

# Firmennachrichten

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **96 (1989)**

Heft 4

PDF erstellt am: **09.08.2024**

## **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.

# Firmennachrichten

## Rieter-Ringspinnanlage mit 101760 Spindeln nach Taiwan

Winterthur, den 28. Februar 1989 – Die grösste jemals bei der Rieter-Konzerngruppe Textilmaschinen bestellte und unter einem Dach installierte Ringspinnanlage mit insgesamt 101760 Spindeln hat die Hualon Corporation in Taiwan in Auftrag gegeben. Die Ringspinnmaschinen der Maschinenfabrik Rieter AG, Winterthur, ersetzen eine 25 Jahre alte Anlage japanischer Herkunft und führen zu einer bedeutenden Kapazitätssteigerung der Hualon Corp. Der Grossauftrag erfolgte, nachdem eine von Rieter gelieferte Kämmerlei zur vollen Zufriedenheit des Kunden in Betrieb stand. Hualon Corp. betreibt seit 1986 auch eine Rotorspinnerei mit 46 Rotorspinnen RU14 von Schubert & Salzer in Ingolstadt, einer Rieter-Tochtergesellschaft in der BRD.

Hualon Corporation ist nach ihren eigenen Angaben schon heute der grösste Polyesterfilamentgarn-Hersteller, Texturizer und Jetweber Taiwans. Für die neue Hochleistungsanlage baut die Hualon Corp. ein vollklimatisiertes Gebäude von 150 x 210 Metern Grundfläche, was ungefähr der Grösse von vier Fussballfeldern entspricht.

Gerade für die Jet-Weberei werden hochwertige Garnqualitäten benötigt. Dies war einer der Gründe, warum sich Hualon für die Rieter-Ringspinner entschloss, auf denen Baumwoll-Polyester-Mischgarne von NE 40-45 und Garne aus Reinbaumwolle gesponnen werden.

Ein weiterer Grund für den Auftrag an Rieter waren konjunkturelle Überlegungen: die Textilindustrie Taiwans ist einem ähnlichen Kostendruck ausgesetzt wie mitteleuropäische Hersteller. Überdies führt die angenehme und sitzende Beschäftigung in der lärmfreien Elektronikmontage zu einer Abwanderung von Arbeitskräften aus den vielfach veralteten Textilbetrieben. Da die Hochtechnologie und die Zuverlässigkeit der Rieter-Spinnereisysteme wesentlich attraktivere Arbeitsplätze und ohnehin weniger Personal bei höherer Produktion verlangen, rechnet Hualon mit wesentlichen Konkurrenzvorteilen nach Inbetriebnahme der neuen Spinnerei. Mit der Lieferung der Maschinen soll noch in diesem Jahr begonnen werden.

## Vertretung des Vororts in Brüssel eröffnet

Am 2. März 1989 eröffnete der Präsident des Vororts des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins (SHIV), Pierre Borgeaud, das neue Verbindungsbüro des Vororts in Brüssel. An der Eröffnung nahmen auch der Schweizer Missionschef bei der EG, Botschafter Benedikt von Tscharnern, der Schweizer Botschafter in Belgien, Dr. Gaspard Bodmer sowie alt Staatssekretär Dr. Paul Jolles, Präsident des Verwaltungsrates der Nestlé, teil.

Mit dem Vorort-Büro in Brüssel können die Interessen des Vororts bei der Europäischen Vereinigung nationaler Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE) verstärkt wahrgenommen werden. Die UNICE ist ein Zusammenschluss der wirtschaftlichen Spitzenverbände aus 22 europäischen Ländern (darunter die zwölf EG- und sechs EFTA-Staaten) und damit wichtigster Gesprächspartner aus der Wirtschaft für die EG-Kommission. Der Vorort gehört seit 1972 der UNICE an und war bis heute der einzige grössere Mitgliederverband ohne ständige Vertretung in Brüssel.

