Weiterbildung

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa**

Band (Jahr): **93 (1986)**

Heft 6

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

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

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

http://www.e-periodica.ch

In Worten ausgedrückt machen wir folgendes:

Gemäss unserer Vereinbarung wurde bestimmt, welche Kosten gemeinsam zu tragen sind. Diese Kosten werden vom Gesamtumsatz in Abzug gebracht und der verbleibende Deckungsbeitrag wird im Verhältnis zum Umsatz der Partner auf diese aufgeteilt. Bei gutem Geschäftsgang resultiert ein zusätzlicher Erfolg als Differenz zu den individuellen Bezügen der Partner während des Jahres.

Im einzelnen sieht man in dieser Schlussrechnung der Partner in Kolonne 1 die fiktiven Zahlen unserer Firma. Kolonne 2 enthält unter dem Aufwand die gemeinsam zu tragenden Kosten samt Rückstellungen.

In Kolonnen 3 u. f. wird der durch jeden Partner erarbeitete Honorarumsatz und das prozentuale Verhältnis festgehalten. Weiter sieht man hier die der Buchhaltung entnommenen direkten Bezüge der Partner.

Somit verbleibt in Kolonne 2 ein Deckungsbeitrag von 100 nach Abzug der gemeinsam zu tragenden Kosten vom Umsatz. Dieser Deckungsbeitrag wird im Umsatzverhältnis auf die Partner aufgeteilt und die Differenz zu den bereits stattgefundenen Bezügen ergibt eine Art Erfolgsbeteiligung der Partner.

Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass die Höhe der Bezüge aller Partner, also deren Gehalt, während des Jahres nicht diskutiert und auch nicht dem jeweiligen Umsatz angepasst werden muss. Die Anpassung erfolgt einmalig mit dieser Schlussrechnung.

Das Modell ist offen für weitere Partner und es ermöglicht längerfristig dem älter werdenden Partner eine sukzessive Anpassung, also Reduktion seiner Arbeitszeit, ohne dass ständig neue finanzielle Vereinbarungen getroffen werden müssen. Immerhin ist zu berücksichtigen, dass die jährliche Gehaltsfestsetzung einigermassen in einer korrekten Relation zum Umsatz steht, andernfalls könnte ein Partner Gefahr laufen, dass er einen Minusdeckungsbeitrag erarbeitet, der den Kollegen rückerstattet werden muss, aber auch dann funktioniert das Rechnungsmodell trotzdem.

Weiterbildung

Das SIB – eine Tochter des SKV

Das Schweizerische Institut für Betriebsökonomie und höhere kaufmännische Bildung (SIB) ist eine Ausbildungsstätte des SKV. Das Angebot umfasst die Bereiche Führung, Verkauf/Marketing, EDV, Controlling, Büroorganisation/Administration, allgemeine kaufmännische Fächer.

Diese weitgespannte Schulungstätigkeit lässt sich – entsprechend den unterschiedlichen Durchführungsformen – in drei Gebiete gliedern:

1. Die *öffentlichen Seminare* vermitteln konzentriertes Grundwissen und praxisbezogene Anregungen. In diesem Jahr werden rund 150 Seminare angeboten. Sie richten sich an ein breitgefächertes Zielpublikum, von der Sekretärin über den Sachbearbeiter bis hin zum Manager, und dauern 1–5 Tage. Die Notwendigkeit der Entwicklung und Förderung von Führungskräften wird sich in Zukunft auch auf der Angebotsseite ausdrücken. Bewegung also in Richtung Kaderschmiede des SKV.
2. Unsere *Schulen* bereiten berufsbegleitend auf *eidgenössische Fachausweise und Diplome* vor. So zum Beispiel Marketingplaner, Marketingleiter, Verkaufsleiter, EDV-Analytiker. Seit 1985 vermittelt ein Personalleiter-Lehrgang eine erlebniszentrierte Gesamtschau des modernen Personalwesens. Er richtet sich an bereits erfahrene Personalfachleute. Die Höhere kaufmännische Gesamtschule (HKG) ist ebenfalls berufsbegleitend und entspricht der im Kanton Bern vom Regierungsrat anerkannten Ausbildung zum diplomierten Kaufmann HKG. Ab 1986 wird die HKG in Zürich auch vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband offiziell anerkannt. Das Nachdiplomstudium zum Betriebsingenieur wird in Gemeinschaft mit der Ingenieurschule in Zürich durchgeführt. In ca. 50 Tagen, verteilt auf 16 Monate, wird das betriebswirtschaftliche Wissen dem zielstrebigen Ingenieur berufsbegleitend vermittelt.

