

# Weiterbildung

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **95 (1988)**

Heft 1

PDF erstellt am: **08.08.2024**

## **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.

# Umweltschutz

## Das Umweltschutzgesetz und die wichtigsten Umweltschutzverordnungen

Wir nehmen Bezug auf die in der «mittex» Nr. 11/1987, S. 471/472 erschienene Publikation «Die Textilindustrie betreibt aktiven Umweltschutz». Bekanntlich hat die BWL-TEXTIL im Auftrage der Textilverbände die Stellungnahmen zu den Vernehmlassungen zu den einzelnen Verordnungen be- und erarbeitet.

In der nachfolgenden Zusammenstellung orientieren wir Sie kurz über den Zeitpunkt der Inkrafttretung des Umweltschutzgesetzes und der für die Textilindustrie wichtigen Verordnungen zum Umweltschutzgesetz.

### 1. Umweltschutzgesetz (USG) vom 7. Oktober 1983

in Kraft getreten am 1. Januar 1985

### 2. Ergänzende Gesetze und Verordnungen zum Umweltschutzgesetz

- Giftgesetz vom 21. März 1969  
in Kraft getreten am 1. April 1974
- Giftverordnung vom 19. September 1983
- Gewässerschutzgesetz vom 8. Oktober 1971  
z.Zt. in Revision
- Verordnung über Abwasserleitungen vom  
8. Dezember 1975  
in Kraft getreten am 1. Januar 1976
- Verordnung über Wasch-, Spül- und Reinigungsmittel vom 13. Juni 1977  
(Waschmittelverordnung) aufgehoben nach  
Inkrafttreten der Stoffverordnung
- Luftreinhalte-Verordnung (LRV) vom  
16. Dezember 1985  
in Kraft getreten am 1. März 1986
- Verordnung über Schadstoffe im Boden (VSBö)  
vom 9. Juni 1986  
in Kraft getreten am 1. September 1986
- Verordnung über umweltgefährdende Stoffe  
vom 9. Juni 1986  
(Stoffverordnung-StoV) in Kraft getreten am  
1. September 1986  
Stand 1. Januar 1987
- Verordnung über den Verkehr mit Sonderabfällen  
vom 12. November 1986  
(VVS) in Kraft getreten am 1. April 1987
- Lärmschutz-Verordnung (LSV) vom  
15. Dezember 1986  
in Kraft getreten am 1. April 1987

Die drei Teilgebiete: Lärmschutz bei ortsfesten Anlagen (LSV)

Ermittlung von Aussenlärmimmissionen (ELIV)  
Schallschutzmassnahmen an neuen Gebäuden (SGV)  
wurden in einer einzigen Verordnung zusammen  
gefasst (LSV)

### 3. Stellungnahmen zu Verordnungen und Gesetzen

- Zusätzlich wurden Stellungnahmen abgegeben über:
- Verordnung über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPV) und zur
  - Revision des Gewässerschutzgesetzes

### 4. Bestellungen

Diese Gesetze und Verordnungen können direkt bei der

- Eidgenössischen Drucksachen- und Materialzentrale EDMZ 3000 Bern oder durch Vermittlung durch die Geschäftsstelle BWL-TEXTIL, Neubadrain 90, 4102 Binningen bestellt werden.

### 5. Kosten

- |   |          |
|---|----------|
| - Umweltschutzgesetz (USG)  | Fr. 2.10 |
| - Verordnung über Abwassereinleitungen                                | Fr. 1.65 |
| - Luftreinhalte-Verordnung (LRV)                                      | Fr. 6.55 |
| - Verordnung über Schadstoffe im Boden (VSBö)                         | Fr. 0.50 |
| - Verordnung über umweltgefährdende Stoffe [Stoff-Verordnung, (StoV)] | Fr. 9.-  |
| - Verordnung über den Verkehr mit Sonderabfällen (VVS)                | Fr. 2.95 |
| - Lärmschutz-Verordnung (LSV)   | Fr. 3.55 |

Wir werden Sie über die einzelnen Verordnungen in späteren Nummern der «mittex» kurz informieren.

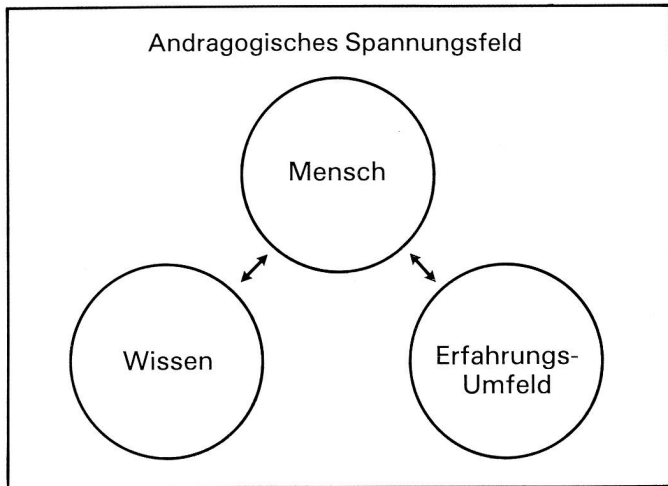
BWL-TEXTIL Geschäftsstelle  
Neubadrain 90, CH-4102 Binningen

## Weiterbildung

### Neue Wege in der Management-Ausbildung

#### Andragogik und die genetisch wachsende Fallstudie (GWF)

Ein wichtiges Gepäck, über das jeder angehende oder bereits erfahrene Manager zu Beginn seiner Aus- und/oder Weiterbildung verfügt, ist der mehr oder weniger reiche Erfahrungsschatz, den er in die Kurse und Seminare einbringt. Jeder Erwachsene, der eine Primärausbildung (Schule, Studium, Berufsausbildung) hinter sich und einige Erfahrung in der Praxis gesammelt hat, wird unwillkürlich alles, was er in weiterführenden Management-Kursen lernt, an der von ihm erfahrenen Wirklichkeit messen und es mit dieser vergleichen. Der Lernvorgang bei Erwachsenen setzt voraus, dass sie alle bis dato zur Verfügung stehenden Informationen bewusst miteinander verknüpfen und in Beziehung setzen können. Der Lernprozess geht so von der Pädagogik (Wissenschaft der Erziehung von Kindern und Jugendlichen) zur Erwachsenenbildung, der Andragogik, über.



