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

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 75 (1968)

Heft: 4

Rubrik: Betriebswirtschaftliche Spalte

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

vember 1967), d. h. am 11. Dezember 1967, setzte der Courtaulds-Konzern als erster die Preise um 1,4 % bis 4,5 % hinauf (tatsächlicher Beginn 15. Januar), in konkreten Werten um 1 Penny (rund 4 Rappen) bis 2 Pence je Gewichtspfund (453 g). Eine Ausnahme bildete Courtelle Acrylic-Stapelfaser (9 und 15 Denier) für Teppiche, für welche der Preis um 3 Pence je Pfund auf 55 Pence herabgesetzt wurde. Gleichzeitig gab Courtaulds bekannt, daß beschlossen worden ist, die Preiszunahme im allgemeinen auf weniger als die Hälfte der Preiserhöhungen bei Rohmaterialien zu begrenzen. Die Pfundabwertung hatte Courtaulds Preiserhöhungen bei Schwefel, Holzmasse und Petrochemieprodukten eingebracht, die eine Mehrausgabe von über 5 Mio £ (mehr als 50 Mio Franken) pro Jahr bedeutet. Zwei Gründe wurden für die Beschränkung der Preiserhöhung angegeben. Zunächst eine bedeutende Erhöhung der Produktionskapazität in den Werken Grimsby (Ostküste) und Carrickfergus (Nordirland), was Courtelle-Acrylicfasern sowie Viskosestapelfasern anbelangt; sodann die Zuversicht, neue Marktanteile zu gewinnen, die früher durch Wolle und Baumwolle gehalten waren — zwei Sektoren, in denen die Preise stärker angestiegen sind.

Bei vier Courtaulds-Fasern fanden keine Preiserhöhungen statt: Industrie-Viskosegarn, Celon-Nylon, Spanzelle und Polynose-Vincel. Man hegt große Erwartungen namentlich bei Vincel mit einer als «dramatisch» bezeichneten Produktionszunahme in den kommenden 2 bis 3 Jahren.

Courtaulds beabsichtigt in Bälde, den Bau einer Kammgarnspinnerei bei Spennymoor (Grafschaft Durham, nahe Newcastle-on-Tyne) zu beginnen (Baukosten rund 20 Mio Franken). Dieses Projekt steht im Zusammenhang mit der Expansion bei der Courtelle-Acrylicfaser, für welche der Konzern bereits jetzt über eine Produktionskapazität von rund 100 Mio lb pro Jahr verfügt. Das Werk in Spennymoor wird bis zu 200 000 lb Courtelle-Fasern pro Woche verarbeiten können; es wird mehr als 500 Angestellte beschäftigen.

Unlängst beendete Courtaulds die Organisation seiner Absatzgruppe für Haushaltgewebe — eines Sektors, in welchem eine äußerst scharfe Konkurrenz besteht. Diese Tatsache veranlaßte den Konzern, die Absatzanstrengungen einer besonderen Gruppe anzuvertrauen, die sich den bereits früher bestandenen Absatzgruppen für Rayon, Azetat, Polyamid und Acrylic sowie einer speziellen Teppichgruppe anschließt.

Anfangs Januar kündigte Monsanto selektive Preiserhöhungen von 2 bis 3 % für Acrilan in Großbritannien und in Kontinentaleuropa an. Die Möglichkeit einer kommenden Preishinaufsetzung bei Nylon wurde gleichzeitig erwähnt. Monsantos einziges Acrylanwerk in Europa steht bei Coleraine, Nordirland, mit einer Produktionskapazität von 60 Mio lb pro Jahr. Die Preiserhöhungen bei Monsanto sind von der gleichen Größenordnung wie jene bei Courtaulds und bei Du Pont. Die Zunahme von 2 bis 3 % bedeutet eine Preiserhöhung um rund 1,5 Pence (6 Rappen) je lb. Allerdings erweckte es in Fachkreisen Befremden, daß Monsanto die Preiserhöhungen auch für Kontinentaleuropa vorgenommen hat.