   Der Titel «Betriebsökonom HWV» kann bis heute nur an Tagesschulen erworben werden. In Zusammenarbeit mit Juventus in Zürich planen wir eine 7semestrige berufsbegleitende Ausbildung. Wenn alles nach Plan verläuft, kann diese Schule mit hauseigenem Diplom «Betriebsökonom HWV» im Herbst 1986 eröffnet werden.

   Das SIB ermöglicht auch die einzige konzeptive Ausbildung zum diplomierten Controller SIB. Sie dauert für Buchhalter mit eidgenössischem Fachausweis zweieinhalb Jahre, für eidgenössisch diplomierte Buchhalter/Controller und «Betriebsökonomen HWV» eineinhalb Jahre und für Hochschulabsolventen betriebswirtschaftlicher Richtung ein Jahr. Weit über 100 Diplomanden sind bereits in führenden Stellungen der Wirtschaft tätig.
3. *Firmeninterne Beratung und Schulung*
   Durch eine administrative Unternehmensanalyse sollen Möglichkeiten zur Verbesserung der organisatorischen Abläufe aufgezeigt werden. Dabei steht ein verbesserter Einsatz der Mitarbeiter durch eine erhöhte Effizienz im Vordergrund. Durch einen intensiven Einbezug der Mitarbeiter in die Untersuchung sollen zwei Vorteile realisiert werden:
   a) grösstmögliche Identifizierung mit den ausgearbeiteten Verbesserungsvorschlägen und eine Realisierungsbereitschaft, da die Mitarbeiter selbst an der Ausarbeitung mitgewirkt haben.
   b) Durch die erbrachte Eigenleistung wird das Projekt kostengünstiger.

   Für die firmeninterne Schulung können nach eingehenden Besprechungen massgeschneiderte Konzepte angeboten werden.

Zur Bewältigung all dieser Aufgaben verfügt das SIB über einen Dozentenstab von insgesamt 100 hervorragend qualifizierten Persönlichkeiten: sie haben zum grossen Teil ein akademisches Studium absolviert und besitzen in der Regel grosse praktische Erfahrung aus eigener Tätigkeit in der Wirtschaft.

Das SIB bietet Kaufleuten, aber auch Absolventen anderer Fachrichtungen, attraktive Weiterbildungsmöglich-

keiten. Allerdings wird stets eine solide Grundausbildung auf irgendeiner Stufe vorausgesetzt. Der pseudouniversitären Aus- und Weiterbildung, sowie der heutigen Tendenz der Veramerikanisierung der Weiterbildung steht die Leitung des SIB kritisch gegenüber.

Hugo Götz, Direktor SIB

Das kaufmännische Weiterbildungswesen ist breit gefächert

Weiterbildung muss das ganze Leben lang «in» sein

«Die berufliche Weiterbildung hat in den letzten Jahren ständig an Bedeutung gewonnen!» Diese Feststellung gilt ausnahmslos für sämtliche Berufszweige. Im kaufmännischen Sektor sind die meisten Arbeitsplätze mit Computern versehen: neue Marketingmethoden werden entwickelt: die Einflüsse auf Unternehmensentscheide werden komplexer, was die beruflichen und menschlichen Anforderungen an das Kader erhöht. Der rasche Wandel fordert die permanente Anpassung des Wissensstandes: Lernen ist heute eine Lebensaufgabe geworden und beschränkt sich nicht mehr nur auf die obligatorische Schulzeit.»

