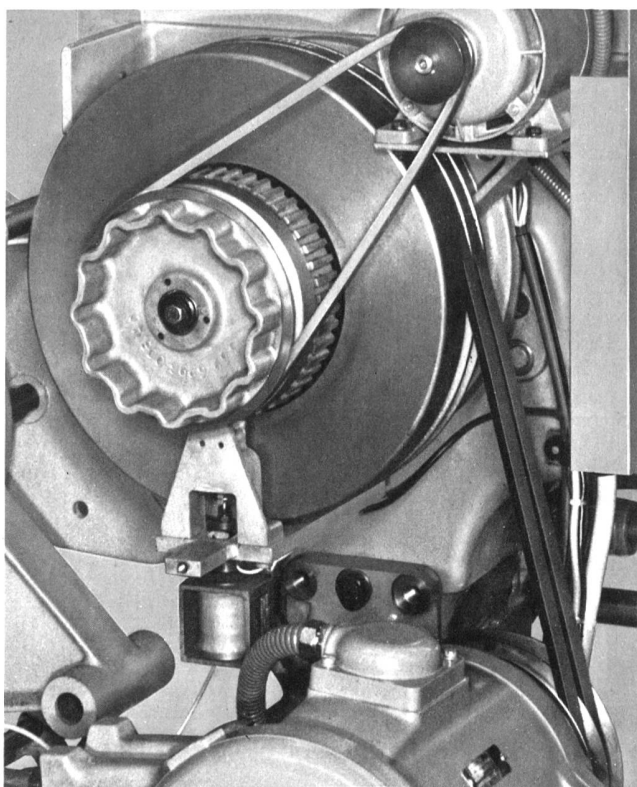
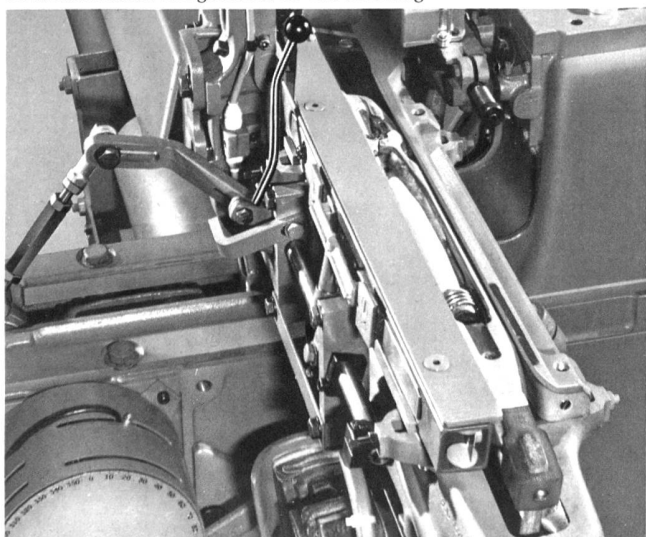
Schützenaufhaltung

Der Schützen wird mittels gesteuerter Bremsen sowie durch Hydraulikpuffer weich und sicher aufgehalten.



Bedienungstasten

Schützenkasten mit gesteuerter Blockierung



Antrieb (ohne Verdeck)

Die Maschine verfügt über eine ganze Reihe weiterer technischer Merkmale, die Sie kennenlernen sollten. Verlangen Sie unseren Prospekt oder – was noch besser ist – lassen Sie sich durch unsere Fachleute beraten.

AKTIENGESELLSCHAFT ADOLPH SAURER
CH-9320 ARBON/SCHWEIZ

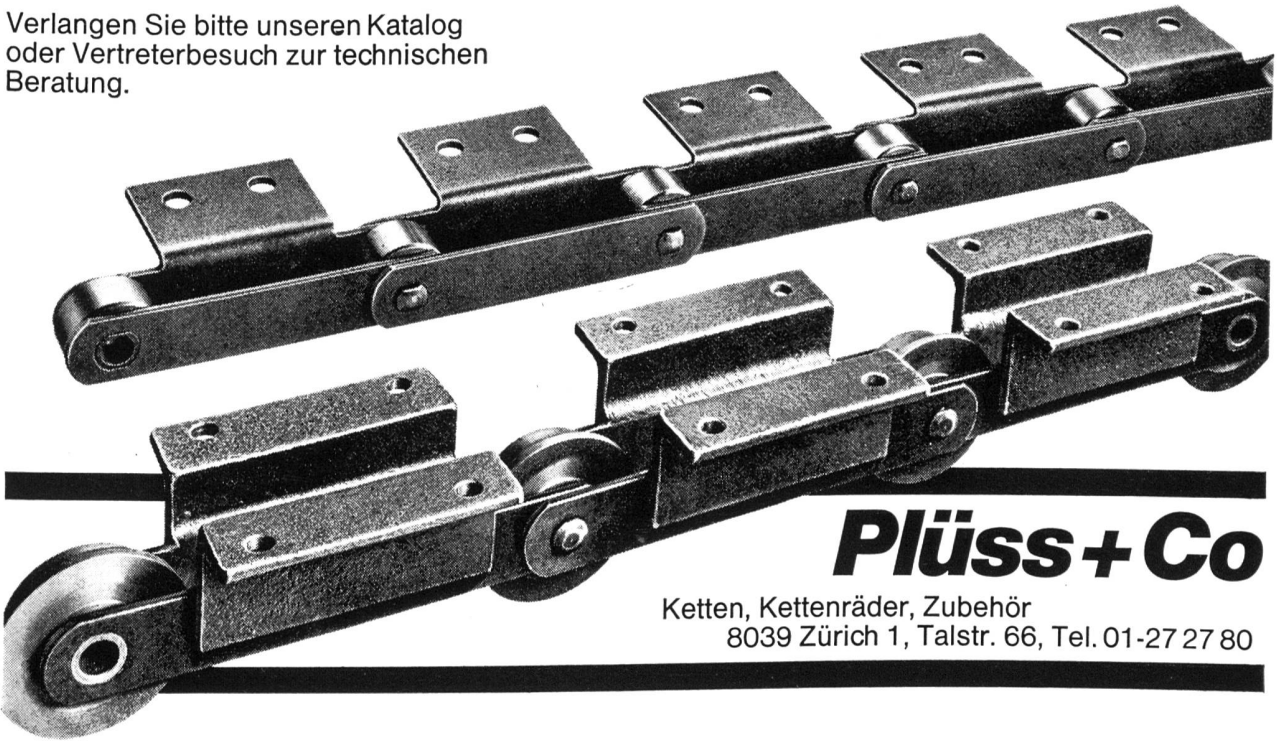
Telefon 071/46 91 11 Telex 77444



Förderketten für leichte und schwere Güter

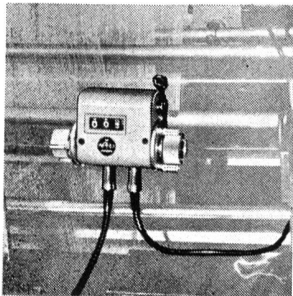
Kettenteilung von 50 mm bis 500 mm,
mit Bruchlasten bis 35 Tonnen.

Verlangen Sie bitte unseren Katalog
oder Vertreterbesuch zur technischen
Beratung.



Plüss+Co

Ketten, Kettenräder, Zubehör
8039 Zürich 1, Talstr. 66, Tel. 01-27 27 80

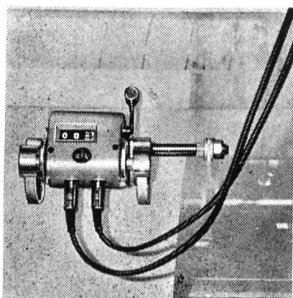
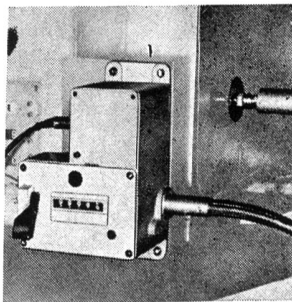


Fadeneinlaufmessgerät Typ 8000

für Raschelmaschinen, Kettenwirkmaschinen,
Häkel-Galon-Maschinen usw.

NEU

W. Wahli AG
Zählerfabrikation
Steuerapparate
Freiburgstrasse 341
Tel. 031 56 59 11
CH - 3018 Bern

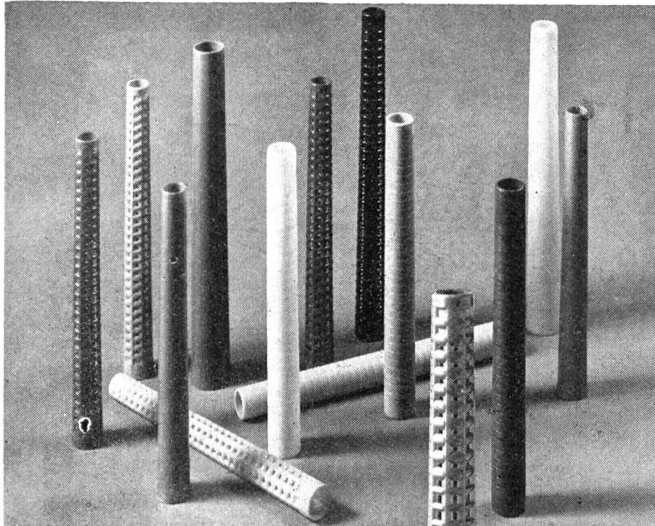


Das Fadeneinlaufmessgerät Typ 8000, das in engem Kontakt mit einer schweizerischen Wirkereiunternehmung entwickelt wurde, genügt sämtlichen Anforderungen in Bezug auf Messgenauigkeit, rationellen Einsatz und Preis. Das Gerät besteht aus einem Reihenzähler, ein oder mehreren Fadenlängenmessern und einem Stofflängenmesser und misst **gleichzeitig** sowohl die Fadeneinlaufmengen mehrerer Bäume, wie auch die produzierte Stofflänge pro bestimmte Anzahl Maschenreihen.

Die Kenntnis des richtigen Fadeneinlaufverhältnisses gewährleistet

- einen gleichmässigen Warenausfall
- das Erfassen genauer Daten für die Reproduktion
- das Erstellen von genauen Kalkulationsunterlagen und demzufolge
- können Verluste durch Rücksendungen vermieden werden
- kann die Abfallmenge reduziert
- und damit Geld eingespart werden.

Lassen Sie sich dieses Gerät unverbindlich vorführen.



Hamburger-Ringspinnhülsen aus Kunststoff

- grosse Lebensdauer
- formbeständig
- antistatische Ausrüstung

rudolf Schneider ag

RUDOLF SCHNEIDER AG, ROTACKERSTR. 21, 8304 WALLISELLEN, ☎ 01 / 93 31 93

pl. 3



**Schweizer
Mustermesse
Basel
15. – 25. April 1972**

Vielfältiges Angebot der schweizerischen Produktion in 27 Messegruppen

- Auf 20000 m² vergrösserte Schweizer Uhrenmesse
- Besondere Gästehalle als Treffpunkt der europäischen Uhrenindustrien: Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Italien
- Turnusbeteiligung der Werkzeugmaschinen und der Elektrotechnik
- Neue Sonderschauen im Textilsektor
- Informative Pavillons der Chemischen Industrie
- Baumesse, Camping und Spielwaren mit internationalem Angebot
- Attraktive Beteiligung der SBB und der PTT
- Erfinderschau

Öffnungszeiten: 8.30 bis 18 Uhr

Tageskarten Fr. 6.–, an den besonderen Einkaufertagen (19., 20., 21. April) Fr. 9.–

«Einfach für retour» auf den Schweizer Bahnen

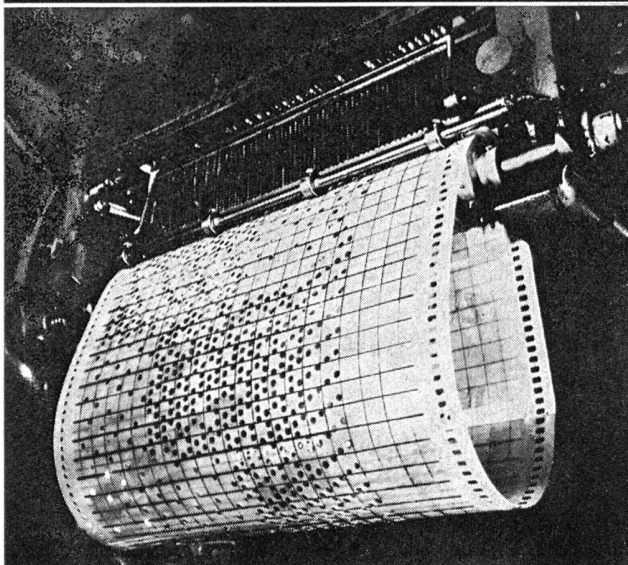
Schweizer Papiere und Folien für die Schachtweberei –

AGMÜLLER "N" Prima Spezialpapier

AGMÜLLER "X" mit Metall

AGMÜLLER "Z 100" aus Plastik

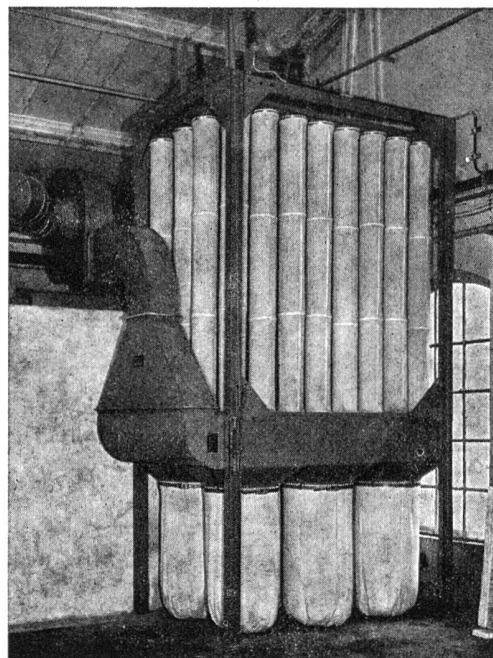
sind erstklassige Schweizer Qualitäten



**AGM
AGMÜLLER**

Aktiengesellschaft MÜLLER + CIE.

CH - 8212 Neuhausen am Rheinfall



**Entstaubungsanlagen
speziell
für die
Textil-
industrie**

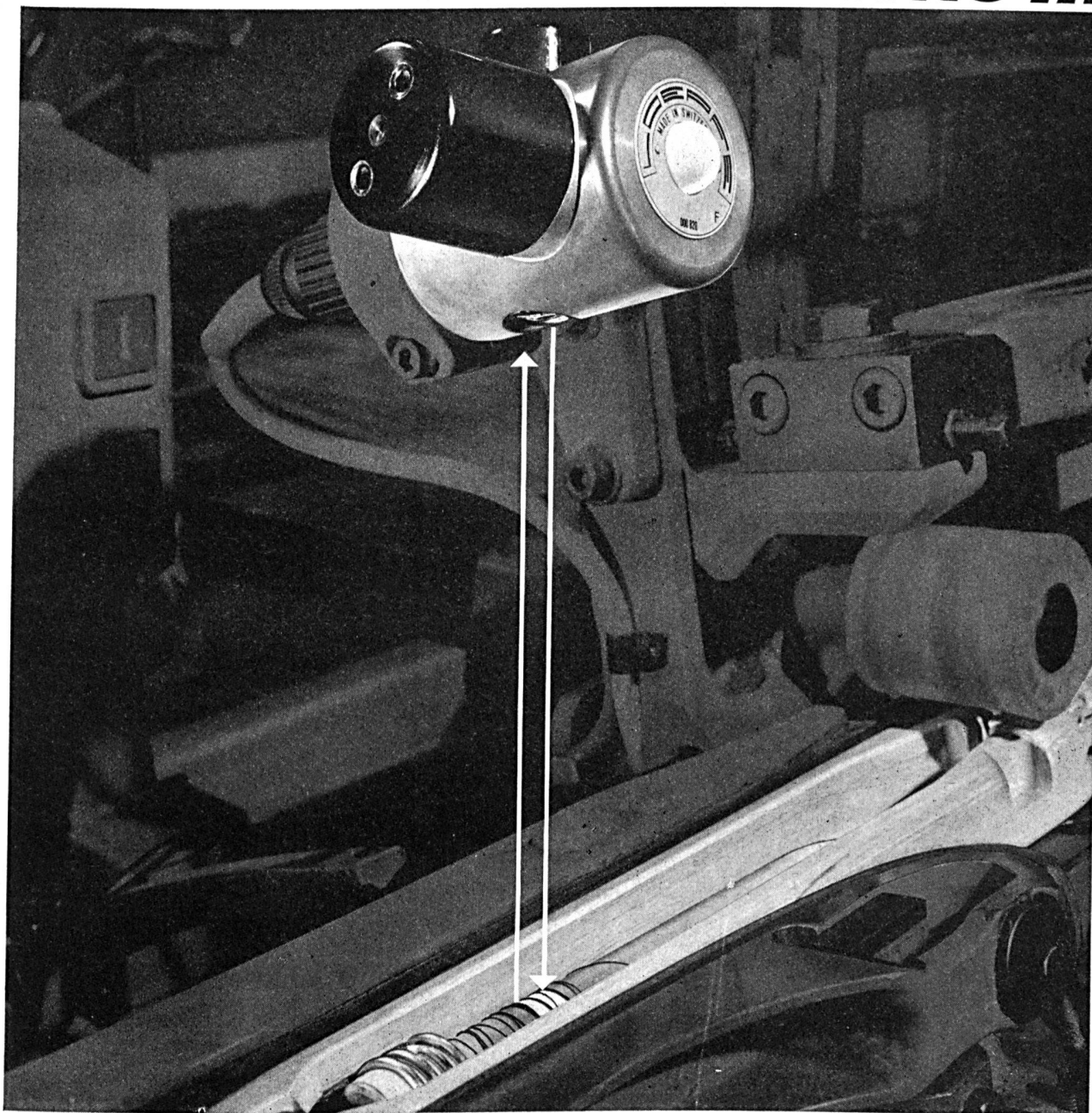
Schlauchfilteranlagen · Industrie-Entstaubungsanlagen · Pneumatische Transportanlagen · Vakuum-Entstaubungsanlagen für Webereien · Spezial-Entstaubungsanlagen für die Asbestindustrie · Ventilatoren · Rohrleitungen für jeden Zweck · Filterschläuche für alle Systeme.

**Arthur Rellensmann KG
D-56-Wuppertal-Barmen**

Vertretung: Rudolf Schneider AG
8304 Wallisellen ZH, Rotackerstr. 21



Jede Dritte ...

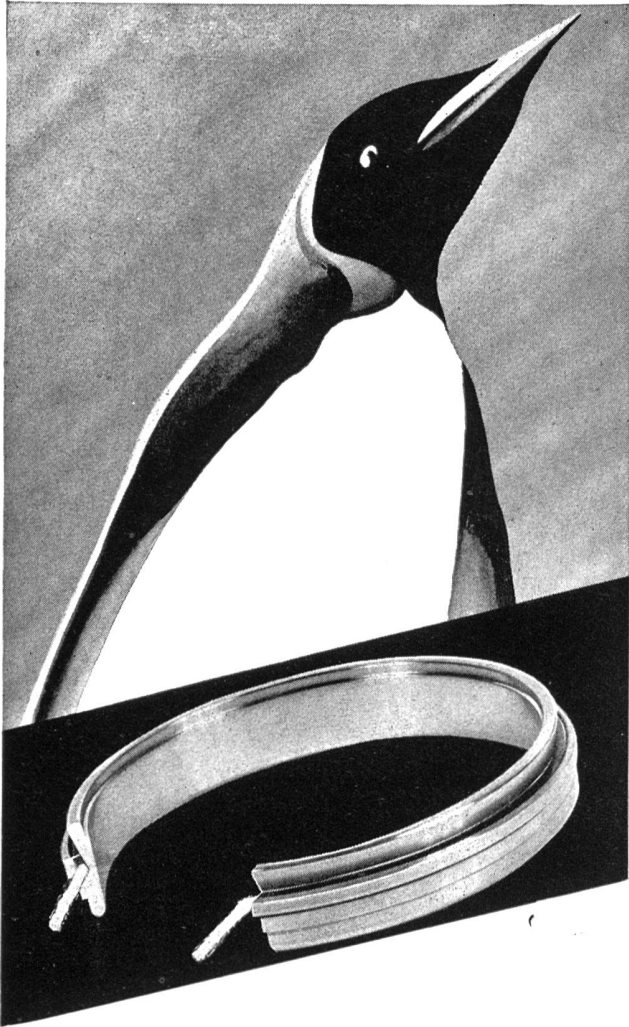


**...moderne Schützen-Webmaschine, welche heute die Fabrikation verlässt,
wird mit dem optisch-elektronischen Loeffe-Schussfühler ausgerüstet.
Ein überzeugender Beweis für seine Zuverlässigkeit! Die bekannten Fehler-
quellen bei der Schusspulen-Überwachung können endgültig behoben werden.
Der Loeffe-Fühler bringt Gewinn!**

**Aktiengesellschaft Gebrüder Loeffe,
Zypressenstrasse 85, CH-8040 Zürich**

LOEFFE

52 Vertretungen in der ganzen Welt



MAKELLOSE...

fleckenlose Garne mit den

Eadie PSM (WR) Ringen

Ausser der Gewährleistung von Fleckenfreiheit besitzen die Eadie PSM (WR) Ringe noch die folgenden Vorzüge:

- Verbesserte Gleichförmigkeit der Garnspannung
- Höhere Spindelgeschwindigkeiten
- Längere Lebensdauer der Läufer
- Ringe müssen nicht mehr mit neuen Dochten versehen werden
- Keine Öl-Undichtheiten
- Minimale Wartung und Pflege

Die Eadie PSM (WR) Ringe können entweder direkt in die Ringbank montiert oder in Ringhaltern befestigt werden.

Eadie Bros & Co Ltd

512 The Royal Exchange Manchester M2 7 FH (England)

Vertreter: Louis Stalder, 8802 Kilchberg ZH, Schweiz

Textilfachschule Wattwil

Staatlich anerkannte Schule für die Ausbildung von Meistern, Technikern, Dessinateuren und Kaufleuten für sämtliche Gebiete der Textilindustrie.

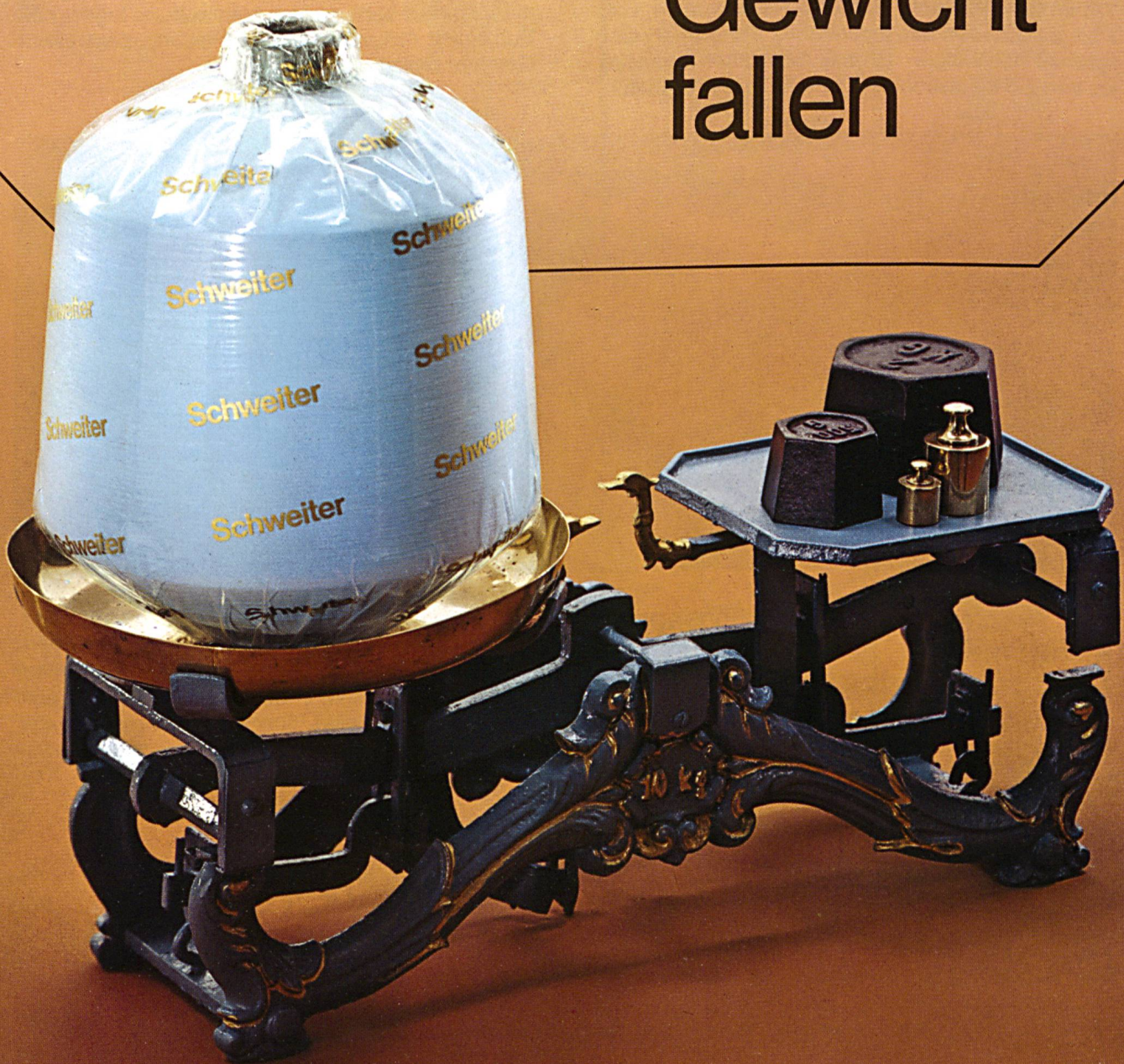
Gegenwärtig können an der Textilfachschule Wattwil folgende Kurse besucht werden:

I a	Spinnereitechniker	3 Semester
I b	Spinnereimeister	2 Semester
I c	Spinnereipraktiker	2 Semester (nur 2 Tage je Woche)
II a	Textiltechniker (Fachrichtung Weberei)	4 Semester
II b	Webereidessinateure	3 Semester
II c	Webereimeister	2 Semester
II d	Webereipraktiker	1 Semester
III	Textiltechniker (Fachrichtung Spinnerei und Weberei)	6 Semester
IV a	Wirkerei- und Strickereitechniker	3 Semester
IV b	Wirkerei- und Strickereipraktiker	1 Semester (nur 2 Tage je Woche)
V	Textilkaufleute	1 Semester
VI	Textilveredlungstechniker	2 Semester
VII	Bekleidungstechniker	42 Wochen (verteilt auf 3 1/2 Jahre)

Für weitere Auskünfte stehen Sekretariat und Direktion (Telephon 074 7 26 61) gerne zur Verfügung

Auch Schulbesuche sind bei vorheriger telefonischer Anmeldung jederzeit möglich.

Schweiter Präzisions-Pineapples mit Vorteilen, die ins Gewicht fallen



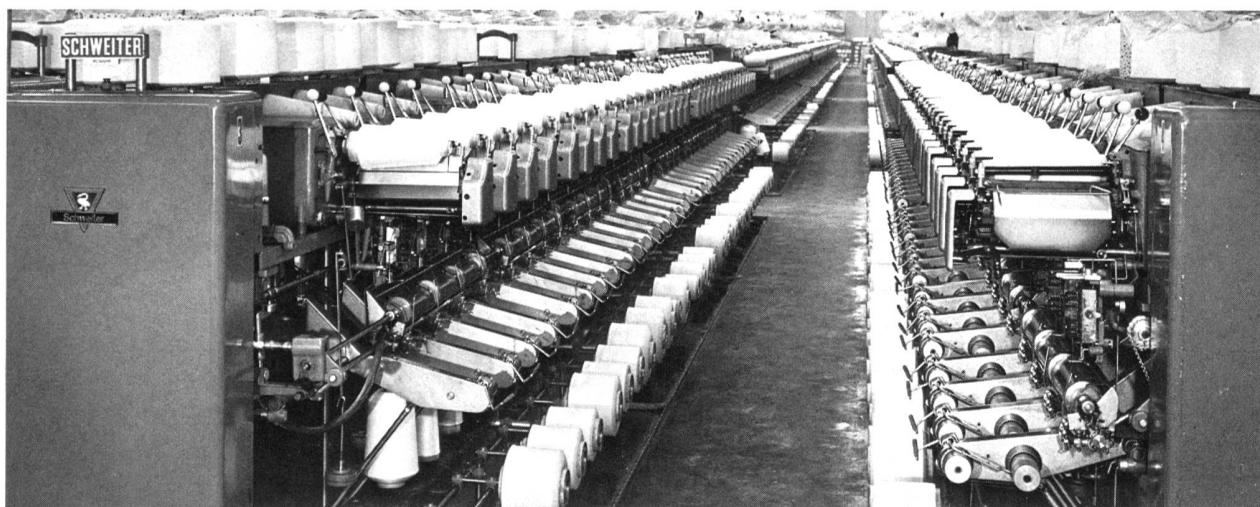


Schweiter
Präzisions-Pineapples
mit Vorteilen,
die ins
Gewicht
fallen

Schweiter Präzisions-Pineapples wiegen schwer.

Es gibt sie in verschiedenen Grössen, für jeden Verwendungszweck. Schweiter Pineapples von 1 bis 2 kg helfen mit, individuelle Abnehmerwünsche zu befriedigen. Grosse Schweiter Pineapples von 2,5 kg lassen eine rationellere Produktion

zu. Wenn grössere Falschdrahtwickel umgespult werden, können die Laufzeiten der Wirk- und Strickmaschinen verlängert, Spulenwechsel und -Transporte verringert werden. Für Textilbetriebe, die Wert auf sehr grosse Aufmachung legen, hält Schweiter Präzisions-Pineapples mit doppeltem Gewicht bereit.



Schweiter Präzisions-Pineapples wiegen mehr.

Denn sie sind penta-präzis gewickelt, mit der Garantie für ideale Abzugseigenschaften. Schweiter Pineapples werden wirtschaftlich hergestellt auf der kostengünstigen Präzisions-Kreuzspulmaschine KEK-PN. Sie hat Abzugsvorrichtungen

und Geschwindigkeiten, die sich jedem Garn, jeder Vorlage anpassen lassen. Die KEK-PN braucht wenig Platz, ist sparsam im Stromverbrauch, bescheiden in der Wartung, einfach zum Bedienen. Das alles und ihr günstiger Spindelpreis sind Vorteile, die auf der Waagschale einer Investitionsentscheidung ins Gewicht fallen.

Schweiter

Maschinenfabrik
Schweiter AG
CH-8810 Horgen/Zürich (Schweiz)

Das Combi-Wollsiegel gibt es für alle Warenarten, die in dieser Liste aufgeführt sind. Für keine anderen.

Wir haben genau untersucht, bei welchen Warenarten ein Interesse an Schur-Woll-Mischungen besteht – wo den unübertroffenen Eigenschaften

der Reinen Schur-Wolle vielleicht doch hier oder da etwas nachgeholfen werden kann.

Das Ergebnis dieser eingehenden Forschungsarbeit ist diese Warenliste, die wir für das Combi-Wollsiegel freigegeben haben:

Produkte	Mindest-Schur-Woll-Gehalt	Produkte	Mindest-Schur-Woll-Gehalt
Socken und Strümpfe	Eine gute Kombination  70% Schur-Wolle 30% Beimischung	Leichte Kammgarn-gewebe und daraus hergestellte Herren- und Damenoberbekleidung mit einem Quadratmeter-gewicht von 190 g oder darunter	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung
Jerseymeterware und daraus hergestellte Erzeugnisse für Herrenoberbekleidung mit einem Quadratmeter-gewicht von 300 g und darunter	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung	Decken mit Träger-gewebe oder nichtwollener Kette	Eine gute Kombination  70% Schur-Wolle 30% Beimischung
Kinderbekleidung gestrickt, gewirkt und gewebt	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung	Hemden und Blusen	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung
Möbelstoffe und Vorhangstoffe	Eine gute Kombination  70% Schur-Wolle 30% Beimischung	Nachtbekleidung	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung
Herren- und Damen-Einzelhosen aus Kammgarnstoffen (Web- oder Jersey-ware)	Eine gute Kombination  60% Schur-Wolle 40% Beimischung	Unterbekleidung	Eine gute Kombination  80% Schur-Wolle 20% Beimischung

Wollsiegel garantiert Bestseller.

**Sind wir Nummer 1
unter den Wirtschaftsblättern?**

Oder Nummer 2, 3, 4, ... ?

Nichts davon. Wir sind die

**schweizerische finanz-
zeitung**

Folgendes sollten Sie über uns wissen:

- Wir kennen keinen Pflichtstoff
- Wir vermitteln hochqualifiziertes Personal
- Das weite redaktionelle Umfeld bedeutet für Sie: mehr Information
- Ein wichtiger Schwerpunkt: Der Mensch im Betrieb
- Die SFZ wirkt kreativ, d. h. sie liefert Ideen und Denkvarianten

Und nicht zuletzt: Die SFZ orientiert und schult Ihre Kader.

Wir würden Ihnen gerne für drei Monate die Schweizerische Finanz-Zeitung kostenlos zur Probe schicken. Sind Sie einverstanden?

Telephonieren oder schreiben Sie einfach an

Schweizerische Finanz-Zeitung
Postfach 1176, 4002 Basel
Telephon 061 22 50 50

Zu verkaufen

9 Schusspulmaschinen «Schärer» Vollautomaten
à 10 Spindeln

2 Kettbaumständer (Paternoster)
Fassungsvermögen 10 Ketten à max. 600 mm Ø

Div. Aluminium-Webschäfte

Länge 1310 mm mit 300 mm Flachstahlilitzen
Länge 1335 mm mit 280 mm Flachstahlilitzen
Länge 1635 mm mit 280 mm Flachstahlilitzen
Länge 1530 mm mit 280 mm Flachstahlilitzen

Div. Aluminium-Warenbäume

100 Ø × 1610 mm Rohrlänge
100 Ø × 1320 mm Rohrlänge
100 Ø × 1620 mm Rohrlänge

Div. Schusspülhülsen

24 Ø × 172 mm Länge, mit Kontakthülsen, in Kunststoff- und Holzausführung
27 Ø × 190 mm Länge, ohne Kontakthülsen, in Kunststoff- und Holzausführung

Div. Lamellen

136 × 11 0,2 mm, für mechanischen Kettfadenwächter

Besichtigung der zum Verkauf angebotenen Ware bei vorheriger Anmeldung jederzeit möglich

Stoffel AG, 9620 Lichtensteig
Telephon 074 7 14 41

Zu verkaufen:

Infolge Produktions-Umstellung offerieren wir nachstehende Maschinen:

5 Spulmaschinen (Halbautomaten)

Jahrgänge 1943–1951, Fabrikat Schärer, je 10 Spulköpfe, eingerichtet zum Spulen auf Holzspüli, Motoren 500 V, Vorrichtung zum Spulen ab verschiedenartigen Ablauf-Körpern.

5 RÜTI-Jacquardstühle

Jahrgang 1950, 4schifflig Lancier, 146 cm Blattbreite, mit Jacquardmaschine 1344er und Harnisch (1200 Platinen, 80 Fdn. per cm), Motoren 500 V.

38 Schaftmaschinen (Stäubli)

10er Teilung, Papierdessin, 16–28 Schwingen, für 136 und 160 cm Stuhlbreite, Handschussuchapparat.

Stehli Seiden AG
8912 Obfelden
Telephon 01 99 42 01, intern 38

**Das bewährte
Handbuch für die Verkäuferin von
Damenkonfektion**

neu

**Handbuch für die Verkäuferin von
Herrenartikeln**

zusammengestellt von Ursula Bader

Die Handbücher sind bestimmt für das Verkaufspersonal von Damenkonfektion und Herrenartikeln und gehören in alle Geschäfte, denen es ernst ist mit der Ausbildung des Nachwuchses.

Sie enthalten Angaben über Fertigmateriale, Fertigware und Verschiedenes über Formen, Grössen usw. und sind mit Durchschussblättern versehen, damit Notizen gemacht und Muster eingeklebt werden können.

Aus der Praxis für die Praxis!