Berechtigtes Aufsehen löste die Tatsache aus, daß «American Can», einer der bedeutendsten Dosenkonzerne der Welt (Nettoverkaufswert pro Jahr mehr als eine Milliarde Dollar) sich Ende 1967 eine Beteiligung (60 %) im Dosenunternehmen Reads (Liverpool), einer Tochtergesellschaft des Courtaulds-Konzerns, zu sichern vermochte.

Betriebswirtschaftliche Spalte

Das menschliche Chefbild

Anton U. Trinkler

Voraussetzungen für eine ideale Personalführung

Allem voran steht die Erkenntnis, daß der Mensch und menschliche Fragen mehr denn je im Mittelpunkt des betrieblichen Geschehens stehen. Jenen Betrieben aber, in welchen die zentrale Bedeutung des Menschen nicht eine wirkliche Erkenntnis, sondern nur ein Schlagwort ist, jenen Betrieben helfen keine «Maßnahmen»: keine überdimensionierten Löhne, keine pompösen Stellenausschreibungen und keine noch so großen Versprechungen an ihr Personal.

Die Führungsaufgaben, insbesondere die Personalpolitik, erfordern in ihren wesentlichen Zügen gar keine Neuorientierung. Sie erfordern nur die Berücksichtigung uralter Wahrheiten.

Wir haben uns auf diese Grundsätze zu besinnen:

Wir bekennen uns zur freien Marktwirtschaft, die sich nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage auf natürliche Weise selbst reguliert, die aber ihre Grenzen an unserer Rechtsstaatlichkeit findet — einer Rechtsstaatlichkeit, die auf dem Fundament von Treu und Glauben ruht. Das Prinzip der freien Marktwirtschaft wirkt sich aus wie die unerbittlichen Gesetze der Natur: Wer nicht gesund und stark, wer nicht anpassungsfähig ist, der darbt und stirbt schließlich. Das gilt für die sachliche, aber in vollem Umfange auch für die menschliche Seite einer Unternehmung. Darin liegt die Härte dieses Systems, zugleich aber seine Stärke. Es sorgt zwangsweise dafür, daß unsere Wirtschaft wie auch das Einzelunternehmen gesund und stets auf der Höhe der an sie gestellten Anforderungen bleiben.

Das Prinzip der freien Marktwirtschaft beansprucht, wenn es wirklich die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns bilden soll, universale Gültigkeit. Es können nicht einzelne Sektoren der Unternehmungsführung davon ausgenommen werden. Unsere Freiheit findet ihre Grenzen an unserer Rechtsstaatlichkeit, am Grundsatz von Treu und Glauben.

Damit ist für den Unternehmer und jeden Vorgesetzten beispielsweise gesagt, wie weit Auseinandersetzungen auf dem Personalsektor gehen dürfen. Grenzen sind dort zu setzen, wo ihre Methoden rechts- oder sittenwidrig werden.

Dadurch ist der allgemeine Rahmen gegeben. Was für Charakterzüge weist indessen unser Chefbild auf?

Zählt man die bis jetzt in der Fachliteratur von einem Vorgesetzten verlangten fachlichen, charakterlichen und allgemeinen menschlichen Qualitäten auf, so erhält man einen Katalog mit nicht weniger als 75 verschiedenen Eigenschaften! Eine Aufzählung erübrigt sich, weil es natürlich keinen Chef gibt und wahrscheinlich auch keinen geben kann, der auch nur die Hälfte der in diesem Katalog aufgezählten Eigenschaften in sich vereinigt. Die verhältnismäßig wenigen spezifischen Vorgesetzteneigenschaften verschwinden in der Menge anderer Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Pflichtbewußtsein, Gewissenhaftigkeit, Energie usw., die man auch von jedem einfachen Arbeiter verlangt. Hingegen sind Ruhe, Geduld, Sachlichkeit und Wohlwollen die vier Kardinaltugenden eines jeden wahrhaften Vorgesetzten. Sie bilden die wesentlichen Voraussetzungen für die Ermittlung von Tatsachen.

Franziska Baumgarten formuliert etwas anders, aber im selben umfassenden Sinn. Sie verlangt von jedem Chef drei Haupteigenschaften:

1. die Arbeit übersehen, d. h. alle Fäden der Ressorts, beziehungsweise der Abteilung fest in der Hand halten;
2. soziale Gesinnung, d. h. die gleiche Pflichttreue besitzen, die von den Untergebenen verlangt wird; Zugänglichkeit für jedermann; gegenüber allen die gleiche Distanz wahren;
3. eine Persönlichkeit, d. h. ein Mensch mit hohen geistig-moralischen Qualitäten sein und Seelenadel besitzen.