«Wir sind überzeugt davon, dass die Angestellten der ungeheuren Entwicklung nur standhalten können, wenn sie einsehen, dass Lernen ein Leben lang Lernen heisst.» Mit diesen Worten kommentierte Nationalrätin Monika Weber, Generalsekretärin des Schweizerischen Kaufmännischen Verein, kürzlich die Grundsätze des Leitbildes und die Ziele des kaufmännischen Bildungswesen in der ersten Hälfte der neunziger Jahre. Um mit dieser Entwicklung Schritt halten zu können, hat der SKV einen Bildungsrat konstituiert, der sich aus namhaften Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammensetzt. Dieses Gremium soll anhand der neuen Anforderungsprofile entsprechende Berufsbilder und Weiterbildungsmöglichkeiten für kaufmännische Angestellte erarbeiten.

Das kaufmännische Bildungswesen im Wandel

Noch vor dreissig Jahren ist der Standpunkt vertreten worden, dass eine kaufmännische Lehre allein genüge, um in der Wirtschaft Karriere zu machen. Diese Ansicht hat sich in der Zwischenzeit stark gewandelt. Mit dem Einzug der Elektronik am Arbeitsplatz und den verschiedenartigsten Management-Erkenntnissen Ende der sechziger und anfangs der siebziger Jahre hat sich nicht nur der Arbeitsplatz rein äusserlich verändert, sondern auch die beruflichen Anforderungen, welche an die Kaufleute gestellt werden. Neue Berufe sind entstanden, die veränderte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten verlangen. Neben den etablierten Bildungsinstitutionen wie der Kaufmännische Verein, die kantonalen Wirtschaftsgymnasien und Handelsschulen, die wirtschaftlich ausgerichteten Fachrichtungen an den schweizerischen Hochschulen sowie die Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (HWV) buhlen auch vermehrt private Schulen mit teilweise dubiosem Ruf um die Gunst der Bildungswilligen. Der Markt im kaufmännischen Bildungswesen ist dadurch eindeutig unübersichtlicher geworden, was die Wahl der entsprechenden Ausbildungsstätte und Fachrichtung für den einzelnen erschwert.

Fachdiplome haben einen hohen Stellenwert

Ausser der universitären Bildung im wirtschaftlichen Bereich schliessen praktisch sämtliche Zusatzbildungen mit anerkanntem Diplomabschluss an die kaufmännische Berufslehre beziehungsweise an eine kantonale Handelsschule an. Für den Jungkaufmann gibt es aufgrund seiner Neigungen und Fähigkeiten zu entscheiden, welchen Ausbildungsweg er einzuschlagen gedenkt. Leute mit abstraktem und logischem Denkvermögen wenden sich eher einer vertieften Ausbildung im Bereich Rechnungswesen, EDV zu, die mit dem «eidgenössisch diplomierter Buchhalter»-Diplom oder mit dem «eidgenössisch diplomierter EDV-Analytiker»-Diplom abgeschlossen werden kann. Die Ausbildung dauert je nach Einsatz und Schulprogramm zwischen einem oder mehreren Jahren. Kaufleute, die eher die Herausforderung an der Verkaufsfront suchen, können sich bis zum vielbegehrten und eidgenössisch anerkannten Verkaufsleiter-Diplom ausbilden lassen. In der Regel wird entsprechende Praxis im Bereich Verkauf beziehungsweise Marketing vorausgesetzt. Zudem gibt es für verschiedene Berufe branchenspezifische Fachausweise und Diplome, die auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt eine hohe Wertschätzung geniessen. So kann sich der Bänkler zum «eidg. dipl. Bankbeamter», der Versicherungsangestellte zum «eidg. dipl. Versicherungsfachmann» ausbilden lassen. Die Auflistung der verschiedenen kaufmännischen Weiterbildungsmöglichkeiten könnte beliebig weitergeführt werden. Eines haben jedoch alle Fachrichtungen gemeinsam: Die Anforderungen an den bildungswilligen Kaufmann für die verschiedenen eidgenössisch anerkannten Fachausweise oder gar Diplome sind hoch. Nur dadurch kann der ausgezeichnete Ruf auf dem Arbeitsmarkt auch erhalten bleiben.