Management-Andragogik im speziellen bezeichnet den methodischen Ansatz, der im Executive Development zum Tragen kommt; sie befasst sich mit der Ausbildung von Führungskräften in Unternehmen. Wichtigster Ausgangspunkt der Management-Andragogik ist der unmittelbare Praxisbezug zur Führungstätigkeit des Studienteilnehmers: Alle Lernziele, -inhalte und -formen müssen optimal auf die tägliche Wirklichkeit des Lernenden, seine professionellen und menschlichen Erfahrungen abgestimmt sein, damit sie überhaupt «greifen». Hinzu kommen müssen auch wesentliche wissenschaftliche Erkenntnisse aus dem psychologischen und sozialen Bereich, die in Bezug auf die jeweilige Lebensphase der Studienteilnehmer stehen. So befinden sich zum Beispiel die Absolventen der OEKREAL normalerweise in der vierten Lebensdekade (30 bis 45jährig), die bei Personen mit genügend fachlichem Grundwissen, Führungserfahrung und Verantwortungsbewusstsein von einer grundlegenden Karriereorientierung gekennzeichnet ist.

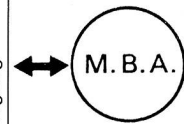
Diese Menschen haben sich zum Ziel gesetzt, unmittelbar nach Abschluss des berufsbegleitenden Studiums ihre Fähigkeiten auf der Ebene des Top-Managements unter Beweis zu stellen. Sie verfügen über einen Fundus an akademischem Grundwissen und mehrjährige Führungserfahrung auf der Ebene des operationellen oder auch schon des Bereichs-Managements und können sich nun interdisziplinär dem Studium der strategischen Führung aller Unternehmensbereiche widmen. Strategische Unternehmensführung setzt prospektiv denkende Generalisten voraus, die trotzdem über ein spezielles Wissen und damit auch Verständnis im Fachbereich ihrer Primärausbildung verfügen. Schliesslich werden auf dieser Ebene alle langfristig relevanten Entscheidungen getroffen, mit denen das Unternehmen seine Zukunft zum eigenen und dem Wohl seiner engeren (Mitarbeiter) und weiteren Umwelt aktiv plant und gestaltet. Dies verlangt ebenso fachliche, organisatorische und sozialpsychologische Kenntnisse sowie umweltbewusstes Wissen und die Fähigkeit, die gesamte Erkenntnis umzusetzen und zu implementieren.

Auf Grundlage dieser besonderen Aufgabenstellung im Executive Development hat die Graduate School of Business Administration Zürich (GSBA) eine eigene, auf die besonderen andragogischen Ansprüche des Top-Managers abgestimmte Methode entwickelt: die Genetisch Wachsende Fallstudienmethode (GWF), die eine Weiterentwicklung und Anpassung der Harvard-Fallstudienmethode darstellt. Ausgehend von der Überlegung, dass zur erfolgreichen Unternehmensführung Eigenschaften und Fertigkeiten gehören, die kaum in einem akade-

misch-theoretischen Studium «gelernt» werden können sowie unter dem zunehmenden Druck der Studenten, bei denen Harvard zu jener Zeit nicht gerade hoch angesehen war, haben Dean Edwin F. Gray und einige seiner Professoren der Harvard Business School bereits 1908 begonnen, mit der Fallstudienmethode eine praxisnahe und an den realen Bedürfnissen der betrieblichen Wirklichkeit orientierte Ausbildung zu vermitteln.

Der ganzheitlich orientierte Top-Manager verfügt über diese traditionellen Fertigkeiten ebenso wie über neueste Erkenntnisse auf den Gebieten der Soziologie, Psychologie, der Ethik und Ökologie. Diesen Forderungen wird die GWF mit ihrem interdisziplinären Ansatz und der Vermittlung eines systemtheoretisch-kybernetischen Führungsinstrumentariums gerecht. Die Orientierung an der jeweils gegenwärtigen Wirklichkeit findet ihren direkten Ausdruck in der Diplomarbeit der M. B. A.-Kandidaten, denn sie stellt einen Entwurf für die weiterführende Strategie eines real existierenden Unternehmens dar. Während seiner Studienzeit an der GSBA Zürich nimmt der zukünftige M. B. A. an verschiedenen Unterrichtsblöcken teil, in denen mit einer Vielzahl von Methoden, speziell auch im Teamwork, entsprechende Fälle aus der Praxis bearbeitet und gelöst werden. In jedem Block wird eine besondere Fallstudie durchgearbeitet, die aber im Gegensatz zu den herkömmlichen Methoden immer eine «life case study» ist, bei der der Top-Manager des betreffenden Unternehmens zu Beginn des Blocks anwesend ist, um den Fall selber ausführlich darzustellen sowie nach Beendigung des Blocks im Prüfungsgremium Einsitz nimmt, um die Lösungsvorschläge der im Block gebildeten Consulting-Gruppen anzuhören und zu bewerten. Ergänzend zur Arbeit am Fall fin-