Damenkonfektion
Herrenartikel

Fr. 6.80
Fr. 9.—

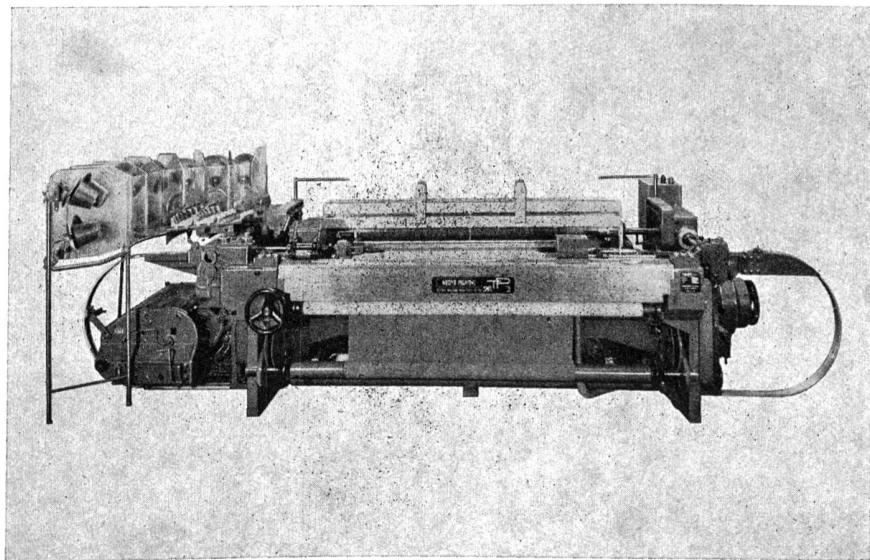
Lehrmittelverlag Egle & Co. AG
Haldenstrasse 4, 9202 Gossau SG
Telephon 071 85 29 19



NUOVO-PIGNONE-smit

schützenlose Webmaschine

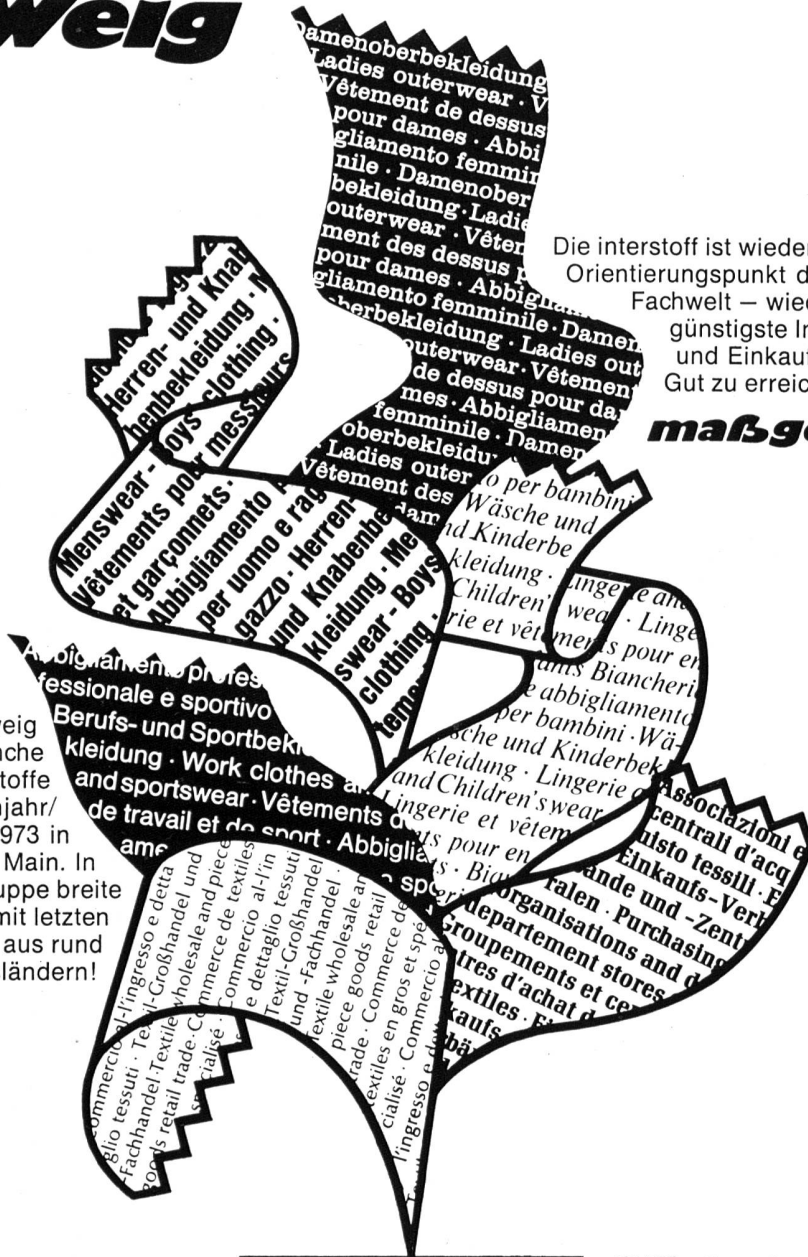
- Schaftrahmen-Schnellwechselvorrichtung
- Beidseitige Kanteneinlegevorrichtung
- Bis 28 Schäfte
- Breitenbereich 120—550 cm
- Automatisch synchronisierter Rücklauf



Vertretung für: Deutschland, Oesterreich, Schweiz

Max Meierhofer AG, 8762 Schwanden, Telephon 058/70575

Für jeden Zweig



Für jeden Zweig der Branche die neuen Stoffe zum Frühjahr/Sommer 1973 in Frankfurt am Main. In jeder Artikelgruppe breite Sortimente mit letzten Neuheiten — aus rund 20 Herkunftsländern!

Die interstoff ist wieder Treff- und Orientierungspunkt der gesamten Fachwelt — wieder die günstigste Informations- und Einkaufsquelle. Gut zu erreichen und ...

maßgebend!



27. interstoff

Fachmesse für
Bekleidungstextilien

15.-18. Mai 1972

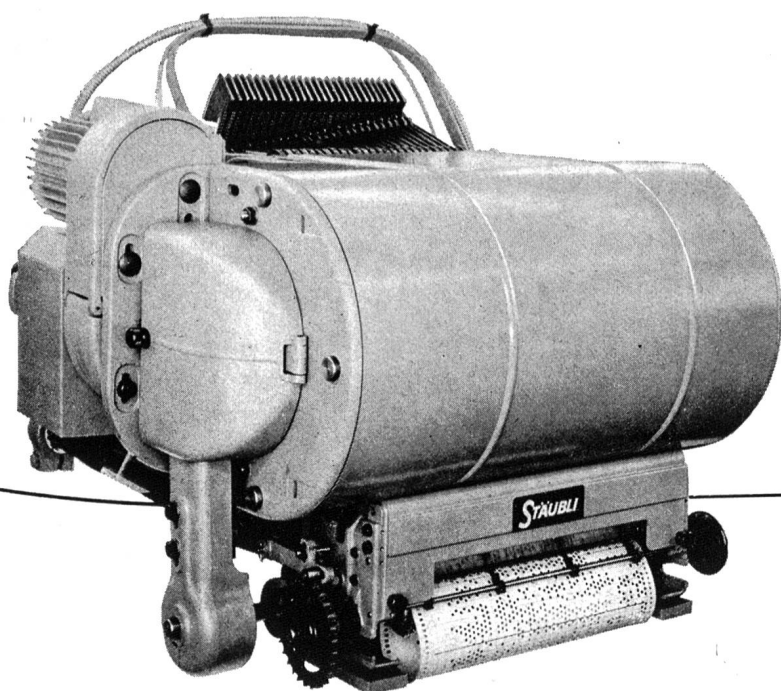
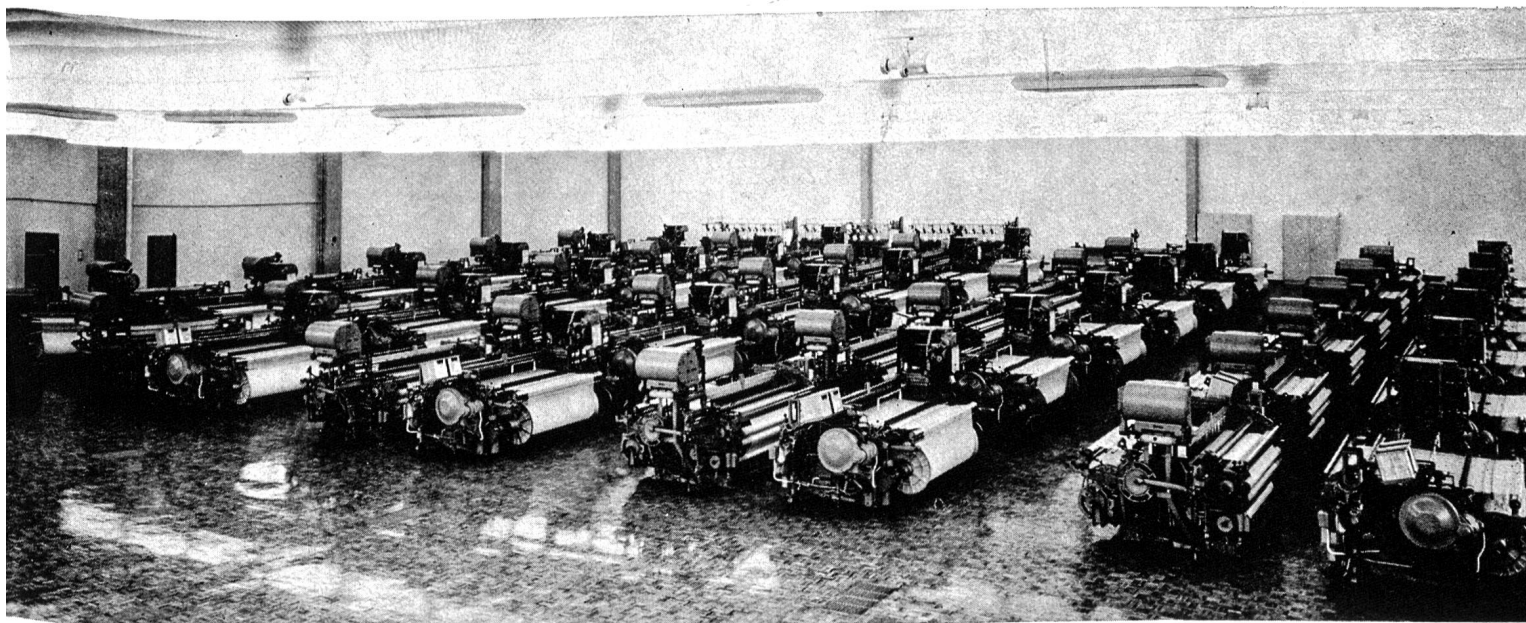
Frankfurt am Main

Nur für Fachbesucher. Ausweise über Fachbesuchereigenschaft, die zum Kauf von Eintrittskarten berechtigen, sind bei den Ausstellerfirmen und an den Messekassen in Frankfurt am Main erhältlich. Informationen, Ausweise und Eintrittskarten (zu ermäßigten Vorverkaufspreisen) durch:

Ihr Reisebüro oder die Generalvertretung für die Schweiz und Liechtenstein

Stäubli Gegenzug- Schaftmaschinen

— wirtschaftlich und funktions-
sicher auch bei hohen Arbeitsge-
schwindigkeiten.



Für den grossen Erfolg der Stäubli Gegenzug-Schaftmaschine der Typenreihe 200 (LEZRDO) spricht die ideale Schafsbewegung, die Kettfäden und Webgeschirr schont.

Auf beispiellos einfache Art wird die spielfreie Hochfach- und die saubere Tieffachstellung der Webeschäfte erreicht. Besonders rationell ist auch das Schussuchen mit der Schussuchvorrichtung mit Einzelmotorantrieb. Der schussfolgerichtig arbeitende Einleseapparat LEZ sorgt dafür, dass Schaft- und Webmaschine immer synchronisiert bleiben, unabhängig aus welcher Stellung heraus eine Drehrichtungsänderung vorgenommen wird.

Stäubli Schaftmaschinen — der Begriff für perfekte Fachbildevorrichtungen.

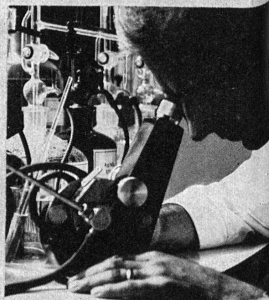
FARBECHUNG

**Wenn in den Höchst-Labors
eine Entdeckung gemacht wird,
ist das kein Zufall!
Sondern Methode!**

Hoechst investiert gross in die Forschung. Denn Hoechst denkt weiter. Und Forschung ist auch auf dem Gebiet der modernen Textilien das Erfolgsrezept. Intensiv wird in Hoechst an der Entwicklung noch besserer, noch vollkommenerer Fasertypen gearbeitet. Denn Hoechst weiss, was es seinem Ruf schuldig ist.

Und Hoechst hat für das Erfolgsrezept Forschung ein eigenes Erfolgsrezept: entwickeln, anwenden, prüfen. Und Prüfung wird gross geschrieben. Denn auf Hoechst und seine Markennamen soll man sich verlassen können.

Genauso wie man sich auf seine anwendungstechnische Beratung verlassen kann. Hoechst begnügt sich nicht damit, das Modernste, was es auf



dem Fasermarkt gibt, anzubieten. Hoechst berät seine Kunden und hilft ihnen bei der Lösung anwendungstechnischer Probleme. Die grosse Erfahrung soll allen zugute kommen. Allen, die mit Recht Vertrauen in Hoechst setzen.

Darauf beschränkt sich die Beratung jedoch nicht allein. Denn Hoechst betreibt auch so viel musischere Dinge wie Mode mit System. Orientiert laufend über das, was da kommen wird. Schaut dem Markt, den man unberechenbar nennt, auf die Finger. Und gibt im richtigen Moment die richtigen Tips. Nennt Trends, Farben und Schnitte schon beim Namen, bevor sie einen Namen haben.

Vor allem aber vergisst Hoechst nicht, wie wichtig ein Markenname ist. Hier kommt die Wer-

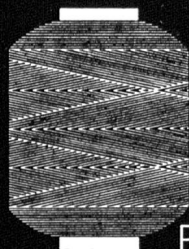
bung gross zum Zug. Hoechst weiss, wie unerlässlich es ist, Kunden auf diesem Gebiet zu unterstützen. Das sichert den Absatz. Und der TREVIRA Markenname schafft Vertrauen. Vertrauen, das sich Hoechst geschaffen hat.

TREVIRA
dolan

TREVIRA-Dienst, Plüss-Stauffer AG, 4665 Oftringen



Qualität ist der beste Service*



Polyester Endlos-Glattzwirne, Baumwollzwirne

AROVA RORSCHACH AG



AROVA - ein Heberlein-Unternehmen

* alle weiteren Serviceleistungen von uns werden dadurch noch wertvoller für Sie.

Organg des Vereins ehemaliger Textilfachschüler Zürich
und Angehöriger der Textilindustrie

Organ der Zürcherischen Seidenindustrie-Gesellschaft und
des Verbandes Schweiz. Seidenstoff-Fabrikanten

Organ der Vereinigung Schweizerischer Textilfachleute
und Absolventen der Textilfachschule Wattwil

Internationale Föderation von Wirkerei- und Strickerei-
Fachleuten, Landessektion Schweiz

März 1972
79. Jahrgang

Schweizerische Fachschrift
für die gesamte Textilindustrie

mit tex

Herausgeber

Verein ehemaliger Textilfachschüler Zürich
und Angehöriger der Textilindustrie (VeT)

Redaktion:

Dr. H. Rudin, A. U. Trinkler

Beratender Fachausschuss:

Prof. Dr. A. Engeler, EMPA, St. Gallen; Prof. Dr. P. Fink,
EMPA, St. Gallen; a. Prof. Dr. E. Honegger, ETH, Zürich;
Dir. H. Keller, Textilfachschule Zürich; Prof. H. W. Krause,
ETH, Zürich; Dir. E. Wegmann, Textilfachschule Wattwil

Adresse für redaktionelle Beiträge und Geschäftsstelle:

mittex, Mitteilungen über Textilindustrie
Lindenweg 7, CH-8122 Pfaffhausen ZH

Abonnemente und Adressänderungen:

Administration der mittex

Robert E. Keller, Seestr. 62, 9326 Horn TG, Tel. 071/41 05 15

Abonnement-Bestellungen werden auf jedem Postbüro ent-
gegengenommen

Abonnementspreise:

für die Schweiz: jährlich Fr. 30.—

für das Ausland: jährlich Fr. 36.—

Annoncenregie:

Orell Füssli Werbe AG, Postfach, 8022 Zürich

Telephon 01 / 47 81 60

Insertenschluss 25. und für Stelleninserate 4. j. M.

Druck und Spedition:

Lienberger AG, Obere Zäune 22, 8001 Zürich

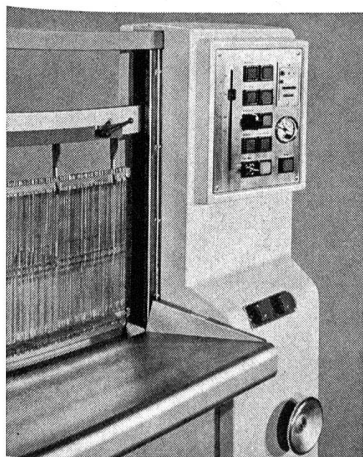
Geschäftsstelle VeT:

Lindenweg 7, 8122 Pfaffhausen, Postcheck 80-7280

Telephon 01 / 85 34 02

Inhalt

Können Erwachsene ihre Intelligenz steigern?	79
Aus- und Weiterbildung von Führungskräften	80
Probleme lösen — Entscheidungen treffen	82
Die Lehrlingsausbildung als unternehmerische Aufgabe	83
Übersicht über die Ausbildungskonzeption und Lehrreglemente in der Textilindustrie	85
Übersicht über die Ausbildungskonzeptionen und Lehrreglemente in den verschiedenen Stufen der Bekleidungsindustrie	87
Entscheidender Schritt zu einem Schweizerischen Zentrum für Kaderschulung	89
TREVIRA-Fasern heute (technisch)	89
Prüfmethoden zur Qualitätskontrolle von falschzwirntexturierten Garnen	91
Systematische Lohngestaltung durch Anwendung von Bewertungsverfahren	95
Die Konjunkturaussichten für 1972	100
Unterschiedliche Reaktion auf das Textilabkommen	100
Splitter	101
Herrenmode-Saison 1972/73	103
Zwischen Holzfäller-Romantik und Landlord-Look	104
Hot Pants mit 1500 °C	105
Hans Schnurr 85 Jahre alt	105
Marktbericht	106
Rohbaumwolle	106
Wolle	107
Umweltschutz in der Textilveredlungsindustrie	108
2. Stuttgarter Textil-Symposium	108
Textilfachschule Wattwil feiert Diplomanden	109
Literatur	110
Firmennachrichten	112
Inserentenverzeichnis	XXVII



Die LAVATEX®-Anlage
von GROB
für die wirkungsvolle
und rationelle Nassreinigung
Ihrer Webelitzen
und Lamellen.

GROB + CO AG, 8810 Horgen
ein Mitglied
der «4 von Horgen»

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

Das ist die Mannschaft von Lang: Sie produziert modische Garne.



Modische Garne der Garnnummern Ne 3 bis Ne 40 aus 100 % SWISS POLYESTER GRILENE glänzend. Und modische Garne der Garnnummern Ne 3 bis Ne 20 in der Mischung 80 % SWISS POLYESTER GRILENE / 20 % Leinen. Reinwie Mischgarne bieten wir Ihnen glatt oder

SWISS POLYESTER

† Grilene®

als Effektgarne an. Effektgarne mit Flammen oder mit Noppen oder mit Flammen und Noppen.

Orientieren Sie sich in einem Telefongespräch über

die Garne von Lang. Wir sagen Ihnen auch, was man daraus alles machen kann. (Telefon 062 81 24 24)

LANG & CIE



6260 REIDEN

Können Erwachsene ihre Intelligenz steigern?

Viele «denken», dass man Intelligenz entweder habe oder nicht. Man müsse mit der Portion auskommen, die einem in die Wiege gelegt worden sei. Trifft das wirklich zu? Kann man im Laufe des Lebens nicht intelligenter werden? Muss man sich mit der Intelligenz-Kapazität durchschlagen, die einem mit etwa 17 oder 20 Jahren zur Verfügung steht?

Es gibt Beispiele für frappante Steigerungen der Intelligenzleistung von Erwachsenen. Ein solches Beispiel stammt von Amthauer. Er untersuchte eine Gruppe von Hilfsschülern, sog. «Minderbegabten», die eine spezielle berufliche Förderung erhielten. Es zeigte sich, dass bis zu ihrem 30. Altersjahr mehr als die Hälfte dieser «Minderbegabten» eine reguläre volle Berufslehre bestehen konnten; einige schlossen sogar erfolgreich eine höhere Fachschule (Technikum) ab. Amthauer zog daraus den Schluss, dass auch scheinbar hoffnungslose Fälle noch unerwartete Leistungssteigerungen zustandebringen können, wenn man ihnen genug Zeit lässt.

Was aber heisst Intelligenz? Intelligenz ist sicher mehr als nur logisches Denkvermögen und Kombinationsfähigkeit, was mit den üblichen Intelligenztests gemessen wird. In einem weiteren Sinne gibt es eine manuelle, eine psychologische, eine gefühlsmässige, eine künstlerische Intelligenz. Jedes zweckmässige und wirkungsvolle Handeln und Reagieren in einer gegebenen Situation oder im Hinblick auf eine gestellte Aufgabe muss als «intelligent» bezeichnet werden. Diese Intelligenz im weitesten Sinne kann durch Übung, Lernen, geeignete Umgebung und Umwelt, persönliche Entfaltung in jedem Alter noch gesteigert, «ausgebildet», «weitergebildet» werden.

Weiterbildung – das Thema dieser Nummer der mittex – ist heute lebenswichtig, um den Anschluss an eine Welt, die sich rasch verändert, nicht zu verlieren:

«Heute rast eine Milliarde Menschen – die Gesamtbevölkerung der technologisch hochentwickelten Nationen – auf das Rendez-vous-Manöver mit dem Superindustrialismus zu. Müssen wir einen Massenzukunftsschock erleiden? Oder können wir gleichfalls eine weiche Landung schaffen?»

Diese Fragen stellt Alvin Toffler im weltbekannten Buch «Der Zukunftsschock». Die Antwort lautet, dass wir der Zukunft nur gewachsen sein werden, wenn wir uns ständig weiterbilden, bereit sind, immer wieder Neues zu lernen und Altes zu vergessen und vor allem: wir müssen das Lernen lernen und wir müssen nicht nur Fakten lernen, sondern Methoden, mit diesen Fakten umzugehen.

Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung von Führungskräften

Die Problemstellung

Vor kurzem wurde dem Verfasser während eines Führungsseminars von einem Teilnehmer gesagt: «Was wir hier besprechen ist sehr interessant und nützlich, aber warum hat man uns das eigentlich nicht schon in der Schule beigebracht?» Die Frage hat — mindestens in bezug auf die Hochschulausbildung — zweifellos ihre Berechtigung. Ob daraus ein Vorwurf zum Beispiel an die Hochschulen abgeleitet werden darf und ob eine «führungstechnische Grundausbildung» das heute auch in Europa als lebenswichtig erkannte *Problem des Managements* lösen würde, ist allerdings diskutabel. Offenbar entsteht eben ein echtes Bedürfnis, sich mit Führungsproblemen auseinanderzusetzen, im allgemeinen erst bei Personen, die schon einige Zeit in der Praxis stehen.

Eine grundsätzliche Fragestellung lautet also zunächst einmal: Aus- oder Weiterbildung? Die Antwort ist einfach: Aus- und Weiterbildung, wobei unseres Erachtens der Akzent sehr auf der *Weiterbildung* liegt. So wie Fachwissen laufend verbessert und periodisch erneuert werden muss, sollte auch führungstechnisches Wissen und Können laufend vermittelt, erworben, entwickelt und verbessert werden. Zu Recht wird deshalb immer mehr erkannt, dass es sich um eine *permanente Aufgabe* handelt, die einerseits von den Unternehmungen und ihren Führungskräften selbst angegangen und andererseits von qualifizierten Institutionen übernommen und bewältigt werden muss. Damit wären die Fragen «wann und wo Management-Probleme behandeln?» kurz aufgeworfen und grob beantwortet: Immer. Und: Im Unternehmen selbst sowie durch Institutionen, die in der Lage sind, modernes Führungswissen und -verhalten auf moderne Weise zu vermitteln.

Damit gelangt man noch zur Frage, wie dieses Wissen und zweckmässige Verhalten vermittelt werden soll. Manager — im weitesten Sinn zu verstehen, das heisst auf allen Stufen — sind teure Kräfte und müssen ihre Zeit gut ausnützen. Es kommen also wohl nur noch Methoden in Frage, bei denen das Prinzip des *aktiven Lernens* im Vordergrund steht, bei welchen also die Führungskräfte und Nachwuchsleute zur aktiven und produktiven Teilnahme am Lernprozess motiviert werden: Zielgerichtete Diskussion, Seminare, Fallstudien, Problemlösungs- und Entscheidungstraining, Gruppenarbeit, Management Games usw. Solche aktiven Methoden bedingen ein starkes Mitmachen und beschleunigen somit den Lernprozess ganz wesentlich, stellen allerdings auch an die Übungsleiter, die dann nicht mehr Referenten oder Dozenten im konventionellen Sinn sind, hohe Anforderungen.

Was ist Management, Führungstätigkeit?

Um was geht es nun bei der Ausübung des Managements, bei der «Führungstechnik», bei den Tätigkeiten

von Führungskräften im Rahmen einer Unternehmung? Es scheint angebracht, vorerst eine andere, scheinbar banale Frage aufzuwerfen: Was ist eigentlich eine Unternehmung? Die Antwort ist keineswegs einfach. Man wird finden, dass die Meinungen erheblich auseinandergehen und dass zum Beispiel die klassische Betriebswirtschaft lange Zeit nicht in der Lage war, eine überzeugende Definition des Begriffs «Unternehmung» zu geben, da man zum Teil von Annahmen ausging, die der Wirklichkeit nicht gerecht wurden. Erst in neuester Zeit hat man es verstanden, sich ein realistisches Bild zu formen. So ist vor allem von Prof. Dr. H. Ulrich und Mitarbeitern* das Wesen der Unternehmung sinnvoll und wirklichkeitsgerecht beschrieben worden. Danach wäre sie aufzufassen als ein komplexes, zielorientiertes, offenes System, in welchem Steuerungs-, Regelungs- und Anpassungsvorgänge sowie Kommunikation und Information von zentraler Bedeutung sind. Das Unternehmen hat also einen sehr dynamischen Charakter und wird damit zu einem *kybernetischen System***.

Ueberlegungen solcher Art können hier natürlich nur angedeutet werden; wir sind indessen überzeugt, dass sie in Zukunft von schnell wachsender Bedeutung sein werden. Jedenfalls scheinen sie uns eine der Voraussetzungen zu sein, um die Tätigkeiten und Aufgaben von Chefs, Führungskräften, Vorgesetzten immer besser erkennen und beschreiben zu können. Im Rahmen des oben angetönten lebendigen Systems «Unternehmung» müssen sie also an seiner sinnvollen Gestaltung mitwirken, indem sie vor allem

- zielgerichtet und systematisch denken und handeln,
- Probleme unvoreingenommen angehen, richtig erkennen und lösen, also zweckmässige Entscheidungen treffen oder vorbereiten können,
- die zentrale Bedeutung von Kommunikation und Information erfassen und entsprechend handeln.

In ihrem eigenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich wird eine Führungskraft die zur Erbringung der von ihr erwarteten Leistung erforderlichen Ergebnisse erreichen durch zielgerichtetes Planen und Organisieren, richtiges Kontrollieren und — last but not least — sinnvollen Einsatz und richtige Führung der Mitarbeiter.

Führungslehre

Damit kommen wir zur Kernfrage: Was soll eine *Führungslehre* vermitteln? Zunächst eine einschränkende Bemerkung. Mit der Verwendung von Begriffen wie «Führungslehre», «Unternehmenslehre» soll nicht der Eindruck erweckt werden, solche Lehren lägen bereits in fertiger Form vor, zum Beispiel als allgemeingültige, umfassende, «ab Lager» lieferbare Modelle. Forschung und Wissenschaft der Unternehmensführung stehen noch vor vielen ungelösten Problemen, dementsprechend auch die Lehre.

* Ulrich, H., Die Unternehmung als produktives soziales System (Grundlagen der allgemeinen Unternehmungslehre), Bern 1968.

** Vgl. z. B. Dubach, P., Die Kybernetik als theoretische, praktische und interdisziplinäre Wissenschaft, Industrielle Organisation, 38 (1969) Nr. 7.

Es kann sich also nur darum handeln, einige grundsätzliche Ueberlegungen anzustellen sowie anhand von zwei typischen, konkreten Problemen zu zeigen, wo heute besondere Schwierigkeiten liegen und wie sie bewältigt werden könnten.

Erstens: Von einer Führungskraft erwartet man *Können*, und Können setzt sich zusammen aus *Wissen* und richtigem *Verhalten*. Es kann sich aber nicht nur um die Vermittlung von führungstechnischem «Fach- und Detailwissen» handeln oder um die davon getrennte Förderung des richtigen Verhaltens. Beides gehört zusammen; es muss also der Führungslehre sozusagen um die Förderung des richtigen Verhaltens gehen, damit ein übersichtliches und zusammenhängendes Wissen erworben werden kann, und zugleich um ein Vermitteln des Wissens um ein richtiges Verhalten.

Zweitens, anknüpfend an das Vorerwähnte: Der «*Beruf des Chefs*» existiert als etwas weitgehend *Lehr- und Lernbares*. Es ist immer wieder überraschend, in Diskussionen und Gesprächen feststellen zu müssen, dass über diesen Punkt sehr unklare Meinungen bestehen. Die traditionelle Auffassung, zum Chef müsse man eben geboren sein, herrscht immer noch vor. Fragt man nach einem Verzeichnis solcher angeborenen Führungsgaben und -eigenschaften, so gerät man rasch in einen bunten Katalog, in welchem ein wildes Durcheinander von angeborenen Eigenschaften, erworbenen und entwickelten Persönlichkeits- und Erfahrungswerten sowie von durch Lernvorgänge entstandenen Erkenntnissen, also Wissen, herrscht. Sicher wird zum Beispiel ein verschlossener, unbeweglicher, voreingenommener Mensch keine allzu grossen Chancen haben, eine gute Führungskraft zu werden. Wenn man aber akzeptiert, dass sich führungsmässiges Können im wesentlichen aus Wissen und richtigem Verhalten ergibt, dass ferner richtiges Verhalten auch wieder auf Erkenntnissen, Erfahrungen und nur zu einem Teil auf angeborenen Eigenschaften beruht, so wird man das Ganze in den richtigen Proportionen sehen und zugeben müssen, dass auch die besten angeborenen Gaben wenig nützen, wenn sie nicht richtig weiterentwickelt werden und dazu noch vieles erworben und erlernt wird.

Drittens: Wir befinden uns nachgerade in einem *terminologischen Chaos*. Der Unternehmer und seine leitenden Mitarbeiter sind in den letzten Jahren fast ununterbrochen mit neuen Begriffen konfrontiert worden wie Management by exception, by objectives, by control, Systems Management, Erfolgs-, Ergebnis-, Ausführungskontrolle, operative, strategische, langfristige, kurzfristige Planung, Operations Research, Leistungsstandards, Funktionsbeschreibungen, Automation, Regelkreis, dynamische Organisation, Gruppendynamik, Kommunikation, Motivation usw. Es kann wohl kaum Aufgabe einer modernen Unternehmungsführungslehre sein, weitere Verwirrung zu stiften und vor der Führungskraft ein buntes Puzzle von einzelnen möglichst kleinen Bausteinen ohne Vorlage und Rahmen auszubreiten.

Sicher wird die — etwa sparsamere — Einführung neuer Begriffe nicht zu umgehen sein. Dies darf aber nicht ein Hauptanliegen der Führungslehre sein. Vielmehr müssen

auch die traditionellen Begriffe auf ihren Inhalt überprüft werden. Es ist nötig, hinter ihren wahren Sinn zu kommen. Vor allem geht es aber darum, Uebersicht zu verschaffen und Kenntnisse über die Zusammenhänge, ein *zusammenhängendes Wissen* zu vermitteln. Führungskräfte müssen *Zusammenhänge erkennen und in Zusammenhängen denken und handeln*. An zwei Beispielen sei versucht, dies aufzuzeigen.

Kommunikation und Information

Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse, Marketing, Planung, Menschenführung, Kontrolle, kurz Leistungserstellung und Unternehmensgeschehen, sind ohne Information undenkbar. Die zentrale Bedeutung des Informationswesens ist sicher unbestritten. Ebenso unbestritten sollte deshalb sein, dass die Lösung von Informationsproblemen eine der wichtigsten Aufgaben aller Führungskräfte ist. Allerdings bestehen gerade beim Informationswesen ganz allgemein noch grosse, ungelöste Probleme. Umsomehr sollte aber deshalb auf diesem Gebiet die Nützlichkeit des Sehens von Zusammenhängen erkannt werden.

Voraussetzung für ein sinnvolles Angehen von Informationsproblemen ist das Erkennen, um was es bei der *Kommunikation* geht. Es lohnt sich, in dieses Gebiet etwas einzudringen; hier kann allerdings nur folgendes angedeutet werden. Nachrichten werden von einem Sender gegeben — oder geholt — und von einem Empfänger empfangen und verarbeitet. Damit aber eine Nachricht überhaupt «ankommt», richtig verstanden und verwertet werden kann, muss — besonders, wenn es sich um den Bereich menschlicher Beziehungen handelt — zwischen Sender und Empfänger eine Beziehungsaufnahme stattfinden. Es muss Kommunikation hergestellt werden. Der Sender muss seine Nachricht so geben, dass sie dem Empfänger verständlich ist; umgekehrt muss der Empfänger auch senden können und mindestens bestätigen, ob er die Nachricht verstanden hat.

Wesentlich ist also, dass es sich nicht um eine Einwegbeziehung handelt, sondern um eine *Wechselbeziehung*. Ueberspitzt ausgedrückt: Entscheidend ist eigentlich der Empfänger. Bei ihm entscheidet es sich nämlich, ob ihm die Nachricht etwas bedeutet, ob sie eine *Information* ist, das heisst bei ihm Nichtwissen beseitigt. Das Funktionieren des heute mit Recht in den Vordergrund gestellten kooperativen Führungsstils, der Planung, der vielbesprochenen Teamarbeit, von Besprechungen, Sitzungen und Koordinationsmassnahmen beruht weitgehend auf Erkenntnissen kommunikations- und informationstheoretischer Art, von Entscheidungsprozessen gar nicht zu sprechen!

Kontrolle

«Kontrolle» ist längst zu einem typischen Management-Begriff geworden, wird aber auch immer noch mit gewissen traditionellen Vorstellungen verknüpft. Es ist erstaun-

lich, wie verschieden dieser Begriff interpretiert wird. Häufig wird er einfach weiter umschrieben mit «Ueberprüfung», «Ueberwachung», «Aufsicht», «Inspektion», «Beurteilung». Etwas ganz Wesentliches wird aber immer wieder übersehen. Kontrolle bedeutet in erster Linie das *Vergleichen*. Wie immer man das Kontrollieren nennen will — es bedeutet immer Vergleichen oder Messen, gewollt oder ungewollt, bewusst oder unbewusst. Wenn man diese Aussage akzeptiert, erkennt man, dass richtige Kontrolle das Bestehen oder Aufstellen von *Sollwerten* bedingt. Bevor man objektiv kontrollieren oder beurteilen kann, müssen Vergleichsmassstäbe, Sollwerte, Leistungsstandards geschaffen werden. In vielen Fällen, besonders wenn es sich um das Erarbeiten von Massstäben für die Beurteilung menschlicher Leistungen handelt, muss man sich ausserdem darüber klar sein, dass diese Massstäbe keine starren Normen, sondern sehr *dynamische* Werte sind. Im Bereich der menschlichen Leistungen zeigt sich auch deutlich der Zusammenhang zwischen Kontrolle und *organisatorischen Massnahmen*: Die zur Beurteilung der Leistungen nötigen Werte können zum Beispiel aus Stellenbeschreibungen entwickelt werden.