Wahl des Bildungsinstitutes ist ausschlaggebend für Freude und Erfolg

Von besonderer Bedeutung für den schulischen Erfolg ist die Wahl der Schule beziehungsweise des Ausbildungsinstitutes. Betrachtet man die Vielzahl von Bildungseinrichtungen, die sich tagtäglich in den Zeitungen anpreisen, so ist es manchmal nicht einfach, die «Spreu vom Weizen» zu trennen. Sicher darf man uneingeschränktes Vertrauen den staatlich- und den von Fachverbänden unterstützten Bildungsträgern schenken. Bei den privaten Bildungsstätten sind vor der Wahl einige Abklärungen zu treffen: Erstens stellt sich die Frage, wie die Lehrkräfte qualifiziert sind. Weiter sollte die Erfolgsquote bei staatlichen und verbandlichen Prüfungen verlangt werden. Zudem lohnt es sich, bei den Kosten abzuklären, was im Schulgeld enthalten ist (Lehrmittel, Prüfungsgebühren, Seminarkosten und so weiter). Und schliesslich interessiert die Unterrichtsart, wie der Stoff vermittelt wird. Unabhängig davon ob ein Fachdiplom angestrebt wird, sind diese Punkte vor jeder Kursbelegung zu klären, denn um die berufliche Weiterausbildung ist auf allen Stufen zu wichtig, um sie Zufälligkeiten zu überlassen. Im Zweifelsfall hilft ein Gespräch mit einem früheren Absolventen oder ein Vergleich mit den Bildungsinstituten, damit im nachhinein nicht resigniert bemerkt werden muss «ausser Spesen nichts gewesen!»

Hugo E. Götz, Direktor des Schweiz. Instituts für Betriebsökonomie und höhere kaufmännische Bildung, Zürich

Arbeit, wie Jugendliche sie sehen

Aus einem Referat an der Generalversammlung des Verbandes der Arbeitgeber der Textilindustrie, von Peter Baur, Winterthur

Würden Sie einem guten Bekannten eine Berufslehre empfehlen? Die Antwort und alles, was dahinter steht, entscheidet darüber, ob eine Branche in Zukunft fähige und engagierte Fachleute haben wird oder nicht. Trotz Rationalisierung und Automatisierung bleibt der Mensch mit seiner Kreativität, seinem Spürsinn und seiner Anpassungsfähigkeit, wichtig. In der Textilindustrie ist bekanntlich der Anteil des angelernten Personals von alters her hoch. Mindestens in der Branche weiss man aber, dass durch die unermüdliche Verbesserung der Produktionsanlagen die technischen Einrichtungen komplexer geworden sind und sich darum der Anteil des Personals mit Berufslehre wesentlich erhöht hat. Diese Entwicklung wird zweifellos weitergehen.

Im Zeichen des «Jahres der Jugend» hat die Eidgenössische Kommission für Jugendfragen letztes Jahr zwei Berichte veröffentlicht, welche sich mit der Einstellung der Jugendlichen zu Ausbildung und Beruf befassen. «Arbeiten ist für mich etwas unheimlich Schönes»: diese Aussage eines jungen Schreiners hat die Kommission als Titel für einen ihrer Berichte gewählt. Sie bringt damit zum Ausdruck, dass Jugendliche von ihrem Beruf Erfüllung erwarten und mindestens zum Teil auch finden. Gemäss den Aussagen der befragten Jugendlichen arbeiten vier von fünf unter ihnen gerne. Die Arbeit ist ihnen wichtig. Sie könnten sich nicht vorstellen, nichts zu arbeiten. Sie erwarten, dass die berufliche Tätigkeit sie unterstütze in ihrer persönlichen Entwicklung und Entfaltung. Sie darf nicht zu sinnloser Betätigung werden und sollte mehr sein als nur ein Mittel, um Geld zu verdienen. Gewünscht werden gute menschliche Beziehungen. Die Mehrheit möchte nicht in Grossunternehmungen, sondern in überschaubaren Betrieben arbeiten. Die Arbeit soll Spielraum für selbständiges Handeln geben.