Unternehmens-Philosophie							
Unternehmens-Strategie							
Führungspersönlichkeit							
Block I Strategische Unternehmensführung	Block II Marketing- Management	Block III Personal- Management	Block IV F + E, Produktions- und Operations- Management	Block V Finanz- Management	Block VI Controlling	These / Master Plan	Diplom-Prüfung/ Thesen-Verteidigung



den im Block mehrere Hearings mit Experten aus anderen Sachgebieten statt: Politiker und Praktiker aus dem Wirtschaftsleben und Professoren zu ergänzenden Sachgebieten (z. B. Jura, Soziologie, Ethik oder Theologie) referieren zu einem verwandten Thema und können nachher von den Studienteilnehmern eingehend befragt werden. Die aus den Hearings gewonnenen und protokollierten Erkenntnisse fließen immer in die Lösungsfindung ein. Hier wird deutlich, dass die Genetisch Wachsende Fallstudie einen wahrhaft interdisziplinären Ansatz verwirklicht. Die im Unterrichtsblock gewonnenen Erkenntnisse und Einsichten werden dann in der Nachbereitungsphase von jedem Teilnehmer selbständig im Transfer auf ein Unternehmen freier Wahl angewendet. So entsteht «genetisch wachsend» im Laufe der Studien allmählich der Masterplan, eine fertig ausgearbeitete Strategie für ein real existierendes Unternehmen, die auch in den meisten Fällen zur Anwendung kommt. Hier liegt das Plus der GWF gegenüber ihrem Ursprung, der

«case-study-method», die im Vergleich dazu fast ein wenig spielerisch anmutet. Die durch die GWF hervorgebrachten Unternehmensstrategien sind direkt der Wirklichkeit entnommen und fliessen auch in diese zurück. Somit kommen alle Faktoren der aktuellen zeitlichen Verhältnisse, einschliesslich der Umwelt sowie die ethischen Maximen der verantwortungsbewussten Entscheidungsfindung zum Tragen.

Mit der GWF hat die GSBA Zürich das Spektrum der Managementausbildung um eine wichtige, nämlich die konsequent andragogische Perspektive, erweitert.

Albert Stähli, lic. oec. publ.  
Rektor OEKREAL Foundation  
and Graduate school of Business  
Administration, Zürich (GSBA)

#### Literaturverzeichnis:

- Ahl, P. (1974) Möglichkeiten und Grenzen der Fallmethode im Betriebswirtschaftskundeunterricht an der Kaufmännischen Berufsschule. In: Pilz, R. (Hrsg.) Entscheidungsorientierte Unterrichtsgestaltung in der Wirtschaftslehre. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Bleicher K. (1984/2). Unternehmensplanspiele. In: Management-Enzyklopädie, Bd. 9. Landsberg a. Lech: Verlag moderne Industrie.
- Dewing A. S. (1954). An Introduction to the Use of Cases. In: McNair, M.P. (Ed.) The Case Method at the Harvard Business School. New York: McGraw Hill.
- Grey, J./Constable, J. (1983/2). Case method in management training. In: Taylor B./Lippit G. (Ed.) Management Development and Training Handbook. London McGraw Hill.
- Perlitz M./Vassen P.J. (1976) Grundlagen der Fallstudiendidaktik. Köln. Peter Hanstein.
- Pilz R. (1974). Problemlösendes Lernen am wirtschaftskundlichen praxisbezogenen Fall. In: Pilz R. (Hrsg.) Entscheidungsorientierte Unterrichtsgestaltung in der Wirtschaftslehre. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Revans R. (1983) The ABC of Action Learning. London: Chartwell-Bratt.
- Staehele W.H. (1974). Zur Anwendung der Fallmethode in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In: Pilz R. (Hrsg.) Entscheidungsorientierte Unterrichtsgestaltung in der Wirtschaftslehre. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Stuhler E.A. (1975). Zur Harvard-Case Method. In: Stuhler E.A. und Arthur H.B. (Hrsg.) Fallstudien zum Agrarbusiness nach der Harvard-Case-Method. Berichte über Landwirtschaft, 189. Sonderheft. Hamburg: Parey.
- Stähli A. (1987). Die Genetisch Wachsende Fallstudie. Ein Beitrag zum Executive Development. Zürich.
- Stähli A. (1987) Management-Andragogik I. Zürich.

## ICM Institut für Credit Management AG

In diesen Tagen wurde in Zürich als Gemeinschaftsunternehmen der Novinform AG und der IKT Treuhand AG die «ICM Institut für Credit Management AG» gegründet.

Zweck der Gesellschaft ist die Organisation und Durchführung von Schulungen und Seminarien auf dem Gebiet

des Creditmanagements und des Kreditschutzes. Sowohl in der deutschen als auch in der französischen Schweiz werden ab Frühling 1988 regelmässige Seminare zu diesen Fachgebieten durchgeführt. Sie sollen sich mit Themen wie Kreditbeurteilung, Festsetzung von Kreditlimiten, Kreditschutz und allen Gebieten des Schuldbetreibungs- und Konkursrechtes befassen.

Diese Fachgebiete sind in der Schweiz ein Stiefkind der Ausbildung, sowohl bei der kaufmännischen Grundausbildung als auch die Weiterbildungsmöglichkeiten betreffend. Mit ihren Kursen und Seminarien will die ICM Institut für Credit Management AG durch ausgewiesene und kompetente Referenten praktische Erfahrungen weitergeben, Hilfsmittel aufzeigen und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen.

Die Kurse wenden sich an alle Mitglieder der Geschäftsleitung und des Finanz- und Rechnungswesens, die sich mit dem Credit Management befassen, an Kreditsachbearbeiter, an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit dem Inkasso von Debitorenausständen beschäftigen in Wirtschaft, Industrie, Banken, Treuhandgesellschaften und Inkassobüros sowie an Gewerbetreibende, Betreibungs- und Konkursbeamte usw.

Die Geschäftsführung des Institutes liegt in den Händen von L. Aeberli von der IKT Treuhand AG, welcher bereits vier Seminare zu Themen des SchKG mit grossem Erfolg organisiert hat, drei davon für den VSI Verband Schweizerischer Inkassotreuhandinstitute. Die Novinform AG stellt ihr know how auf dem Gebiet des Credit Managements zur Verfügung.