Sollwerte ergeben sich vor allem auch aus *Zielen*. Zwischen Zielsetzung, Planung und Kontrolle besteht ein besonders enger Zusammenhang. Kontrolle als Soll-Ist-Vergleich enthält schliesslich auch *korrigierende* Massnahmen, die sich auf die Ist-Werte wie auch auf die Soll-Werte beziehen können: Ohne Planung keine Kontrolle, ohne Kontrolle keine Planung. Es wurde damit kurz skizziert, wie einerseits einem traditionellen Begriff ein sinnvoller Inhalt gegeben werden kann und wie andererseits vielfältige Zusammenhänge bestehen und erkannt werden müssen.

Aus- und Weiterbildung von Führungskräften darf, abschliessend betrachtet, als hochaktuelles Postulat angesehen werden. Dabei wird man heute und noch viel mehr in der Zukunft Wert darauf legen müssen, Zusammenhänge aufzuzeigen und ein integriertes Wissen zu vermitteln. Die zukünftige Entwicklung nicht nur von Handel und Industrie, sondern der Volkswirtschaft überhaupt hängt weitgehend vom richtigen Training der Führungskräfte ab.

Dr. H. R. Wirth, Zürich
Geschäftsführer der Gesellschaft
zur Ausbildung von Führungskräften

Probleme lösen — Entscheidungen treffen

Täglich, ja stündlich verwenden wir den Ausdruck «Problem», ohne uns genau bewusst zu sein, was er eigentlich bedeutet. Jedermann hat «Probleme» und versucht sie zu lösen — jeder auf seine Art, die wenigsten aber systematisch und planmässig. Wir alle kranken daran, dass wir viel zu wenig moderne und wissenschaftliche Methoden zur Bewältigung unserer Probleme anwenden.

Die Gesellschaft zur Ausbildung von Führungskräften, zu deren Trägern der VATI gehört, hat mit der Ausarbeitung und Durchführung eines Seminars über Problemlösungstechnik und Entscheidungstraining modernste wissenschaftliche Methoden — Systemtheorie und Kybernetik etc. — für den Gebrauch im praktischen Wirtschaftsleben verarbeitet.

Was ist ein Problem? Jede Problemstellung bezieht sich einerseits auf einen bestehenden Zustand und ist andererseits mit Zielvorstellungen verbunden. Das Problem besteht nun in einem Auseinanderklaffen zwischen dem bestehenden Zustand und dem gesetzten Ziel, und die Problemlösung bezweckt, diese Diskrepanz zu beseitigen — durch systematische Analyse des Problems, Zielformulierung, Lösungssuche und Entscheidungsfindung.

Prinzipiell kann man zwischen «naiven» Methoden und einem logischen, systematischen Vorgehen unterscheiden. Erstaunlicherweise begnügen sich viele Menschen mit der «Versuchs-Irrtum-Methode» und den daraus abgeleiteten Faustregeln. Der Mensch führt eigentlich nicht gern Denkprozesse durch und begnügt sich mit einem halbwegs brauchbaren Verfahren. Diese sind indessen zeitraubend, risikoreich und kostspielig, und gute Problemlösungen lassen sich, auf die Dauer gesehen, nur mit einem logischen und systematischen Verfahren erzielen.

Ein solcher systematischer Prozess umfasst etwa folgende Schritte: Zunächst kommt die *erste Phase* der Entscheidungsvorbereitung, welche die Problemanalyse — und — Zielformulierung enthält sowie die Ausarbeitung der Zielformulierung. Hier geht es also darum, nach bestimmten Methoden den unbefriedigenden Ist-Zustand und den gewünschten Soll-Zustand mit ihren relevanten Faktoren abzuklären und festzuhalten. Ferner gehört zur Entscheidungsvorbereitung auch die Lösungssuche, die im Gegensatz zur Analyse kreativer Natur ist. In der *zweiten Phase*, der eigentlichen Entscheidungsphase, müssen Beurteilungskriterien aufgestellt und die Lösungsmöglichkeiten bewertet werden. Dann ist die optimale Lösung zu wählen und die Entscheidung zu treffen. Die *dritte Phase* ist die Realisationsphase, in welcher die Massnahmen zur Verwirklichung festgelegt und durchgeführt werden, was Planungs- und Organisationsarbeit erfordert, ebenso Motivation der Mitarbeiter und zielbewusste Führung. Schliesslich wird die dritte Phase mit der Kontrolltätigkeit abgeschlossen. Diese Schritte vollziehen sich allerdings nicht immer geradlinig, sondern es muss sehr oft auf eine frühere Phase «zurückgekoppelt» werden, denn bei solchen Prozessen handelt es sich um ineinandergreifende Systeme, die nie völlig voneinander getrennt werden können.

Die GAF (Postfach 1190, 8022 Zürich) führt solche Seminare sowohl firmenintern als auch öffentlich durch und hat bisher mit dieser neuen Art der Managementausbildung beachtliche Erfolge erzielt. Es ist vorauszusehen, dass mit der Zeit die Methodenlehre noch viel grössere Ausbreitung erfahren und zur Voraussetzung der Tätigkeit jedes Chefs werden wird.

Dr. H. Rudin
Verband der Arbeitgeber
der Textilindustrie (VATI), Zürich

Die Lehrlingsausbildung als unternehmerische Aufgabe

Wir sehen uns in den letzten Jahren mit kritischen Betrachtungen über die Schul- und Berufsausbildung konfrontiert, die alle Bereiche — von der Primarschule bis zur Universität sowie die Berufslehre und Anlehre in Industrie und Gewerbe — umfassen.

Wir befinden uns in einer Zeit der Auseinandersetzung, in die alle Beteiligten — Lehrer wie Schüler, Unternehmer wie Gewerkschaften und nicht zuletzt die Lehrlinge — eingreifen.

Betrachten wir vorerst den Zweck der Berufslehre, wie ihn das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 20. 9. 1963 umschreibt. In Art. 7 finden wir folgendes aufgeführt:

«Die Berufslehre hat dem Lehrling die zur Ausübung seines Berufes notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln und dabei auch seine Erziehung zu fördern.»

Und Art. 9 besagt:

«Die Ausbildung von Lehrlingen in den dem Gesetz unterstellten Berufen ist nur Lehrmeistern gestattet, welche die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzen und dafür Gewähr bieten, dass die Ausbildung fachgemäss, verständnisvoll und ohne gesundheitliche und sittliche Gefährdung erfolgt.»

Diese prägnanten, einfachen und klaren Formulierungen lassen uns drei wesentliche Erfordernisse erkennen:

1. Die Forderung nach Vermittlung aller Kenntnisse, die zur Berufsausübung notwendig sind.
2. Die Förderung der Erziehung.
3. Die beruflichen und persönlichen Eigenschaften des Auszubildenden, die seine Eignung erkennen lassen.

Richten wir den Blick nur einige Jahrzehnte zurück, so sehen wir, dass bereits in der vorindustriellen Epoche die Lehrlingsausbildung nach gleichen Grundsätzen gehandhabt wurde.

Die Meisterfamilien lebten mit ihren Gesellen und Lehrlingen in einer festgefühten, anerkannten wie verpflichtenden Lebensordnung zusammen. Meister, Geselle, Lehrling arbeiteten nach den festen Regeln ihres Berufsstandes. Der Lehrling lebte sich in die Berufsarbeit wie in die Lebensordnung ein, und es bedurfte keiner besonderen Berufserziehung, und praktisch angewandte Arbeitspädagogik war noch nicht notwendig. Der Lehrling lernte am Vormachen des Meisters und erwarb sich die Kenntnisse und Fähigkeiten im Nach- und Mitmachen.

Fortschritt und Dynamik prägen seither das Bild und beeinflussen damit auch die Berufsarbeit. Der heutige Berufsmann kann nicht mehr mit den in jungen Jahren erworbenen Erfahrungen lebenslang auskommen; er muss für die technisch-wirtschaftliche Entwicklung aufgeschlossen und fähig sein, ihr zu folgen. Das einstige natürliche

Hineinwachsen in den Beruf über Vormachen, Nachmachen und Eingewöhnen genügt nicht mehr, weil die Arbeit durch die Aufteilung und Technisierung einen neuen, künstlichen Charakter erhalten hat, der bestimmte Erfordernisse an besonderen Fähigkeiten verlangt.

Wir wissen, dass eine blossе Sachbeherrschung auch für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten nicht mehr genügt. Eine gute Dauerleistung, wie sie jede berufliche Tätigkeit verlangt, ist vom Charakter des Menschen ebenso abhängig wie die Sachbeherrschung. Somit entscheidet die Gesamtpersönlichkeit auf die Dauer über die Brauchbarkeit der Leistung, und nicht nur eine noch so erfolgreiche Ausbildung in reinen Sachfähigkeiten.

Das heisst, dass hier die Erziehung zu dieser geforderten Persönlichkeitshaltung des jungen Menschen einsetzen muss, die somit ebenso Aufgabe des Betriebes heute und in Zukunft sein wird, wie die rein fachtechnische Ausbildung.

Gerade diese Erziehungsaufgabe aber setzt, wie es das Gesetz fordert, einiges an Eignung und Fähigkeiten beim Auszubildenden voraus. Diese Aufgabe wird nicht gerade erleichtert durch die heutige Situation, die wir als Autoritätskrise wahrnehmen. Wir verstehen darunter den hintergründigen Kampf der erzieherischen Autoritäten gegen die Emanzipation der heranwachsenden Jugend. Dr. Wintsch schreibt darüber in der Dezembernummer von «Berufsberatung und Berufsbildung»:

«Die Analyse der Autoritätsproblematik zeigt, dass die Rede von der Autoritätskrise der Jugend eine Projektion ist: Die Autoritätskrise ist in Wirklichkeit unsere Krise, die Krise der erziehenden Generation. Wir selbst sind es, die führungslos geworden sind, und zwar — scheinbar paradox —, weil wir zuviel und eine zu strenge Führung haben.

Das Problem der Autoritätskrise in Erziehung, Schule und beruflicher Ausbildung ist in allererster Linie unser Problem, das Problem der erziehenden Generation.

Wir sind die Mündigen oder beanspruchen mindestens, es zu sein. Wenn wir mit den Unmündigen in Konflikt geraten, so müssen wir dafür die Hauptverantwortung übernehmen und prüfen, woran es liegt. Und wenn wir in uns gehen, stellen wir vor allem fest, dass wir zwar Autoritäten der Vergangenheit sind, dass es uns aber an wegweisender Autorität für die Zukunft fehlt. Die Jugend hat es ebenso schwer mit uns wie wir mit ihr. Sie hat grosse Schwierigkeiten auf der Suche nach mutigen und aufrichtigen Menschen, die sie sich zum Vorbild nehmen könnte. Und die Jugend sucht geradezu gierig nach solchen Leitbildern.»

Vielleicht sollten wir im Kontakt mit jungen Menschen, gerade in der Lehre, etwas an diese Probleme denken und uns bewusst sein, dass eine Klassifikation nach Haarlängen und Bekleidung etwas zu rudimentär sein könnte.

Nach diesen eher grundsätzlichen Überlegungen versuchen wir die Interessenkreise an der Lehre zu beleuchten.

Sie sind massgebend für die Zielsetzungen, die Gestaltung der Lehrprogramme und die Arbeit der Lehrverantwortlichen. Wir unterscheiden die Interessen und Ziele

- des Betriebes,
- der Gesamtwirtschaft und
- des Einzelindividuums.

Ein primäres Ziel des *Betriebes* ist die Sicherstellung des beruflichen Nachwuchses und des Kaders. Betriebe, die über viele Funktionen verfügen, die eine Lehre voraussetzen, werden den Bemühungen um die Nachwuchsförderung gezwungenermassen mehr Interesse entgegenbringen als Betriebe mit wenigen oder keinen eigentlichen Berufsfunktionen. Moderne, aufgeschlossene Betriebe werden danach trachten, alles zu unternehmen, um als Lehrbetriebe einen guten Namen zu haben, Berufsleute nach der Lehre zu behalten oder ehemalige Lehrlinge nach den Weiterbildungs- und Wanderjahren wieder gewinnen zu können.

Aus der Sicht der Gesamtwirtschaft bildet die Berufslehre einen wichtigen Aspekt der wirtschaftlichen Entwicklung und beeinflusst damit den Konsum und den Wohlstand unseres Volkes.

Die gesamtwirtschaftliche Betrachtungsweise schliesst ebenfalls die regionale wie die branchenmässige Betrachtung in sich. In die gesamtwirtschaftliche Betrachtung einzubeziehen ist auch die systematische Förderung und Weiterbildung des Berufsnachwuchses, insbesondere auch unter dem Aspekt der sich immer stärker abzeichnenden Mobilität; ein Umstand, dem in der Gestaltung der Lehrprogramme wie der Lehrlingerziehung grösste Wichtigkeit zukommt.

Beide Betrachtungsebenen, sowohl die des Betriebes wie die der Gesamtwirtschaft, verfolgen zumindest scheinbar und vor allem aus der Sicht der Jungen egoistische, weil wirtschaftlich ausgerichtete Ziele.

Diesem gelegentlich vernehmbaren Vorwurf können sich jene Betriebe nicht entziehen, die den Menschen ausschliesslich als Produktionsfaktor und den Lehrling als billige Arbeitskraft betrachten.

Also ist auch die Betrachtungsebene des Individuums, beziehungsweise des Lehrlings zu berücksichtigen. Jeder junge Mensch, der sich für eine Lehre entschliesst, hat mehr oder weniger grosse Vorstellungen über das, was er gerne tun oder werden möchte; je nachdem, wie weit seine Neigungen sich herausgebildet haben oder aber, wie gut er beraten, beeinflusst oder orientiert wurde. Ich möchte hier nicht näher darauf eingehen, was für Vergehen hier den Tanten, Onkeln, Eltern usw. angelastet werden müssen, besonders aber auch den Betrieben, die mit allen Mitteln, d. h. mehr oder weniger klaren oder wahren Beeinflussungen, junge Menschen für eine Lehre, beziehungsweise für sich gewinnen können.

Eine Untersuchung unter Lehrlingen hat ergeben, dass ungefähr die Hälfte zuwenig Hinweise über die Lehre und ihren künftigen Beruf erhalten hat, um sich Rechenschaft über ihre Wahl geben zu können.

Ungenügende Leistungen, weil mangelndes Interesse, Auflösung der Lehre oder künstliche, durch einen unbefriedigenden Beruf hervorgerufene Mobilität sind dann die Folgen einer falschen Berufswahl.

Ich möchte hier aber nicht näher auf diese Berufswahlprobleme eingehen, sondern einen Aspekt beleuchten, der sowohl eine wirtschaftliche wie auch persönlich-menschliche Bedeutung für den Lehrling hat, nämlich die Gestaltung der Lehrgrundlagen. Meines Erachtens muss jede Lehre eine breite berufliche Basis haben und darf nicht zu früh in eine Spezialisierung ausmünden. Der technische Fortschritt wird in Zukunft noch vermehrt als heute eine Mobilität erzeugen, die es einem Berufstätigen nur mit einer breiten, seriösen beruflichen Basis erlaubt, einen Wechsel der Tätigkeit ohne Einbusse an Freude, Interesse und Bildungsfähigkeit vorzunehmen oder zu überstehen. Man muss sich zu dieser Situation positiv stellen und als Folge der Entwicklung bejahen.

Zusammenfassend können wir also sagen, dass wir dem jungen Menschen die Lebensgrundlagen durch berufliche Ausbildung schaffen wollen und dieses Ziel optimal erreichen, wenn er sich selbst verwirklichen kann. Dazu braucht es neben den Problemen der Berufswahl und der Lehrgestaltung eine Erziehung, die die Haltung, die Einstellung, die Reife und den Charakter beeinflusst.

Können die Ziele des jungen Menschen und die des Betriebes einigermaßen in Einklang gebracht werden, so wird weniger Freizeit zum Ausheilen von Arbeitsschäden beansprucht werden müssen.

Lassen Sie mich nun noch auf einige Punkte der Lehre eingehen, die die unternehmerische Verantwortung unter Berücksichtigung des vorhin gesagten dokumentiert.

Beginnen wir mit der Anwerbung und Auswahl der Lehrlinge.

Ohne Werbung wird es in den meisten Fällen nicht mehr gelingen, Lehrlinge erhalten zu können. Ich bin allerdings der Meinung, dass eine gute Lehre die billigste, beste und erst noch ehrlichste Werbung darstellt. Wo Werbung getrieben werden muss, soll diese ehrlich und orientierend sein. Werden diese beiden Grundsätze beachtet, so ist eigentlich nichts gegen moderne Mittel wie Inserate, Berufsbesichtigungen, Schnupperlehren usw. einzuwenden. Was die Auswahl betrifft, so glaube ich, sollten vermehrt Eignungsuntersuchungen zur Anwendung kommen. Die vorhandenen Neigungen und Eignungen können nicht seriös genug abgeklärt werden, und die entsprechenden Hilfsmittel stehen heute zur Verfügung. In Anbetracht der Wichtigkeit, mit der für den jungen Menschen Weichenstellungen durch einen Lehrvertrag vorgenommen werden, ist wohl eine eingehende Eignungsabklärung keine Ueberflüssigkeit. Dafür spricht auch die für einen Jugendlichen absolut nicht überblickbare Zahl der Lehrberufe; in der Regel wird er auch nur eine vage oder sogar falsche Vorstellung einer bereits ins Auge gefassten Berufslehre haben. Man könnte allerdings die Verantwortung für die Berufswahl den Eltern allein zuschieben. Damit wären aber falsche Berufswahlen, aufgelöste Lehrverhältnisse oder

Berufsabgänge nicht zu umgehen. Also wird ein verantwortungsbewusster Betrieb darauf achten, nicht in erster Linie eine quantitative Lehrlingsselektion vorzunehmen, sondern der tatsächlichen Eignung und Neigung von Lehrstellenanwärtern eine primäre Beachtung zu schenken. Die Eignungsfähigkeit kann durch den Berufsberater, durch den Betriebspsychologen oder ein psychologisches Institut abgeklärt werden. Aufwand und Kosten für dieses Auswahlverfahren sind weitaus billiger als verfehlte Berufslehren.

Neben der Selektion der Lehrlinge, wo ich eine wesentliche unternehmerische Verantwortung sehe, halte ich einen weiteren Aspekt für ausserordentlich wichtig, nämlich die Ausbilder-Persönlichkeit.

Es ist oft ganz interessant zu sehen, wer sich in einem Betrieb mit der Lehrlingsausbildung befasst. Nach wie vor ist ja für die Tätigkeit eines Ausbildners, haupt- oder nebenamtlich, eine pädagogische und methodische Ausbildung nicht verlangt. Es ist aber weder vorstellbar noch verantwortbar, dass Lehrlinge Kräften zur Ausbildung anvertraut werden, die dieser schwierigen Aufgabe weder fachlich noch menschlich gewachsen sind.

Ich habe von pädagogischem Geschick und Einfühlungsvermögen gesprochen. Beides sind Elemente, die in der Erziehung angewendet werden müssen. Und weil ein Lehrling vorläufig nicht nur im Betrieb oder in der Schule erzogen werden kann, muss auch die Verbindung zu den Eltern hergestellt werden. Ich sehe mich veranlasst, den Eltern zu sagen, dass ein vermehrtes Interesse über den Lehrfortschritt, die Verhaltensweisen usw. gar nicht so abwegig ist. Wir müssen feststellen, dass sich die Eltern oft zu wenig darum kümmern, wie es ihren Sprösslingen in der Lehre ergeht. Ich halte es darum für nützlich, dass der Betrieb den Kontakt zu den Eltern sucht und dass über die Semesterzeugnisse hinaus besonders auch auftauchende Probleme im Verhalten, bei schwachen Leistungen in der Schule, feststellbaren gesundheitlichen Störungen usw. die Eltern zu einem Gespräch gebeten werden. Oft können durch geschickte Zusammenarbeit Betrieb/Eltern/Probleme aus der Welt geschafft werden.

Für ebenso wichtig halte ich die Kontakte zu den Berufsschulen. Auch hier sollten z. B. sich verschlechternde Leistungen in einzelnen Fächern mit den Lehrern abgesprochen und Lösungen, mit ergänzendem Unterricht zum Beispiel, gesucht werden.

Aber all dies ist zwecklos, wenn nicht jeder Unternehmer seine unternehmerische Verantwortung in der Lehrausbildung und Weiterbildung erkennt und bereit ist, die Grundlagen für eine gute Lehre bei sich zu legen oder das Vorhandene laufend weiter zu entwickeln, besonders aber sein Lehrpersonal für seine schwierige Aufgabe aus- und weiterzubilden.

Max Schaffner
Personalchef der Handschin & Ronus AG,
Liestal

Uebersicht über die Ausbildungskonzeption und Lehrreglemente in der Textilindustrie

Ausbildungskonzeption

Seit einiger Zeit sind Methoden und Zielsetzungen der Ausbildung in den Berufen der Industrie immer mehr in Frage gestellt worden. Da die Einführung und Verbreitung von Lehrberufen in der Textilindustrie eigentlich erst in den letzten zehn Jahren systematisch an die Hand genommen worden ist, wurden die neueren Lehrberufe der Textilindustrie bereits auf die neuen Tendenzen ausgerichtet. Wir haben uns in diesem Sinne bemüht, umfassende Berufe mit breiter Grundausbildung und systematischem Berufsschulunterricht zu schaffen. Vor allem haben wir eine grössere Zahl spezialisierter Berufslehren in eine kleinere Zahl von Lehrberufen, die für mehrere Sparten und Stufen anwendbar sind, zusammengefasst. Zum Teil sind zusätzlicher Schulunterricht oder zentrale Einführungskurse vorgesehen. Die neuen Ausbildungsreglemente tragen neuen Arbeitstechniken und Werkstoffen Rechnung. Auch die Dauer der Lehren ist jeweils sorgfältig abgewogen worden. Dazu haben die Verbände auch die Ausbildung der Lehrmeister und von Experten an die Hand genommen.

Die Schaffung von drei regionalen Berufsschulzentren von angemessener Grösse ermöglicht die Bildung von nach Lehrjahren gegliederten Klassen und den Einsatz kompetenter Lehrkräfte.

Wir haben auch die Frage der Einführung der sogenannten Stufenlehre geprüft, deren Merkmal darin liegt, dass sie die Ausbildung in einem Beruf in zwei oder mehrere qualitativ sich steigernde Phasen unterteilt, wobei in jeder Phase ein Abschluss stattfinden kann. Die Meinungen über die Zweckmässigkeit der Stufenlehre in der Textilindustrie gehen noch stark auseinander. Unseres Erachtens haben wir bis jetzt noch zu wenig praktische Erfahrung in der Lehrlingsausbildung in den neueren Berufen, um diese Unterteilung jetzt schon vornehmen zu können. Die Maschinenindustrie hat eine andere Art von Stufenlehre entwickelt. Die vierjährige Berufslehre wurde gehoben und zusätzlich eine zweijährige Berufslehre geschaffen. Zwischen den beiden Lehrberuften besteht Durchlässigkeit, indem ein Uebertritt von der zweijährigen in die vierjährige Lehre möglich ist. Im Unterschied zur reinen Stufenlehre wird aber der Lehrvertrag von Anfang an für eine zweijährige oder vierjährige Lehre abgeschlossen. In der Textilindustrie werden wir in der nächsten Zeit prüfen müssen, ob wir z. B. beim Textilmechaniker oder Textilveredler eine Kurzlehre als «Maschinenführer» einführen sollten, mit eventueller Verlängerung der jetzigen Lehre auf 4 Jahre. Gesamttextil hat eine solche Aufteilung vorgenommen.

Die Zielsetzung der Lehrlingsausbildung liegt in der Heranziehung eines qualitativ und quantitativ genügenden Nachwuchses für die Textilindustrie, insbesondere für Kader- und Vorgesetztenstellungen.

Wegen der prekären Lage im Personalsektor, der Abwanderung weiterer Schweizer Arbeitskräfte, der steten erzwungenen Reduktion der Fremdarbeiterbestände hat die Gewinnung von Nachwuchs eine ganz vordringliche Bedeutung erhalten. Aber: Junge, strebsame Schweizer können heute für eine Industrie nur noch gewonnen werden, wenn sie eine Berufslehre machen können. Etwa zwei Drittel aller schulentlassenen Knaben machen heute eine Lehre.

Die meisten Lehrberufe der Textilindustrie sind sogenannte Kaderberufe, d. h. die Lehrlingsausbildung ist die Basis für die Weiterbildung zum zukünftigen Vorgesetzten, wie Vorarbeiter(in), Hilfsmeister, Meister(in), Gruppenleiter(in), Directrice usw. Einem tüchtigen, charakterlich einwandfreien Lehrling oder Lehrtochter ist nach Lehrabschluss und Bewährung in der Praxis der Aufstieg in eine Vorgesetztenstellung gesichert. Zur weiteren Ausbildung wird dabei in der Regel noch eine Textilfachschule besucht.

Neuere umfassende Lehrberufe der Textilindustrie

Der Textilmechaniker

Richtung A: Spinnerei-Mechaniker
Richtung B: Zwirnerei-Mechaniker
Richtung C: Weberei-Mechaniker

Dieses Ausbildungsreglement ist am 1. Oktober 1968 erlassen worden und ersetzt die früheren Reglemente des Spinnerei-Mechanikers, Zwirnerei-Mechanikers und Webereimaschinen-Vorrichters.

Der Textilveredler

Richtung Färberei, Druckerei und Appretur. Dieses Reglement ist im Herbst 1971 dem BIGA eingereicht worden und seine Genehmigung kann auf Frühjahr 1972 erwartet werden.

Weberei-Assistentin (Weberei-Assistent)

Dieser Beruf für alle Webereisparten wurde am 1. Oktober 1967 in Kraft gesetzt.

Textilentwerfer

Für die Schaftweberei, erlassen am 31. August 1970.

Diese vier neuen Ausbildungsreglemente umfassen somit alle Stufen der Textilindustrie, d. h. Spinnerei-, Zwirnerei-, Weberei- und Veredlungsindustrie, wobei alle Sparten wie Baumwoll-, Woll-, Seiden-, Leinen- und Chemiefaser-Industrie eingeschlossen sind.

Lehrberufe einzelner Stufen oder Sparten

Tuchmacher — für die Vertikalbetriebe der Wollindustrie (erlassen 1962)

Teppichweber — erlassen 1964

Filzmacher — erlassen 1963

Weitere Lehrberufe

Wollweber, Gummibandweber, Industrie-Kunststopferin, Dessinschläger, Patroneur, Wollfärber, Wollappreteur, Laborant, Chemikant, Stoffdrucker, Filmdrucker, Filmdruck-Zeichner usw.

Die Ausbildung an den Gewerbeschulen

Die Lehrlinge genießen an den Gewerbeschulen sowohl berufskundlichen als auch allgemein bildenden Unterricht. Die Lehrlinge und Lehtöchter der technischen Berufe der Textilindustrie sind nun in drei Zentren zusammengefasst worden, nämlich an den Gewerbeschulen Rütli ZH, Wattwil und Olten. Diese Lösung wurde auf Veranlassung des BIGA getroffen, welches überzeugend darzulegen vermochte, dass durch eine solche Konzentration eine bessere Schulausbildung ermöglicht werde.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Für alle Berufe bestehen Weiterbildungsmöglichkeiten an den Textilfachschulen Wattwil und St. Gallen und der Textilfachschule Zürich. Die *Textilfachschule Zürich* konzentriert sich auf die Webereistufe und Dessinatur (Entwerferklassen). Sie ist speziell auf die Seidenindustrie ausgerichtet.

Die *Kaderausbildung der Baumwoll-, Woll- und Leinenindustrie sowie der Wirkerei- und Strickerei-Industrie* ist hingegen in der *Textilfachschule Wattwil* (Abteilungen Wattwil und St. Gallen) zentralisiert, die alle Fabrikationsstufen der Textilindustrie sowie neuestens auch eine *Veredlungsabteilung* umfasst. Die Textilfachschule Wattwil vermittelt die Grundausbildung für die Meister, Obermeister, Disponenten, Techniker, Abteilungsleiter und für Dessinateure und Textilkauflleute.

Postulate der Lehrlingsausbildung in der Textilindustrie

Der gegenwärtige Bestand an Lehrlingen und Lehtöchtern ist ungenügend; die Lehrlingsausbildung wird nur in relativ wenigen Firmen systematisch betrieben. Es bestehen zum Teil veraltete oder allzu spezialisierte Berufslehren. Folgende Postulate und Zielsetzungen drängen sich deshalb auf:

- Schaffen der Voraussetzungen der Lehrlingsausbildung in den Betrieben durch Lehrmeisterkurse, Orientierungen, Beratung.
- Bereitstellung sachlich einwandfreier und ansprecherorientierungsmittel für Berufsberater, Lehrer, Eltern und Jugendliche.
- Ständige Anpassung der modernen, umfassenden Berufslehren an neue Entwicklungen.
- Ausschaltung überholter und zu spezieller Lehrberufe mit eventueller Integrierung, soweit nötig in einem umfassenderen Lehrberuf (z. B. Bandweber in Textilmechaniker).

- Ausbau der Textilklassen an den entsprechenden Gewerbeschulzentren.
- Lehrlingsbetreuung auf Branchen- und gesamtschweizerischer Ebene (z. B. durch Exkursionen, Lehrlingslager usw.).

Entscheidend wird die Einsicht einer grösseren Zahl von Firmen sein, dass die Lehrlingsausbildung praktisch der einzige Weg der Nachwuchsgewinnung und der Erhaltung eines genügenden Kaders ist — und der gute Wille, die von den Schulen, Behörden und Verbänden bereitgestellten Möglichkeiten zu benützen.

Dr. H. Rudin
Verband der Arbeitgeber
der Textilindustrie (VATI), Zürich

Übersicht über die Ausbildungskonzeptionen und Lehrreglemente in den verschiedenen Stufen der Bekleidungsindustrie

Ausbildungskonzeption

In den vergangenen vier Jahren wurde in der schweizerischen Bekleidungsindustrie die berufliche Ausbildung im technischen Sektor gründlich überprüft und neu konzipiert. Diese Arbeiten konnten kürzlich abgeschlossen werden. Nun verfügt auch die Bekleidungsindustrie über ein modernes Ausbildungs- und Weiterbildungssystem.

In den Anfängen der Bekleidungsindustrie setzte sich die Belegschaft in erster Linie aus angelernten Kräften und Berufsleuten des Gewerbes zusammen. Mit der wachsenden Industrialisierung und all den damit zusammenhängenden Umstellungen wurde aber je länger je mehr das Bedürfnis nach eigenen Berufen wach. So schuf man in den fünfziger und sechziger Jahren etappenweise acht verschiedene, einander sehr verwandte, spezialisierte Berufe. Es waren dies: Konfektionsschneiderin für Tricot-oberkleider, Konfektionsschneiderin für Damenwäsche, Konfektionsschneiderin für Herrenwäsche, Konfektionsschneiderin für Damenmäntel und Kostüme, Konfektionsschneiderin für Damenkleider, Herrenkonfektionsnäherin, Corsetschneiderin, Industrieschneider.

Die Überprüfung dieser Berufe und die Tendenzen in der Berufsausbildung machten bald deutlich, dass eine Zusammenfassung der acht Lehrreglemente angezeigt wäre. Gleichzeitig bemühte man sich um die Schaffung von Weiterbildungsstätten. Das Ergebnis der langjährigen Bemühungen ist folgendes neue Ausbildungskonzept der schweizerischen Bekleidungsindustrie:

Grundausbildung:

1. Stufe, Konfektionsschneider/-in
2. Stufe, Industrieschneider/-in

Weiterbildung:

- Einzelkurse
- Schweiz. Modefachschule
- Schweiz. Bekleidungstechnikum

Welches sind nun die Ziele der neuen Ausbildungskonzeption? Mit der Grundausbildung sollen in der ersten Stufe Fachkräfte herangebildet werden, die den stets höheren Anforderungen der technischen Entwicklung in der Bekleidungsindustrie genügen. Es sind dies Fachkräfte zur Bearbeitung besonders schwieriger Aufgaben, die Einführung neuer Maschinen und die Übernahme von Führungsaufgaben auf unterer Kaderstufe. Die zweite Stufe der Grundausbildung ist demgegenüber in erster Linie als Ausgangsbasis für die Weiterbildung und damit den Aufstieg ins Kader gedacht. Weiterbildungsmöglichkeiten sind einzelne Kurse, schweizerische Modefachschulen und das Schweizerische Bekleidungstechnikum. Sie ermöglichen den Aufstieg zum Bekleidungstechniker bzw. -technikerin, zur Zeichnerin, zur Direktrice bzw. zum Modelleur, zum Abteilungsleiter bzw. zur Abteilungsleiterin oder Betriebsleiterin. Ein grosser Bedarf an derartigen Kaderkräften ist heute kaum bestritten.

Das neue Lehrreglement

In diesen Tagen läuft die Vernehmlassungsfrist für das neue Lehrreglement über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung für den Beruf des Konfektionsschneiders bzw. der Konfektionsschneiderin und des Industrieschneiders bzw. der Industrieschneiderin und die dazu gehörigen Normallehrpläne ab. Soweit uns bekannt ist, sind keine wesentlichen Einwände gegen das neue Lehrreglement vorgebracht worden. Es darf daher damit gerechnet werden, dass das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement das neue Reglement im Verlaufe des Frühjahres in Kraft setzen wird. Die noch notwendigen Anpassungen an den Entwurf werden wir gemeinsam mit den Vertretern des BIGA in den nächsten Wochen besprechen.

Das neue Lehrreglement tritt an Stelle der genannten bisherigen acht Lehrreglemente. Formell ist es ein Reglement für zwei Berufe, nämlich den Beruf des Konfektionsschneiders bzw. der Konfektionsschneiderin mit einer Lehrdauer von zwei Jahren und den Beruf des Industrieschneiders bzw. der Industrieschneiderin. Zur Erlernung dieses Berufes ist eine Zusatzlehre von 1 Jahr vorgesehen. Diese kann nur von den Mädchen und Burschen absolviert werden, die die erste Lehre erfolgreich beendet haben. Die Gesamtausbildungsdauer für das Ziel Industrieschneider bzw. Industrieschneiderin beträgt demnach insgesamt 3 Jahre.

Die Berufsziele sind im neuen Reglement wie folgt umschrieben: Der Konfektionsschneider/-in bzw. der Industrieschneider/-in befasst sich mit der industriemässigen Herstellung von ganzen Kleidungsstücken jedwelcher Art. Die Lehre bildet die Grundlage für die fachgemässe Ausführung aller Arbeiten in der Konfektionsabteilung eines Bekleidungsindustriebetriebes und für die Weiterbildung der Kaderkräfte der ersten Stufe. Der Industrie-

schneider/-in befasst sich mit der industriemässigen Herstellung aller in der Branche des Lehrbetriebes üblichen Kleidungsstücke. Die dreijährige Lehre bildet die Grundlage für die Weiterbildung zu mittleren und oberen Kaderpositionen. Die Ausbildung in der ersten Stufe konzentriert sich also auf die Konfektionsabteilung. In der zweiten Stufe werden wesentlich höhere Anforderungen gestellt, und es folgt eine zusätzliche Ausbildung in der Zuschneiderei.

Besondere Bedingungen um Lehrlinge und Lehrtöchter ausbilden zu können, wie sie bis jetzt bestanden haben, wurden gestrichen. Bisher war es beispielsweise nicht möglich, dass Betriebe, die Sportbekleidung (z. B. Skihosen, Skijacken usw.) hergestellt haben, Lehrlinge ausbilden konnten. Nach dem neuen Lehrreglement kann nun jeder gutgeführte Betrieb Lehrlinge und Lehrtöchter ausbilden. Voraussetzung ist lediglich, dass der Betrieb das im Reglement vorgesehene Minimalausbildungsprogramm richtig durchführen kann. Die Ergebnisse der Lehrabschlussprüfung, die Arbeitstagebücher und die angemessenen Kontrollen der Berufstätigkeit werden zeigen, welche Betriebe zur Ausbildung von Lehrlingen und Lehrtöchtern geeignet sind.

Schweizerische Modefachschule und Schweizerisches Bekleidungstechnikum

Die zeichnerische Grund- und Weiterausbildung haben sich unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bisher an der Modefachschule in St. Gallen und der Bekleidungsfachschule in Zürich geholt. Gegenwärtig laufen Besprechungen, diese beiden Institutionen zusammenzufassen. Aus ihnen soll die Schweizerische Modefachschule entstehen. In ihrem Programm wird sie sich im wesentlichen an die Modefachschule St. Gallen und die Bekleidungsfachschule anlehnen. Die Verhandlungen sind recht weit gediehen.