Noch wichtiger aber als die Herausstellung der positiven Eigenschaften eines Vorgesetzten ist die Beantwortung der Frage: Welche Eigenschaften darf ein Unternehmer/Vorgesetzter nicht haben; welche Eigenschaften machen einen Mitarbeiter zum Chef untauglich?

1. Auf alles reagieren, während die Klugheit gebietet, nur auf das, was notwendig ist, einzugehen
2. Leicht zur Verallgemeinerung neigen und daher kein richtiges Urteil fällen können
3. Menschen mit «starker Reizbarkeit» und schnellem Ausbruch mißgünstiger Gefühle
4. Sozial indifferente Menschen, die nicht das mindeste Interesse für ihre Mitmenschen aufbringen
5. Und vielleicht Mangel an Humor; Humor muß man haben, auch ihn kann man nicht lernen

Als Anregung der schöpferischen Kräfte der ihm unterstellten Mitarbeiter stehen dem Vorgesetzten folgende Mittel zur Verfügung:

1. *Das Beispiel,* das er ihnen durch seine eigenen Leistungen, seine Einstellung und sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Betriebes gibt.
2. *Die Disziplin,* die er aufrechterhält und die die Mitarbeiter veranlaßt, den wenigen Regeln und Vorschriften, die im Interesse der Ordnung im Unternehmen nötig sind, zu gehorchen und Uebertretungen dieser Regeln zu unterlassen.
3. *Die Motivation,* vielleicht das wichtigste Element der Chefarbeit.

Wir verstehen darunter die Gabe, den Mitmenschen zu ermutigen, zu beleben, zu begeistern, mitzureißen. — Lange glaubte man, die Führungskräfte erreichten allgemein ihr Ziel durch Anweisungen und Befehle. Unsere Leser haben möglicherweise schon selber die Erfahrung gemacht, daß jede Autorität nur bis zu dem Grade wirksam ist, bis zu welchem die Mitarbeiter, denen Anweisungen gegeben werden, diese Autorität anerkennen. Unternehmer und Kaderangehörige haben ganz bestimmt schon persönlich feststellen müssen, daß sorgfältig ausgearbeitete Pläne, ins einzelne gehende Instruktionen dadurch völlig zunichte gemacht wurden, weil die beauftragten Leute dieselben schleppend oder nur mangelhaft ausführten.

Diesem ärgerlichen Umstand kann man durch Kenntnis der menschlichen Bedürfnisse steuern. Sie sind vielschichtig und zahlreich, aber einige sind uns allen gemeinsam: bei der Arbeit, der eigenen Leistung, der Wunsch ein ernstzunehmender Teil von etwas Wichtigem zu sein und das Bedürfnis danach, diese Tatsache auch wirklich zu empfinden. Wir Menschen streben dahin, unsere eigenen Bedürfnisse zu stillen; es liegt in unserer Natur, wenn wir immer wieder auf diese Ziele hinarbeiten. Die unterschiedliche Arbeitsleistung bei vergleichbaren Abteilungen oder Unternehmungen liegt in der Fähigkeit des Vorgesetzten, seine Mitarbeiter dazu zu bringen, «gerne zu arbeiten» oder vielleicht ein ungerades Mal ihm sogar «etwas zuliebe» zu tun. Wir machen immer wieder die Feststellung, daß das an der Karde, am Webstuhl oder im Büro gesprochene Wort, die gezeigte gute Laune, das dem Einzelnen und seiner Arbeit entgegengebrachte Interesse wirklich Wunder wirken können. Schon die alten Chinesen mit ihrer frühen Hochkultur waren sich dessen bewußt, wenn sie diese Erkenntnis in das nur zu wahre Sprichwort kleideten: Ein einziges freundliches Wort hält einen drei Winter lang warm.

Ausgeglichenheit, Beständigkeit und Herzenswärme schaffen gute zwischenmenschliche Beziehungen (Betriebsklima) und verschaffen über die Mauern der Unternehmung hinaus Anerkennung und Geltung.