Firmen und Personen, die sich für diese Seminare interessieren, wollen sich bitte bei der ICM Institut Credit Management AG, St. Moritzstrasse 9, Postfach, 8042 Zürich, melden. Sie erhalten dann regelmässig die Seminarprospekte zugestellt.

## Erwachsenen-Bildung

### VATI-Informationstagung vom 9. 12. 1987 in Zürich.

Die Schweizerische Textilfachschole betreibt seit Jahrzehnten eine intensive Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen für Berufstätige. Durch den Besuch von Weiterbildungskursen soll der Erwerbstätige

- das eigene Wissen und Können entwickeln und es dem Fortschritt der Technik, sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes, anpassen
- die Möglichkeiten und Gefahren technischer und wirtschaftlicher Entwicklungen einschätzen lernen
- seine Fähigkeiten weiterentwickeln und damit seine Zukunft positiv beeinflussen können, sowie versäumte Ausbildungsmöglichkeiten und Abschlüsse nachholen können.

Es gibt viele Betriebe, die ihre Mitarbeiter in Kurse an die STF schicken. Damit kann man sich die Frage stellen, was bringt der Firma eine solche Ausbildung? Die Betriebe sind auf die Weiterbildung der Mitarbeiter angewiesen und dies aus verschiedenen Gründen:

1. Mitarbeiter, die mehr Zusammenhänge im Produktionsablauf kennen, denken über ihr Arbeitsgebiet hinaus und können aktiv den Produktionsprozess mitgestalten.
2. Mitarbeiter, welche die Zusammenhänge kennen, wissen um die Wichtigkeit ihrer Tätigkeit, ihres Arbeitsplatzes und sind meistens besser motiviert.
3. Notwendige Strukturveränderungen können durch die Firma mit einem minimum an menschlichen Härten vorgenommen werden.
4. Ihre zwischenbetrieblichen und internationale Konkurrenzfähigkeit wird positiv beeinflusst.

Wie oft hört man in der Ausbildung von Erwachsenen «ah, jetzt weiss ich, warum ich das ausrechnen muss!». Liegt nicht gerade darin die Wichtigkeit der Erwachsenenweiterbildung? Erst kürzlich hat ein Betriebsleiter gesagt, dass sein Mitarbeiter viel motivierter die Arbeit ausführt, seit er die Ausbildung an der Schweizerischen Textilfachschule absolviert habe. Es zeigt sich, dass Aus- und Weiterbildung tatsächlich Früchte tragen kann.

Das Berufsbildungsgesetz sieht die Aufgabe der beruflichen Weiterbildung darin, gelernten und angelernten Personen zu helfen, ihre berufliche Grundausbildung der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen oder zu erweitern und ihre Allgemeinbildung zu verbessern, damit sie ihre berufliche Mobilität steigern und anspruchsvollere Aufgaben übernehmen können (BG Art. 50).

Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen ist keineswegs selbstverständlich geworden. Wenn wir einer 1980 durchgeführten Untersuchung glauben schenken wollen über das Weiterbildungsverhalten, so erkennen wir, dass nur etwa 60% der befragten Arbeitnehmer nach ihrer Grundausbildung Gelegenheit gehabt haben, sich weiterzubilden (80% Kadermitarbeiter, 59% übrige Angestellte und Beamte und 37% Arbeiter).

Vergleiche mit früheren Befragungen zeigen, dass sich diese Anteile in den letzten 10 Jahren nicht wesentlich veränderten. Die erwähnte Befragung zeigte auf, dass 1/3 dieser Personen betriebsinterne Weiterbildungsveranstaltungen und 17% Abendschulen besuchten. 6% gaben vorübergehend ihre Erwerbstätigkeit auf für die Weiterbildung und 4% besuchten Fernkurse. Im Vergleich mit früheren Befragungen kann man also erkennen, dass nur bei betriebsinternen Kursen eine Steigerung festzustellen ist.

Die Schweizerische Textilfachschule führt an allen drei Schulorten, Wattwil, St. Gallen und Zürich Weiterbildungsveranstaltungen für verschiedene Stufen durch.

Einen Schwerpunkt bildet die Schweizerische Textilfachschule in St. Gallen, wo allein 6 verschiedene Abend- und Samstagskurse durchgeführt werden. Es ist uns ein Anliegen, alle Stufen der Weiterbildung abzudecken.

So führen wir in St. Gallen und Zürich Abendkurse für das Verkaufspersonal durch, welche immer gut besucht sind. Grundlagelkurse, die ein breiteres Basiswissen der Textil- und Bekleidungsindustrie abdecken, führen wir in St. Gallen und Olten durch. Diese waren in den letzten Jahren immer ausgebucht.

In meinen Ausführungen möchte ich aber auf die Nachfrage nach Ausbildungsmöglichkeiten mit höheren Anforderungen hinweisen. Höhere Anforderungen und der Erweis, sie auch erfüllen zu können. Dies zeigt sich in besonderem Ausmass bei unserer Ausbildung über «Textiles Grundlagewissen». Wenn sich die Kursteilnehmer freiwillig 12 Fachprüfungen im Rahmen einer Grund-

ausbildung unterziehen, so ist dies doch recht beachtlich. Die Herausforderung, Zeugnis abzulegen über das Gelernte, scheint bei den Teilnehmern auf recht grosses Echo zu stossen. Den eigentlichen Wert sehe ich aber darin, dass die Absolventen denken, kombinieren lernen und Zusammenhänge erfassen und auch wiedergeben können – kurz – wir und unsere Kursteilnehmer wollen die geistige Mobilität üben und fördern. Damit, wie bereits erwähnt, den Betrieben Leute zugeführt werden, welche nicht nur über Fachwissen verfügen, sondern durch ihre Denkstrukturen überzeugen können und damit zu kompetenten und wertvollen Persönlichkeiten im Betrieb werden. Darin liegt ein wesentlicher Beitrag unserer Anstrengungen in der Erwachsenenweiterbildung.