Die technische Weiterbildung vermittelt seit dem Sommer 1970 das Schweizerische Bekleidungstechnikum. Der erste Gesamtkurs ist voll belegt. Bereits konnten auch einige Einzelkurse durchgeführt werden. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage hat ergeben, dass ein beträchtliches Interesse an einem zweiten Gesamtkurs besteht. Es darf damit gerechnet werden, dass ein solcher vor Ablauf des ersten Gesamtkurses beginnen wird.

Zentralisierung des Berufsschulunterrichtes für die Bekleidungsindustrie

Als wir vor Jahresfrist das neue Lehrreglement im BIGA eingereicht haben, schlugen wir gleichzeitig vor, den Berufsschulunterricht auf einige wenige Zentren zu konzentrieren. Wir dachten dabei an drei Schulzentren in der deutschen und je eines in der französischen und italienischen Schweiz. Als Schulorte kommen in Frage: St. Gallen, Zürich, Olten, Lausanne und Lugano. Das BIGA ist grundsätzlich bereit, einer solchen Lösung zuzustimmen, denn es wünscht auch seinerseits eine Konzentration der

Kräfte. Erwartungsgemäss hat dieser Vorschlag bei verschiedenen Kantonen und Regionen einigen Widerstand geweckt. Wir müssen aber auf dieser Forderung beharren, denn nur Schulzentren mit allen notwendigen technischen Einrichtungen können den Berufsschulunterricht im fachlichen Bereich vermitteln, der heute für eine gute Ausbildung unerlässlich ist.

Postulate – Nächste Aufgabe

Die künftigen Aufgaben der zuständigen Kommissionen des Verbandes lassen sich in folgende drei Gruppen gliedern:

1. Nachdem nun das neue Konzept fertig erarbeitet und im Verlaufe dieses Jahres vollständig in Kraft treten wird, gilt es nun Erfahrungen zu sammeln, Ergebnisse der neuen Organisation zu kontrollieren und auszuwerten und nach allfälligen Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Dazu wird sich der Verband bemühen, Betriebe und Schulen mit modernem Lehrmaterial und weiteren Unterlagen zu versehen.
2. Die Verantwortlichen für Ausbildung und Nachwuchsförderung der Betriebe sind in das neue Ausbildungskonzept einzuführen und ständig weiterzubilden. Diese Aufgabe nehmen wir mit dem heutigen Lehrmeisterkurs in Angriff. Im Sommer soll ein Kurs zum Thema Berufsfindung durchgeführt werden. Ziel dieser eintägigen Zusammenkunft ist, die zuständigen Persönlichkeiten der Betriebe mit der Berufsberatung und ihrer Arbeitsweise vertraut zu machen. Ferner ist im Verlaufe dieses Jahres noch ein Expertenkurs vorgesehen, damit die Prüfungen sobald als möglich dem neuen Lehrreglement angepasst bzw. allfällige Uebergangsregelungen getroffen werden können.
3. Es gilt auch hier, das neue Ausbildungskonzept der Öffentlichkeit vorzustellen und alle interessierten Kreise mit dem notwendigen Informationsmaterial zu versehen. Zu diesem Zweck haben die zuständigen Organe des Verbandes ein Informationsprogramm ausarbeiten lassen, das in diesem und den nächsten Jahren durchgeführt werden wird. Es gehören dazu die Ausarbeitung von Berufsbildern, die Durchführung von Pressekonferenzen und die Orientierung der Berufsberater und Lehrerschaft. Besonders wichtig scheint uns aber eine zeitgemässe Betreuung der Allgemeinbildung unserer Lehrtöchter und Lehrlinge. Zu diesem Zweck ist vorgesehen, Lehrlingslager und ähnliche Veranstaltungen für den Nachwuchs durchzuführen. Ein erstes Lager ist bereits für Sommer oder Herbst dieses Jahres vorgesehen. Wir hoffen auch hier auf die Mitarbeit aller Firmen. Die eben skizzierte Informationsarbeit wird wenn möglich gemeinsam mit der Vorstufe konzipiert und durchgeführt.

P. Meuwly,
Beauftragter des Dachverbandes
der Schweizerischen Bekleidungsindustrie
für Ausbildung
und Nachwuchsförderung, Baden

Chemiefasern

Titel:

Entscheidender Schritt zu einem Schweizerischen Zentrum für Kaderschulung

Die Gesellschaft zur Förderung des Betriebswissenschaftlichen Institutes Zürich übernimmt die Hotel Waldstätterhof AG, Brunnen

Seit den letzten 20 Jahren hat sich die Erkenntnis verbreitet, dass eine ständige Weiterbildung, insbesondere des Kaders in den Unternehmungen, von entscheidender Bedeutung, ja geradezu existenznotwendig geworden ist. Dies trifft gleichermaßen auf grosse, mittlere und kleine, private und öffentliche Unternehmungen aller Wirtschaftszweige zu. Die starke Zunahme der Bedürfnisse nach seriöser Weiterbildung hat aber leider auch gezeigt, dass es immer schwieriger geworden ist, passende Schulungsräume und Unterkünfte an geeigneten Orten und zu vernünftigen Preisen zu finden. In der Erkenntnis, dass deshalb die Errichtung eines Gebäudezentrums für Kaderschulung längst eine vielfach gewünschte und dringende Notwendigkeit geworden ist, hat die Gesellschaft zur Förderung des Betriebswissenschaftlichen Instituts in Zürich mit der Zielrichtung auf eine gesamtschweizerische Lösung, einen ersten entscheidenden Schritt getan. Nach sorgfältigen Studien hat sie am 28. Oktober 1971 sämtliche Aktien der Hotel Waldstätterhof AG in Brunnen am Vierwaldstättersee erworben und ist damit alleinige Eigentümerin dieses Unternehmens mit über 20 000 m² Bodenfläche und Hotelgebäuden mit ca. 200 Gästebetten geworden. Diese Uebernahme — Kauf und Gesamtrenovation des Hotelgebäudes erfordern die Summe von mindestens ca. 7,5 Mio Franken — konnte möglich werden dank der finanziellen Mithilfe von einstweilen etwa 100 Schweizerfirmen verschiedenster Branchen und Grössen sowie einzelner Kantone und Verbände. Das Hotelgebäude wird nun sukzessive renoviert und für ein schweizerisches Zentrum für Kaderschulung mit etwa 15 ausgerüsteten Konferenzräumen, Sekretariats- und Büroräumlichkeiten sowie rund 180 Gästebetten, Aufenthaltsräumen usw. hergerichtet werden. Die Eigentümerin beabsichtigt, das Hotel- und Schulungszentrum alsdann ganzjährig zu führen und es Weiterbildungs-Institutionen und privaten und öffentlichen Unternehmungen für die Durchführung von Kaderkursen sowie natürlich auch privaten Hotel- und Feriengästen zur Verfügung zu stellen.

Dass damit auch die Weiterexistenz eines traditionsreichen Hotelunternehmens gesichert wird und dem Fremdenverkehr dieser Gegend neue, erwünschte Entwicklungsmöglichkeiten erwachsen dürften, ist eine höchst erfreuliche Begleiterscheinung.

Dr. A. Brunnschweiler
Stellv. Direktor
des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH,
Zürich

TREVIRA-FASERN heute

(Schluss)

TREVIRA-technisch

Das in den verschiedenen technischen Gebieten verwendete TREVIRA-Material wird kurz als «TREVIRA-hochfest» bezeichnet. Hierbei unterscheidet man technische Endlosgarne und TREVIRA-monofil. Wie der Name bereits sagt, zeichnen sich die technischen Endlosgarne durch hohe Festigkeit aus, die etwa 7—8 p/dtex beträgt.

In der folgenden Tabelle sind die zurzeit produzierten hochfesten, technischen Garne mit den Einsatzgebieten aufgeführt.

Tabelle 7

Bezeichnung		
neu	alt	
710	A	schrumpfarm
711	AP	permanent geschlichtet, schrumpfarm für Webereizwecke Beschichtungs- und Gummierungsgrundgewebe, Feuerlöschschläuche, Bänder für wash und wear-Artikel
712	NA	schrumpfarm Nähfäden
715	GPA	schrumpfarm
716	TA	schrumpfarm, höhere Dehnung, spinngrau Gummiindustrie: Zwirne für Keilriemen, Gewebe für Förderbänder, Gummierungsgrundgewebe, Hochdruckschläuche 716 TA auch für Tufting-Grundgewebe
730	N	Normalschrumpf Sicherheitsgurte, Verzurr- und Verladegurte, Segelyacht-Tuche, Seile, Taue, Netze, Schrumpfbänder für Elektroindustrie
732	NN	Normalschrumpf Nähfäden
735	N	schwarz, Normalschrumpf Sicherheitsgurte

Die einzelnen Typen sind mit ihren speziellen Eigenschaften den einzelnen Einsatzgebieten angepasst. So zeigen sie nicht nur einen charakteristischen Kraft-Dehnungsverlauf, sondern ihr Schrumpfverhalten bei verschiedenen Temperaturen ist auf die spätere Nachbehandlung genau abgestimmt.

Der Typ 715 weist z. B. dasselbe KD-Verhalten wie 710 auf, jedoch ist das Schrumpfniveau bei 160°C leicht angehoben, damit bei der Latexierung die gewünschte

Schrumpf-Dehnungs-Charakteristik zustandekommt. Während TREVIRA 730 in 200 °C heisser Luft um etwa 22 % schrumpft, beträgt der Schrumpf des Typs 710 nur 5 % und bei 160 °C sogar nur 1,2 %.

Ueber die generellen Eigenschaften der hochfesten Typen ist zusammenfassend folgendes zu sagen:

Neben der hohen Festigkeit, trocken und nass, weist TREVIRA-hochfest eine relativ niedrige Dehnung auf. Das Verhalten unter Dauerlast ist ausgezeichnet. Bis zu einer Belastung mit 50 % der Bruchlast konnte über einen Zeitraum von 10 000 Stunden keine Schwächung bzw. kein Kriechen festgestellt werden. Ebenfalls hervorragend ist die Formbeständigkeit nass/trocken, ein wichtiges Kriterium für Artikel, die unter wechselnden Bedingungen ihre Funktion voll behalten sollen. Im technischen Bereich spielt auch die Verrottungsbeständigkeit eine besondere Rolle. Eine Prüfung über 1000 Stunden in bakterienaktiver Erde zeigte keinerlei Festigkeitsabfall. Auch die Bruchdehnung, eine sehr feine Anzeige für Schädigungen, blieb dabei unverändert. Naturfasergewebe waren nach dieser Prüfung vollständig zerstört. Bewährt haben sich bei unseren heutigen Typen die gute Licht- und Wetterbeständigkeit sowie die ausgezeichnete Chemikalienresistenz vor allem im sauren Bereich. Lösungsmittel, Öle, Fette und Treibstoffe aller Art haben keine Wirkung auf TREVIRA-hochfest.

Anhand von einigen interessanten Artikeln kann das grosse und wichtige Einsatzgebiet für TREVIRA-hochfest gestreift werden. Im Augenblick steht die Lastwagenplane im Breitgewebesektor an erster Stelle. Die Verwendung von PVC-beschichteten und gummierten Geweben für flexible Behälter in offener und geschlossener Form, sowie für die Auskleidung von vorhandenen starren Behältern aus Metall, Beton oder Holz nimmt laufend zu. Neben den flexiblen Transportbehältern im Containerverkehr haben sich neuartige Silos mit tragendem Rohrgerüst zur Lagerung der Transportgüter bestens bewährt.

Aus TREVIRA-hochfest-Geweben mit transluzenter PVC-Beschichtung werden Traglufthallen hergestellt. Eine der grössten Traglufthallen des Kontinents steht auf der Hannover Messe. Die Gesamtzahl der in Europa eingesetzten Traglufthallen dürfte 2000 erreichen. Erwähnenswert sind hier auch Seilzelle wie z. B. der deutsche Pavillon auf der EXPO 1967 in Montreal. Neben luftgetragenen Hallen haben Gerüsthallen einen gewissen Marktanteil erobert und werden wahrscheinlich noch eine Zukunft haben. Eine sehr interessante Entwicklung ist weiterhin die einseitig mit einem Weichschaum aus Polyurethan beschichtete Isolierplane.

Der Hochfesttyp 715 ist mit spezifischen Eigenschaften für Keilriemen und Förderbandeinlagen besonders geeignet. Auf dem Sektor Schmalgewebe steht im Vordergrund des Interesses der Autosicherheitsgurt aus TREVIRA-hochfest 730 bzw. 735 (spinnschwarz) in der Kette und TREVIRA-monofil 901 im Schuss. Lastenhebegurte und Verladegeschirre aus dem Typ 730 dienen beim Transport von Stückgütern der Rationalisierung von Verlade-, Um- und Entladevorgängen.

In der Elektroindustrie wird TREVIRA-hochfest (Typ 710 und 730) aufgrund des hohen Gebrauchswertes von Isolationsbändern und Flechtschläuchen mit bestem Erfolg eingesetzt. Diese Isolierbänder besitzen eine gute Wärmebeständigkeit und hervorragende elektrische Eigenschaften, wie extrem hohen Widerstand und ausgezeichnete Durchschlagsfestigkeit bei erhöhten Temperaturen.

Besatz- und Verstärkungsbänder aus TREVIRA-hochfest finden bei der Bekleidungsindustrie vor allem für pflegeleichte Bekleidung in steigendem Umfang Verwendung.

Im Nähfadensektor wird entweder der Typ 712 mit niedrigem Schrumpf oder TREVIRA 732 mit höherem Schrumpf verwendet.

Zum Abschluss dieser wichtigen Einsatzgebiete für hochfeste TREVIRA-Endlosgarne ist auf eine in der Bundesrepublik vor ca. 3 Jahren durchgeführte Entwicklung von Tufting-Grundgeweben mit dem Typ 710 hinzuweisen. Bis 1970 wurden 20 Mio m² von der Tufting-Industrie verarbeitet. Hohe Festigkeit, Unverrottbarkeit und Massstabilität sind die Vorzüge dieses Tuftingträgers.

Neben den hochfesten technischen Endlos Garnen wird ein grosses Sortiment von «TREVIRA-monofil» in den Stärken von 0,03 bis 2 mm angeboten. Monofile mit 2,5 bis 3 mm sind in der Entwicklung. Das abgerundete Sortiment von TREVIRA-Drähten ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 8

Typ	Aeltere Bezeichnung	Haupteinsatzgebiete
900	PRN	Langsiebe (Schusstyp); Trockenbänder und leichte Transportbänder
901	PRN, H	Trockensiebe (Kette und Schuss); spezielle Papiermaschinensiebe (Schusstyp)
911	PR, H	Trockensiebe (Kette und Schuss)
930	P	Langsiebe (Kett-Typ); Transportbänder (Kett-Typ)
931	PH	Spezielle Papiermaschinensiebe (Kett-Typ)
935	—	Druckschablonen, Mehlsiebe, Feinstfilter
940	GS	Schrumpfsiebe, Langsiebe (Kett-Typ)
941	GSH	Spezielsiebe (hydrolysenbeständig)
960	MR glänzend	Reissverschlüsse
962	MR matt	Reissverschlüsse
963	—	spinnschwarz-Reissverschlüsse

Wie aus der Uebersicht hervorgeht, sind 8 Typen für den Webereisektor und 3 Typen für Reissverschlüsse vorgesehen. Die Reissverschlüsse finden in feiner Ausführung im Bekleidungssektor und als stärkste Reissverschlüsse für Zelte und Planen Verwendung.

Das technische Anwendungsgebiet der Webereitypen ist der Siebsektor. Die Siebe aus TREVIRA-Draht werden wegen ihrer hervorragenden Abriebfestigkeit, ihrer Biege-

steifheit und der Formstabilität besonders von der Papierindustrie verlangt. Sie werden in der Trocken- und Nasspartie der Papiermaschinen eingesetzt und sind Metallsieben überlegen. Daneben finden Siebgewebe immer mehr Eingang in die Lebensmittelindustrie als Trockensiebe für Teigwaren und Trockengemüse oder als Transportbänder in Schokoladenfabriken und in der Fischverarbeitung. Weitere Einsatzgebiete sind Kohlebergbau und chemische Industrie.

Diese charakteristischen Beispiele dürften genügen, die vielseitigen Verwendungsmöglichkeiten von TREVIRA-hochfest anzudeuten, obgleich heute bereits über 400 Artikel daraus hergestellt werden.

In der vorliegenden Abhandlung wurden alle bisher eingesetzten Typen dargestellt. Es sei aber noch darauf hingewiesen, dass auch an bereits eingeführten und bewährten Typen Änderungen und Verbesserungen durchgeführt werden, wenn es sich um neue Einsatzgebiete bzw. Fasermischungen handelt. Die Entwicklung geht weiter! Die Möglichkeiten, durch physikalische und chemische Modifizierung neue Typen oder Typen mit veränderten technologischen Eigenschaften zu erstellen, sind noch nicht erschöpft. Forschung, Anwendungstechnik und Produktion arbeiten intensiv an diesen Aufgaben.

Dr. Egi Welfers,
Farbwerke Hoechst AG
vorm. Meister Lucius & Brüning,
Frankfurt a. Main / Höchst

Prüfmethoden zur Qualitätskontrolle von falschzwirn-texturierten Garnen

(Schluss)

Interlockstricktest

Bei dieser Prüfung handelt es sich um eine besonders praxisnahe Probe, die darauf abzielt, die Egalität mehrsystemig verarbeiteter Texturgarne zu erfassen. Der Interlockstricktest vermittelt durch Färben eines mehrsystemig hergestellten Strickschlauches ein aufschlussreiches Bild über die Qualitätseigenschaften einer vorliegenden Garnpartie. Er stellt somit eine wertvolle Ergänzung zum Farbtest für Texturgarne sowie zur Prüfung der Kräuselungseigenschaften dar.

Bei diesem Test geht es darum, die Ursachen einer auftretenden Systemstreifigkeit festzustellen, die in Form von ringligen Querstreifen zum Vorschein kommt.

Ringligkeit kann durch folgende Umstände begründet sein:

- Farbaffinitätsunterschiede, bei abweichendem Färbverhalten einzelner Cones
- Dichtedifferenzen in Form von kleineren oder grösseren Maschenbögen, die durch unterschiedliche Kräuselung bedingt sind
- Dichteunterschiede infolge Fadenspannungsdifferenzen, welche durch unterschiedliche Einlauflängen beim Stricken oder durch Abarbeiten verschieden hart gewickelter Cones entstanden sind. Ferner können Spannungsdifferenzen durch ungeeigneten Spulölauftrag, unzuweckmässige Garnaufmachung und eine Reihe weiterer falscher Massnahmen auftreten.

Herstellung des Prüfstückes

Zum Stricken des Prüfstückes erfüllt auch eine ältere Rundstrickmaschine ihren Zweck. Bei Anschaffung einer solchen sind ältere Maschinen meist sehr preiswert erhältlich. Wichtig ist, dass die Maschine mit einem Bandfournisseur ausgestattet ist.

Am zweckmässigsten wählt man eine Interlockmaschine mit 20er Teilung, deren Durchmesser meist im Bereich von 20—30 engl. Zoll liegt, auf welcher der Titerbereich von 67—167 dtex verarbeitet werden kann.

Für die exakte Herstellung des Prüfstückes ist eine genaue und reproduzierbare Maschineneinstellung sehr wichtig. Deshalb müssen an der Maschine Messvorrichtungen für die Fadenspannung und Fadeneinlauflänge unbedingt vorhanden sein.

Für die Beurteilung des Prüfstückes ist eine gewisse Strickschlauchlänge vorteilhaft. Empfehlenswert ist es, die Prüfstücke etwa 1—2 m lang zu stricken.

Färben des Prüfstückes aus texturiertem Nylon-6.6-Garn

Zwecks Rezepturberechnung wird das rohe Prüfstück zuerst gewogen.

1. Auswaschen

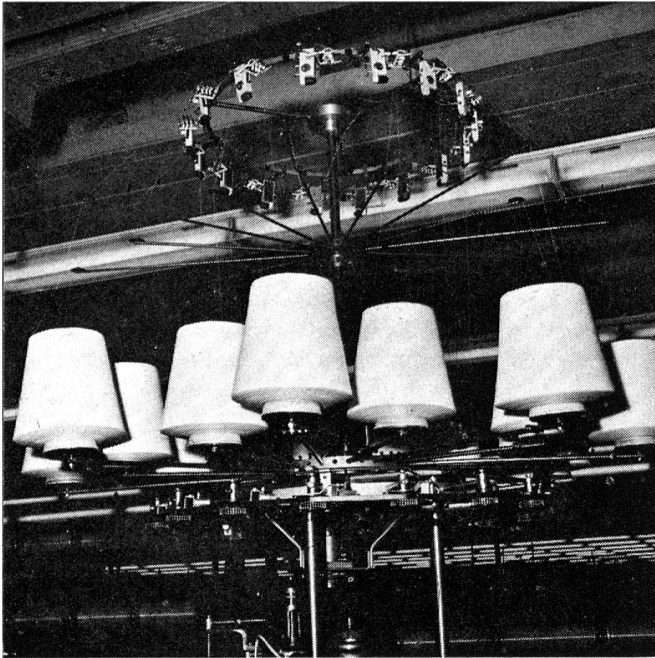
Zum Waschen und Färben bewährt sich am besten eine Haspelkufe aus rotfreiem V4A-Stahl oder eine Waschmaschine mit Programmsteuerung, auf der im Bereich von 60 °C und bei Kochtemperatur gearbeitet werden kann.

Als günstig erachtet man ein Flottenverhältnis von etwa 1:30 bis 1:40.

Das Waschen erfolgt mit Permutitwasser unter Zusatz folgender Hilfsmittel:

4 g/l flüssige Seife oder 1 g/l anionaktives Waschmittel und 1 g/l Trinatriumphosphat

Man wäscht während 30 Minuten bei 70—80 °C und spült anschliessend dreimal je 5 Minuten mit Kaltwasser.



Interlockstrickmaschine

Um den Waschvorgang stets unter gleichen Temperatur- und zeitlichen Bedingungen abzuwickeln, verwendet man eine Programmsteuerung.

2. Färben

Nach Bereitstellung der dem Flottenverhältnis von etwa 1:30 bis 1:40 entsprechenden Permutitwassermenge, erfolgt vorerst die Zugabe von 4 % Lyogen P, bezogen auf das Gewicht des Prüfstückes sowie die zum Einstellen von pH 5 erforderliche Menge 30%iger Essigsäure.

In diesem Bad lässt man nach Inbetriebnahme der Färbeapparatur (Haspel oder Waschmaschine) das Prüfstück 5 Minuten kalt laufen. Hernach werden die Farbstoffe 0,025 % Nylosanblau E-GL und 0,040 % Nylosanrot E-BL (SANDOZ), bezogen auf das anfänglich festgestellte Trockengewicht des Prüfstückes, zugesetzt.

Die Färbeflotte wird innerhalb 45 Minuten auf Kochtemperatur gebracht, und im Verlauf weiterer 60 Minuten wird kochend gefärbt.

Dann kühlt man das Bad während 20 Minuten sukzessiv auf 50 °C ab und spült abschliessend mit kaltem Wasser.

Speziell beim Färben ist es empfehlenswert, den Temperatur-Zeitablauf durch eine Programmsteuerung zu lenken, damit bei wiederholt gleichen Färbungen stets dieselben Bedingungen bestehen.

Nach dem Spülen wird entweder im Tumbler oder durch Auslegen an der Luft getrocknet.

Falten beeinträchtigen die Beurteilung des Prüfstückes. Daher muss der trockene Strickschlauch auf einem Dämpftisch gedämpft oder mittels Dampfbügeleisen geglättet werden.

Färben des Prüfstückes aus texturiertem Polyester-Garn

1. Auswaschen

Nach Abwiegen des Strickschlauches wird das Prüfstück in Permutitwasser, bei einem Flottenverhältnis von etwa 1:30 bis 1:40, unter Zusatz folgender Hilfsmittel, gewaschen:

0,5 g/l Kieralon B (BASF) und 0,5 g/l Soda calz.

Die entsprechenden Waschmittelmengen entnimmt man am besten aus angesetzten Stammlösungen.

Als Apparatur dient am zweckmässigsten wieder eine Haspelkufe oder Waschmaschine.

Das Waschen erfolgt bei 70–80 °C in der Dauer von 30 Minuten. Auch hier sollte der Arbeitsablauf durch eine programmierte Steuervorrichtung geleitet werden.

Nachher wird je 10 Minuten einmal warm bei 40–50 °C und einmal mit kaltem Wasser gespült.

2. Färben

Ueblicherweise setzt man die zur Verwendung kommende Farbstoffmischung in einer Stammdispersion an. Pro Liter Stammdispersion werden 2,5 g Palanilorange 5 R, 1,5 g Palanilrosa RF, 10,0 g Palanilblau R und 10 g Sandozol KB durch Einstreuen in 1 Liter deionisiertes Wasser von 40–50 °C unter ständigem Rühren dispergiert.

Vor Gebrauch muss die Stammdispersion gut durchmischt werden. Sie sollte nicht länger als 8–10 Wochen in Verwendung stehen.

Die Färbeapparatur (Haspelkufe oder Waschmaschine) wird mit der entsprechenden Menge Permutitwasser (Flottenverhältnis etwa 1:30 bis 1:40) gefüllt, nach Eingabe des Prüfstückes in Betrieb gesetzt und auf 60 °C aufgeheizt. Dann werden zuerst 1,5 ml/l 30%ige Essigsäure und hernach der Carrier 3,0 g/l Dilatin OD, welcher in etwa 100 ml Permutitwasser voremulgiert wurde, zugesetzt.

Der Carrier darf dabei nicht direkt mit dem Prüfstück in Berührung kommen, sondern muss gut verteilt in das Bad eingegossen werden. Nach Zugabe des Carriers sollte die Flotte auf pH 5 eingestellt sein. Die genaue Einhaltung des pH-Wertes ist wichtig; bei Abweichung desselben muss man korrigieren.

Nach 5 Minuten werden 10 ml Farbstoffdispersion, pro 100 g Trockengewicht des Prüfstückes, aus der Stammdispersion durch Abpipettieren entnommen und dem Färbebad zugesetzt.

Hernach wird innerhalb 30 Minuten die Farbflotte von 60 °C auf Kochtemperatur aufgeheizt und 90 Minuten kochend gefärbt. Anschliessend kühlt man das Farbbad während 20 Minuten auf 60 °C ab und lässt dann die Farbflotte ablaufen. Zum Schluss wird 10 Minuten lang mit kaltem Wasser gespült.

Auch hier sichert die programmierte Steuerung des Temperatur-Zeitablaufes die Reproduzierbarkeit des Färbeprozesses.

Um die visuelle Beurteilung des Prüfstückes durch Falten nicht zu stören, wird der Strickschlauch nach dem Spülen und Trocknen gedämpft bzw. geglättet.

Beurteilung der Prüfstücke

Um die Prüfstücke richtig beurteilen zu können, bedarf es einiger Übung. Für die Qualifikation fehlerhafter Prüflinge bestehen keine genormten oder sonst verbindliche Richtlinien. Vor allem bleibt es in Grenzfällen der Bewertung dem Ermessen jedes einzelnen überlassen, die in einem Prüfstück auftretenden Fehler zu tolerieren oder den Warenausfall als nicht akzeptabel zu betrachten.

Letztlich entscheidend ist das Aussehen der aus einer Texturgarnpartie hergestellten Fertigware. Da nun der Interlockstricktest jene Qualitätsverhältnisse wiedergibt, die für den Fertigwarenausfall entscheidend sind, gilt, wie eingangs bereits gesagt, gerade dieser Test als ausgesprochen praxisnah.

Zweckmässig ist es, wenn man für die Beurteilung geeignete Vergleichsmuster verwendet, die mit gleichem Maschinenbild wie das Prüfmuster in gewisser Abstufung mehr oder weniger streifig sind. Mit Hilfe einer Benotung klassiert man durch Gegenüberstellung das Prüfstück, wobei die Note 5 als gut egal, die Note 1 als sehr streifig gilt. Man kann sich auch in der Art behelfen, dass man Strickstücke mit charakteristischen Fehlern sammelt und diese bei der Testauswertung für Vergleichszwecke heranzieht.

Das Prüfstück wird sowohl in Aufsicht als auch bei Durchsicht beurteilt. Aus dieser Betrachtungsweise lassen sich bestimmte Rückschlüsse ziehen. Sind fehlerhafte Streifen oder Unregelmässigkeiten nur bei Aufsicht zu erkennen, so handelt es sich meistens um Farbunegalitäten oder Glanzunterschiede. Werden bei Auf- und Durchsicht deutlich zeichnende Fäden festgestellt, so kommen als Ursache Kräuselungs- oder Strickdichte-Fehler in Frage.

Bei Streifigkeit kann man zur genaueren Beurteilung der Ursache in Zweifelsfällen das Atlas-Abdruckgerät* heranziehen. Bei diesem Gerät wird die zu untersuchende Gestrickoberfläche auf eine Folie abgedrückt, wodurch man strukturbedingte Unregelmässigkeiten erkennen und besser von Farbstreifen unterscheiden kann.

Wenn man die Ursache der Streifigkeit ausfindig machen will, sind Unterschiede in der Farbaufnahme nicht immer eindeutig erfassbar. Daher empfiehlt es sich, auf den fehlerverursachenden Faden zurückzugreifen.

Dies geschieht in der Art, indem man beim Stricken des Prüfstückes den Faden eines Systems mit waschfester und überfärbecchter Farbe markiert und nach dem Färben des Strickschlauches durch Auszählen der Maschenreihen des streifenbildenden Fadens erfasst. Ist hernach der betreffende Cône sichergestellt, so wird die eingehende Untersuchung des Fadens den nötigen Aufschluss über die Ursache der Streifenbildung geben.

Der Interlockstricktest bietet auch den Vorteil, dass man bei Reklamationen die Fehlerquelle zumeist rasch und sicher erfassen kann.

Einfache statistische Auswertung der Mess-Ergebnisse

Textile Rohstoffe, Halb- oder Fertigfabrikate gelten allgemein als inhomogene Produkte. Bei der Prüfung der Textilien wird daher ein meist ziemlich ungleichmässiges Material untersucht.

Die Ungleichmässigkeit des Prüfgutes ist von zufälligen und systematischen Schwankungen des Rohstoffes und des Verarbeitungsablaufes beeinflusst und nicht zuletzt durch die von Menschenhand ausgeübte Tätigkeit bedingt. Die beim Prüfen anfallenden Messwerte weisen auf diese Schwankungen deutlich hin.

Damit man das Resultat der durchgeführten Untersuchung interpretieren kann, müssen die Messergebnisse statistisch ausgewertet werden.

Für die statistische Auswertung sind folgende Kennzahlen zu ermitteln:

Mittelwert

Dieser wird als arithmetisches Mittel der durchgeführten Messungen berechnet.

Streuungsquadrat, Varianz

Der Mittelwert allein lässt keine Schlussfolgerung über das Verhalten der Messwerte gegenüber dem Mittelwert zu. Für die Beurteilung ist es aber wichtig zu wissen, wie die verschiedenen Messwerte um ihren Mittelwert streuen.

Standardabweichung

Durch Quadratwurzelziehen aus der Varianz wird die Standardabweichung errechnet. Für die statistische Auswertung ist diese Zahl anschaulicher als die Varianz. Die gemessenen Einzelwerte schwanken nach beiden Seiten um den Mittelwert. Die Standardabweichung ist nun ein Mass für diese Schwankungen. Der Mittelwert und die Standardabweichung werden in derselben Einheit ausgedrückt.

Variationskoeffizient

Ein unmittelbarer Vergleich von identischen Prüfungen mit unterschiedlichen Mittelwerten, z. B. Garnfestigkeiten verschiedener Materialabnahmen einer grossen Spinnpartie, ist durch Gegenüberstellung der Standardabweichungen direkt nicht möglich. Wird durch Umrechnung der Standardabweichung in Prozent des Mittelwertes der Variationskoeffizient gebildet, so kann man mit dieser Kennzahl derartige Vergleiche anstellen.

Range

Oftmals wird als Mass der Streuung einer Stichprobe deren Range, auch Spannweite, Variationsbreite oder Streubreich genannt, bestimmt. Unter Range (R) versteht man die

* Hersteller: Atlas Electric Devices Co., Chicago 13, Ill./USA

Differenz zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert einer Stichprobe ($R = x_{\max} - x_{\min}$). Aus einer Folge von m Stichproben, jede vom Umfang n , kann der durchschnittliche Range $\bar{R}$ leicht berechnet werden. Im allgemeinen soll $m \geq 25$ und $n \leq 15$ sein. Der Durchschnittswert (Mittelwert) $\bar{R}$ ermöglicht auf die Standardabweichung (mittlere quadratische Abweichung) der Grundgesamtheit zu schliessen, wobei die d_2 -Faktoren den Zusammenhang bilden.

Zusammenhang zwischen der Standardabweichung σ der Grundgesamtheit und dem Mittelwert $\bar{R}$ der Ranges R einer Folge von Stichproben n (Erwartungswert $\bar{R} = d_2 \sigma$).

n	d_2	n	d_2	n	d_2
2	1,128	7	2,704	12	3,258
3	1,693	8	2,847	13	3,336
4	2,059	9	2,970	14	3,407
5	2,326	10	3,078	15	3,472
6	2,534	11	3,173	16	3,532

Übersicht der verwendeten Formelzeichen bei statistischen Berechnungen

$\bar{x}$ = arithmetischer Mittelwert der Messergebnisse
 x_i = allgemeiner Einzelwert, wobei «i» als Einzelwert 1 oder Einzelwert 2 bzw. Einzelwert «n» figuriert
 n = Anzahl der Einzelwerte einer Prüfung, Stichprobenumfang
 R = Range, Differenz zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert einer Stichprobe
 $\bar{R}$ = arithmetischer Mittelwert der aus einer Stichprobenfolge ermittelten R -Werte
 σ = Standardabweichung der Grundgesamtheit
 m = Anzahl der Stichproben
 s^2 = Streuungsquadrat, Varianz
 s = Standardabweichung
 V = Variationskoeffizient
 Σ = Zeichen für Summenbildung
 $\bar{x}$ = Gesamtmittelwert aller Messwerte bei uneinheitlichem Material

Rechenbeispiel

Anhand des nachstehenden Beispiels soll eine einfache statistische Auswertung veranschaulicht werden.

Aus 10 Einzelwerten einer Zwiindrehungsbestimmung T/m sollen Mittelwert $\bar{x}$, Varianz s^2 , Standardabweichung s und Variationskoeffizient V berechnet werden.

1	2	3
x_i	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$
358	+ 9	81
361	+ 12	144
348	— 1	1
332	— 17	289
346	— 3	9
360	+ 11	121
368	+ 19	361
345	— 4	16
339	— 10	100
333	— 16	256
Σ 3490	$\pm$ 0	Σ 1378

Mittelwert

Die Werte der Spalte 1 werden summiert und die Summe durch die Anzahl der Einzelwerte (n) dividiert.

$$\Sigma x_i = 3490$$

$$\text{Mittelwert } \bar{x} = \frac{1}{n} \times (x_1 + x_2 + \dots + x_n) = \frac{\Sigma x_i}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{3490}{10} = 349 \text{ T/m}$$

Streuungsquadrat, Varianz

Die Differenzen $x_i - \bar{x}$ (Spalte 2) werden quadriert, hernach addiert (Spalte 3) und die Summe mit der um 1 verminderten Anzahl der Einzelwerte ($n-1$) dividiert.

$$\Sigma (x_i - \bar{x})^2 = 1378$$

$$\text{Varianz } s^2 = \frac{1}{n-1} \times \Sigma (x_i - \bar{x})^2$$

$$s^2 = \frac{1378}{10-1} = \frac{1378}{9} = 153,1$$

Zur Berechnung des Streuungsquadrates (Varianz) bedient man sich auch der folgenden Formel:

$$s^2 = \frac{\Sigma x_i'^2 - \frac{(\Sigma x_i')^2}{n}}{n-1}$$

wobei $x_i' = x_i - x_{\min}$ und $x_{\min}$ der kleinste Wert der Stichprobe ist.

Diese Art der Berechnung wird bevorzugt, weil sie vom Mittelwert unabhängig ist. Die Einführung von x_i' hat den Vorteil, dass Rundungsfehler dadurch reduziert werden.