Zweite Hauptaufgabe des Büros ist die Verstärkung der Präsenz der Schweizer Wirtschaft am Sitz der Europäischen Gemeinschaft (EG) im Hinblick auf die Schaffung des EG-Binnenmarktes und die Intensivierung der Beziehungen zwischen den EFTA- und den EG-Ländern.

In Erfüllung dieser Aufgaben wird das Vorort-Büro zuhanden der Schweizer Wirtschaft – namentlich auch der kleinen und mittleren Unternehmen – Informationen über Fragen des EG-Binnenmarktes beschaffen und vermitteln sowie verschiedene Liaison-Aufgaben gegenüber der EG und weiteren für die Wirtschaft wesentlichen Stellen und Organisationen in Brüssel wahrnehmen.

Delegierter des Vororts in Brüssel ist Dr. rer. pol. Paul Aenishänsli. Dr. Aenishänsli verfügt über eine langjährige Erfahrung in der internationalen Wirtschafts- und Handelspolitik. Zuletzt war er Botschaftsrat der Schweizerischen Mission bei den europäischen Gemeinschaften, wo er für Fragen der Beziehungen zwischen den EFTA-Ländern und der EG zuständig war.

## Zukünftige Qualitätsanforderungen bewältigen

\* Von Siegfried Raich, Unternehmensberater am Betriebswissenschaftlichen Institut der ETH-Zürich, langjähriger Verantwortlicher für die Personalentwicklung in einem Konzern der Metallindustrie, und

\* Hans Wild, Pädagogik für Wirtschaft und Industrie/Bregenz-Austria

Im folgenden Beitrag soll auf Möglichkeiten hingewiesen werden, wie den Anforderungen, die dem arbeitenden Menschen heute und in Zukunft begegnen, mit professionellen – aber trotzdem einfachen – Methoden begegnet werden kann. Jedes Unternehmen, das auch in Zukunft konkurrenzfähig bleiben will, man denke nur an EG 92, wird dem Produktionsfaktor Mensch genausoviel Aufmerksamkeit schenken müssen, wie dies für den Technik- und Organisationsfortschritt geschieht.

### A) Die Zukunft der industriellen Arbeit bringt Veränderungen:

Wesentlich für den Erfolg zukünftiger Produktionsstätten ist die befriedigende Beantwortung der Frage, wie die automatisierte Technik und die für die Fertigung eines Produkts «verbleibenden» Menschen zusammenarbeiten. Nur eine sinnvolle Verteilung der Aufgaben auf beide Produktionsfaktoren gibt die Garantie für Produktivität und konkurrenzfähige Wirtschaftlichkeit.

Demzufolge darf die Gestaltung von Organisationen und Fertigungssystemen nicht ausschliesslich aus technologischer Sicht erfolgen. Vielmehr müssen sich die verantwortlichen Stellen auch intensiv mit dem Problem der Eingliederung des Menschen in das Produktionsgeschehen befassen. In der Praxis hat stets einer der beiden Produktionsfaktoren die dominierende Rolle inne – Mensch oder Maschine. Diese Rolle ist auch bestimmend für die Leistung des Arbeitsplatzes. So steuert und regelt entweder der Mensch die Maschine, oder aber er reagiert auf bestimmte maschinelle Vorgänge, das heisst, er verrichtet lediglich eine monotone Arbeit oder erfüllt eine Überwachungsfunktion. In beiden Fällen handelt es sich dabei nicht um aktive, gestaltende Tätigkeit.

Ein weiterer Grund für dieses allgemeine Unbehagen ist die Vereinsamung vieler Arbeitsplätze und Funktionen. Viele im Beruf voll aktive und vermeintlich engagierte Menschen werden zu Einzelkämpfern in ihrer Funktion. Abgestützt auf hervorragende fachliche Qualifikation und raffinierte Technik wird der Synergieeffekt des Teamworks unterschätzt und unterdrückt. Der dadurch auftretende Informations- und Kommunikationsmangel führt zu vielen Fehlentscheidungen und letztendlich zu Frustrationen.