Die Grundausbildung, der Name sagt es ja, sie ist grundlegend von evidenter Wichtigkeit, damit allein ist es aber noch lange nicht getan. Der technologische Fortschritt – Stichwort High Tech, Automatisierung fordert auch in der Weiterbildung nach neuen Strukturen, die wir in Zukunft intensiver im Auge behalten müssen. Referenten aus Industrie, Hochschulen, aus dem In- und Ausland, tragen zu wertvollem Informationsaustausch auch auf höherer Stufe bei. Im Januar 1988 beginnen z.B. in St. Gallen zwei Vortragszyklen zu den Themen: «Automatisierung» und «Unternehmerische Strategieverhalten».

Wir haben in den letzten Jahren Tausende von Erwachsenen aus- und weitergebildet, wir haben stets vielfältig – positives Echo, das beflügelt uns, und wir wollen dies auch mit neuen, attraktiven Kursen weiterhin zum Wohl unserer faszinierenden Industrie tun!

## Aus- und Weiterbildung

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ist auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite vielerorts erkannt worden. Die Weiterbildung muss im Zentrum der berufsbildungspolitischen Massnahmen stehen. So hat auch die Textilbranche früh erkannt, dass die Weiterbildung der Motor der geistigen und betrieblichen Flexibilität darstellt. Das Angebot in unserer Branche ist gross.

## PATEBI

Unter PATEBI versteht man die Paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Personalkommissionen und betrieblichen Arbeitnehmervertretern in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Folgende Verbände machen mit: VATI (Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie), GSBI (Gesamtverband der schweizerischen Bekleidungsindustrie), SKV (Schweiz. kaufmännischer Verband), SVTB (Schweiz. Verband Technischer Betriebskader), GTCP (Gewerkschaft Textil Chemie Papier), CTB (Christlicher Chemie-Textil-Bekleidungs-Papier-Personalverband), LFSA (Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer), SVEA (Schweiz. Verband evangelischer Arbeitnehmer) und der VBLA (Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungs-Arbeitnehmer der Schweiz).

### a) Ziel

Die Ausbildung soll bestmöglich

- das Verständnis der Arbeitnehmervertretungen für die Belange der Textil- und Bekleidungsindustrie fördern,
- zum guten Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Betrieben beitragen sowie

- die Voraussetzungen zu einer aufbauenden Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen innerhalb der Betriebe und im Rahmen der Vertragspartnerschaft verbessern.

#### b) Durchführung der Kurse

Der Grundkurs von 3 Tagen wird von verschiedenen Referenten bestritten. So werden Themen Sozialpartnerschaft, Arbeitsrecht, Soziale Sicherheit usw. behandelt. Referenten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Folgekurs im Umfang von 2 Tagen befasst sich vor allem mit der Verarbeitung von Informationen. Das Kommunikationsproblem innerhalb der Gruppen wird durch intensive Gruppenarbeit gefördert, und der Erfolg bestätigt uns, dass wir hier etwas sehr Wichtiges anbieten.

#### c) Teilnahme an den Kursen

Die Einladungen richten sich an:

- Mitglieder von Personalkommissionen
- Mitarbeiter mit Personalvertretungsfunktion
- qualifizierte Interessenten für die Mitarbeit in bereits bestehenden oder erst noch zu bildenden Personalkommissionen.

Das Kurssekretariat der PATEBI, inklusive der Kursleitung, liegt beim VATI. Deshalb sind wir Ihnen dankbar, wenn Sie die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Kurse der PATEBI schicken.

### VATI-Meisterfortbildungskurs

«Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen», sagte der Pilot, als sich sein Fallschirm nicht öffnete.

Dass unsere Meister in den Textilbetrieben nicht bei Führungsproblemen in den freien Fall übergehen, dazu verteilt der VATI seit vielen Jahren Fallschirme zu den verschiedensten Themen, damit unsere Meister sicher landen. Das Ganze hat sich äusserst bewährt und ist auch vielerorts bekannt. Vielleicht ist es gerade in der heute schnellebigen Zeit wichtig, dass man einen Meister, der vor sieben oder acht Jahren diesen Kurs einmal besucht hat, wiederum in diesen Kurs schickt, um Vergessenes aufzufrischen und sich Neues anzueignen. Weiterbildungswilligen Meistern ist hier unbedingt Unterstützung zu gewähren.

#### a) Ziel des Kurses

Bei den Teilnehmern ist das Vorgesetztenbewusstsein zu stärken und neue fachliche Kenntnisse zu vermitteln. Die Meister sollen sich vermehrt ihrer Verantwortung dem Unternehmen und den ihnen unterstellten Mitarbeitern gegenüber bewusst werden. Weiter sollen vor allem angehende junge Meister spüren, dass sich ihr Arbeitgeber für sie und ihre Weiterbildung interessiert. Schliesslich bietet der Kurs Gelegenheit zum formellen und informellen Erfahrungsaustausch unter den Meistern aus den verschiedenen Firmen.

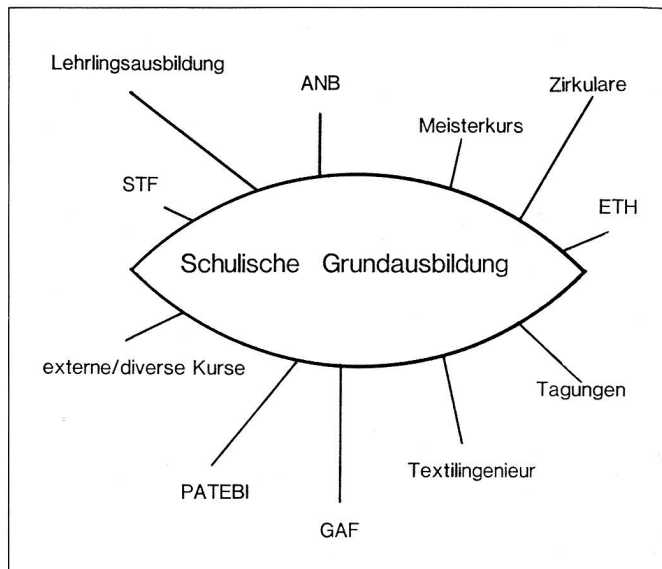
#### b) Kursprogramm

Insgesamt werden zwölf Fächer angeboten, worunter Themenbereiche zu finden sind wie Materialkunde, Klimatechnik, Unfallverhütung, Führung und Beurteilung von Mitarbeitern, Arbeitsrecht usw.