Anhand der Zahlen im vorliegenden Rechenbeispiel wäre bei Anwendung der obigen Formel folgendermassen vorzugehen:

x_i	$x_i - x_{\min}$	x_i'	$x_i'^2$
358	358-332	26	676
361	361-332	29	841
348	348-332	16	256
332	332-332	0	0
346	346-332	14	196
360	360-332	28	784
368	368-332	36	1296
345	345-332	13	169
339	339-332	7	49
333	333-332	1	1
Σ —	—	170	4268

$$s^2 = \frac{4268 - \frac{170^2}{10}}{9}$$

$$s^2 = \frac{4268 - 2890}{9} = 153,1$$

Arbeitsplatz-, Leistungs- und Verhaltensbewertung

Standardabweichung

Durch Ziehen der Quadratwurzel aus der Varianz erhält man die Standardabweichung, die im vorliegenden Beispiel angibt, wieviele T/m (plus und minus) die Einzelwerte nach beiden Seiten hin um den Mittelwert schwanken.

$$\text{Standardabweichung } s = \sqrt{s^2}$$

$$s = \sqrt{153,1} = 12,37 \text{ T/m}$$

Variationskoeffizient

Man bezieht die Standardabweichung (s) prozentual auf den Mittelwert ($\bar{x}$) und erhält dadurch einen Vergleichswert, den man bei gleichartigen Prüfungen den Resultaten gegenüberstellen kann.

$$\text{Variationskoeffizient } V = \left(\frac{s}{\bar{x}} \times 100 \right) \%$$

$$V = \left(\frac{12,37}{349} \times 100 \right) = 3,55 \%$$

Range

Der arithmetische Mittelwert der aus einer Stichprobenfolge ermittelten R-Werte wird nach folgender Formel errechnet:

$$\text{arithmetischer Mittelwert } \bar{R} = \frac{1}{m} \sum R$$

Rechenbeispiel zur Bestimmung der Standardabweichung der Grundgesamtheit:

Aus 25 Stichproben vom Umfange $n = 10$ ist der durchschnittliche Mittelwert $\bar{x} = 28,6$ und der Mittelwert der Spannweite $\bar{R} = 6,65$. Bei $n = 10$ beträgt der aus der Tabelle abgelesene d_2 -Wert 3,078

$$\text{Standardabweichung der Grundgesamtheit } \sigma = \frac{\bar{R}}{d_2}$$

$$\sigma = \frac{6,65}{3,078} = 2,15$$

Anhand dieser Anleitungen sollte das statistische Auswerten von Messergebnissen keine Schwierigkeiten bieten.

Hugo Specker
VISCOSUISSE, Emmenbrücke

Systematische Lohngestaltung durch Anwendung von Bewertungsverfahren

(Schluss)

Durchführung der Arbeitsbewertung

Der richtigen Durchführung einer Arbeitsbewertung kommt mindestens ebenso grosse Bedeutung zu wie der Wahl des geeignetsten Verfahrens. Die Tatsache, dass mit der Arbeitsbewertung ein wesentlicher Teil des Lohnes bestimmt wird, weist schon darauf hin, dass alle durch das Verfahren betroffenen Personen über die Arbeitsbewertung aufgeklärt werden müssen und ihre Meinung dazu äussern können sollen. Die Aufklärung hat durch eingehende Information und Instruktion zu erfolgen. Die Forderung nach Mitwirkung bei der Meinungsbildung und Meinungsäusserung, durch die erst die nötige Vertrauensbasis geschaffen werden kann, muss durch geeignete Gestaltung des Bewertungskörpers erfüllt werden. Im grösseren Betrieb wendet man dazu mit Vorteil ein parlamentarisches Verfahren an, denn die direkte Form der Meinungsäusserung kommt aus praktischen Gründen nicht mehr in Frage. Durch Bildung einer paritätischen Kommission wird ein dem Parlament im demokratischen Staate ähnliches Organ geschaffen, das die Interessen verschiedener Gruppen vertritt und eigentlicher Träger der Durchführung einer Arbeitsbewertung ist. Die Zusammensetzung der paritätischen Kommission hat grundsätzlich so zu erfolgen, dass alle betrieblichen Interessengemeinschaften, wie Berufsgruppen, Geschlecht, hierarchische Stufen usw., angemessen vertreten sind. Ihre Aufgabe ist es, über sämtliche Fragen bezüglich System, Durchführung und Ergebnis der Arbeitsbewertung zu beraten und die notwendigen Beschlüsse zu fassen. Da eine solche Kommission in der Regel 10 bis 15 Personen umfasst, setzt man für die Bearbeitung der Detailarbeiten noch einen Arbeitsausschuss ein. Der organisatorische Aufbau des Trägerorgans ist in Abbildung 3 schematisch dargestellt.

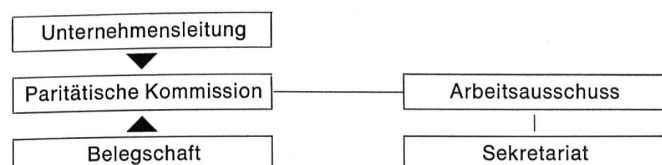


Abbildung 3

Wie wickelt sich nun eine Arbeitsbewertung praktisch ab?

- Bestimmen der Mitglieder der paritätischen Kommission und des Arbeitsausschusses.
- Planen und Durchführen der Instruktionen und Informationen.
- Erstellen eines Verzeichnisses sämtlicher zu bewertenden Stellen bzw. Arbeitsplätze.
- Ausarbeiten des Merkmalkataloges.

- Auswählen der Schlüsselstellen, d. h. solcher Stellen, die ein möglichst gutes Abbild sämtlicher vorkommender Anforderungen ergeben. Mit diesen Schlüsselstellen wird vorerst die ganze Arbeitsbewertung provisorisch durchgespielt, wodurch das gewählte Vorgehen erprobt werden kann und der Bewertungskörper die ersten Erfahrungen sammelt.
- Aufnahme der Stellenbilder, in denen die Aufgaben, Anforderungen, Belastungen und Schwierigkeiten jedes Arbeitsplatzes sorgfältig beschrieben werden. Man geht dabei in der Regel so vor, dass sich der Arbeitsausschuss mit dem zuständigen Vorgesetzten an den betreffenden Arbeitsplatz begibt und sich dort direkt bzw. bei einem anschliessenden Gespräch über den Arbeitsplatz orientiert. Die dabei gemachten Feststellungen werden in einem systematischen Protokoll, dem Stellenbild, zusammengefasst.
- Nach der Stellenbildaufnahme erfolgt die provisorische Einstufung in den Merkmalkatalog.
- Die paritätische Kommission überprüft sämtliche Einstufungen, indem pro Merkmal die Einstufungen der Stellen miteinander verglichen werden. Diese Arbeit nennt man den Quervergleich.
- Sind sämtliche Einstufungen von der paritätischen Kommission genehmigt worden, kann für jede Tätigkeit der ihr zustehende Arbeitswert ermittelt werden. Durch Ordnen der Arbeitsplätze nach ihrem Arbeitswert ergibt sich die Rangreihe, die die Grundlage für die Bestimmung der Grundlöhne bildet.

Mit dem letzterwähnten Schritt ist die eigentliche Arbeitsbewertung abgeschlossen, und man möge beachten, dass bisher nie über Geldbeträge diskutiert werden musste.

Arbeitsbewertung und Grundlohn

Der Zusammenhang zwischen Arbeitswert und Grundlohn resp. Arbeitsanteil ist dadurch gekennzeichnet, dass mit zunehmendem Arbeitswert auch der Arbeitsanteil zunimmt, wie dies aus Abbildung 4 ersichtlich ist.

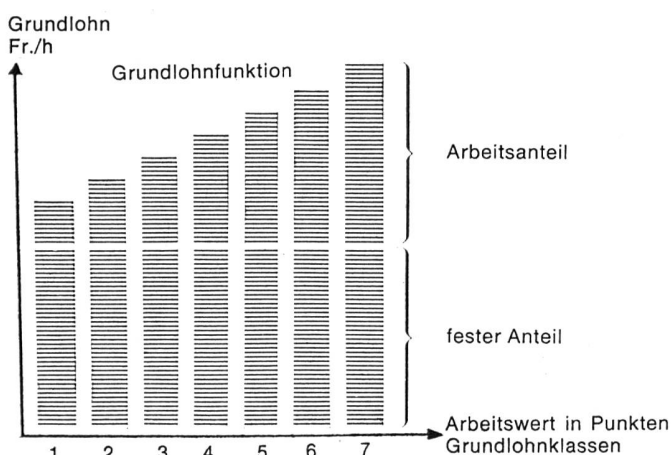


Abbildung 4

Zur administrativen Vereinfachung fasst man ähnliche Arbeitswerte in Gruppen, den sogenannten Grundlohnklassen, zusammen. Ueber den Verlauf der Lohngeraden bzw. Lohnfunktion entscheiden die bisherigen Entlohnungsverhältnisse, da aus wirtschaftlichen Gründen nach der Durchführung einer Arbeitsbewertung die Gesamtlohnsumme nur unwesentlich beeinflusst werden darf. Immerhin ist zu bemerken, dass diese durch die Arbeitsbewertung im Minimum um drei Prozent, öfters aber um fünf bis acht Prozent zunimmt. Das rührt daher, dass man zu Beginn einer Arbeitsbewertung jedem Arbeitnehmer den Besitzstand, d. h. seinen bisherigen Lohn, garantieren muss und mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmer Lohnerhöhungen zur Anpassung an die neue Lohnfunktion erhalten werden. Daraus ergibt sich, dass die Bestimmung der neuen Lohnfunktion nicht in der paritätischen Kommission entschieden wird, sondern eine reine Unternehmernaufgabe darstellt.

Zusammenfassung

Die Grundsätze, welche für System und Durchführung der Arbeitsbewertung gelten, sind zusammenfassend die folgenden:

System

- Beim vorgestellten System handelt es sich um ein analytisches Verfahren im Gegensatz zum summarischen Vorgehen.
- Für sämtliche Stellen, die in einem Unternehmen bewertet werden, wird ein einheitlicher Massstab angewendet (gleiche Merkmalauswahl, gleiche Gewichtung usw.).
- Das Ermessen wird weitgehend eingeschränkt, d. h. subjektive Einflüsse werden auf ein Minimum reduziert.
- Die Ergebnisse sind jederzeit reproduzierbar, da für jede analysierte Stelle klare Begründungen vorliegen.
- Die Arbeitsbewertung ist keine Personen-, sondern eine Funktionsbewertung.

Durchführung

- Der Information der Betroffenen ist grösste Aufmerksamkeit zu schenken.
- Die Beteiligten bei der Durchführung einer Arbeitsbewertung sind bestens zu instruieren.
- Die Vertretung der Interessen sämtlicher Gruppen im Betrieb muss gewährleistet sein durch eine entsprechende Zusammensetzung der «Paritätischen Kommission» (Demokratisches Vorgehen).
- Die Durchführung der Arbeitsbewertung ist sorgfältig zu planen, damit innert nützlicher Frist das Ziel erreicht werden kann.
- Im Rahmen der Durchführung soll ein geordnetes Rekursverfahren eingebaut werden, damit jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, gegen die Einstufungen seiner Stelle zu rekurrieren.

In der Praxis, insbesondere in grossen Kollektiven, ist man vom rein analytischen Verfahren abgekommen. Es liegt in

der Natur der analytischen Arbeitsbewertung, dass mit zunehmender Zahl analysierter Arbeitsplätze (Stellen) das Verfahren immer weniger Aufwand erfordert, da die Ähnlichkeit neuer Stellen mit den bereits erfassten zusehends grösser wird, so dass neben dem analytischen Verfahren auch abgekürzte Bewertungsverfahren angewendet werden können.

Zudem ist es möglich, die Auswertungen der Arbeitsbewertung von grossen Kollektiven noch weiter zu treiben, um die Resultate in einer übersichtlichen, handlichen und vor allem dauerhaften Form, dem Einreihungsplan, darzustellen. Das heisst, es wird ein Plan von sogenannten klar definierten Modellarbeitsplätzen, nach Art und Schwierigkeitsgrad (Arbeitswert) geordnet, entwickelt, welchem sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens (oder jene, deren Grundlohn über die Arbeitsbewertung bestimmt wird) zugeordnet werden können.

Abschliessend sei nochmals betont, dass die Arbeitsbewertung ein bewährtes Verfahren zur Festlegung des Grundlohnes oder Arbeitsanteiles ist und einen wesentlichen Beitrag zu leisten vermag zu einer gerechten und damit zufriedenstellenden Entlohnung, sollte doch der Grundlohn Basis für jeden systematischen Lohnaufbau sein.

Leistungsbewertung

Einleitung

Unter Leistungsbewertung wird das Erfassen der persönlichen Leistung mittels einer Bewertung zur Festlegung des Leistungsanteiles (Abb. 1) verstanden. Die Leistungsbewertung bezieht sich also auf jene Leistungsgrössen, welche vom Mitarbeiter direkt beeinflussbar sind, im Gegensatz zur bereits erläuterten Arbeitsbewertung, die sich lediglich mit dem Arbeitsplatz resp. dem Leistungsinhalt einer Stelle auseinandersetzt.

Nun wird aber kaum eine Massnahme im personellen Sektor so unterschiedlich beurteilt wie der Leistungslohn. Es ist deshalb wichtig, Vor- und Nachteile der Leistungsbewertung zu kennen, wovon sich letztere durch geeignete Durchführungsmassnahmen auf ein erträgliches Mindestmass reduzieren lassen.

Der Leistungsbegriff

Am Anfang jeder Auseinandersetzung mit der Leistungsentlohnung hat man sich über den Inhalt des Leistungsbegriffs Rechenschaft abzulegen. Im Vordergrund stehen sicher Mengenleistung und Qualität. Heute setzt sich aber immer mehr ein erweiterter Leistungsbegriff durch, unter dem auch das Leistungsverhalten und besondere Fähigkeiten einer Person verstanden werden. Die Privatsphäre wird dabei strikte respektiert, indem die Motivation der Leistung unberücksichtigt bleibt und nur nach aussen sichtbare Resultate in die Ueberlegungen einbezogen werden.

Voraussetzungen

Die Durchführung einer Leistungsbewertung ist an die allgemein gültigen Voraussetzungen jeder Leistungsentlohnung gebunden. Sie sind:

- Definierbarkeit der Leistung: Die Merkmale, welche eine betrachtete Leistung bestimmen, müssen definierbar sein;
- Beeinflussbarkeit der Leistung: Mindestens ein Merkmal der Leistung muss von der arbeitenden Person beeinflusst werden können;
- Beurteilbarkeit der Leistung: Bedingt, dass das Abweichen von einer Leistungsnorm erfasst werden kann;
- Realisierbarkeit: Sofern die drei vorstehenden Punkte erfüllt sind, bestehen zusätzlich noch organisatorische Voraussetzungen, um eine Leistungsentlohnung realisieren zu können. Zum Beispiel muss eine Person vorhanden sein, welche auf Grund geeigneter Informationen das Verhältnis Ist-Leistung zu Normleistung bestimmen kann.

Das System der Leistungsbewertung

Sind die oben genannten Voraussetzungen erfüllt, so kann eine Leistungsbewertung durchgeführt werden. Da alle anderen Leistungslohnsysteme (z. B. Prämien oder Akkord) von weiteren Bedingungen abhängig sind, stellt die Leistungsbewertung gleichzeitig das am universellsten anwendbare Verfahren dar.

Unter dem Kapitel «Voraussetzungen» ist der Weg, den die Leistungsbewertung zu gehen hat, bereits vorgezeichnet: Wie bei der Arbeitsbewertung werden eine Anzahl Leistungsmerkmale definiert. Dabei kommt ein erweiterter Leistungsbegriff zur Anwendung (Siehe Kapitel «Der Leistungsbegriff»).

Ein universell verwendbarer Merkmalkatalog wird in Tabelle 3 gezeigt.

Tabelle 3

Merkmalkategorie Merkmale	
Mengenleistung	Sachlicher Führungserfolg Menschlicher Führungserfolg Mengenleistung
Leistungsgüte	Qualität
Leistungsverhalten	Verhalten gegenüber Betriebsangehörigen Verhalten gegenüber Aussenstehenden Einhalten von Vorschriften und Regeln Umgang mit Vermögensgegenständen Umgang mit Verbrauchsgütern Selbständigkeit
Einsetzbarkeit	Einsatzmöglichkeit für andere Aufgaben

Alle Merkmale werden nun in Stufen unterteilt. Als Beispiel zeigt Tabelle 4 das Merkmal «Qualität».

Tabelle 4

Merkmal:	Leistungsgüte (Qualität)
Definition:	Unter «Leistungsgüte» versteht man den Grad der Erfüllung der Qualitätsanforderungen
Erläuterungen:	Der Grad der Erfüllung der Qualitätsanforderungen ist ersichtlich aus der Häufigkeit und Schwere von Fehlern, Mängeln, Ausschuss, Beanstandung usw.
Bewertung:	Bewertet wird die tatsächliche Leistungsgüte im Vergleich zu den durchschnittlichen Erwartungen (Stufe 3)
	Die tatsächliche Leistungsgüte
Stufe 1	liegt wesentlich unter den durchschnittlichen Erwartungen
Stufe 2	liegt unter den durchschnittlichen Erwartungen
Stufe 3	entspricht den durchschnittlichen Erwartungen
Stufe 4	liegt über den durchschnittlichen Erwartungen
Stufe 5	liegt wesentlich über den durchschnittlichen Erwartungen

Der mittleren Stufe (Stufe 3) kommt eine besondere Bedeutung zu: Sie stellt die Leistungsnorm dar. In der Leistungsbewertung wird so durch die Einführung des Normbegriffs der erwarteten Leistung nicht nur etwas über das Verhältnis zweier beobachteter Leistungen ausgesagt, sie werden zusätzlich zur Norm in Beziehung gesetzt. Man kommt also beispielsweise zu der folgenden Aussage: Herr A erbringt die bessere Qualitätsleistung als Herr B, aber Herr B liegt etwas über den gesteckten Erwartungen. Die Einstufung könnte etwa so aussehen (Tabelle 5).

Tabelle 5

Merkmal: Leistungsgüte		
	Die tatsächliche Leistungsgüte	Einstufungen vom März 1971
Stufe 1	liegt wesentlich unter den Erwartungen	
Stufe 2	liegt unter den Erwartungen	
Stufe 3	entspricht den Erwartungen	
Stufe 4	liegt über den Erwartungen	Herr B
Stufe 5	liegt wesentlich über den Erwartungen	Herr A

An dieser Stelle soll kurz auf zwei Einwände eingetreten werden, auf die man häufig stösst:

- Die erwartete Leistung (Leistungsnorm) ist ein rein subjektiver Begriff und von Beurteiler zu Beurteiler ganz verschieden.
Dieser Einwand ist teilweise berechtigt, indem sich die Urteile über die Normleistung nur ausnahmsweise ganz decken. Mit sorgfältiger Schulung des Bewertungspersonals kann jedoch eine genügend genaue Normierung

des Urteils erreicht werden. Die Uebereinstimmung des Urteils verschiedener Bewerter lässt sich zudem leicht statistisch überprüfen. Die Handhabung des Systems muss also überwacht werden.

- Verschiedene Berufsgruppen glauben, dass ihre Leistung nicht beurteilt werden könne. Dieselben Leute fordern, dass ihre Leistung lohnmassig Anerkennung finde und mit Lob, Gratifikationen und Beförderungen belohnt werde. Diese Haltung ist nicht konsequent. Wo sich mit dem besten Willen keine Leistungsmerkmale finden lassen, scheint eher die Ueberprüfung der Notwendigkeit einer Tätigkeit am Platze zu sein.

Häufig fehlen die organisatorischen Voraussetzungen zur Leistungsbeurteilung. Dieser Einwand trifft aber nicht das System der Leistungsbewertung, sondern deckt in der Regel einen Mangel im Organisationssystem auf.

Die Durchführung der Bewertung

Die Leistungsbewertung wird periodisch durchgeführt, beispielsweise zweimal jährlich. Zur Objektivierung der Einstufung empfiehlt es sich, den Bewertern vorgängig eine Instruktion zu erteilen. Im weiteren soll die Leistung jeder Person von zwei Bewertern unabhängig beurteilt werden. Sofern abweichende Resultate vorliegen, bereinigt eine vorgesetzte Stelle die Einstufungen unter Anhören der verschiedenen Begründungen. Auf diese Begründungen der Einstufungen ist in jedem Falle Gewicht zu legen.

Zum Schluss werden wie bereits angetönt die Resultate statistisch überprüft. Im Normalfall sollen die Einstufungen um Stufe 3 verteilt sein, weil unter normalen Verhältnissen die meisten Leistungsergebnisse den Erwartungen entsprechen sollen.

Die direkten Vorgesetzten eröffnen den von ihnen bewerteten Personen in einem Gespräch das Resultat der Einstufung im Sinne von Lob oder Ansporn. Dem Bewerteten steht die Möglichkeit zum Rekurs offen.

Wird eine LB so durchgeführt, ist Missbrauch ausgeschlossen und grösste Gewähr dafür gegeben, dass der Leistungslohn als Instrument der Lohngerechtigkeit im Interesse beider Sozialpartner gehandhabt wird.

Leistungsbewertung und Lohn

Im gleichen Vorgehen wie bei der Arbeitsbewertung werden mittels einer Gewichtung den einzelnen Merkmalstufen Punktzahlen zugeordnet. Ist man sich im weiteren darüber klar, welchen Prozentsatz vom Grundlohn der durchschnittliche Leistungsanteil betragen soll, so ist eine systematische Bestimmung des Leistungsanteils mit der folgenden Methode leicht möglich (Abb. 5).

Jeder LB-Punktzahl ist ein Leistungsfaktor zugeordnet, mit dem der Grundlohn zu multiplizieren ist. Die Verknüpfung erfolgt also multiplikativ, der Leistungsanteil beträgt damit unabhängig von der Höhe des Grundlohns einen bestimmten Prozentsatz desselben.

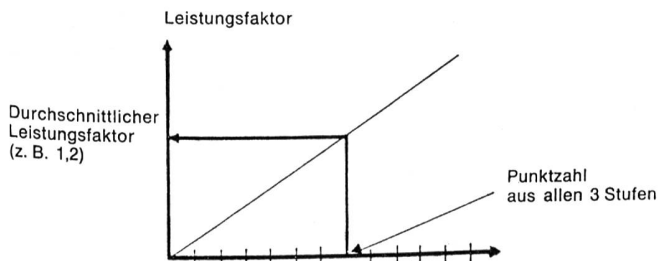


Abbildung 5 Summe der Punkte aus allen Merkmalen

Sonderproblem der LB

In diesem Abschnitt sollen einige spezielle Fragen zur LB erörtert werden. Es soll aber nicht eingegangen werden auf allgemeine Vorurteile gegenüber der Leistungsentlohnung, die auf Grund beabsichtigter oder unbeabsichtigter begrifflicher Verdrehungen wie z. B. Urteilen — Verurteilen oder der Identifikation des Leistungsergebnisses mit dem Wert einer Person entstehen.

Jede Leistungsentlohnung, so auch die LB, steht und fällt mit der Handhabung des Systems. Jedem Betrieb, der organisatorisch oder personell nicht in der Lage ist, eine kontrollierte und straff gehandhabte Durchführung zu garantieren, ist vom Experiment in den Leistungslohn abzuraten. Leistungslohn ist kein Allerweltsheilmittel, sondern ein Mittel zur Betriebsführung, das beiden Sozialpartnern ein Mittel zur Betriebsführung, das beiden Sozialpartnern zugute kommen soll. Jedem Betrieb, der sich nicht in der Lage glaubt, obige Voraussetzungen zur Handhabung eines Leistungslohnes zu erfüllen, ist zu empfehlen, den Ursachen dieses Mangels nachzugehen. Der Leistungslohn ist nicht unbedingt ein Merkmal eines gut geführten und erfolgreichen Betriebes, es gibt aber keine erfolgreichen Unternehmungen, die nicht die organisatorischen und personellen Fähigkeiten zur Leistungsentlohnung besitzen.

Eine Gefahr, welche der LB auch im grundsätzlich positiv eingestellten Kollektiv droht, ist das Abgleiten der Einstufungen nach oben. Begreiflicherweise wird dem Drang zur jährlichen Lohnerhöhung am bequemsten via LB nachgegeben. Dass damit aber innert kürzester Zeit das ganze System verwässert und somit der Aufwand der Einführung sinnlos wird, leuchtet wohl sofort ein.

Dieses Abwandern der Einstufungen wird durch die statistische Auswertung sofort aufgedeckt und ist bereits in den Anfängen zu verhindern.

Zusammenfassung

Die Leistungsbewertung ist ein gutes Mittel zur gerechten Differenzierung der Löhne, doch nicht nur das, sie kann überdies zum vortrefflichen Führungsmittel werden, ist doch der Bewerter (Vorgesetzte) aufgefordert, sich dauernd mit seinen Mitarbeitern auseinanderzusetzen, um ihre Stärken und Schwächen bezüglich Leistungserbringung zu ergründen.

Eine reibungslos funktionierende Leistungsbewertung lässt sich keineswegs schlagartig einführen. Sie fordert Zeit und Geduld vom Untergebenen und Vorgesetzten. Deshalb sollte auch ihre Auswirkung auf den Lohn ihrer momentanen Güte stets angepasst sein.

Abschliessende Bemerkungen

Mit obigen Ausführungen wurde versucht, System und Durchführung zweier Bestimmungsverfahren zu erläutern, welche sich in zahlreichen Betrieben als Mittel zur gerechten Entlohnung bewährt haben und zudem Grundlage für eine aufgeschlossene Personalpolitik sein können.

Die zwei vorgestellten Systeme erheben allerdings keinen Anspruch auf Universalität und Einzigartigkeit, denn jede Arbeits- und Leistungsbewertung sollte ja den betrieblichen Gegebenheiten angepasst sein, weshalb die Vielfalt heute bekannter Systeme recht gross ist. Es sei aber nochmals ausdrücklich betont, dass der Durchführung und Handhabung solcher Verfahren mindestens soviel Bedeutung zukommt wie der Raffiniertheit der Systeme.

Im Gegensatz zur Arbeitsbewertung, welche sich in der angedeuteten Form mit entsprechenden Anpassungen umfassend anwenden lässt, dürfte die Leistungsbewertung in der geschilderten Art in den Kaderbereichen schwerlich realisierbar sein. Es handelt sich also um ein Leistungsbewertungssystem, welches sich insbesondere für Ausführende und unteres Kader bereits gut bewährt hat. Fehlt jedoch die Basis des Vergleichs, d. h. die Möglichkeit der Gegenüberstellung verschiedener Mitarbeiter in einzelnen Merkmalen, so müssen weitergehende und aufwendigere Systeme zur Beurteilung der Leistung herangezogen werden. Solche lassen sich, auf dem beschriebenen Prinzip aufbauend, grundsätzlich für jedes Unternehmen erarbeiten, sofern die notwendigen organisatorischen und personellen Voraussetzungen erfüllt sind. Allerdings sind derartige Systeme so zu konzipieren, dass sich die Leistungen einzelner Mitarbeiter aufgrund klar formulierter Zielsetzungen beurteilen lassen, wobei dem Führungsmoment die Hauptbedeutung zukommen muss.

Somit ist es heute zweifellos möglich, die gesamte Belegschaft eines Unternehmens mit Arbeits- und Leistungsbewertung zu erfassen.

Dipl. Ing. H. Kappel

Betriebswissenschaftliches Institut der ETH Zürich

Volkswirtschaft

Die Konjunkturaussichten für 1972

Weltwirtschaftliche Aussichten

Die Neu-Festsetzung der Wechselkurse der wichtigsten Währungen und die Abschaffung der amerikanischen Importsteuer haben die Gefahr eines allgemeinen Handelskrieges stark reduziert. Dadurch wurde ein Ausweg aus der seit August 1971 bestehenden internationalen Währungskrise gefunden und die Entwicklungsaussichten der Weltwirtschaft für 1972 wesentlich verbessert. Allerdings geht die Abwertung des Dollars auch auf Kosten der Industrieländer Europas und Japan, da die internationalen Kapitalströme nun in die andere Richtung gehen und auf die ausseramerikanischen Volkswirtschaften damit dämpfende Einflüsse ausgeübt werden.

Im ganzen kann aber die künftige Wirtschaftsentwicklung verhältnismässig zuversichtlich beurteilt werden. In den USA erwartet man einen verstärkten konjunkturellen Aufschwung mit einer Zunahme des realen Bruttosozialproduktes um 5,5% bei gleichzeitiger Abschwächung des Preisauftriebes. Für Westeuropa wird ein ungefähr gleich hohes Wachstum der Produktion von etwa 3% wie im Jahre 1971 vorausgesagt; dabei dürfte die Konjunktur in den EFTA-Ländern etwas lebhafter sein als in den EWG-Ländern. In den meisten Ländern wird jedoch mit einem weiteren Nachlassen der privaten Investitionstätigkeit gerechnet, während andererseits der staatliche Konsum wie auch die privaten Verbrauchsausgaben zunehmen werden. Alles in allem wird sich in Westeuropa die Konjunktur auf einem befriedigenden Niveau normalisieren bei einer verminderten Auslastung der Firmen und bei einer gewissen Verlangsamung des Anstieges der Löhne und Preise. Die jährliche Erhöhung der Konsumentenpreise wird nach den Schätzungen der Konjunkturexperten im Mittel der europäischen Länder voraussichtlich noch etwa 5% erreichen.

Voraussichtliche schweizerische Konjunkturentwicklung

Bei der Beurteilung der schweizerischen Konjunkturentwicklung für 1972 muss man von der Tatsache ausgehen, dass in vielen Sektoren der schweizerischen Wirtschaft namhafte Auftragsvorräte vorhanden sind, die eine volle Beschäftigung bis weit in das Jahr 1972 hinein garantieren. Lediglich die Bauwirtschaft wird 1972 deutlich schwächer beschäftigt sein als 1971.

Man darf für die Schweiz die Prognose stellen, dass die Konjunkturnormalisierung ihren Fortgang nehmen wird. Das Gesamtbild wird aber noch uneinheitlicher sein als 1971. Ein Rückschlag im Sinne einer eigentlichen Stagnation der Gesamtwirtschaft scheint ausgeschlossen zu sein. Neben den erwähnten Auftragsbeständen sind folgende Faktoren für eine günstige Entwicklung vorhanden: die grosse Produktdifferenzierung in der Exportwirtschaft; die regionale Streuung der Exportbranchen; die bisher geringe Streikanfälligkeit in der Schweiz; die attraktiven Zahlungsbedingungen vieler schweizerischer Exporteure.

Die Ergebnisse der 1971 eröffneten Verhandlungen zwischen der Schweiz und der EWG über ein Freihandelsabkommen werden sich frühestens 1973 auswirken können und die Konjunktur im Jahre 1972 noch nicht beeinflussen.

Im Jahre 1972 sind etwas geringere Preissteigerungen als 1971 zu erwarten, da mit der dargelegten weiteren Normalisierung der Konjunktur gerechnet werden darf. Die vor 1971 üblichen niedrigen Teuerungsraten werden aber vorläufig noch nicht wiederkehren. Dank der kleineren Teuerungsrate für 1972 und wegen der etwas gedämpfteren konjunkturellen Lage werden die Lohnerhöhungen 1972 etwas geringer ausfallen. Im gesamten gesehen ist für 1972 mit einer relativ bescheidenen Verlangsamung des Wachstums des realen Bruttosozialproduktes zu rechnen, das einen Zuwachs von rund 3,5%—4% erreichen wird. Die Entwicklung wird aber je nach Branche und Firma im einzelnen recht ungleich verlaufen.

Dr. H. Rudin

Unterschiedliche Reaktion auf das Textilabkommen

Das zwischen den USA einerseits und Japan, Hongkong, Korea und Taiwan andererseits Mitte Oktober 1971 geschlossene Abkommen über die Begrenzung der Ausfuhren von Woll- und Chemiefasertextilien in die USA hat in Kreisen der US-Regierung und der Textilindustrie eine grundsätzliche positive Reaktion ausgelöst. Trotzdem sehen viele Unternehmen in den Vereinbarungen nur eine vorübergehende Hilfe und machen sich Sorgen über die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Industriezweiges.

Die wichtigsten Punkte der Vereinbarungen mit Japan sind eine zunächst dreijährige Beschränkung der japanischen Ausfuhr von Woll- und Chemiefasertextilien in die USA ab 1. 10. 1971, die Aufhebung des 10%igen Zusatzzolls für diese Textilien (die übrigens für sämtliche Lieferländer gilt), eine jährliche Einfuhrsteigerung um 5 Prozent für Chemiefaser- und um 1 Prozent für Wolltextilien auf der Basis der japanischen Lieferungen des am 31. 3. 1971 abgelaufenen Einfuhrjahres mit 900 Mio sq. yds. Chemiefaser- und 50 Mio sq. yds. Wolltextilien, die Möglichkeit, innerhalb des Gesamtrahmens die allgemein gültigen Steigerungsraten in einzelnen Artikelgruppen bis zu einer bestimmten Grenze zu überschreiten, und eine Härteklauseel zur Erleichterung von Anpassungen der japanischen Hersteller während der Uebergangszeit. Für Hongkong, Korea und Taiwan beträgt die Laufzeit des Abkommens fünf Jahre; die jährliche Steigerung der Chemiefasertextileneinfuhr darf bei diesen Ländern 7,5% erreichen.

Splitter

Die offizielle Haltung zu dem Abkommen lässt Genugtuung über den erfolgreichen Abschluss der dreijährigen Bemühungen um eine Beilegung der Textilkontroverse erkennen. Präsident Nixon bezeichnete das Verhandlungsergebnis als ein hoffnungsvolles Zeichen für die Fortsetzung der guten Beziehungen zu Japan, dem wichtigsten Lieferland auf dem Textilsektor, und drückte seine Erleichterung darüber aus, dass die japanische Selbstbeschränkung protektionistische Massnahmen von Seiten der USA nun überflüssig gemacht habe. Befriedigung zeigte auch das US-Aussenministerium, insbesondere weil die mit dem Abkommen verbundene Aufhebung des Zusatzzolls als Beispiel der amerikanischen Bereitschaft zu handelspolitischen Gegenleistungen auch eine Verbesserung der Beziehungen zu anderen Handelspartnern bewirken könnte.

Es gibt jedoch auch kritische Stimmen, die sich — nicht zuletzt im ausserpolitischen Interesse — eine nachgiebigere Verhandlungsführung gewünscht hätten. Kurzfristig, so heisst es, hätten die USA zwar ihr Ziel erreicht, doch erhebe sich die Frage, ob sich dies langfristig nicht als ein Pyrrhussieg erweisen könnte, da negative Konsequenzen für die künftige US-Position im Pazifikraum nicht auszuschliessen seien.

Die US-Textilindustrie sieht ihre wirtschaftliche Situation pessimistischer als die Finanzwelt, die auf eine zu erwartende Verbesserung der Produktion, der Preise und der Gewinne verweist und gute Aussichten für den Absatz bestimmter Textilgruppen, namentlich Heimtextilien und Teppiche als Folge einer gesteigerten Bautätigkeit, voraussagt. In den vergangenen Jahren hat sich die Lage des Wirtschaftszweiges generell verschlechtert, mögen einzelne Unternehmen von der Rezession auch weniger erfasst worden sein.

Branchenkenner sehen das Problem der Textilindustrie weniger in der Einfuhrkonkurrenz als vielmehr in der zerfallenen Struktur der Industrie. Von rund 5800 Unternehmen hält Burlington als führende Firma mit rund 1,82 Mia Dollar Jahresumsatz lediglich 8% des Marktes, und die zehn grössten Hersteller beherrschen nur 28% verglichen mit einem Marktanteil der fünf grössten japanischen Konkurrenten von 80%. Im Gegensatz zu den japanischen fehlt es den amerikanischen Textilunternehmen an einer breiten Produkt-Diversifizierung, die infolge der strengen Wettbewerbspolitik der Federal Trade Commission auf dem üblichen Zusammenschlusswege nur begrenzt möglich ist.