Die Konsequenz dieser Tatsachen liegt in einer Veränderung der Arbeits- und Lebensumstände (siehe Abbildung 1). Diese Veränderungen spürt der arbeitende Mensch, und er macht sich Sorgen um seine Zukunft. Gelingt es nicht, diese Ängste abzubauen, so wird sich der für die Wirtschaft unheilvolle Trend fortsetzen, dass das Engagement des arbeitenden Menschen sich noch mehr in die Freizeit verlagert.

|  |  |  |
|--|--|--|
| 3. Vom Meister zum Leiter von Organisationseinheiten | Der Meister ist der «beste Arbeiter» vor Ort.  | Der Meister ist ein Generalist mit Managementaufgaben                                |
|  | Konsequenz:<br>Konkret werden herkömmliche Meisterfunktionen wie<br>- Terminverfolgung - Aufgabenverteilung<br>- Störungsmanagement<br>weitgehend ihre Bedeutung als Säulen der Führungstätigkeit von Meistern verlieren. Das traditionelle Meisterbild gerät unter Druck. Ein Prozess, der in vielen Industriebetrieben zu beobachten ist. Dies bedeutet nun nicht, dass im Bereich der neuen Technologien keine unmittelbaren Führungsaufgaben entstehen, es bedeutet jedoch, dass sich das Meisterbild qualitativ vermutlich noch tiefgreifender ändern wird, als dies für das Bedienungspersonal erforderlich sein wird. |  |
| Den persönlichen Lebensstil anpassen                 | Gewöhnung an einen Arbeitsplatz als Lebensaufgabe (Lebensversicherung); fixe Arbeitszeiten prägen die Lebensweise  | Die geistige, örtliche und fachliche Flexibilität prägt den zukünftigen Arbeitnehmer |
|  | Konsequenz:<br>- Der Mitarbeiter und seine Familie müssen bereit sein, Lebensgewohnheiten (Arbeitszeit, Freizeitnutzung, Transportmittel) neu zu organisieren - Anpassung an Arbeitszeitmodelle<br>- Die oft in die Freizeit investierte geistige Kapazität, (z. B. Modelleisenbahner/Hobby-Elektroniker) sollte auch im Unternehmen genutzt werden<br>- Auftretende Ängste sollten in moderierten Gruppengesprächen (z. B. Quality Circles) bearbeitet werden   |  |

| Die Arbeits- und Lebensumstände ändern sich |   |   |
|---|---|---|
|   | Bisher  | Zukunft   |
| 1. Neues, breites Anforderungsprofil        | Die Berufsausbildung genügt nicht mehr für eine lebenslange Berufsausübung.   | Bereitschaft und Fähigkeit zu lebenslangem Lernen und flexiblem Berufseinsatz |
|   | Konsequenzen:<br>- Die jahrelange, «familiäre» Abteilungsbindung ist eher selten.<br>- Die persönlichen Stärken müssen erkannt, gefördert und am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt werden.<br>- Die strategische Planung des eigenen Handelns wird sehr wichtig, die Anforderung an komplexes Denken und Handeln steigt.  |   |
| 2. Neue, anspruchsvolle Aufgaben            | Stark an den Rhythmus der Maschine gebundene Arbeit   | Hoher Automatisierungsgrad schafft Freiheit.                                  |
|   | Konsequenz:<br>- Einzelarbeit und Einzelakkord werden durch Gruppenarbeit abgelöst.<br>- Der Mitarbeiter muss die komplexen Vorgänge einer Arbeitsorganisation und der ihm anvertrauten Technik überblicken können.<br>- Der Qualifikationsgrad wird gesamthaft steigen.<br>- Jeder kann grundsätzlich alles, ist aber Spezialist auf einem Gebiet, z. B. Wartung, Programmierung, Q-Kontrolle.<br>- Produzierende anstatt kontrollierende Q-Sicherung. |   |