Wenn 15jährige einen Beruf wählen, sind sie eigentlich überfordert. Sie sehen sich einer Fülle von möglichen Berufen gegenübergestellt, über die sie nur sehr unvollkommene Informationen besitzen. Sie wollen eine Tätigkeit wählen, welche ihre Erwartungen möglichst gut erfüllt. Dabei erkennen sie, dass nicht alle ihre Wünsche erfüllbar sind. Bei der Berufswahl werden sie unterstützt und beraten durch Eltern, Lehrer und Berufsberater. Durch die Erwartungen dieser Berater wird die Wahl aber noch komplizierter. Natürlich möchten die Erwachsenen, dass der junge Mensch einen Beruf erlernt, der seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht. Wichtig sind für sie aber auch die Beschäftigungsaussichten in einem bestimmten Beruf oder in einer Branche.

Ein Beispiel für die bewussten und unbewussten Einflüsse auf die Berufswahl erlebte ich kürzlich an meinem 15jährigen Sohn. Er will den Beruf des Lastwagenmechanikers lernen und anschliessend Lastwagenchauffeur werden. Ich fragte ihn, was für ihn und seine Schulkollegen bei der Berufswahl am wichtigsten sei. Die Antwort war klar: Man soll recht verdienen, die Arbeit soll nicht zu anstrengend und nicht zu schmutzig sein, und schliesslich sollte sie auch interessant sein. Ich wollte wissen, welches dieser Kriterien für seine eigene Berufswahl am wichtigsten sei. Die Antwort kam spontan: Das Wichtigste für ihn sei, dass er seinen Volvo-Lastwagen bekomme. Er will einen schweren Brummer beherrschen, König der Landstrasse werden. Ich glaube nicht, dass mein Sohn so viel anders als seine Alterskollegen ist. Natürlich spielt es eine Rolle, ob eine Arbeit leicht oder anstrengend, sauber oder schmutzig, mehr oder weniger anspruchsvoll ist. Mindestens so wichtig beim Entscheid für oder gegen einen bestimmten Beruf sind aber beim Jugendlichen das Ansehen des Berufes und die Hoffnung, bei der betreffenden Arbeit seine Träume verwirklichen zu können.

Zweifellos lassen sich auch in der Textilindustrie Träume verwirklichen. In der Schweiz zeichnet sie sich aus durch rationelle und flexible Betriebe. In aufgeschlossenen Unternehmungen werden beachtenswerte Leistungen vollbracht. Die Aufstiegschancen für initiative Mitarbeiter sind überdurchschnittlich. Sie stellt Produkte her, welche gefragt, nützlich und schön sind. Aber die Öffentlichkeit muss diese Wahrheit kennen. Es müsste interessant sein, von jungen Leuten aus der Branche zu hören, was ihnen an ihrer Arbeit gefällt und was sie daran stört. Die Gelegenheit ergab sich am letzten einwöchigen Lehrlingsseminar, das die Arbeitsgemeinschaft der Textil- und Bekleidungsindustrie für Nachwuchsförderung und Bildungswesen jedes Jahr durchführt und an dem 53 Lehrlinge und Lehrtöchter teilnahmen. Sie kamen je etwa zur Hälfte aus Lehrberufen der Produktion wie Textilmechaniker, Textilassistenten oder Laborant, und aus «Büroberufen» wie kaufmännische Angestellte oder Textilentwerfer. Ich versuchte die Einstellung der Lehrlinge zu ihrer Arbeit herauszufinden. Dazu verwendete ich einen Fragebogen, dessen Antworten anschliessend diskutiert wurden. Im Fragebogen bat ich die Lehrlinge, sich in die Lage eines Ratgebers zu versetzen. Wenn ein Bekannter sie frage, ob er eine Lehre in der Textilindustrie machen solle, was würde ihrer Meinung nach dafür, und was eher dagegen sprechen. Die Fragebogen konnten anonym eingereicht werden.