Als Ausweg kommt es daher oft zu vertikalen Diversifizierungen innerhalb der Unternehmen, wozu indes nur die kapitalkräftigeren imstande sind. Die kleineren und meist nur auf einige wenige Produktlinien spezialisierten Firmen sind daher gegenüber der billigeren Einfuhrkonkurrenz sehr im Nachteil. Ausser einer stärkeren Produkt-Diversifizierung werden auch eine Modernisierung der Anlagen und eine Reform der Managementmethoden für notwendig gehalten, um die weitere Existenz der Textilindustrie zu sichern. Notwendig erscheint schliesslich eine Verstärkung der Forschung und die Revision der Fusionsbestimmungen. UCP

Bleiche AG mit erfreulichem Geschäftsabschluss

Im Geschäftsjahr 1970/71, welches per 30. Juni abschliesst, ist es der BLEICHE AG ZOFINGEN gelungen, ihren Umsatz gegenüber dem Vorjahr um nicht weniger als 34 % auf die beachtliche Höhe von 45 Millionen Franken zu steigern. Im gleichen Zeitraum war allerdings auch ein enormer Anstieg der allgemeinen Kosten um 29 % und eine massive Erhöhung der Lohn- und Sozialkosten zu verzeichnen. Trotzdem darf das erreichte Resultat als erfreulich gewertet werden. Die Zukunftsaussichten des Unternehmens werden positiv beurteilt.

Mehrheit von Vollmoeller in neuem Besitz

Die Firmen Heberlein Holding AG in Wattwil, Ed. Bühler Holding AG in Winterthur und Josef Huber's Erben in Götzis geben bekannt, dass die Majorität des Aktienkapitals der Firma Vollmoeller AG in Uster auf den 1. Januar 1972 an Josef Huber's Erben verkauft wurde.

Vollmoeller ist vor allem bekannt durch die Damen- und Kinderkonfektion sowie die in Lizenz für die Schweiz hergestellte und in der ganzen Welt bekannte «Jockey»-Herrenwäsche. Josef Huber's Erben besitzen die «Jockey»-Lizenz für den österreichischen Markt. Das Zusammengehen der beiden Firmen bringt wesentliche Vorteile durch Sortiments-Zusammenlegung und -Bereinigung und gemeinsames Marketing.

Stoffdruckerei Göcke entlässt 1000 Mitarbeiter

Was viele in der deutschen Textilindustrie bereits vorausgesehen haben, ist eingetreten: Die drittgrösste deutsche Stoffdruckerei, die bereits durch jahrelange Verluste geschwächte *Göcke & Sohn AG, in Hohenlimburg/Westfalen*, hat beim Amtsgericht Hagen den Konkurs angemeldet. Die aktuelle Liquiditätskrise des Unternehmens, die Ende November noch bestritten wurde, wird von der Verwaltung mit unvorhergesehenen Exportausfällen begründet.

Göcke hatte bei einem Umsatz von 80 Mio DM einen extrem hohen Exportanteil von über 60 %. Durch den Rückgang des Auslandgeschäfts seien «die zur Fortführung notwendigen Mittel nicht mehr vorhanden», betont die Verwaltung.

Ohne Zweifel haben die Exportausfälle die Liquiditätskrise beschleunigt, andererseits ist es kein Geheimnis, dass eine verfehlte Unternehmenspolitik für die Krise dieser Stoffdruckerei verantwortlich gemacht werden muss. Inzwischen ist den über 1000 Mitarbeitern fristlos gekündigt worden, aber ein Sozialplan besteht nicht. Mittlerweile hat die Gewerkschaft verschiedene Wege eingeleitet und sich auch um einen Käufer für Göcke bemüht, wobei ihr jede Gruppe, ausser der Neuen Augsburger Kattunfabrik (NAK), Augsburg, recht sei. (SHZ, Nr. 4)

Die Zahlung der Löhne und Gehälter für den Monat Februar soll sichergestellt worden sein.

Eindrückliche Vielfalt an der IFM 72

Die Internationale Fördermittelmesse (IFM 72), die vom 3. bis 12. Februar 1972 in den Hallen der Schweizer Mustermesse in Basel stattfand, zeigte auf eindruckliche Weise die Vielzahl und Leistungsfähigkeit der Systeme und Geräte, die heute für die Rationalisierung im Güterumschlag und im innerbetrieblichen Transport für die verschiedensten Aufgaben und für jede Betriebsgrösse zur Verfügung stehen.

Neuer Polyester-Futterstoff

Um dem Trend nach «wash 'n wear» Artikeln auf dem Haka-Sektor vermehrt entgegenzukommen, hat Enka-Glanzstoff einen neuartigen Futterstoff aus Diolen entwickelt, der höchsten Anforderungen entspricht.

Namhafte Schweizer Futterstoffweber haben den matts seidig, warm und wertvoll wirkenden Futterstoff mit hoher Luftdurchlässigkeit und optimaler Gewebe- und Nahtfestigkeit in ihre Kollektionen aufgenommen.

Ganz speziell sind die guten Verarbeitungseigenschaften hervorzuheben. Der Diolen Futterstoff besitzt eine ausgezeichnete Lagen- und Querstabilität und ist auch bei maximaler Lagenzahl unproblematisch; das Zuschneiden ist sowohl mit Band- wie auch mit Stossmesser möglich, der Stoff lässt sich mit der Dampfbügelpresse ausgezeichnet an den Oberstoff anpassen und auch schnell und leicht nachbügeln.

Der neue Futterstoff lässt sich rationell verarbeiten, eignet sich speziell für anspruchsvolle Herrenkonfektion, Damenmäntel und -kostüme und bringt zudem sehr angenehme Trageigenschaften mit sich.

Diolen Cotton Berufsbekleidung

Arbeitsbekleidung aus Diolen Cotton®-Gewebe führte ein bedeutendes Bergbau-Unternehmen der Bundesrepublik ein. Für die Entscheidung, die sowohl den Untertage- als auch den Uebertagebereich des Bergwerks betrifft, waren die deutlichen Produktvorteile — doppelte Haltbarkeit (Rentabilität), Tragekomfort, Pflegeleichtigkeit, usw. — ausschlaggebend. Eingesetzt wird ein Doppelpilotgewebe, ca. 400 g/m², rohweiss, linksseitig geraut, sowie eine Körperqualität, ca. 250 g/m², dunkelblau, beide in der Mischung Diolen mit gekämmter Baumwolle.

Auch in der Schweiz stösst die Expert-Berufsbekleidung auf immer grösseres Interesse. Namhafte Konfektionäre verarbeiten das von der Firma Müller, Seon, hergestellte Diolen/Cotton 67/33 Gewebe.

Die durch ihre hohe Lebensdauer und Verschleissfestigkeit bedeutend rentablere Berufsbekleidung hat besonders in der Industrie und auch im Leasing-Geschäft Eingang gefunden. Verschiedene Spitäler prüfen zur Zeit die Eignung der Expert-Berufsbekleidung für ihre spezifischen Anforderungen.

Schiesser-Gruppe übernimmt Croydor

Die schweizerische Schiesser-Gruppe hat in jahrzehntelanger Aufbauarbeit auf den europäischen Märkten eine hervorragende Marktposition auf dem Gebiete der Herren-, Damen- und Kinderwäsche unter den Marken Menfit, S-line und Tausendsassa erworben. Parallel zum weiteren Ausbau des traditionellen Produktionsprogrammes werden in Zukunft verstärkte Anstrengungen auch auf dem Gebiete der Oberbekleidung folgen. Im Zuge dieser geplanten Erweiterung des Schiesser-Angebotes hat die Schiesser-Holding AG in Zürich die Croydor AG mit Sitz in Zürich und Produktionsstätten im Tessin übernommen. Diese Firma, die gegen 400 Mitarbeiter beschäftigt, ist spezialisiert auf die Herstellung von Regenmänteln und Skibekleidung, wobei ihre Marke «Croydor» in in- und ausländischen Fach- und Verbraucherkreisen in qualitativer und modischer Hinsicht zu einem Begriff geworden ist. Die Croydor AG wird als selbständige Einheit weitergeführt bis zur marketingmässigen Integration in das gesamt-europäische Schiesser-Oberbekleidungskonzept nach Realisierung der erweiterten Freihandelszone.

Neugründung der Heberlein-Holding

Die Heberlein Hispano SA, Genf, Schweiz, eine Tochtergesellschaft der Heberlein Holding AG, Wattwil, die Sant' Andrea S. P. A., in Novara, Italien, und die Austrobau AG, Wien, Oesterreich, gründeten am 28. 12. 1971 gemeinsam die Hispaco Textilmaschinen AG mit Sitz in Wien.

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt S 24.000.000.—. Es handelt sich um die erste namhafte Textilmaschinenfabrik in Oesterreich. Die Gesellschaft wird den Bau von Spinnereimaschinen betreiben, welche bereits in der Vergangenheit von der Austrobau AG für die Heberlein Hispano SA hergestellt wurden.

Die Neugründung ermöglicht es den Partnern, die in jahrelanger Forschungs- und Entwicklungsarbeit gewonnenen Ergebnisse auf dem Spinnereimaschinen-Sektor unter optimalen Produktionsbedingungen kommerziell auszuwerten.

Die neue Gesellschaft hat ihre Geschäftsaktivitäten aufgenommen. Die Produktionsstätten befinden sich in Glasenbach bei Salzburg.

Mode

Herrenmode-Saison 1972/73

Ritex-Tendenzbericht

Verschiedene Tendenzen der Herrenmode, die sich in den letzten Jahren abzeichneten, nehmen jetzt konkrete Formen an. Sie bringen merkliche Stilveränderungen.

Die Unterteilung nach Zielgruppen wird lockerer. Stadt-Anzüge haben vermehrt sportliche Akzente. Stilelemente der Freizeitkleidung beeinflussen die Kombinationen. Kombinationen im Vormarsch. Details der unkonventionellen Kleidung beeinflussen die Herrenmode allgemein.

Die neuen Farben

Die Modefarben für Herbst und Winter 1972/73 sind:

Palisander — ein intensives Braun mit verhaltenem Rotstich

Murano — ein mittleres Winterblau

Bouteille — ein tiefes Flaschengrün

Onyx — die modische Interpretation von Schwarz

Steppe/Savanna — diese Farbgruppe — auch als Khaki bekannt — kann für bestimmte Anwendungsgebiete (Freizeit, Military-Look usw.) weiterhin von Interesse sein.

Stoffe und Strukturen, Dessins

Die Stoffe bleiben griffig, sind aber nicht mehr so trocken. Die Dessins fallen im allgemeinen kleiner aus. Die Ausnahme bleiben die immer noch aktuellen Karos in phantasievollen Lösungen.

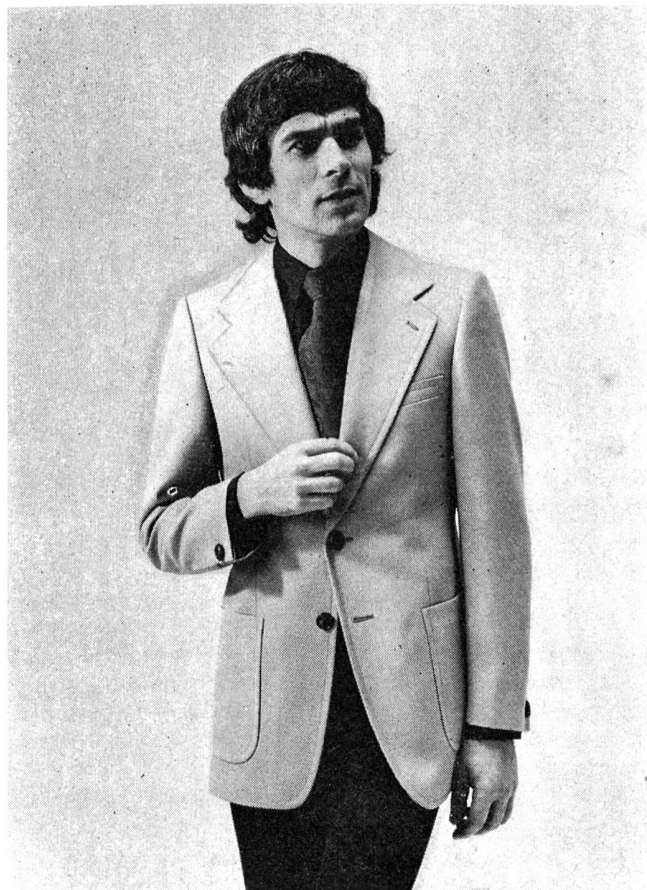
Modern sind neben den rustikalen Geweben mit markanter Struktur auch andere mit diskretem Brillant-Effekt. Neue Blickpunkte werden durch Pointillés auf Rastergrund, im Stil der sogenannten «vecchia maglia», und Diagonal-Dessins mit überlagerter Vertikalzeichnung gebildet.

Flanell stösst wieder auf vermehrtes Interesse. Dies gilt speziell für den «Young executive»-Stil.

Für konventionelle Kleidung finden Jerseys, Doppel-Jerseys und Maschenware im allgemeinen nur beschränkt Anwendung. Der Jacquard-Look in Ton-auf-Ton (kleinere Rapporte) ist nicht mehr so wichtig.

Die Gewichte

Anzüge: Wollgewebe 420—500 g, Mischgewebe 420—480 g, Flanell ab 420 g; Vestons/Jacken: 400—480 g; Hosen: 420—540 g; Mäntel: 550—680 g; Regenmäntel: 350—475 g; Jersey (Wavenitartig): 380—420 g.



Wolga — Modisches Blazer-Modell mit zwei aufgesetzten Taschen, Seitenschlitze und markantes, breites Revers. Modell: Ritex

Anzugvestons

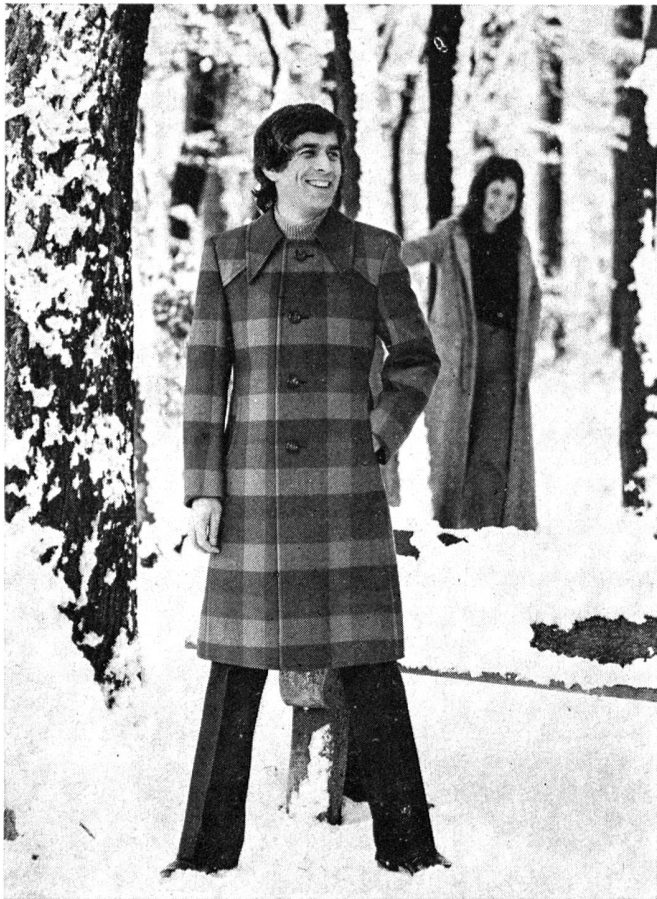
Die Anzüge bleiben einreihig. Modische Details geben ihnen eine sportliche Betonung. Vestons der Grösse 48 behalten die Länge von 78 cm. Sie werden mit und ohne Rückenschlitz, jedoch mit betontem Revers ausgeführt. Diese sind 9—10 cm breit und haben markante Steppnähte. Taschen und Kragen werden einfallsreicher. Jugendliche Modelle erhalten Gürtel oder Gürtel-Effekte. Die Knöpfe werden betont und damit grösser, markanter und ebenfalls phantasievoll.

Anzughosen

Die Anzughosen sind hüftanliegend. Ihre Weite am Fuss beträgt jetzt 26 cm. Auch hier werden Taschen und Gürtel phantasiereicher. Die sportliche Hosenversion kann auch einen Umschlag von 5 bis 5,5 cm erhalten.

Einzelhosen

Auch die Einzelhosen werden hüfteng anliegend ausgeführt. Hier herrscht der Jeans-Stil in allen seinen Varia-



Kreationsmodell — Jungendliches Mantelmodell für Modebewusste. Markantes Detail wie: runde Schubtaschen, markantes Gölter und Quetschfalte. Modell: Ritex

tionen. Charakteristisch sind die aufgesetzten Taschen vorne und hinten. Die Fussweite beträgt 29 cm und mehr. Der Schnitt bei jugendlichen Modellen: vom Oberschenkel nach unten gerade fallend.

Kombinationen

Die Vestonschnitte der vergangenen Saison werden weiterentwickelt. Der modische Blickpunkt liegt bei der markanten Betonung der Details und in den neuen Farben und Materialien (bis Norfolk-Stil).

Mäntel

Wieder vermehrt Raglan-Schnitte mit einer Tendenz zu einreihiger Ausführung. Die Längen der klassischen Modelle liegen bei 104 cm, die der modischen Modelle bei 112 cm. Neu sind Ueberschlagsmodelle ohne Knöpfe mit Schlinggürtel (sog. Samurai-Schnitt): Gürtel effekte und Martingales.

Cabans

Cabans sind zweireihig und gerade geschnitten. Der Verschluss hat jetzt auch Riegel oder Gürtel. Verschiedene Variationen erhalten Kapuzen.

Ulster

Aufgelockerter, nicht so schwerfälliger Ulster-Stil für zweireihige Mäntel. Die Taschen werden aufgesetzt und der Kragen betont. Auch hier wieder Gürtel und Martingales sowie sehr breite Steppnähte. Als Neuheit kommen Kamelhaarmäntel in modischen Schnitten und Dufflecoat-artige Mäntel.

Zwischen Holzfäller-Romantik und Landlord-Look

Die neuen Firmensortimente in Herren-Freizeitkleidung auf dem *Internationalen Modetreffen* in Köln vom 18. bis 20. Februar 1972 stellten unter Beweis: Männer sollen wieder wie Männer aussehen! Vorbei ist die Zeit der Spitzenhemden und Samthosen, der Satinanzüge und Goldblusen. Der modische Ausflug in die Fantasiewelt ist zu Ende — der Freizeitmann von 1972 kehrt zu verhalteneren Modevorbildern zurück. Die Hemd-Hosen-Kombinationen bewegen sich zwischen kanadischer Holzfäller-Romantik und englischem Landlord-Look. Der Mann gibt sich betont männlich mit einem Schuss Naturbursche und einer Prise Snobismus, wohlwissend, wie gut ihm sein Bauernkarohemd und die angerauchte Jeanshose stehen.

Die neue männliche Freizeitmode ist so recht nach dem Geschmack der Frauen: mit neuen Varianten der Lederwelle, die naturgewachsen oder aus dem chemischen Labor jetzt rustikal wirkende Hosen mit Velours- oder Nappa-Optik bringt. Karierte oder gestreifte Flanellhemden passen genauso gut dazu wie sportliche Rollkragenpullis oder mit Lederblenden besetzte Strickblousons.

Zu der «feinen» Freizeit-Ausgekleidung gehört 1972 ein offen getragenes Flanell- oder Flauchjerseyhemd mit eingeknüpftem Mohairschal, darüber ein einfarbiger oder gestreifter Blazer mit blickfangenden Knöpfen, ergänzt durch eine schlanke Hose, die häufig variantenreiches Fischgratdessin zeigt oder auch aus einem dezenten Plaidkaro gearbeitet sein kann. Wer's noch seriöser und «englischer» mag, greift zu Pfeffer- und Salzstoffen, zu Fischgrat oder dezenten Oxfordkaros, zu Glenchecks und feinen Tweeds, um zusammen mit einfarbigen Kombinationsteilen daraus winterliche Freizeit-Gemütlichkeit zu zaubern.

Jubiläum

Hot Pants mit 1500 °C

Ein Schweissbrenner mit 1500 °C testet wollene Hot Pants, die aus einer durch das Internationale Wollsekretariat neuentwickelten Qualität für Schutzanzüge für Rennfahrer konfektioniert wurden. Der «Schweisser» im Bilde konnte eine Minute und 20 Sekunden am 23jährigen Mannequin Jo English arbeiten, bis es ihr zu heiss wurde.

Anzüge für Rennfahrer aus der neuentwickelten Qualität bieten 30—40 % mehr Schutz gegen Einwirkungen von Flammen und Hitze bei Unfällen gegenüber herkömmlichen. Sie sind zudem angenehm im Tragen und billiger. Das neue IWS-Verfahren für flammfeste Ausrüstung basiert auf der Einlagerung von Titanium und Zirkonium-Metallverbindungen in der Wolle. Die neue Ausrüstung hat den grossen Vorteil, dass weder die Reissfestigkeit noch der Griff der Ware beeinflusst werden.



Hans Schurr 85 Jahre alt



Seinen 85. Geburtstag konnte Hans Schurr, der Seniorchef der Spindelfabrik Süssen, feiern. Er kann heute nicht nur stolz auf ein vielfältiges, langes Leben zurückblicken, sondern auch auf sein Lebenswerk, zu dem er vor mehr als fünfzig Jahren das Fundament legte.

Im Jahre 1920 gründete Hans Schurr zusammen mit Hans Grill die Spindelfabrik Süssen, deren Programm damals die Herstellung von Spindeln für Spinnmaschinen und die Modernisierung von Spindelantrieben war. An der Einführung der Rollenlagerspindel war die Firma massgeblich beteiligt. Aus dem ehemaligen Sechs-Mann-Betrieb ist eine Firmengruppe entstanden, die heute etwa 2200 Mitarbeiter beschäftigt und Werke in Brasilien, Indien, Spanien und den USA hat. In weiteren Ländern werden Süssen-Erzeugnisse in Lizenz gefertigt. Das Programm der gesamten Firmengruppe reicht heute von Bauelementen und Maschinen für die Textilindustrie über Verpackungsmaschinen, Maschinen für die Herstellung von Verpackungsmitteln, Buchbindereimaschinen bis zu modernen Werkzeugmaschinen. Hans Schurr hat durch sein starkes Selbstvertrauen und durch die Anerkennung der Persönlichkeit und der Leistungen seiner Mitarbeiter eine Gemeinschaft zusammengeschweisst, deren gemeinsamen Anstrengungen die Spindelfabrik Süssen ihren heutigen Ruf verdankt.

Marktbericht

Rohbaumwolle

Bekanntlich führt die *technische Entwicklung* auf gewissen Gebieten oft ganz neue Wege. So hat beispielsweise im Laufe der Jahre die Kinderkleiderfirma Ladybird in Langley (Buckinghamshire) eine neue Strickwarenmaschine erschafft, mit der die Baumwollfaser des Strickgewebes «verdichtet» wird, was eher vom Gebrauch synthetischer Garne wegführt. Die Maschine wird jetzt von der westdeutschen Firma Fleissner fabriziert und gehandelt; das erste Exemplar kam auf rund engl. £ 18.000.— zu stehen.

Am *internationalen Baumwollmarkt* schwächt sich nicht nur die Nachfrage in einigen Gebieten immer mehr ab, sondern folgende Faktoren rufen eine allgemeine Unsicherheit hervor:

1. auf Grund des US-Baumwollprogrammes 1972 wird mit einer höheren amerikanischen Baumwollproduktion von über 12½ Mio laufenden Ballen gesprochen,
2. die verhältnismässig vorteilhaften Händlerangebote von Memphis- und Calif/Arizona-Baumwolle: Neue Ernte. Diese rühren von «hedges» in New York Termin zu den früheren hohen Preisen, die inzwischen zurückgegangen sind, her,
3. die tiefen US-Dollarkurse, zu denen amerikanische Baumwolle, international betrachtet, billiger gekauft werden konnte,
4. die grosse Süd-Brasil-Ernte, die erwartet wird; man spricht von 600 000 Tonnen anstatt 500 000 Tonnen.

Bei solchen Schätzungen in Fachkreisen fragt man sich, ob nicht der «Wunsch der Vater des Gedankens» sei. Es ist wohl möglich, dass die nächste amerikanische Ernte etwas grösser ausfällt, als die hinter uns liegende. Die Zahl von 12½ Mio laufenden Ballen scheint jedoch etwas hoch zu liegen. Des weitern kann ein Händler wohl seinen «Kurs» oder «Hedge-Gewinn» an die Effektiv-Käufer abtreten, er wird es aber bekanntlich umso schwerer haben, nachher eventuelle Verluste auszugleichen. Die Position der Süd-Brasil-Baumwolle bleibt auch ein ziemlich grosses Unsicherheitsmoment:

Ertrag je nach Wetter: 500 000 Tonnen bis 600 000 Tonnen

Inlandbedarf	205 000 Tonnen	205 000 Tonnen
Exportverkäufe	85 000 Tonnen	85 000 Tonnen
Unverkauft	210 000 Tonnen	310 000 Tonnen

Die Differenz beträgt je nach Wetter rund 100 000 Tonnen. — Wir wollen mit dieser kritischen Betrachtungen die Lage des *internationalen Baumwollmarktes* keinesfalls verschönern. Sie deckt aber einige Unsicherheitsmomente auf, die früher nicht vorhanden waren, sie mahnt auf preislicher Basis zur Vorsicht. Andererseits rührt die Erweiterung der Diskonti zwischen mittleren und niederen Qualitäten davon her, weil die Verarbeitungstendenz in den Baumwollqualitäten immer mehr nach unten geht; man sucht die Preis-Paritäten zwischen den Rohstoff «Rohbaumwolle» und den Garnen auszugleichen. — Trotz die-

ser Lage sollte man die bis jetzt bestehende Rohbaumwoll-Knappheit nicht vergessen. Diese besteht zweifellos in gewissen Sorten unverändert weiter, und es ist klüger, sich nicht nur nach dem Preis zu richten, sondern sich rechtzeitig vor allem Baumwollpartien zu sichern, die für bestimmte Zwecke unbedingt erforderlich sind.

Wir weisen vor allem auf die beiden *Produktionsländer* Sowjetunion mit einem Ertrag von rund 7 Mio Tonnen Baumwolle und die V. R. China hin, deren innere Gewebefabrikation von 6800 Tonnen im Jahre 1965 auf ca. 8000 bis 8500 Tonnen gestiegen ist, die beide die Weltproduktion wesentlich verbessern.

In Europa war die *Nachfrage* infolge der geschilderten Lage unterschiedlich und eher schleppend. Da die Preise zwischen der Rohbaumwolle und den fertigen Garnen nicht harmonisieren, blieb die Verbraucherschaft zurückhaltend. Im Gegensatz hiezu stand man im Fernen Osten, wo man sich über die Knappheit in bestimmten Sorten bewusst ist, und wo man vorzieht, sich rechtzeitig einzudecken, um den Augenblick nicht zu verpassen. So wurde in Japan von der Sowjetunion Herbst/Winter Verschiffung 1972 gekauft, sowie von Mexico Sinaloa/Sonora-Baumwolle, alte und neue Ernte, Pakistan-Stapel-Baumwolle, Süd-Brasil-Baumwolle, Type 5/6 Frühlingsverschiffung 1973 usw.

Der *Welt-Baumwollverbrauch* hat sich nur wenig verändert, er dürfte aber mit rund 54 bis 54½ Mio Ballen etwas höher liegen, als man in Baumwollkreisen bisher allgemein erwartete.

In «amerikanischer Saat» hat sich die *Preisentwicklung* auf dem Weltmarkt in letzter Zeit verschoben. Es färbt sich im bevorstehenden Sommer 1972 eine Unsicherheit ab, bei der oft die nahen Lieferungen am teuersten sind, bei der aber oft auch die teuren Preise bis Ende Sommer 1972 andauern, und sich eine Schwächentendenz erst ab September/Okttober/November 1972 abzeichnet. Die heutigen Angebote gehen auseinander und weisen auf eine momentane Unsicherheit während der Frühling/Sommer-Periode 1972 hin. Man tut gut, die Angebote auf den verschiedenen Baumwollmärkten zu verfolgen, vor allem Süd-Brasilens:

	Ertrag:
Parana	ca. 110 000 Tonnen
Goia	ca. 75 000 Tonnen
Sao Paolo	ca. 300 000 Tonnen
Minas Gerais	ca. 20 000 Tonnen
Mata Grosso	ca. 15 000 Tonnen
Total	ca. 520 000 Tonnen

währenddem andere Kreise viel optimistischer sind und von einer Süd-Brasil-Ernte von rund 610 000 Tonnen sprechen. Es gibt Kreise, die mit einer Differenz von nahezu 100 000 Tonnen rechnen, was natürlich je nach Ausfall die Preise entsprechend beeinflusst. Ausserdem hängt die Preisentwicklung weitgehend von der Provenienz, dem Charakter, der Qualität, dem Stapel usw. ab. Die südbrasilianische Erntezeit beginnt durchschnittlich im März/April und endet im Juni/Juli.

Auch die *langstaplige Baumwolle* wird von den Währungs- und den politischen Schwierigkeiten beeinflusst. Ägypten hat nicht nur die Preisbasis den heutigen Verhältnissen angepasst, sondern hilft auch mit Kurs-Korrekturen etwas nach. In Sudan-Baumwolle gibt es infolge getätigter Verkäufe bereits eine Basis für die nächste Ernte. In Peru ist die Preisbasis für Tanguis-Baumwolle etwas fester, dagegen passten sich die Preise der Pima-Baumwolle den momentanen Verhältnissen an.

In der *kurzstapligen Baumwolle* wird die Bengal Desi in Indien die vorgesehene Exportquota bei der diesjährigen Rekordernte von rund 200 000 Ballen (à 180 kos.) voraussichtlich bis Ende Februar 1972 erreichen, trotzdem dort die Ausfuhr aus preislichen Gründen zurückgehalten wurde. In Pakistan konnte ein offizieller Aufruf an die Inlandindustrie, auf dem Karachi-Lokomarkt sofort den gesamten sichtbaren Baumwollbedarf einzudecken, das dortige Geschäft nicht anspornen.

Grundsätzlich darf für die zukünftige Preisentwicklung wohl darauf hingewiesen werden, dass es sehr schwer ist, momentan Prognosen aufzustellen, solange die politischen Weltverhältnisse und die internationalen Währungsprobleme so verworren sind. Vorerst sind diese zu lösen, bevor man mit Erfolg an das Studium eines Baumwollmarktes herangehen kann.

P. H. Müller

Wolle

Die internationale Wollmärkte sind durch guten Absatz und anziehende Preise gekennzeichnet. So wurden die in Geelong und Fremantle angebotenen Qualitäten restlos an Käufer aus Japan und Europa zu durchschnittlich 3 % höheren Preise abgesetzt.

In Durban wurden 5 % höhere Preise notiert, ausgenommen Aussortierungen, die um 2,5 % anzogen. Die 10 390 Ballen Merino-Vliese wurden total verkauft. Das Angebot bestand zu 73 % aus langer, zu 10 % aus mittlerer und zu 4 % aus kurzer Wolle, sowie zu 13 % aus Locken.

Ebenfalls in East London zogen die Preise leicht an. Bei Zufriedenstellender Nachfrage wurden von den 4000 Ballen Merinowolle 99 % verkauft. Das Angebot bestand hier zu 62 % aus langer, 19 % aus mittlerer, 8 % kurzer und 11 % gelockter Wolle.

Sowohl bei Vliesen als auch bei Aussortierungen zogen die Preise in Invercargill um 2,5 % an. Von 23 000 angebotenen Ballen wurden 20 920 an Ost- und Westeuropa sowie an Bradford verkauft.

Auch in Kapstadt waren die Preise fest. Bei sehr guter Marktbeteiligung wurden die angebotenen 1103 Ballen Merinowolle vollständig verkauft. Das Angebot bestand

zu 21 % aus langer, zu 38 % aus mittlerer und zu 28 % aus kurzer Wolle und zu 13 % aus Locken. Das Angebot reichte bei allen Typen nicht aus, um Notierungen zu veröffentlichen. Weiter wurden die angebotenen 68 Ballen Karakulwolle, die 68 Ballen Crossbred-Wolle und die 305 Ballen grobe Wolle total verkauft.

Die Preise für sämtliche Beschreibungen von Vlies-Wolle und Skirtings tendierten in Brisbane erneut zugunsten der Verkäufer. Auch cardierte Wolle stieg weiter im Preis. Die Marktbeteiligung war sehr lebhaft, wobei Japan am stärksten in Erscheinung trat. Gutes Interesse bestand auch von Seiten des Kontinents, Osteuropas und Grossbritanniens. Ein Angebot von 16 752 Ballen wurde zu 99,5 % an den Handel verkauft. Die australische Wollkommission tätigte keine Ankäufe. Das Angebot kam aus den wichtigsten Schafzuchtgebieten und Queensland und umfasste in der Hauptsache durchschnittliche bis beste Kammzugmacherqualitäten.

Der Markt für Merino-Wolle blieb in Melbourne fest. Comebacks und Crossbreds waren stark gefragt und tendierten beträchtlich zugunsten der Verkäufer. Die Schlusspreise erreichten in der laufenden Saison einen neuen Höchststand. Die angebotenen 18 360 Ballen wurden vollständig verkauft. Hauptkäufer waren wiederum Japan, dann auch Ost- und Westeuropa.

Die Preise lauteten in Napir durchwegs sehr fest. Angeboten wurden 26 867 Ballen. Zahlreiche Parteien zeigten die Auswirkungen der äusserst nassen Saison. Ost- und Westeuropa stellten hier die meisten Käufer. Aber auch die einheimischen Verarbeiter zeigten Interesse vor allem für Kreuzzuchten und Wollen aus zweiter Schur. Folgende Preise wurden erzielt 834er 102, 100er 98, 107er 96, 114er 94, 128er 93, 135er 93, 142er 93.

Gegenüber der vorangegangenen Versteigerung zogen die Preise in Port Elizabeth etwas an. Die zur Auktion gestellten 3526 Ballen Merino-Vliese wurden sofort zu 99 % abgesetzt. Das Angebot bestand aus einer Auswahl aus dem Crassveld, Karo und dem Freistaat und setzte sich aus 44 % langen, 32 % mittleren und 13 % kurzen Wollen sowie aus 11 % Locken zusammen. Die angebotenen 21 Ballen Kreuzzuchten wurden zur Gänze, 362 Ballen farbige Wolle zu 99 % verkauft. Vollständig abgesetzt wurden auch die 154 Ballen Basuto- und Transkei-Wollen. Es wurden notiert: 48er 129, 53er 127, 54er 124, 58er 126, 59er 122, 63er 125, 68er 121, 113er 119.

Kurse	19. 1. 1972	16. 2. 1972
Bredford, in Pence je lb		
Merino 70"	97	104
Crossbreds 58" Ø	80	87
Antwerpen in belg. Franken je kg		
Australische Kammzüge		
48/50 tip	95	100,5
London, in Pence je lb		
64er Bradford		
B. Kammzug	91,5—94,0	101,0—104,0

Tagungen

Umweltschutz in der Textilveredlungsindustrie

3. SVF-Podiumsgespräch mit dem Thema «Oekologie»

«Wenn es nicht gelingt, das schleichende Verhängnis aufzuhalten, wird die Menschheit in absehbarer Zukunft einer irreparablen Katastrophe gegenüberstehen. Der Mensch in unserem technischen Zeitalter schafft in der Umwelt durch die Ausbeutung der irdischen Reichtümer völlig neue Bedingungen, ohne dabei auf die naturgegebenen Gleichgewichtsfaktoren Rücksicht zu nehmen.» Mit diesen eindrücklichen Worten eröffnete SVF-Präsident Dir. W. Keller am 5. Februar 1972 das 3. SVF-Podiumsgespräch vor 280 Personen im Zürcher Kongresshaus. «Es liegt der Schweizerischen Vereinigung von Färbereifachleuten daran» so fuhr W. Keller fort, «gezielt auf die Oekologie-Probleme in der Textilindustrie einzutreten, mit dem Zweck, die gemeinsamen Verantwortungsbereiche herauszuschälen, Präventivmassnahmen auszuarbeiten und — zusammen mit allen verantwortlichen Instanzen — sich intensiv mit den Fragen des Umweltschutzes auseinanderzusetzen. Sollten wir diese Auseinandersetzung verlieren, so wird der Reichtum zum Siechtum», schloss der Präsident seine Einleitung.