**B) Der Begriff Qualität muss umfassend interpretiert werden!**

Es genügt heute nicht mehr, mit dem Begriff «Qualität» in erster Linie das Qualitätswesen zu verbinden. Moderne Unternehmen sehen diesen Begriff in einem erweiterten Aspekt:

- a) Qualität der Systeme, Organisation und deren Zusammenwirken
- b) Qualität der Arbeitsausführung und der Hilfsmittel
- c) Qualität der internen und externen Kundenbetreuung
- d) Qualität der Führung und der Zusammenarbeit
- e) Qualität der persönlichen Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters und Vorgesetzten
- f) Qualität der Arbeitsbedingungen und des täglichen Arbeits-Lebens

Erfolgreiche Unternehmen suchen schon seit Jahren mehr oder weniger erfolgreich nach Instrumenten, um diesen erweiterten Qualitätsbegriff so in das Unternehmensgeschehen einbauen zu können, dass er von Vorgesetzten und Mitarbeitern richtig verstanden und gelebt wird. Auf die Zukunft ausgerichtete Schulungskonzepte, interaktionelle Lernmethoden, Quality Circles und Moderation sind die erfolgreichen Instrumente, die helfen, die Erfahrungen, das Wissen und das Engagement von Basis- und Kadermitgliedern zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit einer Organisation sowie der Lebensqualität am Arbeitsplatz einzusetzen.

**C) Welche Lösungen bieten sich an?**

Nur ein gesamthafes Konzept und der Einbezug von Vorgesetzten und Mitarbeitern in die Planung und Gestaltung der eigenen Arbeit und des Arbeitsumfeldes sichern das Zusammenwirken aller Komponenten, nämlich:

Organisation - Technik - Führung - Mitarbeiter

Dies bedeutet für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter:

- grundlegende Neuorientierung in der Einstellung zum Mitarbeiter
- Schaffung von Informations-, Kommunikations- und Schulungsmöglichkeiten
- Eigeninitiative entwickeln bei der Nutzung von Schulungsangeboten sowie beim Formulieren eigener Anforderungen und Bedürfnisse
- die Bereitschaft, Anforderungen verstehen und akzeptieren lernen

Folgendes vom Autor in einem Industrieunternehmen erfolgreich in die Praxis umgesetzte Konzept zeigt einen gangbaren Weg (siehe Abbildung 2):

Die Grundphilosophie dieses Konzeptes besteht darin, dass als erstes sämtliche Vorgesetzten sich mit der Veränderung der Arbeitswelt und demzufolge mit der zukünftigen Führungssituation in mehreren moderierten Veranstaltungen auseinandersetzen. Als logische Konsequenz werden die weiteren Schritte von allen Beteiligten gemeinsam beschlossen und im Konsens getragen!

Damit ist die Bahn frei für die Einführung von Quality Circles zur Öffnung des Mitarbeiterpotentials für Lernprozesse und für die Erstellung und Realisierung eines Schulungskonzeptes.