J. Schindler schreibt in seinem vielbeachteten Buch «Wie lebt man 365 Tage im Jahr?», daß jeder Mensch sechs fundamentale Bedürfnisse besitzt, die er befriedigen muß, um gesund und leistungsfähig zu bleiben:

1. die Notwendigkeit, Liebe zu geben und zu empfangen;
2. die Notwendigkeit, in Sicherheit zu leben;
3. die Notwendigkeit, sich schöpferisch zu betätigen;
4. die Notwendigkeit, anerkannt und geachtet zu sein;
5. die Notwendigkeit, neue Erfahrungen zu sammeln;
6. die Notwendigkeit, sich selbst zu achten.

Wir haben festgestellt, daß die Autorität, die der Unternehmer/Vorgesetzte beanspruchen muß, eine Verbindung von menschlicher Kontaktfähigkeit und Festigkeit ist. Bei Persönlichkeiten basiert sie fast durchwegs auf Selbsterziehung, Selbstkontrolle und Selbstdisziplin.

Sie will verstanden sein als Ansehen und Geltung und sollte aus besonderen Leistungen und Eigenschaften abgeleitet werden, welche das Durchschnittsmaß übersteigen. Je weniger sich der Vorgesetzte auf seine Dienstgewalt, auf die ihm zustehenden Rechte zu berufen braucht, desto besser wird er mit den Mitarbeitern auskommen. Die echte Autorität — im Gegensatz zur institutionellen oder Herrscherautorität — sucht zu überzeugen. «Einladen, wenn man zwingen kann; führen, wenn man befehlen kann — das ist die höchste Kunst» (Montesquieu).

Unsere Ausführungen möchten einmal mehr darauf hinweisen: es geht um menschliche, um charakterliche Qualitäten, die den Vorgesetzten zum Vorbild werden lassen, die ihn letztlich überhaupt erst zum Vorgesetzten machen. In diesem Zusamenhang hat der Chef immer wieder eines zu tun: gerecht zu sein; ohne gesellschaftliche oder soziale Ressentiments jedem einzelnen ein Höchstmaß an Gerechtigkeit widerfahren zu lassen. Nichts schädigt das Betriebsklima und die gute Zusammenarbeit mehr als die Vorstellung der Belegschaft, daß je nach Zu- oder Abneigung des Chefs mit zweierlei Maß gemessen wird. Die sozialen Nivellierungstendenzen haben gerade den Anspruch auf Gerechtigkeit im Einzelindividuum gestärkt und weiterentwickelt. Wo immer ein ungerechter Vorgesetzter regiert, wird eine starke Belegschaftsfluktuation einsetzen. Dieser folgenschweren Feststellung ist in der heutigen Situation die ungeteilte Aufmerksamkeit zu schenken.

An diesem entscheidenden Punkt zeigt sich schon deutlich, warum der Chef Vorbild sein muß. Als gerechte Entscheidungsinstanz in allen fraglichen Fällen innerhalb seines Kompetenzbereiches muß er die anerkannte Autorität des unparteiischen Richters beanspruchen. Er muß der ausgleichende Faktor sein, der die Unebenheiten im Betriebsalltag gerecht beseitigt. Das setzt ein moralisches Uebergewicht voraus, an dem er ständig arbeiten muß. Man erwartet vom Vorgesetzten Einsicht, Bestimmtheit, Klarheit in den Entscheidungen, Beständigkeit, Ruhe, Ueber-der-Sache-stehen. Das alles gehört zur Existenzsicherheit, die sich die Belegschaft im weitesten Sinne vom Unternehmen verspricht.

Zu den Führungsaufgaben gehört ferner der rationelle Einsatz der Mitarbeiter. Diese Aufgabe fällt ebenfalls in das persönliche Ressort des Vorgesetzten. Möge er sich hüten vor der Verschleuderung geistigen Kapitals! Es ist in vielen Unternehmungen ein Ausdruck schweizerischen Perfektionismus, Anforderungen zu stellen, die der Realität gar nicht entsprechen.