Die Antworten ergeben gesamthaft ein sehr positives Bild. Im allgemeinen gefällt es diesen Jugendlichen in der Lehre, und die Vorteile eines textilen Betriebes sind ihnen durchaus bewusst. Natürlich sehen sie auch wirkliche oder vermeintliche Nachteile – ich hatte ja auch ausdrücklich danach gefragt. Wie bei den Vorteilen werden oft einzelne Erfahrungen verallgemeinert. Gegen eine Lehre in der Textilindustrie wird angeführt, dass diese Branche anderen Branchen immer etwas hintendreinhinke, dass sie in der Schweiz keine grosse Zukunft habe, dass sie den Konjunkturschwankungen besonders stark ausgesetzt sei, dass das Lohnniveau eher tief sei trotz einer langen Arbeitszeit, dass gewisse Tätigkeiten mit Lärm, Staub und Schmutz verbunden seien, und dass es viel Routinearbeit gebe.

Was aber spricht in der Meinung dieser Lehrlinge dafür, einem Bekannten eine Lehre in der Textilindustrie anzuraten? Die Arbeit ist interessant und abwechslungsreich. Man sieht, was produziert wird. Am Abend hat man etwas in der Hand als Beweis für getane Arbeit. Man produziert etwas Nützliches. Der Umgang mit Farben und Formen, mit Textilien und Mode macht Freude. Die erworbenen Kenntnisse sind auch im Alltag von Nutzen. Man lernt, mit modernen Anlagen zu arbeiten. Man hat Kontakt mit vielen verschiedenen Leuten. Der Büroapparat ist klein, der Betrieb ist überschaubar, und man kennt den Unternehmer persönlich. Die Lehrlinge werden gut betreut. Es ist ein Beruf zwischen Mode und Technik. Man muss nicht den ganzen Tag im Büro sitzen. Man hat die Möglichkeit, auf einen anderen Beruf zu wechseln. Man erhält eine gute Grundausbildung, und es gibt vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Beruf können viele verschiedene Fähigkeiten eingesetzt werden. Man kann selbständig arbeiten. Das Ausbildungsprogramm bietet viel Abwechslung. Die Aussichten, in eine Kaderposition aufzusteigen, sind günstig. Durch die

weltweiten Beziehungen kann man eine Stelle im Ausland finden. Von einzelnen Berufen ist es möglich, selbst eine Unternehmung zu gründen. Durch die ständige Rationalisierung und Automatisierung werden gute Fachleute immer wichtiger.