Der Kurs bietet eine sehr gute Möglichkeit, um ihre Meister und Abteilungsleiter praxisbezogen weiterzubilden.

### Schweizerische Textilfachschule

Die Schweizerische Textilfachschule mit ihren Schulen in Wattwil, Zürich und St. Gallen ist das einzige Institut in der Schweiz, das Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für den ganzen Textil- und Bekleidungsbereich anbietet.



Ihr Ziel ist die Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften für die Textil- und Bekleidungsindustrie, von textilorientierten Fachleuten für die Textilmaschinen- und die Chemische Industrie (Chemiefasern und Farbstoffe/Hilfsmittel) sowie von Textilkauflern für den Textilhandel. Eine weitere, immer wichtigere Aufgabe ist die Weiterbildung der in diesen Branchen tätigen Mitarbeiter.

#### Trägerschaft und Organisation

Die STF ist eine Genossenschaft. Öffentliche Träger sind der Bund, die Standortkantone und -gemeinden sowie weitere Textilkantone. Von privater Seite wird die Schule von den Verbänden der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Textilmaschinenindustrie, der Chemiefaser- und der Chemischen Industrie sowie vielen Firmen der Textilindustrie und des Textilhandels unterstützt.

Am Hauptsitz in Wattwil wird die technische und kreative Ausbildung für alle Sparten der Textilindustrie vermittelt, d.h. es werden Techniker TS in den Fachbereichen Spinnerei/Zwirnerei, Weberei, Wirkerei/Strickerei und Textilveredelung, Dessinateure sowie Spinnerei- und Webereimeister ausgebildet. Seit August 1987 wird auch ein Kurs für Textilkaufler/-disponenten geführt. Verschiedene Spezialkurse runden das Angebot ab.

Die Schule in Zürich bildet Bekleidungstechniker TS sowie Textilkaufler/-disponenten aus. Ab August 1988 wird im Rahmen der geplanten Integration der Schweizerischen Modefachschule die Ausbildung für Schnittzeichner als Jahreskurs eingeführt. Abend- und Kaderkurse ergänzen das Schulprogramm.

Die Abteilung St. Gallen befasst sich mit der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung der Erwachsenen in Samstags- und Abendkursen und zeichnet auch für den Textileinführungskurs in Olten verantwortlich. Weitere Kurse betreffen KV-Lehrlinge und Textillaboranten-Lehrlinge.

Gefragt sind auch firmenspezifische Weiterbildungskurse, die in unsern Schulen oder direkt in den betreffenden Firmen durchgeführt werden.

#### *Studiendauer und Aufnahmebedingungen*

Das Techniker- sowie das Dessinateurstudium dauern 3 bis 4 Semester. Textiltechniker mit einer Kombination von 2 Fachrichtungen benötigen 6 bis 7 Semester. Meister besuchen die Schule während 2 Semestern oder in Blockkursen mit einer Dauer von 2 bis 7 Wochen. Der Kurs für Textilkaufleute/-disponenten umfasst 2 Semester.

Voraussetzung für die Aufnahme in die Technikerkurse ist eine mit Erfolg absolvierte Lehre in einem Textilbetrieb oder in einer Textilmaschinenfabrik. Fehlt eine einschlägige Lehre, ist aber eine gleichwertige Ausbildung vorhanden (z.B. Handelsschule, Matura, etc.), so ist eine genügende Praxis, vorzugsweise in Form eines gezielten Praktikums mit im voraus festgelegtem Ausbildungsprogramm in einem entsprechenden Textilbetrieb zu absolvieren.

Technikeranwärter legen im allgemeinen eine Aufnahmeprüfung ab. Bei genügender Beteiligung führt die STF dafür Vorbereitungskurse durch.

Für Absolventen der Meisterkurse ist eine gute und genügend lange betriebliche Praxis unerlässlich.

Textildessinateure müssen sich über kreative Fähigkeiten ausweisen und über eine genügende Praxis in einer Weberei oder einem Maschenwarenbetrieb verfügen.

Für Textilkaufleute/-disponenten ist vor Schulbeginn ein Praktikum in einem Textilbetrieb erwünscht.

#### *Praxisbezogene Ausbildung*

Grosser Wert wird an der STF auf die praxisbezogene Ausbildung gelegt. Motivierte und erfahrene Fachlehrer, die sich durch enge Kontakte zur Industrie ständig über neue Entwicklungen informieren, sowie Lehrbeauftragte vermitteln den Unterrichtsstoff. Für alle Bereiche steht ein umfangreicher und moderner Maschinenpark zur Verfügung. In Wattwil umfasst er alle wichtigen Maschinen der Spinnerei/Zwirnerei, der Weberei und der Wirkelei/Strickerei, ein chemisches und vielseitiges verfahrenstechnisches Labor sowie eine Farbmessanlage für die Textilveredelung, ein gut eingerichtetes physikalisches Labor sowie die notwendigen Einrichtungen für den Informatikunterricht. Die Abteilung Bekleidungstechnik in Zürich verfügt über Zuschnittische und eine Bügelanlage sowie eine breite Palette von Nähmaschinen. Für den praxisbezogenen EDV-Unterricht stehen Computer und die erforderliche zum Teil selbstentwickelte Software zur Verfügung. Im Rahmen der geplanten Integration der Schweizerischen Modefachschule wird auch eine moderne CAD-Anlage für die Schnitttechnik installiert.