Arbeit läßt sich wie Gummi dehnen, um die Zeit auszufüllen, die für sie zur Verfügung steht. Das ist uns allen klar. Wir dürfen aber nicht wie Parkinson sagen: «Das

ständige Wachsen der Angestelltenzahlen vollzieht sich, gleich ob die Arbeit zunimmt, abnimmt oder ganz verschwindet.» Feststeht allerdings, daß durch die Mechanisierung, die Teilautomatisierung und die Automatisierung die Anzahl der Fertigenden geringer und somit die Verhältnisbasis kleiner wird. Folglich findet zwangsläufig eine prozentuale Erhöhung der Bürokräfte statt. Dabei entsteht eine Kostenverschiebung von den Produktions- zu den Verwaltungs- und Vertriebskosten. Während beispielsweise 1895 auf 100 gewerbliche Arbeiter 10 Bürokräfte kamen, sind es heute 40 bis 50. Nach einer vorsichtigen Schätzung des RKW werden es im Jahre Zweitausend 75 bis 80 sein.

Im Zusammenhang mit den Führungsaufgaben erlauben wir uns einen weiteren Hinweis. Es ist nicht damit getan, moderne Büromaschinen, elektrische Schreibmaschinen, Fakturiermaschinen usw. anzuschaffen. Viel wichtiger ist eine zusätzliche Mobilisierung der schöpferischen Kräfte, um die Laufereien, Suchereien, Wartezeiten, Verlustzeiten und Verteilzeiten auf ein Mindestmaß zurückzudämmen. An diesem Beispiel ist zu erkennen, daß es insbesondere dem Chef obliegt, sich Gedanken über die Arbeit zu machen, den Arbeitsfluß zu organisieren und dafür zu sorgen, daß das unterstellte Personal weitgehendst von sich aus bemüht ist, mit höchstmöglicher Produktivität zu arbeiten. Es bedarf somit immer wieder der persönlichen, besonderen Willensanstrengung und der kontinuierlichen Ueberprüfung der verschiedenen Kostenarten, um mit liebgewordenen Unwirtschaftlichkeiten aufzuräumen, dem Schlendrian ein Ende zu setzen. Damit leistet jeder Vorgesetzte praktischen Anteil am Bestreben, eine unnötige Aufblähung des Verwaltungsapparates zu verhindern.

Die Kunst zu befehlen ist jenes Fingerspitzengefühl, jene Art und Weise zu handeln, die bewirkt, daß ein Vorgesetzter in seinen Untergebenen wirkliche Mitarbeiter sieht. So trifft er, wenn er Befehle erteilt, den richtigen höflichen Ton, ohne deswegen auf eine gutgemeinte Bestimmtheit zu verzichten. Auf diese Weise bringt der Chef es fertig, daß die verlangten Aufgaben sofort erledigt werden. Wenn die Angestellten und Arbeiter deren Notwendigkeit erkennen, braucht es zur Befolgung der Anordnungen keine besonderen einschärfenden Befehle. Wird ein harter Ton, werden unangebrachte Redensarten, ja sogar Drohungen verwendet, beweist man damit auf keinen Fall seine Autorität, höchstens eine schlechte Erziehung.

Der Volksmund sagt, «daß man arbeitet, wie man befehligt wird». Deshalb ist von einer Leitung, die sich auf den Zwang gründet, nichts zu erhoffen. Taylor erkannte richtig, daß man unfähig ist, Arbeiter zu befehligen, wenn man es nicht versteht, mit zehn Worten ihr Vertrauen zu gewinnen. Gemeint ist damit die Kunst, die aus der menschlichen Sympathie resultiert und deren Anwendung gestattet, gute Verbindungen zu den Mitmenschen zu schaffen und seine Ideen dem Arbeitsmilieu tief einzuprägen, anderseits aber auch die Ideen seiner Mitarbeiter zu erkennen, zu erfassen und zu koordinieren. Man erwirbt sich die entsprechende Fähigkeit nur, indem man persönlich an sich arbeitet. Vergessen wir in diesem Zusammenhang nicht, daß Equipengeist und Teamwork vom Unternehmer/Vorgesetzten verlangen, daß er seine Untergebenen versteht und von ihnen verstanden wird, weit eher, indem er ihnen die richtigen Direktiven und Erklärungen erteilt, als indem er eine unintelligente und blinde Unterwerfung verlangt. Sein Ziel muß nicht darin bestehen, gefürchtet oder sogar gehaßt zu werden, sondern darin, geachtet und beliebt zu sein. Der gute Chef gewinnt das Vertrauen der ihm anvertrauten Mitarbeiter, indem er ihre Initiative fördert. Eine Ueberwachung bis in die kleinsten Einzelheiten wird nie eine große Produktivität zeitigen.