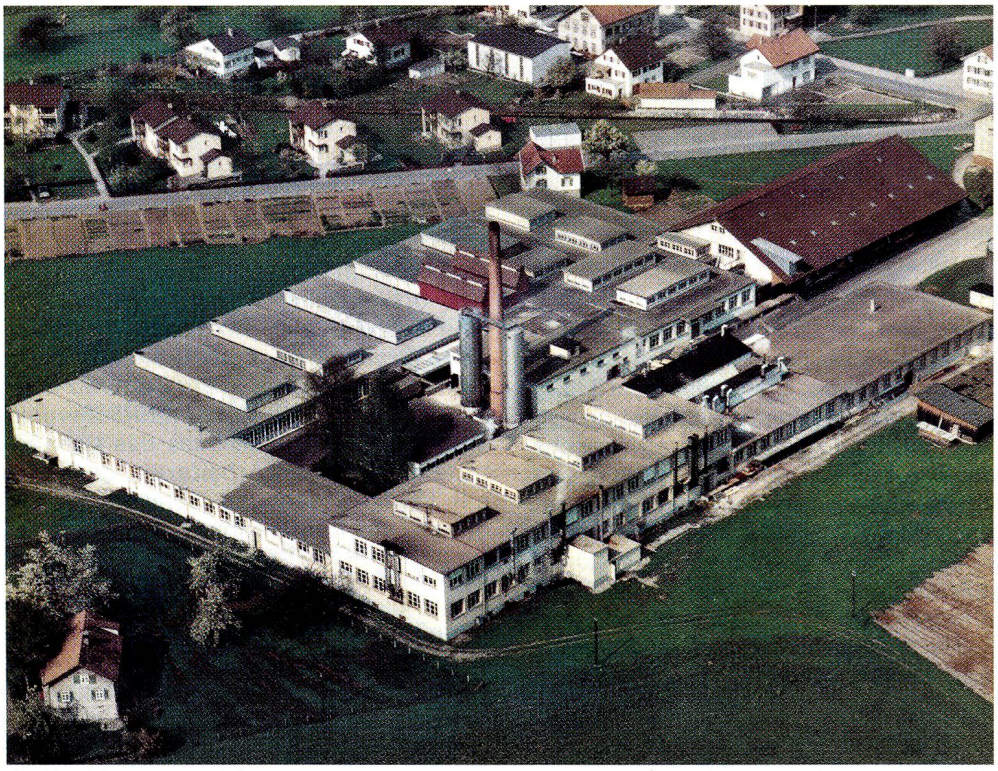
Wir können uns freuen über die Einschätzung der Arbeit durch diese Lehrlinge. Mit ihrer positiven Einstellung werden sie zweifellos den einen oder anderen Jugendlichen dazu anstecken, auch einen textilen Beruf zu ergreifen. Es bedarf aber trotzdem Anstrengungen auf allen Ebenen, um den beruflichen Nachwuchs sicherzustellen. An den Unternehmungen liegt es, weiterhin Lehrstellen anzubieten und Lehrlinge auszubilden. Da heute geburtenschwache Jahrgänge aus der Schule entlassen werden, ist dies gar nicht so einfach. Die vielen behördlichen Auflagen im Zusammenhang mit Lehrverhältnissen wirken auf den Unternehmer auch nicht gerade motivierend. Wichtig ist auch, dass an den Berufsschulen trotz niedriger Lehrlingszahlen pro einzelnen Beruf Klassen zusammengestellt werden, in denen ein gezielter Unterricht möglich ist. Durch Kontakt mit den Schulen, den Berufsberatern und den Medien müssen wir dafür sorgen, dass in der Öffentlichkeit und bei den Jugendlichen die Leistungen unserer Branche, die Vorzüge der Arbeitsplätze, die vielfältigen Wege zur Weiterbildung und die guten Aufstiegsmöglichkeiten bekannt sind.

Denn die schweizerische Wirtschaft kann sich in Zukunft auf dem Weltmarkt nur behaupten, wenn es uns gelingt, in genügender Zahl leistungsfähige und leistungsfreudige Mitarbeiter heranzuziehen, deren Wissen und Können in jedem Zeitpunkt ihrer Aufgabe entspricht. So müssen wir immer gleichzeitig sowohl am Image wie an der dahinterstehenden Wirklichkeit arbeiten. Imagepflege hilft uns, gute Mitarbeiter anzuziehen und zu behalten. Und die guten Mitarbeiter ermöglichen, eine Wirklichkeit zu schaffen, welche ein gutes Image rechtfertigt. Dann können wir mit gutem Gewissen auch in unserem Freundeskreis jungen Leuten eine Berufsausbildung empfehlen.

Peter Baur

mittex **Betriebsreportage**

Schoeller Textilveredlung Sevelen: Qualität und Perfektion



Flugaufnahme der Fabrikliegenschaften

Die historische Entwicklung des Textilveredlungsbetriebs der Schoeller Textil AG, im st. gallischen Sevelen ist in kurzen Zügen rasch rekapituliert. Als Vertikalunternehmen in den dreissiger Jahren gegründet, ging die Tuchfabrik in Sevelen 1950 in den Besitz des Industriellen Christian Zinsli über. Nach dessen Tod wurde das Unternehmen durch die heutige Schoeller Gruppe im Jahr1954 erworben. Spinnerei und Weberei fielen später weg, und der Betrieb spezialisierte sich auf die Stückveredlung. Heute gelten die auf Wolle und Mischgewebe ausgerichteten Anlagen innerhalb der schweizerischen Wollindustrie in mehrfacher Beziehung, wie noch zu erläutern ist, als mustergültig.

Die Artikelgruppen

Der Betrieb Sevelen arbeitet einerseits in eigener Regie für die Weberei Derendingen der Schoeller Textil AG und andererseits als Lohnveredler für Auftraggeber aus der