Der Unterricht ist auf Lernerfolg ausgerichtet, d.h. Zwischenklausuren und Semesterabschlussprüfungen dienen dazu, das Erreichen der Lernziele zu überprüfen.

Die gründliche textilfachliche Ausbildung basiert auf den Grundlagefächern wie Mathematik etc. und wird ergänzt durch allgemein technische und betriebswirtschaftliche Fächer. Auf diese Weise erhalten die Absolventen eine breite Wissensbasis für vielseitige Einsatzmöglichkeiten. Damit ist auch gewährleistet, dass die Absolventen Zusammenhänge erkennen, den Überblick auch bei immer rascherer Entwicklung behalten und sich schneller in Spezialgebiete einarbeiten können.

Gegenwärtig liegt die Zahl der Studierenden in Vollzeitkursen bei ca. 110.

1986 haben über 1200 Teilnehmer unsere übrigen Kurse besucht. Während die Zahl der Studenten mehr oder weniger stagniert, hat sich die Zahl der Kursteilnehmer in 3 Jahren ungefähr verdoppelt. Das bestätigt, dass Firmen und Mitarbeiter die Bedeutung der ständigen Weiterbildung erkannt haben.

#### **Textiltechnologie im ITR Rapperswil**

Gemäss einer allgemein etablierten Meinung bilden die Höheren Technischen Lehranstalten der Schweiz, die früher als «Technika» bekannt waren und sich heute auch Ingenieurschulen nennen, für verschiedenste Industrie- und Dienstleistungsbereiche den Ingenieur-Nachwuchs aus, der vor allem für die Umsetzung der aus Forschung und Entwicklung stammenden technischen Kenntnissen in die industrielle Praxis benötigt wird. An 16 Tages-HTL, 8 Abend-HTL und 4 landwirtschaftlichen HTL werden pro Jahr insgesamt um die 2000 Diplome ausgestellt. Der Studienführer des Interkantonalen Technikums Rapperswil definiert das übergeordnete Studienziel in einer «Allgemeinen Zielsetzung».

*Textiltechnologie* wurde bei uns bis vor kurzem nur auf der Stufe Techniker an der STF, auf Hochschulstufe an der ETH gelehrt; eine HTL-Stufe bestand jedoch nicht, obwohl die Bedeutung des Wirtschaftsbereiches «Textil», vergleicht man ihn mit anderen Branchen, eine entsprechende Abteilung ohne weiteres rechtfertigt. Der Grund liegt nicht darin, dass man solche Fachleute nicht benötigt hätte; der Bedarf wurde aber lange Jahre mit Absolventen ausländischer Schulen, allen voran des Technikums Reutlingen (heute «Fachhochschule») gedeckt. Mit unseren restriktiven Ausländerbestimmungen einerseits und der Verschärfung der Zulassungsbestimmungen solcher ausländischer Schulen andererseits ist diese Nachwuchsquelle allmählich beinahe versiegt, was sich in einer zunehmend schiefen Altersstruktur der in unseren Unternehmungen beschäftigten Fachleute dieser Ausbildungsstufe zu äussern begann. Aus dieser Sachlage heraus ist nach langen Vorarbeiten unsere Abteilung im ITR ins Leben gerufen worden, die im Herbst 1985 den Betrieb aufgenommen hat. Zielsetzung und Studentenzahl sind ebenfalls im Studienführer festgehalten.

Das ITR ist eine von den Kantonen Zürich, St. Gallen, Glarus und Schwyz im Konkordat betriebene HTL, und wird unter Inanspruchnahme der entsprechenden Bundes-Subventionen auch finanziell von diesen Kantonen getragen. Studenten von ausserhalb des Konkordatsgebietes bezahlen ein nominelles Semestergeld von gegenwärtig Fr. 600.-, mit Ausnahme solcher aus Kantonen, die vertragliche Leistungen an die Schule erbringen. Der Lehrkörper besteht aus 40 Hauptlehrern und ca. 130 nebenamtlichen Lehrbeauftragten; an der Abteilung Textiltechnologie sind 1 Hauptlehrer und 19 Lehrbeauftragte tätig.

Zur Zeit der Konzipierung war aus verschiedenen Gründen die Schaffung einer vollstufigen, d.h. sechssemestrigen Abteilung für Textiltechnologie nicht möglich. Man hat daher zunächst mit einem zweisemestrigen Kurs im Sinne eines Abschluss-Studiums nach anderswo bestandenerm Vordiplom begonnen, wobei für die Richtung Textiltechnik ein solches in Maschinenbau oder Elektrotechnik, für die Richtung Textilchemie eines in Chemie als am besten geeignet erschien, dabei aber

der Kurs gleichzeitig als Zusatzausbildung nach bereits abgelegtem HTL-Schlussdiplom belegt werden kann.

Während diese Lösung durchaus auch positive Aspekte hat, bringt sie auch einige Nachteile, zumindest für die Richtung Textiltechnik. Da nämlich zuerst vier Semester Maschinenbau oder Elektrotechnik absolviert werden müssen, richten sich die Aufnahmebedingungen nach den Richtlinien dieser Abteilungen. Für einen Kandidaten mit textiler Grundausbildung bedeutet dies zumindest ein Jahr Zusatzpraxis in maschinenbaulicher Richtung und damit eine entsprechend längere Studiendauer. Darunter leidet natürlich die Attraktivität dieses Studiengangs für das textile Zielpublikum; die Rekrutierungsbasis besteht de facto weitgehend aus dem Maschinenbereich, ein «angeborenes» textiles Interesse ist bestensfalls bei Absolventen einer Lehre in der Textilmaschinenindustrie vorhanden, und das Interesse für die spätere berufliche Tätigkeit tendiert naturgemäss auch wieder dorthin.