Das 3. SVF-Podiumsgespräch war die erste einer Reihe von SVF-Tagungen, die im Mai mit der Frühjahrstagung über Präventivmassnahmen und im Herbst mit einer zweitägigen zusammenfassenden Veranstaltung ihre Fortsetzung finden wird. Das Gespräch am Podium, das von Prof. Dr. Fink (EMPA St. Gallen) geleitet und mit ihm von Dir. W. Keller und Dr. J. E. Ruckstuhl (Textilveredlungsindustrie), R. Ott (Amt für Gewässerschutz), Dr. E. Iselin (Chemische Industrie) und Dr. J. Jutz (Waschmittelindustrie) bestritten wurde, galt der Problemerkennung und der Abgrenzung gegenüber Bereichen ausserhalb der Textilindustrie.

Die Textilveredlung verbraucht ständig grosse Mengen an Chemikalien, wovon ein Teil in Form von Abgasen, im Abwasser und als fester Abfall zurückbleibt, ergänzt durch Produktionsrückstände wie Faserteile, Schlichten, Polymere und Präparationen. Wie kann dieser Anfall verhindert, wie können diese Stoffe beseitigt, wie die Zustände verbessert werden? Die Textilveredler müssen bestrebt sein, dem Uebel schon an der Quelle zuleibe zu rücken: «Quellen — also Präventivdenken, indem Veredlungsverfahren, Maschinenpark und Artikelsortiment auf ihre Umweltfreundlichkeit untersucht und optimiert werden», forderte der Podiumsteilnehmer aus der Textilveredlungsindustrie und kämpft damit gegen die Resignation gewisser Branchenfreunde, denen eine Lösung unmöglich scheint. «Aber», so fügte er an, «nicht ohne die Chemische Industrie, nicht ohne eine einwandfreie Deklaration der Farbstoffe und Chemikalien. Denn der Veredler will wissen, ob ein Produkt toxisch ist, ob es abbaubar ist oder nicht. Nur so ist er in der Lage, in seinem Betrieb Massnahmen zu ergreifen». Die Chemische Industrie sieht sich allerdings nicht nur mit dem Problem ihrer Abnehmer konfrontiert, auch für Optimierung ihrer eigenen Fabrikationsverfahren wendet sie heute schon Millionen auf.

Ausserdem werden neue Produkte bereits sorgfältig auf ihre Toxizität, auf Fischtoxizität, bakterizide Wirkung und auf Abbaubarkeit geprüft. Nach eigenen Methoden, denn nachwie vor fehlen anerkannte schweizerische Prüfverfahren und ausländische vermögen nicht zu befriedigen. Jedoch: Der Ersatz alter durch völlig neue, den Anforderungen genügende Produkte braucht Zeit und löst auch bei den Veredlern nicht immer eitel Freude aus. Deshalb: Es ist höchste Zeit für konstruktive, auf Emotionen verzichtende Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien inkl. der Behörden. Denn gerade hier kann sich der kritische Zuhörer eines unguten Gefühls nicht erwehren: Veralte Gesetze auf der einen, Forderungen auf der anderen Seite! Und die Frage nach dem Verhalten der Abbauprodukte ist noch nicht zu beantworten. Sie zu untersuchen verlangt Aufwand und — wieder — Teamgeist. Zusammenarbeit war denn auch das Stichwort, unter dem das 3. SVF-Podiumsgespräch abschloss.

Ähnlich wie die bereits mit Hochdruck arbeitende BWL (Boden/Wasser/Luft-Hygiene) — Gruppe der Basler Chemischen Industrie sollte sich in der Textilveredlungsindustrie ein Arbeitskreis bilden, der sich nicht nur der eigentlichen Umweltprobleme anzunehmen, sondern auch für die Ausbildung auf diesem Sektor und die gegenseitige Information zu sorgen hätte. Und das wichtigste: Eine solche Gruppe wäre der ideale Gesprächspartner der Behörden und der Chemie. Es bleibt zu hoffen, dass der Appell auch bei den Verbänden Unterstützung findet und so rasch wie möglich in die Tat umgesetzt wird Ba.

2. Stuttgarter Textil-Symposium

23. und 24. März 1972

Textile Fussbodenbeläge

Leitgedanken:

Es soll in einer geschlossenen Form ein Ueberblick gegeben werden über den wissenschaftlichen und technischen Entwicklungsstand der Rohstoffe und Herstellungsverfahren zur Erzeugung textiler Fussbodenbeläge. Demgemäss wurde eine Unterteilung der Gesamtproblematik in folgende Themengruppen und Einzelthemen vorgenommen:

«Eröffnung und Einführung in das 2. Stuttgarter Textil-Symposium» — Dr. H. Herlinger, Institut für Chemiefasern, Stuttgart.

«Wirtschaftliche Bedeutung und Entwicklung der industriellen textiler Fussbodenbeläge» — Dipl.-Kfm. H.-J. Pinnekamp. Forschungsstelle für allgemeine und textile Marktwirtschaft an der Universität Münster/Westf.

Fachschule

«Moderne Teppichfasern — Probleme und Möglichkeiten, Antistatik, Antischmutz, Brennverhalten» — Dr. Wandel (Vortragender), Dr. E. Gutschik, Dr. W. Carl, Farbenfabriken Bayer AG, Dormagen.

«Teppichspinnfasern — ihre Eigenschaften und Anforderungen» — Dr. E. Kratzsch, Enka Glanzstoff GmbH, Wuppertal.

«Verfahren zum Spinnen von Teppichgarnen» — Dr. G. Egbers, Institut für Textiltechnik, Reutlingen.

«Teppichvorprodukte für rationelle Fertigung und zeitgemässe Ansprüche» — Dipl.-Ing. A. Breuninger, Du Pont de Nemours GmbH, Genf, Schweiz.

«Der Einfluss des Grundmaterials auf Herstellung und Gebrauchseigenschaften getufteter Bodenbeläge» — Dr. W. Gessner, Farbwerke Hoechst AG, Frankfurt/Main.

«Die Tuftingmaschine» — M. Priestly, Singer Cobble, Blackburn/England.

«Die Nadeltechnik und ihre praktische Anwendung unter besonderer Berücksichtigung der Herstellung von Nadelvlies-Teppichböden» — Dr. D. Bischoff, Carl Freudenberg, Weinheim.

«Neuartige Technologien zur Herstellung textiler Fussbodenbeläge» — Prof. Dipl.-Ing. W. Herzog, Österreichisches Teppichforschungsinstitut, Mödling bei Wien.

«Kolorierung und Ausrüstung von textilen Bodenbelägen» — Dr. H. G. Witsch, Badische Anilin und Soda-Fabrik AG, Ludwigshafen.

«Spezielle Prüfungen und Erfahrungswerte an textilen Fussbodenbelägen» — Dr. Ing. G. Satlow, Deutsches Teppich-Forschungsinstitut, Haaren bei Aachen.

«Reinigung von Teppichen und Teppichböden» — Textil-Ing. H. Kreipe, Forschungsstelle Chemischreinigung, Krefeld.

Voranmeldungen an:

Institut für Chemiefasern, 2. STS
7000 Stuttgart 60 (Wangen)
Ulmer Strasse 227

Programme und Anmeldeunterlagen werden von dort aus versandt.

Textilfachschule Wattwil feiert Diplomanden

Am 28. Januar konnte Direktor E. Wegmann an der traditionellen Verabschiedung die Diplome oder Ausweise an 3 Spinnerei-Zwirnerei-Techniker, 5 Weberei-Dessinateure, 2 Wirkerei-Strickerei-Praktiker und 16 Textilkauflleute übergeben. Damit schloss das Wintersemester 1971/72 ab, ebenfalls gehörte damit das Jahr 1971 endgültig der Vergangenheit an.

Zur Verabschiedung der jungen Textilfachleute, die nun in die Praxis gehen, richtete Herr Wegmann noch einige Worte an sie, die im Unterricht kaum gesagt wurden, im späteren Leben aber von besonderer Bedeutung sein können: Von einem geschulten Personal verlangt man die Annahme einer Arbeit, die vielleicht nicht genau der erhaltenen Ausbildung entspricht. Gerade an einer solchen Arbeit zeigt sich die Grösse eines Mitarbeiters. Auch bei einer noch so kleinen und unbedeutenden Arbeit kann er beweisen, dass seine Arbeiten sauber und initiativ erledigt werden. Ein weiterer Punkt, der ebenfalls sehr zu beachten ist, ist die Bequemlichkeit und Trägheit. Ist man von dieser negativen Eigenschaft befallen, wird man immer Schwierigkeiten haben im Weiterkommen. Durch eine Portion innere Energie kann man sich aber frühzeitig davon befreien. Und schliesslich als dritter Punkt ist die Zusammenarbeit mit Gleichgestellten und Vorgesetzten zu erwähnen. Die heutige Technik und Wirtschaft ist mit einem komplizierten Räderwerk zu vergleichen, in dem jedes Rad laufen muss, damit die tadellose Funktion gewährleistet ist. Die verschiedenen Arbeiten sind nun aber sehr eng verzahnt und führen damit zu vielen Reibungs- und Berührungsflächen; ein guter Teamgeist ist also grösste Voraussetzung für ein angenehmes Betriebsklima. Es sind dies drei besonders wichtige Hinweise, die jeder Absolvent einer Schule in die Praxis mitnehmen soll. Zum Schluß wies Herr Wegmann noch auf einen Punkt hin, der sicher schon oft erwähnt wurde, aber nicht genügend repetiert werden kann: die Weiterbildung. Mit dem Austritt aus einer Schule ist das Lernen noch nicht zu Ende. Man hat nun erst einen Ausweis erhalten, dass man fähig ist zu lernen. Er genügt aber nicht. Man muss auch im Betrieb, zu Hause, in Kursen, aus Fachbüchern und Fachzeitschriften weiterlernen. Die Fachvereinigungen VST/VeT/SVF führen über das ganze Jahr Kurse und Tagungen durch. Zudem sind diese Fachvereinigungen die Herausgeber der «mittex» (VeT) und der «Textilveredlung» (SVF/SVCC). Ein Beitritt zum VST, VeT oder SVF lohnt sich bestimmt.

Von den 24 diplomierten Textilfachleuten konnte an nicht weniger als 6 eine Auszeichnung für überdurchschnittliche Leistungen abgegeben werden. Es sind dies: Brigitte Allemann, Rosmarie Braun, Roger Kargel, Ulrich Kühni (Dessinateure); Rudolf Gmünder, Herbert Haller (Textilkauflleute).

Als letzter Ratschlag gab Herr Wegmann der ganzen Zuhörerschaft mit auf den Weg: «Denken Sie daran, dass im Leben nicht nur materielle Güter Befriedigung geben, sondern dass es daneben auch ideelle und geistige Werte gibt, die für ein erfülltes Leben ebenso wichtig sind.» RS

Literatur

Eigenfertigung oder Fremdbezug — Entscheidungsmodelle für den Wirtschaftlichkeitsvergleich. — Band 18 der Schriftenreihe «Betriebswirtschaftliche Beiträge», herausgegeben von Professor Dr. Hans Münstermann, Köln. — Klaus Hölscher, 170 Seiten, Leinen, DM 24.90. — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden, 1971.

Bei der Entscheidung zwischen Eigenfertigung und Fremdbezug wird das betriebliche Entscheidungsfeld in Form vorhandener Produktionskapazitäten sowie möglicher Erweiterungsinvestitionen berücksichtigt. Der Verfasser bezieht in die Fragestellung stochastische Handlungssituationen ein. Die Auswirkungen verschiedener Entscheidungsregeln unter Risiko und Unsicherheit auf die Wahl zwischen Selbstherstellung und Zukauf werden dargestellt. Für den Risikofall erweist sich das Bernoulli-Prinzip, welches die Maximierung der Nutzenerwartung verlangt, als umfassend und praktikabel. Wenn keine Wahrscheinlichkeitsverteilung bekannt sind, fehlt ein vergleichbares Kriterium. Der zweite Teil der Arbeit befasst sich mit einstufigen und sequentiellen Entscheidungsmodellen. Mit Hilfe der parametrischen linearen Programmierung können sichere Daten «aufgeweicht» werden. Die Einbeziehung von Wahrscheinlichkeiten führt zu einem stochastischen Programmansatz. Der Algorithmus der dynamischen Programmierung gibt in einem mehrstufigen Planungsproblem den optimalen Zeitpunkt des Uebergangs von Eigenfertigung zu Fremdbezug an.

Istkostenrechnung — Teil I: Kosten- und Kostenartenrechnung — Eine programmierte Unterweisung — Helmut Graff, Herbert Kargl und Eckart-Alfred von Unger. — Band 3 der Schriftenreihe «Industrielles Rechnungswesen in programmierter Form», herausgegeben von Prof. Dr. Karl F. Bussmann unter Mitwirkung von Dr. Jörg Bottler, Dr. Péter Horváth und Dr. Herbert Kargl. — 261 Seiten, broschiert DM 18.50. — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden 1971.

Die Kostenrechnung nimmt im Rechnungswesen eines jeden Unternehmers eine dominierende Stellung ein. Besonders gilt dies für Industriebetriebe mit ihrem hohen und differenzierten Kostenanfall. Im Rahmen der Kostenrechnung unterscheidet man drei Stufen — Kostenartenrechnung, Kostenstellenrechnung und Kostenträgerrechnung — sowie drei Systeme — Istkostenrechnung, Normalkostenrechnung, Plankostenrechnung. — In diesem Band der Schriftenreihe «Industrielles Rechnungswesen in programmierter Form» geben die Autoren zunächst eine allgemeine Einführung in das betriebliche Rechnungswesen und zeigen, wie die Kostenrechnung in dieses eingegliedert ist. Sodann behandeln sie ausführlich die Arten der Kostenrechnung sowie den Aufbau der Istkostenrechnung. Besonders wertvoll ist, dass der Lehrstoff durch viele eingestreute Beispiele und insgesamt 60 Abbildungen veranschaulicht wird.

Der Lehrstoff wird in Form einer programmierten Unterweisung geboten, das heisst, er ist in kleine Lerneinheiten zerlegt, die zu einer logischen Kette, der Sequenz, anein-

andergereiht werden. Jede Lerneinheit enthält eine Information und eine Aufgabenstellung. Dadurch wird der Lernende zu dauernder Aktivität angeregt. Die beigegebenen Lösungen ermöglichen es, den Lehrerfolg zu kontrollieren und Fehler sofort zu verbessern. Ein weiterer grosser Vorteil: Der Studierende kann nach eigenem Tempo, eigenem Rhythmus und zu individuell bestimmten Zeiten lernen.

Internationale Verständigung — ein Managementproblem — Band 4 der «Schriften zur Vergleichenden Managementlehre», herausgegeben von Professor Dr. Louis Perridon. — Herbert A. Spiess. — 121 Seiten, broschiert, DM 8.50. — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden, 1971.

Mit der immer enger werdenden weltwirtschaftlichen Verflechtung und Integration, die sich nicht nur im Anwachsen des Aussenhandelsvolumens, sondern auch in der stetig zunehmenden Zahl von Auslandsniederlassungen der Unternehmen ausdrückt, wird das gegenseitige Verstehen und Verständnis immer wichtiger. Besonders im Verhältnis zu den USA ist es für unsere Wirtschaft zu einem echten Managementproblem geworden. Aber so paradox es klingt: Die gegenseitige Verständigung lässt immer mehr zu wünschen übrig, so dass heute die «Verständnislücke» bereits einen kritischen Punkt erreicht hat.

Der Autor, der seit Jahrzehnten in den USA lebt, aber als Exporteur, Aussenhandelsbankier und Unternehmensberater ständig Kontakt mit Europa hatte, untersucht die Ursachen dieser transatlantischen Verständnislücke und zeigt, wie sie überwunden werden kann. Er politisiert und polemisiert nicht, sondern versucht, objektiv und ohne Emotionen beiden Seiten gerecht zu werden. Seine Ausführungen wenden sich in erster Linie an den Unternehmer und an den Führungsnachwuchs, sodann aber auch an den Politiker und Journalisten, zu deren Pflichten es gehört, Auslandsnachrichten für die Öffentlichkeit zu interpretieren. Auch sie brauchen das Verständnis für die Gegenseite, wenn sie zu realistischen Urteilen kommen wollen.

Programmierte Einführung in die Betriebswirtschaftslehre — Band 1: Institutionenlehre — Peter Mertens und Hans D. Plöteneder. 852 Seiten, 6 Faltafeln, gebunden, DM 49.—. — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden 1971.

Dieser zweibändigen «Einführung in die Betriebswirtschaftslehre» liegt ein neuartiges Lernprogramm zugrunde. Der gesamte Wissensstoff der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre ist in kleine Lerneinheiten gegliedert, die in der Regel aus drei Teilen bestehen: einem Textteil, der den Lehrstoff enthält, einer direkten oder indirekten Fragestellung und der Lösung dazu (am Beginn der nächsten Lerneinheit). Die eingestreuten Fragen geben in einer bestimmten Reihenfolge Denkanstösse und fordern den Lernenden zu aktiver Stellungnahme auf (Reiz-Reaktions-

Lernen). Anhand der Lösungen kann der Leser ständig seine Lernfortschritte kontrollieren. Ausserdem stehen am Ende eines jeden Kapitels zahlreiche vertiefende Fragen, die gleichzeitig der Wiederholung und der Weiterführung dienen. Infolge dieses Aufbaus ist das Werk nicht nur für den Hochschulunterricht, sondern auch zum Selbststudium geeignet.

Im Mittelpunkt des ersten Bandes steht die Beschreibung der Institution «Betrieb» bzw. Unternehmung mit ihren Grundelementen, den Produktionsfaktoren, und den Merkmalen Typ, Standort, Rechtsfaktoren usw.

Einführung in die Methodik der Plankostenrechnung — Eine programmierte Unterweisung — Helmut Graff, Herbert Kargl und Eckart-Alfred von Unger. — Band 5 der Schriftenreihe «Industrielles Rechnungswesen in programmierter Form», herausgegeben von Prof. Dr. Karl F. Bussmann unter Mitwirkung von Dr. Jörg Bottler, Dr. Péter Horváth und Dr. Herbert Kargl. — 187 Seiten, broschiert DM 16.50. — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, GmbH, Wiesbaden 1971.

Die Verhältnisse in der modernen Wirtschaft sind so unübersichtlich und kompliziert, dass das traditionelle Rechnungswesen nicht mehr in der Lage ist, die erforderlichen Angaben für unternehmerische Dispositionen bereitzustellen. Vielmehr ist eine systematische Planungsrechnung notwendig, um ein Bild von der zukünftigen Entwicklung zu erhalten und diese beeinflussen zu können. Im Rahmen der Planungsrechnung, die in der Aufstellung und Vergabe von Sollziffern für mehr oder weniger grosse Zeiträume besteht, nimmt die Plankostenrechnung eine hervorragende Stelle ein. Sie ist ein wichtiges Mittel der Unternehmensführung und eine Hauptgrundlage für die Unternehmerdisposition. Band 5 der Schriftenreihe «Industrielles Rechnungswesen in programmierter Form» erläutert die verschiedenen Arten der Plankostenrechnung und die Verfahren, die für die Kostenstellenrechnung von Bedeutung sind. Da die Materie verhältnismässig schwierig ist, sind die Blätter des Buches nur einseitig bedruckt, damit der Lernende eigene Ueberlegungen notieren kann.

Taschenbuch für die Textilindustrie 1972 — Herausgeber: Dr. Ing. Max Matthes, Direktor i. R. und Dr. Walter Loy, Direktor der Abteilung Textiltechnik und -gestaltung Münchenberg der Fachhochschule Coburg. — 546 Seiten mit zahlreichen Abbildungen, Tabellen, Tafeln. — Format 10,5 x 15,5 cm, dauerhafter, abwaschbarer Plastikeinband, DM 18.—. — Fachverlag Schiele & Schön GmbH Berlin, 1972.

Das Zusammenwirken der beiden Herausgeber, das seit dem letzten Jahrgang besteht, hat sich auf das Taschenbuch positiv ausgewirkt. Auch bei dem neuen Jahrgang wurde daher an dieser Zusammenarbeit festgehalten.

Der Umfang des Tabellenteils wurde gegenüber dem des letzten Jahres verdoppelt. Besonders die neubearbeitete Abhandlung über die Chemiefasern muss erwähnt werden.

Sie enthält die Handelsnamen der z. Zt. auf dem Markt befindlichen Chemiefasern nach Herstellerfirmen geordnet, mit Angaben über ihre Eigenschaften und Verwendungsmöglichkeiten.

Die Gliederung des Aufsatzteils in: Rohstoffe, Spinnerei, Zwirnerei, Spulerei, Schlichterei, Weberei, Wirkerei, Strickerei, Wäscherei, Färberei, Druckerei, Veredlung, Textilprüfung und Betriebstechnik wurde beibehalten.

Für alle Teile lieferten namhafte Autoren wieder wertvolle Beiträge, es sind 26 Aufsätze. Erwähnenswert ist auch der Artikel «Organisatorische Neuordnung der Textilschulen», der die zum Teil doch wesentlichen Veränderungen im Ausbildungswesen für den Nachwuchs (Ingenieure, Designer, Techniker) im Textilwesen behandelt.

Der Abschluss des Taschenbuches bildet eine Uebersicht über die Fach- und Wirtschaftsorganisationen der Textilindustrie sowie ein umfangreicher Bezugsquellennachweis für die Textilindustrie.

Betriebswirtschaftliche Organisationslehre — Fünfte, neu bearbeitete Auflage — Karl Wilhelm Hennig. — 160 Seiten, Leinen, DM 22.40. — — Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden 1971.

Zur wirtschaftlichen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen die Betriebe einer Organisation. Durch die Betriebsorganisation sollen in den Unternehmungen auf die Dauer höchste Wirtschaftlichkeit, Güte, Schnelligkeit sowie Terminalsicherheit der Aufgabenerfüllung und Arbeitsfreudigkeit der Mitarbeiter erzielt werden. Diese Forderungen widersprechen sich weitgehend, sie haben auch von Fall zu Fall verschiedenes Gewicht. Die Schwierigkeit liegt darin, sie alle zugleich in wohl abgewogenem Verhältnis zu erfüllen.

Die Betriebsorganisation umfasst einerseits die Gesamtheit allgemeingültiger, betriebsgestaltender Regelungen und andererseits die Tätigkeit des Organisierens, also das Schaffen, Umgestalten und Nachprüfen solcher Regelungen. Die organisatorischen Regelungen sind aus den Betriebsaufgaben mit Rücksicht auf die Betriebsangehörigen, die Betriebsmittel und die Betriebsumwelt zu entwickeln, sie sollen als allgemeingültige, betriebsgestaltende Regelungen ein sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften haltendes, klares, einfaches, angemessen strenges, zweckmässig niedergelegtes System bilden.

In diesem Sinne versteht Hennig Ziele und Aufgaben der Betriebsorganisation. Auch die fünfte Auflage dieses bei Praktikern und Studierenden wegen seiner präzisen, klaren Darstellungsweise geschätzten Werkes bringt Verbesserungen und Neuerungen in fast jedem Abschnitt, insbesondere bei den 14 Beispielen des organisatorischen Aufbaus ganz verschiedener Gewerbe- und Verwaltungszweige, wie z. B. Aussenhandelsunternehmen, Versicherungsunternehmen, grosses Bauunternehmen, Entstehung einer technischen Stabsabteilung, Städte, Krankenhaus, Deutsche Bundesbahn, Rotes Kreuz, Deutsches Patentwesen. Neu aufgenommen wurde der organisatorische Ablauf bei der Zulassung eines Kraftfahrzeugs.

Firmennachrichten

Ferrin, Racloz et Cie, à Genève, manufacture de cravates, société en nom collectif. Les associés Céline Ferrin et Charles Racloz sont décédés. La société est dissoute et radiée. L'associé Albert Racloz reste chargé de l'actif et du passif de la société dont il continue les affaires sous la raison individuelle *Albert M. Racloz, succ. de Ferrin, Racloz et Cie*, à Genève. Nouvel objet: manufacture de vêtements, représentation et commerce d'habillement, agence pour toutes transactions commerciales.

Maschinenfabrik Rieter AG (Ateliers de construction Rieter SA) (Fabbrica di Macchine Rieter SA), in Winterthur 1. Neuer Vizedirektor mit Kollektivunterschrift zu zweien ist Walter Wanner, von Schleithelm, in Winterthur.

Handschin & Ronus Aktiengesellschaft, in Liestal, Fabrikation von Strickwaren und Textilprodukten aller Art usw. Zu Direktoren wurden ernannt: die bisherigen Vizedirektoren Treumund Emil Itin, Karl Matter, nun auch heimatberechtigt in Sissach; Dr. Albert Rieder-Jundt, und die bisherigen Prokuristen, deren Prokuren erloschen sind, Thomas Kriesemer und Max Schaffner, der nun in Frenkendorf wohnt. Sie zeichnen weiterhin kollektiv zu zweien.

Eugster & Huber AG, in St. Gallen, Fabrikation von und Handel mit Textilien aller Art. Die Prokura von Emma Maria Bura ist erloschen.

Heer & Co. Aktiengesellschaft, in Thalwil, Fabrikation und Verkauf von Seiden- und Rayonstoffen usw. Die Kollektivprokura zu zweien von Albert Max Scheibli ist ausgedehnt auf Veräusserung und Belastung von Grundstücken.

Hans Fierz & Co., Textilprodukte, in Zürich 2, Kollektivgesellschaft, Export von Textilprodukten. Die Gesellschaft hat sich aufgelöst. Die Liquidation ist durchgeführt. Die Firma ist erloschen.

Seidenwebereien Gebrüder Näf AG (Silk Mills Naef Brothers Ltd.) (Tissages de Soieries Naef Frères SA), in Zürich 2. Neu hat Einzelprokura Rudolf Kienast, von Kilchberg ZH, in Affoltern am Albis.

Filtex AG, in St. Gallen, Fabrikation von, insbesondere durch mechanische Weberei, und Handel mit Rohstoffen usw. Kollektivprokura zu zweien wurde erteilt an Rudolf Koller, von Oberbüren und Gossau SG, in Mörschwil SG.

Fisba-Stoffels Taschentuch AG, in St. Gallen, Herstellung und Vertrieb von rohen, ausgerüsteten und konfektionierten Geweben usw. Chaspar Fischbacher, Mitglied des Verwaltungsrates, wohnt nun in Rorschacherberg.

Senn & Co. AG, in Basel. Bandweberei usw. Prokura zu zweien neu: Bruno von Allmen, von Lauterbrunnen, in Basel.

Egger-Textil AG, in Langenthal. Neu in den Verwaltungsrat wurde gewählt Karl Stephan Egger, von Aarwangen, in Langenthal. Er führt Kollektivunterschrift zu zweien.

Bischoff Textil AG, in St. Gallen, Fabrikation und Vertrieb von Stickereien usw. Pio Krapf, Direktor wohnt nun in Engelburg, Gemeinde Gaiserwald.

Forster Willi & Co., in St. Gallen, Fabrikation und Export von Stickereien, Kommanditgesellschaft. Paul Friedrich Knüsli, Prokurist, wohnt nun in Malaga E.

A. Naegeli Tricottfabriken Berlingen und Winterthur Aktiengesellschaft, in Berlingen. Die Prokura von René Meier ist erloschen. Kollektivprokura zu zweien wurde erteilt an Fred Brennwald, von Männedorf, in Effretikon, und Othmar Ricklin, von Ernetschwil, in Winterthur.

Bollier & Hofstetter, vorm. Heinrich Umiker, in Zürich 3, Lerchenstrasse 18, Kollektivgesellschaft (Neueintragung). Gesellschaftsbeginn: 1. 1. 1972. Gesellschaft setzt das Geschäft der erloschenen Einzelfirma «Heinrich Umiker» in Zürich, fort, jedoch ohne deren Aktiven und Passiven zu übernehmen. Betrieb eines Textil-Zeichnungsateliers. Gesellschafter: Jakob Bollier, von und in Adliswil, und Hans-Rudolf Hofstetter, von Zürich, in Zürich 6.

Aktiengesellschaft Stünzi Söhne, Zweigniederlassung in Lachen, mit Hauptsitz in Horgen, Fabrikation von und Handel mit Waren der Textilindustrie usw. Kollektivprokura zu zweien wurde erteilt an: Johannes van Hoof, niederländischer Staatsangehöriger, in Richterswil.

Schappe-Tex AG, in Basel, Textilien usw. In der Generalversammlung vom 21. Dezember 1971 hat die Gesellschaft auf Grund des Vertrages vom 15. Oktober 1971 die Fusion mit der «Burlington-Schappe AG», in Basel, beschlossen. Danach übernimmt die «Burlington Schappe AG» sämtliche Aktiven und Passiven der «Schappe-Tex AG», nach Massgabe von Art. 748 OR und auf Grund der Bilanz per 30 Juni 1971. Die «Schappe-Tex AG» ist infolgedessen aufgelöst.

Arova Rorschach AG, in Rorschach, Zwirnerei, Stickerei und Nähfadenfabrikation usw. Kollektivprokura zu zweien wurde erteilt an Rudolf Baumann, von Hirzel, in Goldach.

Wormser AG, in Bern, Handel mit Strick- und Damenkonfektionswaren usw. Die Prokura von Kurt Gurtner ist erloschen.

Union AG vormals Hoffmann & Co., in St. Gallen, Herstellung von Stickereien und andern Erzeugnissen der Textilbranche und Handel mit solchen. Ernst Alder Direktor, ist aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden; seine Unterschrift sowie die Prokura von Anton Scheffold sind erloschen. Ruedi Schrank wurde zum Vizedirektor ernannt und führt anstelle der Kollektiv- nun Einzelprokura. Victor Widmer, Präsident und Delegierter des Verwaltungsrates, ist nun auch Bürger von St. Gallen.

Kneubühler AG, in Zofingen, Fabrikation und Verkauf von Herren- und Damenkonfektion. Die Prokura von Ernst Plüss ist erloschen.

Hohlenstein Textildruckerei AG (Hohlenstein Impressions de Textiles SA) (Hohlenstein Textiles Printing Works Ltd.), in Glarus. Wilhelm Preiswerk, Präsident; Werner Burkhard, Vizepräsident, und Dr. Max Preiswerk, Mitglied, sind aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden; ihre Unterschriften sind erloschen. Dr. Laurenz Zellweger, von und in Basel, bisher Mitglied, ist nun Präsident; er zeichnet nach wie vor zu zweien. In den Verwaltungsrat wurde gewählt: Dr. Alfred Wachter, von Hugelshofen TG, in Küsnacht ZH; er zeichnet zu zweien. Zum Vizedirektor wurde ernannt: Fritz Hofer, von Basel, in Oberwil BL; er zeichnet zu zweien.

«Unsere Marketing-Politik verlangt Beweglichkeit in Bezug auf Musterung, Farben und Materialien. Rasche Anpassung an die immer schneller wechselnden Modetrends muss jederzeit gewahrt sein. Rationalisierung auch im Personalsektor ist für den zukünftigen unternehmerischen Erfolg unbedingt nötig. Nur eine einfache, betriebssichere und in jeder Hinsicht bewegliche Produktionseinheit kann unsere Investition rechtfertigen.»

Gestützt auf minuziös durchgeführte Wirtschaftlichkeits-Berechnungen erfüllte schlussendlich die von **+GF+** Brugg hergestellte Bandgreifer-Webmaschine DSL die Forderungen der Seidenstoffweberei Gessner AG in der Schweiz.

Folgende Gründe haben massgebend die Entscheidung für die DSL beeinflusst:

* Der gesamte Aufbau zeichnet sich durch bestechende Einfachheit und grosse Funktionssicherheit aus. Alle Aggregate sind leicht zugänglich, die Bewegungsabläufe übersichtlich.

* Die Bedienung ist also denkbar einfach und unfallsicher. Die serienmässig eingebaute Zentralschmierung macht die Maschine praktisch wartungsfrei.

* Dank dem Bandgreifer-Prinzip sind die zu bewegenden Massen und der Fachhub klein. Dies ermöglicht in Verbindung mit weiteren DSL-Konstruktionseigenheiten den ruhigen und zuverlässigen Lauf der Maschine mit geringem Verschleiss und schafft die Voraussetzungen für erhöhte Tourenzahlen.

* Die Musterungsmöglichkeiten mit Kette (Bindung) und Schuss (Farbe) sind ausserordentlich vielseitig.

Diese Eigenschaften plus der umfassende Einsatzbereich — Verarbeitung von praktisch allen gesponnenen und vielen Endlos Garnen sowie den meisten Mischgarnen im üblichen Garnnummernbereich —



Warum nahm «Gessner» DSL?...

zeichnen die DSL als die elastische Bandgreifer-Webmaschine aus.

Bis 8 Schussfarben oder -sorten

Uneingeschränkte Musterungsmöglichkeiten — mit der **+GF+** Farbsteuerung

können alle Farben in beliebiger Schussfolge pic-à-pic ohne Tourenzahlverminderung eingetragen werden. Der Dessinateur braucht also keine Rücksicht auf Farbspringer zu nehmen, weil es für die DSL keine Farbspringer gibt.

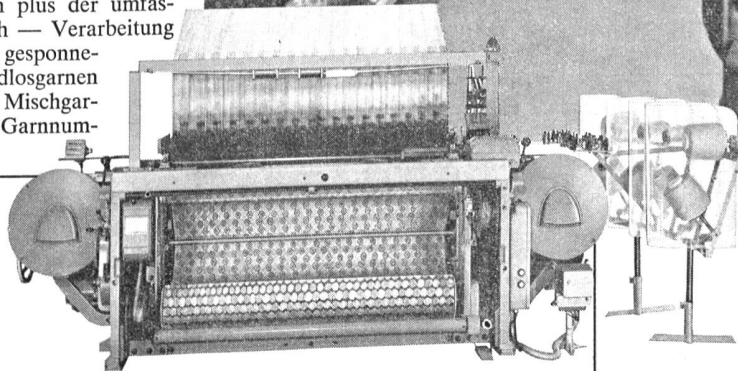
Typen-Varianten

Die Bandgreifer-Webmaschine DSL wird mit Nutzbreiten von 110–240 cm gebaut, für ein- und mehrbahniges Weben. Als Schusseintragsorgane stehen Schlaufengreifer und bis 200 cm Nutzbreite auch Klemmgreifer zur Verfügung. Alle Kombinationen von ein- und mehrfarbigen Maschinen mit allen Fachbildevorrichtungen sind lieferbar.

Für alle Ansprüche — die richtige DSL-Kombination.



d 72.02



RÜTI liefert:

- * Schützen-Webmaschinen Typ C
- * Bandgreifer-Webmaschinen DSL
- * Stangengreifer-Webmaschinen GRIPCOMAT

Die optimale RÜTI-Webmaschine für jedes Garn und jedes Gewebe.

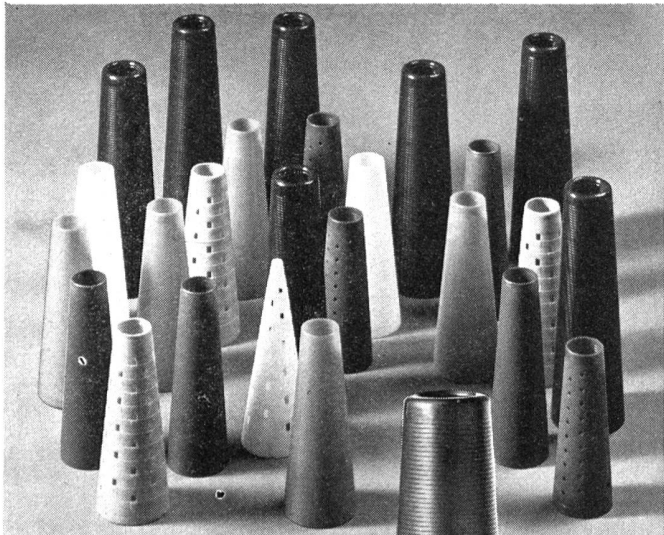
RÜTI

TEXTILMASCHINEN-GRUPPE IM **+GF+**KONZERN

Maschinenfabrik RÜTI AG
CH-8630 Rüti (Zürich) Schweiz

Georg Fischer AG, Brugg
CH-5200 Brugg, Schweiz

Roscher GmbH
D-86 Bamberg, BRD, Moosstr. 65



Hamburger-Konen aus Kunststoff

- geeignet als Einweghülse
- sehr preisgünstig
- rasche Lieferung
- über 20 Farben



rudolf Schneider ag

RUDOLF SCHNEIDER AG, ROTACKERSTR. 21, 8304 WALLISELLEN, ☎ 01 / 93 31 93

Gesucht

ca. 9000 noch gut erhaltene Ringspindeln, Hüslenlänge 230 mm, Wirtel $\varnothing$ 25 mm, Konus ca. 1:40 mit Rollenlager und Bremsen.