Eine weitere Feststellung von besonderem Einfluß auf das Verhältnis Vorgesetzter/Untergebener: sie berührt die Hauptaufgabe der Führung überhaupt. Dem instinktiven Mißtrauen ist unbedingt Rechnung zu tragen, das zahlreiche Mitarbeiter all jenen entgegenbringen, die Autorität ausstrahlen. Der Vorgesetzte muß sich vor allem vor dem in acht nehmen, was amerikanische Unternehmensberater das «System der Galeeren und des Bluffs» bezeichnen — ein System, bei welchem der Vorgesetzte sein Unvermögen hinter seiner hierarchischen Autorität zu verbergen sucht und ein Arbeitsreglement entwickelt, das alle zur Pflichterfüllung anhält mit Ausnahme seiner selbst.

Im übrigen, wenn sich ein Disziplinarfehler bemerkbar macht oder wenn das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen zu wünschen übrigläßt, darf man sich nicht darauf beschränken, die Verantwortung dafür einfach und immer dem Personal zu überbinden. Im allgemeinen resultiert ein solches Uebel nur aus der Unfähigkeit des Vorgesetzten. Wir sind uns der Härte dieser Aussage bewußt; aber Disziplin ist das, was der Vorgesetzte daraus zu machen weiß. Der Unternehmer wird auch gut daran tun, sich in kritischen Situationen daran zu erinnern, daß ein Vorgesetzter, der sich über die Unzulänglichkeiten und Unfähigkeiten seiner Mitarbeiter beklagt, sich selber richtet, denn seine Aufgabe, seine eigentliche Mission besteht darin, sie zu formen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Kunst zu befehlen sowohl Intelligenz und Sensibilität wie auch selbstverständlich berufliche Fähigkeiten voraussetzt. Die Persönlichkeit als uneingeschränktes Ganzes muß ihren Einsatz leisten. Die Kunst zu befehlen ist gleichbedeutend mit der Kunst zu unterrichten, vor allem aber mit der Kunst mitzureißen.

Literatur

Gümbel H.: Das Verhältnis des Vorgesetzten zum Angestellten und Arbeiter, in Melliand Textilberichte, Nr. 1/1960, S. 113—116

Neuhaus J.: Die Aufgaben des Vorgesetzten und die Forderungen des Unternehmens, in Industrielle Organisation, 1959, S. 200—206

Rohstoffe

Ein «Lehrgang über Chemiefasern»

Der Erfolg der vor ein paar Jahren herausgegebenen «Schulkollektion» hat die VISCOSUISSE Emmenbrücke bewogen, eine neue Auflage vorzubereiten. Das dreiteilige, stark überarbeitete Werk ist nun soeben erschienen und kann beim Herausgeber zu Fr. 50.— (einzelne Schachteln zu Fr. 20.—) bezogen werden.

Der interessante Lehrstoff ist in drei Teile gegliedert. Schachtel Nr. 1 zeigt die Entstehung von Polyamidfasern (Nylon), Schachtel Nr. 2 den Werdegang der Polyesterfasern und Schachtel Nr. 3 die Fabrikation von Viskosefasern (Rayonne, Fibranne). Ein leicht verständliches Schema erklärt die Herstellung der Fasern. Die einzelnen Stufen der Fabrikation (Rohstoff, Zwischenfabrikate) und die verschiedenen Garntypen werden anhand von Mustern anschaulich gezeigt. Aber auch eine kleine Musterkollektion liegt bei und weist auf die vielseitigen Einsatzgebiete von Chemiefasern hin. Selbstverständlich fehlt ein Hinweis auf Zwirnarten, Aufmachungsformen und Garn-Numerierungssysteme nicht. — Alles in allem ein gelungenes Werk, das Interessenten empfohlen werden darf. (pg)