Während für den Start diese Hypotheken sicher tragbar sind, ist jedoch für die Zukunft abzusehen, dass damit der Bedarf des gesamten textilen Wirtschaftsbereichs nicht befriedigt werden kann. Aber auch für die Attraktivität der Textilindustrie als Ausbildungs- und späterer Arbeitsort ist eine direkte Weiterbildungsmöglichkeit auf HTL-Stufe von Bedeutung. Wir müssen uns deshalb fragen, wie unter den gegebenen Randbedingungen ein Vollstudium in Textiltechnologie realisiert werden kann, in das wir Studenten nach unseren Kriterien aufnehmen. Die ersten Überlegungen hiezu zeigen, dass dessen propädeutische Semester sich nicht in wesentlichem Umfang von denen z.B. eines Maschinenbaustudiums unterscheiden würden. Die streckenweise gemeinsame Führung mit einer solchen Klasse würde deshalb eine Möglichkeit bieten, auch relativ kleine Zahlen angehender Textiltechnologe mit begrenztem Aufwand im Vollstudium auszubilden. Da damit trotzdem beträchtliche Mehrkosten entstehen, muss aber zu einem solchen Projekt zunächst einmal vom Technikumsrat grünes Licht gegeben werden.

Das Angebot einer solchen Möglichkeit bringt allerdings nur etwas, wenn auch die entsprechenden Anwärter vorhanden sind. Die Anforderungen werden einerseits durch die BIGA-Mindestvorschriften, andererseits durch die Studienanforderungen im fachlichen Bereich definiert. Die Aufnahmeprüfung oder der BMS-Abschluss dienen als Erfüllungskriterium. Das dies keine reine Formsache ist, geht aus der durchschnittlichen Erfolgsquote unserer Aufnahmeprüfungen an den anderen Abteilungen hervor. Die diesbezügliche Situation der textilen Lehrberufe muss sicher unter diesem Gesichtspunkt überprüft werden; daraus abzuleitende Massnahmen müssten gemeinsam mit der ausbildenden Industrie konzipiert und realisiert werden. Wir haben im ersten Kurs acht, im zweiten sieben Absolventen ausgebildet, im jetzt laufenden dritten Jahrgang sind es fünf Studenten. Ihre Reaktion auf den vermittelten Stoff ist durchwegs positiv, und sie finden schlanken Absatz. Es liegt nun an uns, das Interesse an diesem Studium zu stärken – auf Schulseite mit den skizzierten Ausbaumöglichkeiten; auf Seiten der Industrie mit der Pflege eines attraktiven Branchen-Image und dem Angebot entsprechender Lehrstellen.

## Volkswirtschaft

### Verstärkte Unsicherheitsfaktoren

#### Die Konjunkturaussichten im Urteil des Vororts

In seiner neuesten Konjunkturanalyse stellt der Vorort des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins fest, dass der massive Kurssturz an den Weltbörsen und der jüngste Schwächeanfall des Dollars die Weltwirtschaft in einem Zeitpunkt getroffen haben, wo das internationale Konjunkturklima eine gewisse Verstetigung zeigte. Die Wechselkurse verzeichneten seit dem Louvre-Abkommen im Frühjahr geringere Ausschläge. Lediglich der Preisanstieg hat sich seit Jahresbeginn weltweit etwas verstärkt, was wegen des Wegfalls der Ölpreisverbilligung jedoch zu erwarten gewesen war.

Auch in der Schweiz hielt das verhaltene Wachstumstempo der gesamtwirtschaftlichen Produktion in den vergangenen Monaten an. Allerdings verharrte die Industrieproduktion, hauptsächlich infolge der mässigen Exportentwicklung, praktisch auf dem Vorjahresniveau. Die Beschäftigung zeigte – insbesondere im Dienstleistungssektor – leicht steigende Tendenz. Die Teuerung, gemessen an der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, beschleunigte sich innert Jahresfrist leicht und erreichte 2%.

Dass es gleichwohl nur geringfügiger Anlässe bedurfte, um an den internationalen Finanzmärkten eine Baisse auszulösen, deutet auf den labilen Zustand der Weltwirtschaft hin. Mit dem Kurszerfall an den Börsen und der Neubewertung des Dollars ergeben sich als Folge erhöhter Unsicherheiten aus den Dispositionen der Haushalte und Unternehmungen, des Verlustes an Geldvermögen sowie der Verschlechterung der Finanzierungsbedingungen neue Bedingungen für Konsum und Investitionen. Unter der Voraussetzung, dass es den führenden Industrieländern gelingt, den Finanz- und Devisenmärkten durch eine koordinierte Finanz- und Geldpolitik wieder Vertrauen zu geben, muss angesichts der vor dem Börsensturz registrierten Resistenz der Weltkonjunktur nicht mit einer Rezession gerechnet werden. Gleichwohl ist aufgrund des heutigen Informationsstandes ein schwächeres weltwirtschaftliches Wachstum im kommenden Jahr zu erwarten, was auch gewisse Auswirkungen auf die konjunkturelle Entwicklung der Schweiz haben wird.

Die Abschwächung wird in erster Linie von der Aussenwirtschaftsseite her kommen. Der Kurszerfall des Dollars, die Abkühlung der internationalen Investitionskonjunktur sowie die Konsumdämpfung in wichtigen Absatzgebieten werden das im bisherigen Jahresverlauf insgesamt schon flau exportgeschäft zusätzlich belasten. Zu Sorgen Anlass gibt insbesondere die Beeinträchtigung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit im Dollarraum (USA, Lateinamerika, Teile Asiens). So liefert die Uhrenindustrie gegen 50%, die Maschinenindustrie rund 20% und die chemische Industrie weniger als 20% in diese Märkte, wobei mit Ausnahme der Chemie kaum Kompensationen über den verbilligten Einkauf von Vorleistungen aus diesem Raum möglich sind. Zu den direkten Erschwerungen in den USA und denjenigen Ländern, die ihre Währung an den Dollar geknüpft haben, gesellen sich noch die Drittlandeffekte, da die schwei-