Offerten sind zu richten an

Spinnereien Aegeri AG, 6311 Neuägeri
Telephon 042 72 11 51

Kleine, modern eingerichtete

Leinenweberei

umständehalber zu verpachten oder zu verkaufen.

Die Maschinen befinden sich in einwandfreiem Zustand und können «inbetrieb» besichtigt werden.

Kontaktaufnahme durch Chiffre 2041 Lg an
Orell Füssli Werbe AG, 4900 Langenthal

Wir verkaufen:

- 400 Saurer Leichtmetall-Webschäfte**
180 cm, 14 mm Teilung
- 60 Saurer Leichtmetall-Webschäfte**
130 cm, 14 mm Teilung
- 50 Saurer Leichtmetall-Webschäfte**
110 cm, 14 mm Teilung
- 18 Saurer Aluminium-Kettbäume**, 180 cm, 60er Scheiben
- 8 Saurer Aluminium-Kettbäume**, 180 cm, 55er Scheiben
- Div. Ersatzteile** für Saurer Lancier- und Buntautomaten 100 W
- Div. Excenter** für Saurer-Webmaschinen, 14 mm Teilung
- 1 Hamel-Effektzwirnmachine**
2 x 50 Spindel, Ring- $\varnothing$ 64 mm
- 1 Maag-Tuchschaummaschine**
170 cm, mit Roll- und Lege-Vorrichtung

Wollweberei Rothrist, 4852 Rothrist, Telephon 042 44 28 28



Jacquard-Patronen und Karten
Telephon 085 / 5 14 33

Textilfachschule Zürich

staatlich anerkannt

Tages-Hauptlehrgänge

Ausbildung von:

Textilkaufleuten und Textildisponenten (Textildisponentinnen)
Textilentwerferinnen (Textilentwerfer)

Abendschule

(Intensive Courses) über die gesamte Textilfabrikation

8037 Zürich, Wasserwerkstrasse 119, Telefon 01 62 18 02

Senden Sie mir kostenlos Ihre neuen Prospekte und Informationschriften

Name: _____

PLZ Wohnort: _____

Strasse: _____

TR



Nicht verzweifeln,
in den «mittex» inserieren!

In dieser Nummer inserieren:

Spinnerei Aegeri AG, 6311 Neuägeri	XXVI
Aladin AG, 8000 Zürich	VI
Arova Rorschach AG, 9400 Rorschach	XXII
H. Aschmann AG, 8750 Glarus	XXXVII
Balz-Vogt, 8855 Wangen	VI
Maschinenfabrik Benninger AG, 9240 Uzwil	IV
Eadie Bros & Co. Ltd., M 2 7 FH Manchester (GB)	XII
Lehrmittelverlag Egle & Co. AG, 9202 Gossau	XVII
Fritz Fuchs, 8006 Zürich	VI
Grob & Co. AG, 8810 Horgen	I
K. Hartmann AG, 9428 Azmoos	XXVI
Rob. Hotz Söhne, 8608 Bubikon	XVII
IWS, 8008 Zürich	XV
Hch. Kündig & Cie., 8620 Wetzikon	II
J. Krückels KG, D-7867 Zell/Wiesental	V
Lang & Cie., 6260 Reiden	XXIV
Aktiengesellschaft Gebrüder Loepte, 8040 Zürich	XI
Max Meierhofer AG, 8762 Schwanden	XVII
AGM AGMüller, 8212 Neuhausen	X
Natural AG, 4002 Basel	XVIII
Plüss + Co., 8039 Zürich	IX
Plüss-Staufer AG, 4665 Oftringen	XX/XXI
Arthur Rellensmann KG, D-56 Wuppertal-Barmen	X
Wollweberei Rothrist, 4852 Rothrist	XXVI
Maschinenfabrik Rüti AG, 8630 Rüti	XXV
Aktiengesellschaft Adolph Saurer, 9320 Arbon	VII/VIII
Maschinenfabrik Schärer, 8703 Erlenbach	III
E. Schneeberger AG, 5726 Unterkulm	VI
Rudolf Schneider AG, 8304 Wallisellen	X/XXVI
Schweiter AG, 8810 Horgen	XIII/XIV
Schweizer Mustermesse, 4000 Basel	X
Schweizerische Finanz-Zeitung, 4002 Basel	XVI
Hch. Staufacher & Sohn, 8762 Schwanden	VI
Stäubli AG, 8810 Horgen	XIX
Stehli Seiden AG, 8912 Obfelden	XVI
Stoffel AG, 9620 Lichtensteig	XVI
Textilfachschule Wattwil, 9630 Wattwil	XII
Textilfachschule Zürich, 8037 Zürich	XXVI
W. Wahli AG, 3018 Bern	IX
Wild + Co., 8805 Richterswil	VI
Zellweger AG, 8610 Uster	XXXVIII

Textiltechniker

30 Jahre alt, sucht neue Beschäftigung. Bisherige Erfahrung: Baumwoll-Weberei und Fertigungssteuerung.

Offerten unter Chiffre 3612 Ze an
Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich

Webereifachmann

28jährig, Italiener, verheiratet, zur Zeit im 4. Semester Webereitechniker an der Textilfachschule Wattwil, zweisprachig, früher als Saalmeister tätig in einer Baumwollweberei, sucht interessante Stelle per Juni/Juli. — Offerten unter Chiffre 3359 Zi an **Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich**

Junger Textilfachmann

mit Webereilehre, Textilfachschulbildung und kaufmännischen Kenntnissen sucht interessante Stelle in Textilindustrie, Textilhandel oder Textilmaschinenfabrik.

Zuschriften unter Chiffre 3443 Zp an
Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich

Dynamischer

Südamerika-Fachmann

gelernter Kaufmann und Wirkerei-Strickerei-Techniker (Reutlingen) mit mehr als 20jähriger Erfahrung in Grossrundstrickerei und Wirkerei sowie Kenntnissen auf den Gebieten Ausrüstung, Faser- und Maschinenverkauf; 46 Jahre, unabhängig, Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, sucht verantwortungsvolle, ausbaufähige Position im In- und Ausland (auch Reisetätigkeit) auf kaufm.-techn. Basis.

Angebote erbeten an:

**Chr.-W. Lohs, casilla 68A/succursal norte
Quito/Equador**

Stellengesuche**Textillaborantin**

mit eidg. Fähigkeitsausweis, 20jährig, 2 Jahre Praxis, sucht verantwortungsvollen Wirkungskreis im Raume Zürich-Winterthur.

Offerten mit Gehaltsangabe unter Chiffre 3700 Ze an
Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich

Junger Spinnereimechaniker

zur Zeit Spinnereimeister, mit Erfahrung auf Baumwolle und Chemiefaser, Spinnereimaschinen, sucht neuen Wirkungskreis evtl. in technischer Richtung.

Offerten unter Chiffre 3518 Zm an
Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich

Offene Stellen

Wir suchen

Angestellten

für die Kontrolle des Ein- und Ausganges der Rohware, Zusammenstellen der Partien für den Betrieb.

Stoffkenntnisse erwünscht, aber nicht Bedingung. Für einsatzfreudigen Mann gut bezahlte Dauerstelle.

Färberei Schlieren AG, 8952 Schlieren
Telephon 01 98 72 01, intern 17

In unseren modernen Textilbetrieb, spezialisiert auf die Herstellung von modischen Hemdenstoffen und hochwertigen Berufskleiderstoffen, suchen wir einen

Betriebskalkulator

Es erwartet Sie ein vielseitiges Arbeitsgebiet, das Sie selbständig betreuen können.

Nähere Auskunft erteilt Ihnen:



R. Müller & Cie. AG
«seonell»-Textilwerke, 5703 Seon
Telephon 064 55 17 12, intern 61

In unsere gut eingerichtete Appretur suchen wir einen

Mitarbeiter

für folgende abwechslungsreiche Aufgaben:

- Kontrolle der gefärbten Stücke
- messen und rollen der Stoffe
- Verpackung und Speditionsvorbereitungen

Wir bieten Gewähr für sachgemässe Einarbeitung. Interessenten stehen wir gerne für alle weiteren Auskünfte zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an
Spinnler & Co. AG, Oristalstrasse 83
4410 Liestal
Telephon 061 91 55 22, intern 6

NIGERIA

Textilunternehmen in Lagos sucht tüchtige

Betriebsleiter

Führungsqualitäten und technische Erfahrung sind wichtiger als Spezialkenntnisse irgendeiner Sparte der Textilindustrie.

Sehr gute Möglichkeiten für einsatzfreudige Mitarbeiter mit Pioniergeist.

Gutes Salär je nach Alter und Erfahrung, freie Wohnung.

Zweijahres-Kontrakt mit dreimonatigem bezahltem Heimaturlaub.

Handschriftliche Bewerbungen mit Lebenslauf, Photo, Zeugniskopien und Referenzen sind unter Chiffre 44-47599 der Publicitas, 8021 Zürich, einzureichen. Sämtliche Offerten werden diskret behandelt und sofort beantwortet.



sucht für den Betrieb in Flawil (SG)

Webermeister Meister

für die Stoffkontrolle

Mechaniker

Wir bieten:

- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen und Sozialleistungen.
- Aus- und Weiterbildung.
- Gewisse Aufstiegsmöglichkeiten.
- Neuzeitliche Wohnungen, moderne Kantine, Kinderkrippe.

Gerne erwarten wir Ihre Offerte mit Lebenslauf oder Ihren Telefonanruf für eine erste Kontaktnahme.

HABIS TEXTIL AG, 9230 Flawil
Telephon 071 83 10 11, intern 277

Maschinenfabrik in zentraler Lage in der Ostschweiz mit guten Zugverbindungen, Hersteller von Spezialmaschinen auf dem Gebiet der Textilveredlung, sucht für ihren Forschungsbetrieb und bei Eignung zur späteren Einführung ihrer Maschinen im Ausland tüchtigen, seriösen

Veredlungstechniker

mit Ausbildung und etwas Erfahrung auf dem Beschichtungsgebiet. Sprachkenntnisse in französisch und englisch erforderlich. Nach Einarbeitung selbständige Tätigkeit bei guten Gehaltsbedingungen. Eintritt sofort.

Anfragen sind erbeten unter Chiffre 3520 Zo an
Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich



Die 4 von Horgen

Wir sind eine Interessengemeinschaft von vier unabhängigen und verschieden grossen Textilmaschinenfabriken: GROB + CO. AG, Schweiter AG, Stäubli AG, Sam. Vollenweider AG. Unter dem Motto «Aufbau und Zusammenarbeit» haben wir uns vor Jahren zusammengeschlossen. Als «Die 4 von Horgen» pflegen wir gemeinsam weltweite Beziehungen und stellen uns mit einem Exportanteil von über 90 % der internationalen Konkurrenz.

Wir suchen für den Verkauf unserer Produkte und zur Unterstützung unserer Ueberseevertretungen jüngere, sprachgewandte

Textiltechniker

Die Tätigkeit umfasst Kundenberatung und Verkaufsförderung. Der Einsatz erfolgt in **Englisch und Spanisch** **sprechenden Ländern** mit Standort in Horgen bzw. Uebersee.

Anforderungen:

- webereitechnische Ausbildung
- mehrjährige Berufspraxis
- Fremdsprachenkenntnisse (Englisch, Spanisch, Französisch)
- gute Umgangsformen
- charakterliche Eignung für den Einsatz in Entwicklungsländern

Vor Antritt der Auslandstätigkeit ist eine mehrmonatige, gründliche Ausbildung vorgesehen. Wenn Sie eine abwechslungsreiche und selbstständige Arbeit interessiert, bitten wir um Zustellung einer Kurzofferte.

DIE 4 VON HORGEN, 8810 Horgen

Telephonische Anfragen richten Sie bitte an
Fräulein Jecklin, Tel. 01 82 29 61, intern 611



Conrad Munzinger & Cie. AG
Filztuchfabrik, 4600 Olten

Weber- meister

Webermeister ist bei uns ein interessanter und verantwortungsvoller Posten, da hier die breitesten und schwersten Webmaschinen der Schweiz stehen und unser Fabrikationsprogramm vielseitig und einzigartig ist. Sofern Sie bereits mit schweren Webstühlen umzugehen wissen, sind Sie der ideale Mitarbeiter für uns.

Rufen Sie uns deshalb an (062 - 32 62 62). Unser Betriebsleiter, Herr Baer, wird Ihnen noch gerne weitere Auskunft geben.



In unserer modern eingerichteten Baumwollweberei wird die Stelle eines

Vorwerkmeisters

frei. Sie übernehmen die Verantwortung für die Verarbeitung der Garne, vom Eingang bis zur Schlichterei, sowie die Instandhaltung unserer modernen Vorwerkmaschinen.

Wir bieten Ihnen:

- neuzeitliche Arbeitsbedingungen
- selbständige, vielseitige Tätigkeit
- evtl. betriebseigene Wohnung

Bitte nehmen Sie mit uns Verbindung auf.
Telephon 01 87 21 44 (Herr Bosshard verlangen)

Hätten Sie Freude, in einem aufstrebenden, lebhaften Unternehmen der Heimtextilbranche die vielseitige, interessante Stelle als

Disponent der Verkaufsabteilung

zu versehen?

Die administrativen Arbeiten sind vielseitig und schliessen einen engen Kontakt mit dem Verkauf sowie der Fabrikation ein.

Wir legen Wert auf Webschulbildung und einige Jahre Praxis. Das Arbeitsgebiet umfasst auch die Entwicklung neuer modischer Gewebe in Zusammenarbeit mit der Création.

Wir bieten daf ur ein den Fähigkeiten und Leistungen entsprechendes, grossz ugiges Gehalt und fortschrittliche Sozialleistungen.

Ihre Offerte mit den üblichen Unterlagen oder Ihren Telephonanruf zur Vereinbarung einer Besprechung wollen Sie bitte richten an

LINOTEX AG, Leinen- und Buntweberei
3422 Kirchberg
Telephon 034 3 21 00

Für unsere modern eingerichtete Samtbandweberei suchen wir tüchtigen, einsatzfreudigen

Webermeister

der nach Einführung in unser Spezialgebiet die Betreuung und die Verantwortung für eine Schicht übernehmen könnte.

Erfahrung in der Samtbandweberei ist nicht erforderlich, hingegen wären gute mechanische Kenntnisse von Nutzen.

Wir bieten interessante und selbständige Tätigkeit, fortschrittliches Salär und Personalfürsorge und nicht zuletzt die Möglichkeit, die Wohnungsfrage grossz ugig zu lösen!

Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf, damit wir Ihnen weitere Auskunft geben oder eine unverbindliche Besprechung vereinbaren können.

H. KUNY & Cie. AG, Samtbandweberei
5024 Küttigen
Telephon 064 22 66 77



**Schweizerische
Decken- und Tuchfabriken AG
Pfungen**

Wir suchen für unsere Einkaufs- und technische Abteilung im Betrieb Pfungen eine gewandte

Sekretärin

mit Kenntnissen der textilen Fertigung. Absolvierter Kaufleuterkurs an einer Textilhochschule wäre von Vorteil, ist jedoch nicht Bedingung.

Wir bieten eine sehr interessante, vielseitige Tätigkeit in einer entwicklungsfähigen Abteilung unseres modischen Betriebes.

Selbständige Arbeit in kleinem Team nach sorgfältiger Einführung wird gewährleistet.

Bewerberinnen mit entsprechenden Voraussetzungen erhalten eine zeitgemässe Entlöhnung und sehr gute Sozialleistungen.

Bei der Wohnungssuche sind wir gerne behilflich.

Schweizerische Decken- und Tuchfabriken AG
8422 Pfungen
Telephon 052 31 15 51, intern 57

Wir suchen initiative und selbständige Mitarbeiter als

Patroneur(euse)

Richtung Jacquard — mit zeichnerischem Talent, Ideen und technischem Verständnis.

Wenn gleichzeitig eine positive Einstellung zu Arbeit und Arbeitsplatz vorhanden wäre, würden wir uns freuen.

Dessin-Kopierer

Richtung Jacquard (Verdol) — Selbständiger, verantwortungsvoller Posten.

Zu den wesentlichen Funktionen gehören das Zusammenkopieren verschiedenartiger Dessins und die damit verbundenen Arbeiten.

- Verheiratetem Bewerber können wir eine komfortable 2½-Zimmer-Wohnung zur Verfügung stellen
- Sozialversicherungen
- Ausserdem haben wir einen betriebseigenen Personalbus Zürich–Obfelden und zurück.

Ihre telefonische Anfrage oder schriftliche Bewerbung erreicht uns unter

STEHLI SEIDEN AG, 8912 Obfelden
Telephon 01 99 42 01, intern 38



Kaderposition in der Textilfabrikation

Erfolgreiches Webereiunternehmen mit hochwertigem Fabrikationsprogramm im Zürcher Oberland sucht einen

Webermeister

Als solcher überwachen Sie die Webautomaten in webtechnischer und mechanischer Hinsicht, führen eine Gruppe von Mitarbeitern im Schichtbetrieb und sind für Qualität und Leistung dieses Teams verantwortlich.

Für diese Stelle ist ein Mitarbeiter mit Meisterausbildung an einer Textilfachschule oder einer Lehre als Textilmechaniker Fachrichtung Weberei vorgesehen, evtl. auch ohne Praxis, aber auch ein Mann ohne diese Ausbildung, der sich aufgrund längerer einschlägiger Erfahrung mit dieser Materie vertraut gemacht hat. Italienischkenntnisse wären von Vorteil.

Wir bieten Ihnen gute Anstellungsbedingungen in einem erfolgreichen Unternehmen. Eine Wohnung kann zur Verfügung gestellt werden.

Senden Sie uns bitte Ihre Offerte unter Kennziffer 3206. Wir sichern Ihnen absolute Diskretion zu.

Personalberatung für Industrie und Handel

Dr. P. Grob
Bahnhofstrasse 49, 8803 Rüschlikon Tel. 051/92 89 44

Mittelgrosse, gut eingerichtete **Kammgarnspinnerei**, Wolle, Synthetics und Mischungen verarbeitend, sucht zu baldmöglichstem Eintritt einen tüchtigen

Schichtmeister

Bewerber, die das nötige Rüstzeug haben, um in einem kleinen, vitalen Team konstruktiv mitzuarbeiten, erhalten jede gewünschte Auskunft unter Chiffre E 900 252 an **Publicitas, 8750 Glarus**

Als Nachfolger eines altershalber ausscheidenden Mitarbeiters suchen wir einen aufgeschlossenen

Patroneur

Gerne zeigen wir Ihnen unseren modernen Betrieb, der beweist, dass wir tatsächlich an die Zukunft der Textilindustrie glauben.

Neben zeitgemässer Salarierung und ausgebauten Sozialleistungen bieten wir Wohnungen in Neubauten zu sehr interessanten Bedingungen. Die aufstrebende Gemeinde Teufen liegt im Appenzellerland in unmittelbarer Nähe St. Gallens und ist bevorzugter Wohnort.

Wir freuen uns auf Ihren Telefonanruf zur Vereinbarung einer Besprechung.

Schläpfer & Co., Weberei, 9053 Teufen AR
Telephon 071 33 11 66

Wir sind eine mittelgrosse, modern eingerichtete Teppichfabrik im Tessin und suchen per sofort oder später einen tüchtigen

Krempelmeister

Zeitgemässe Entlohnung, gute soziale Leistungen und angenehmes Arbeitsklima werden zugesichert.

FATATI SA, 6572 Quartino
Telephon 093 6 21 21

Buntweberei im Kanton Aargau sucht für einen neu geschaffenen Posten einen

Betriebsassistenten

mit Kenntnissen der Weberei und der Vorwerke, sowie der betrieblichen Disposition.

Wir bieten Ihnen selbständige Arbeit, die sehr abwechslungsreich ist.

Geben Sie uns bitte Ihre Adresse bekannt unter Chiffre 3519 Zn an

Orell Füssli Werbe AG, 8022 Zürich

Alles weitere können wir mündlich besprechen.

HANRO

Unsere Stoffproduktionsabteilungen zeichnen sich durch eine Vielseitigkeit der Produktionsprogramme und des Maschinenparks aus.

Für die verantwortliche Leitung und Koordination dieser Abteilungen suchen wir den

Betriebsleiter

Der Aufgabenbereich umfasst:

- Planung der Produktion auf der Grundlage der Saisonbudgets
- Produktionssteuerung und Produktionskontrolle
- Koordination mit den nachfolgenden Konfektionsabteilungen und der Dispositionsstelle.

Selbstverständlich ist damit die Qualitäts-, Kosten- und Personalverantwortung des gesamten Bereichs verbunden.

Wir suchen für diese anspruchsvolle und entsprechend dotierte Position einen

Textilingenieur Textiltechniker oder Maschineningenieur HTL

der bereit ist, sich das nötige Fachwissen der Wirkerei-/Strickereitechnik anzueignen.

Das Schwergewicht der verlangten Fähigkeiten liegt auf

- Führungsbegabung
- Organisationstalent
- betriebswirtschaftlichem Denken

Bei der Bewältigung dieser Aufgabe kann sich der Betriebsleiter auf kompetente Abteilungsleiter und einen Betriebstechniker abstützen.

Richten Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen an unsere Personalabteilung, die Ihnen gerne weitere Auskünfte erteilt.

Handschin & Ronus AG, 4410 Liestal
Telephon 061 91 00 11

AROVA

das moderne Textil- und Kunststoff-Unternehmen am Rande der Stadt Schaffhausen sucht für die Chemiefaserproduktion je einen

Karderie- und Spinnereimeister

Die hohen Ansprüche, die technologisch und qualitativ an unsere Teppichgarne gestellt werden, verlangen entsprechende Eignung und Fähigkeiten. Wir stellen uns deshalb neue Mitarbeiter in unserem Betriebskader vor, die als Voraussetzungen mitbringen:

- Berufsausbildung als Mechaniker oder Maschinenschlosser
- Praxis als Monteur oder Erfahrung in der Textilindustrie, vorzugsweise Kammgarnspinnerei und Meisterkurs an einer Textilschule
- Bereitschaft zum Einsatz als verantwortlicher Leiter einer Schicht
- persönliche Integrität und Führungseigenschaften.

Interessenten bitten wir, eine Kurzbewerbung an unseren Personalchef, Herrn W. Wiesendanger, zu richten. Er ist auch gerne zu näheren Auskünften bereit.

AROVA SCHAFFHAUSEN AG

8201 Schaffhausen Tel. 053 5 55 21



AROVA – ein Heberlein-Unternehmen.



Saalmeister

Sind Sie initiativ veranlagt und gewohnt, technische Probleme in selbständiger Weise zu bearbeiten oder zu deren Lösung tatkräftig beizutragen?

Wenn ja, dann sind Sie der Mann, der in unserem Unternehmen eine erfolgsversprechende Zukunft vor sich hat.

Im Frühjahr beziehen wir unseren Neubau, welcher eigens für eine Produktionsanlage Fluggreifer-Webmaschinen MAV mit Zangs Jacquard-Apparaten, nach den neuesten technischen Erkenntnissen erstellt wurde.

Dem geeigneten Bewerber bieten wir Gelegenheit, sich in den entsprechenden Maschinenfabriken auf seine Aufgabe gründlich vorzubereiten. Nebst den zeitgemässen Sozialleistungen bieten wir ein überdurchschnittliches Gehalt.

Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und bitten Sie um telefonische oder schriftliche Kontaktnahme 01 99 64 01, intern 12.

Seldenwebereien Gebrüder Naef AG
8910 Affoltern a. A.

Blattmacher sind selten

Und genau einen dieser so seltenen

Blattmacher

suchen wir in unsere gut eingerichtete Blattmacherei. Ihre Aufgabe wird es sein, die selbständige Instandhaltung und Ueberwachung unseres umfangreichen Blattlagers in die Hände zu nehmen.

Wir bieten Ihnen gute Anstellungsbedingungen im Angestelltenverhältnis.

Es steht Ihnen ausserdem eine schöne Dienstwohnung zur Verfügung.

Nehmen Sie bitte noch heute Kontakt auf mit unserem Personalbüro.



Weber Textilwerke, 4663 Aarburg
Telephon 062 41 32 22

Zum Eintritt im Frühjahr oder nach Uebereinkunft suchen wir in unsere modern eingerichtete Weberei tüchtige

Abteilungsmeister

(Webermeister)

Je nach Ihren Erfahrungen könnten Ihnen wahlweise mit den folgenden Maschinentypen ausgestattete Abteilungen unterstellt werden:

Rüti CP 4 H/R
Rüti BANLXKM
Sulzer 130 ES
Saurer 100 W

Gerne orientieren wir Sie über unsere neuzeitlichen Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Senden Sie uns eine kurzgefasste Bewerbung oder setzen Sie sich mit unseren Herren Schneebeli oder Jenny telefonisch in Verbindung.



Weberei Wängi AG
9545 Wängi TG
Telephon 054 9 51 43

Wir suchen für unsere leistungsfähige Buntweberei einen erfahrenen und initiativen

Dessinateur

Hauptgebiete sind modische Bettwäsche, Taschentücher, Hemden und Freizeitstoffe. Ferner suchen wir einen

Verkaufs-Disponenten

zur Lagerbewirtschaftung und Betreuung unserer neuen Dispositionskartei.

Reele Aufstiegsmöglichkeiten.

In beiden Positionen bieten wir interessanten und ausbaufähigen Aufgabenkreis in angenehmen Arbeitsklima, angemessene Honorierung mit moderner Personalvorsorge, evtl. Betriebshaus zu günstiger Miete.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen oder Telefonanruf an die Direktion der

WEBEREI GRUENECK AG, 8554 Grüneck
Telephon 054 8 13 03, abends 8 14 44

Zufolge Pensionierung eines langjährigen Mitarbeiters suchen wir per Anfang Mai oder nach Uebereinkunft

Stoffkontrolleur

Unsere vielseitige Produktion bietet einem initiativen und erfahrenen Fachmann ein interessantes und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld.

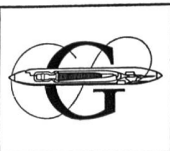
Die erfreuliche Entwicklung in unserer mit neuesten Maschinen eingerichteten Jacquardweberei bedingt eine Erweiterung unserer Kartenschlägerei. Wir suchen deshalb für baldigen Eintritt

Kartenschläger

der neben Schlararbeiten auf der Dactyliseuse auch am Zusammenstellen von Dessins Freude hat. Es handelt sich dabei um eine weitgehend selbständige Tätigkeit an modernen Maschinen.

Wir offerieren gute Salarierung und zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Komfortable, sonnige Wohnungen können zur Verfügung gestellt werden. Bewerbungen werden wir vertraulich behandeln.

Gessner AG
Seidenstoffweberei
8820 Wädenswil / Zürichsee
Tel. 051-751175



Heberlein

Für den Besuch der inländischen Webereien, Strickereien und Wirkereien suchen wir einen

Mitarbeiter im Aussendienst

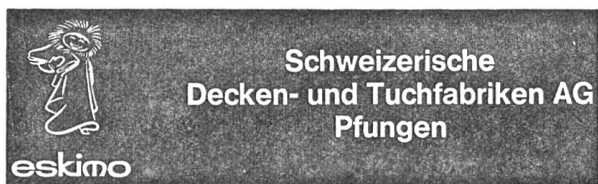
Er soll den bestehenden Kundenkreis erweitern und den Absatz durch fachmännische Beratung und die Einführung von Neuheiten weiter ausbauen.

Einem kontaktfreudigen Kaufmann mit guten Textilkennntnissen oder Textilfachmann mit kaufmännischem Flair wird aktive Verkaufsunterstützung geboten. Der neue Mitarbeiter soll auch Verhandlungen in französischer Sprache führen können. Geschäftswagen wird zur Verfügung gestellt.

Bewerber, die Wert auf eine ausbaufähige und interessant dotierte Dauerstelle mit guten Sozialleistungen legen, sind gebeten, sich schriftlich oder telephonisch mit unserer Personalabteilung in Verbindung zu setzen.



Heberlein & Co AG, 9630 Wattwil
Telephon 074 6 11 11
Unser Herr Ch. Würmli, Tel. int. 1514, freut sich auf den ersten Kontakt mit Ihnen.



Wir suchen für unsere moderne Sulzer-Weberei in Turbenthal einen jüngeren, initiativen

Webermeister

als Schichtführer. Kenntnisse über Jacquardmaschinen sind erwünscht, jedoch nicht Bedingung.

Wir bieten interessante Tätigkeit sowie zeitgemässe Lohn- und Sozialleistungen. Unser Standort im reizvollen Tösstal bietet ausgezeichnete Sport- und Erholungsmöglichkeiten.

Einfamilienhaus könnte zur Verfügung gestellt werden.

Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und bitten Sie, Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen einzureichen an die

**Direktion der Schweizerischen
Decken- und Tuchfabriken AG
8422 Pfungen**

Wir sind ein junges, expandierendes Unternehmen und fabrizieren Jerseystoffe für die DOB- und HAKA-Mode.

Haben Sie modisches Empfinden und technisches Verständnis sowie eine speditive Arbeitsweise, dann bieten wir Ihnen weitgehend selbständige, verantwortungsvolle Position als

Dessinateur(trice)/Patroneur

Wir bieten der Stellung entsprechendes Gehalt und vorzügliche Sozialleistungen. Eintritt baldmöglichst erwünscht.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bei telefonischen Anfragen wenden Sie sich bitte an Herrn Biehler.

JERSEY AG, 8253 Diessenhofen
Telephon 053 7 61 22

Nähzwirn-Spezialisten

suchen

qualifizierten Näh-Techniker

Die nähtechnischen Anforderungen an den marktgerechten Nähfaden werden sich zukünftig in verstärktem Mass akzentuieren. Als führendes Unternehmen der Nähmittelindustrie suchen wir einen fähigen Mitarbeiter, der dank seiner Ausbildung und bisherigen Tätigkeit, nach gründlicher Einführung in seinen Aufgabenkreis befähigt ist, nähtechnische Beratungen bei Kunden des In- und Auslandes durchzuführen. Zudem wird er sich mit der Entwicklung neuer und der stetigen Verbesserung des Qualitätsstandard unserer bestehenden Nähzwirnprodukte aus animalischen, vegetabilischen und synthetischen Fasern befassen.

Wenn Sie sich für diese abwechslungsreiche, zukunftsorientierte Aufgabe interessieren und die hierfür notwendigen Voraussetzungen mitbringen, bitten wir um Zustellung Ihrer Offerte mit den üblichen Unterlagen. Unser Herr V-Dir. U. Belladelli ist gerne bereit, Sie über diese Aufgabe näher zu orientieren.



Zwicky & Co., 8304 Wallisellen
Nähzwirn-Spezialisten
Telephon 01 93 24 11



Wir sind ein namhaftes Unternehmen der Textilindustrie und suchen für unsere **Kammgarnspinnerei in Schaffhausen**

2 Meister

für die Abteilungen Vorpinnerei und Spinnerei. Wir bieten ein gutes Einkommen, das sich aus Gehalt und Gratifikation zusammensetzt.

Die Grösse unseres Unternehmens garantiert spezielle Sicherheit, einschliesslich einer grosszügigen Altersversicherung.

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns ganz kurz. Wir laden Sie und Ihre Frau ein, damit Sie sich hier an Ort und Stelle über alle Einzelheiten informieren können.

Schoeller-Textil AG, 8200 Schaffhausen
Rheinstrasse 5
Telephon 053 5 45 53 (intern 21 oder 22)

Aschmann-Jacquard-Gerüst

H. Aschmann AG
Dipl. Ing. ETH SIA
8750 Glarus
Tel. 058 53340



Terno AG
7240 Küblis
Tel. 081 541033

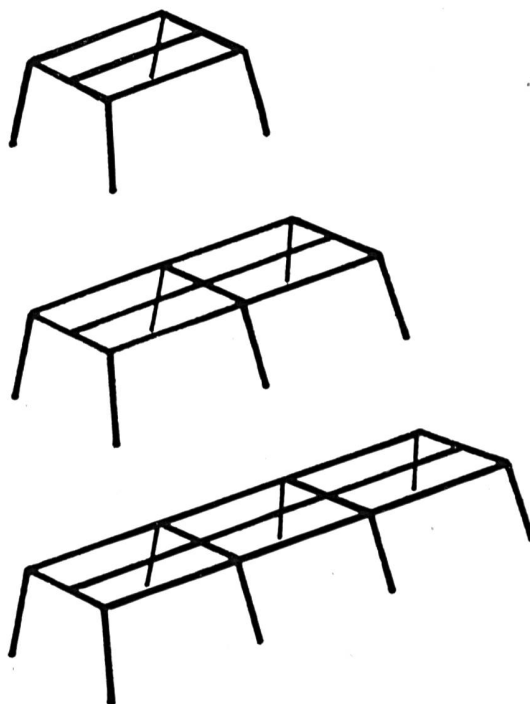
Formschön

Normteile

Einfache Montage

Minimale Vibrationen

Preisgünstig



Lieferung: Jacquardgerüst, nach Wunsch mit Laufstegen samt Gitterrostbelag und Geländer

Senden Sie mir/uns sofort Ihre USTER AUTOMATIC-Dokumentation (inkl. News Bulletin 17) und stellen Sie mir/uns künftig kostenlos das USTER News Bulletin zu. 04.2.401D

Name:

Firma:

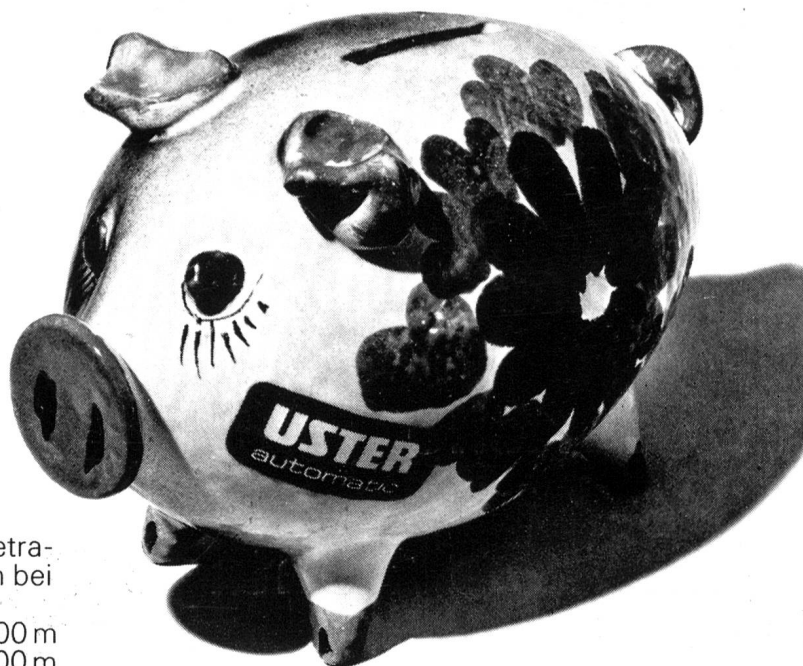
Strasse:

PLZ/Ort:

Land:

Ein zuverlässiger elektronischer Garnreiniger spart Geld.

(Indem er unnötige Kosten verhindert.)



Gemäss einer Studie des Shirley-Instituts betragen die durch Garnfehler verursachten Kosten bei der Verarbeitung bis zur Konfektionierung:

bei Hemdenstoffen DM 33,- pro 1000 m
bei Regenmantelstoffen DM 110,50 pro 1000 m
(siehe USTER News Bulletin Nr. 17, Seite 2).

Die elektronische Garnreinigungsanlage USTER AUTOMATIC verhindert während des Spulprozesses die Entstehung solch unnötiger Kosten. Verteilt über die Textilindustrie der ganzen Welt sorgen über eine halbe Million zuverlässiger USTER

AUTOMATIC-Garnreiniger dafür, dass störende Dick- und Dünnstellen rechtzeitig unschädlich gemacht werden.

Möchten Sie über unsere Garnreinigung mehr erfahren? Unsere Prospekte, Broschüren und das USTER News Bulletin sind dazu da, Sie zu informieren. Stellen Sie uns den Coupon zu, damit wir Sie bedienen können.

Zellweger
USTER

Zellweger AG
Apparate- und Maschinenfabriken Uster
CH-8610 Uster/Schweiz

Telefon 01/87 15 71