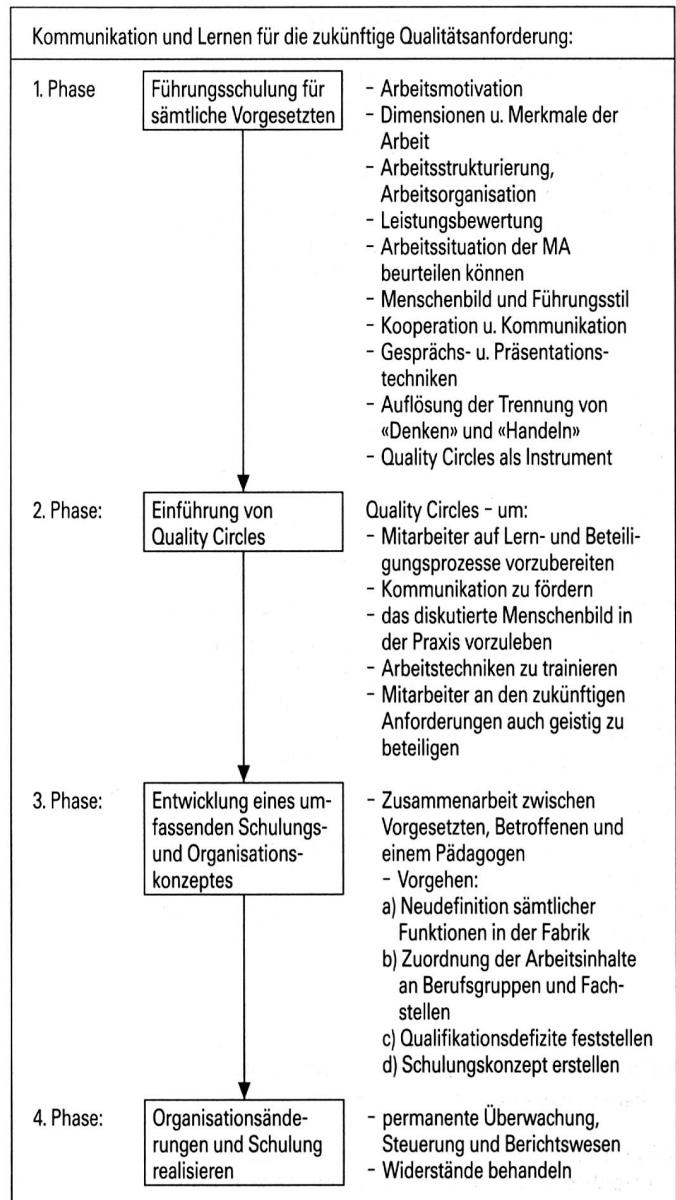


Tabelle 2

Es geht um folgenden Grundsatz:  
*Ein positives Arbeits-Erleben hat ein positives Arbeitsverhalten zur Folge.*

**Zusammenfassung des Quality-Circle-Nutzen:**

| Langfristiger Nutzen   | Kurzfristiger Erfolg durch Lern-Quality-Circle   |
|--|--|
| <p>Die Wirkung der Quality Circles wird in vierfacher Hinsicht gesehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In den direkten Auswirkungen der Gruppenarbeit, die sich in wirtschaftlichen und direkt bewertbaren und messbaren Erfolgen niederschlagen.</li> <li>2. In grundlegenden Veränderungen in der Einstellung der Mitarbeiter zu ihrer Tätigkeit und ihres Arbeitsverhaltens.</li> <li>3. In der Förderung der Kommunikation und des gegenseitigen Verständnisses zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, das heißt - eine deutliche Anhebung der Führungsqualität.</li> <li>4. Öffnung aller Beteiligten für Lernprozesse und somit Schaffen einer Basis für eine Qualifizierungsoffensive im Rahmen zukunftsgerichteter Technologie-, Verkaufs- und Kommunikationskonzeptes.</li> </ol> | <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;"> <p style="font-size: small;">Meister &amp; Einrichter<br/>als Instruktor /<br/>Teamleiter</p> <p style="font-size: small;">Mitarbeiter<br/>als Lernende</p> </div> <div style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moderations- und Lehrtechniken</li> <li>- Führungsstil</li> <li>- Positive Denkhaltung zum Mitarbeiter</li> <li>- Arbeitstechniken</li> <li>- Gesprächstechniken</li> <li>- Problemlösetechniken</li> <li>- Präsentationstechniken</li> <li>- Lerntechniken</li> <li>- Teamverhalten</li> <li>- Verständnis</li> <li>- Gesprächsverhalten</li> <li>- Bereitschaft zum Lernen</li> <li>- Miteinander und voneinander lernen wollen</li> <li>- Positive Denkhaltung zu Kollegen/Kolleginnen</li> </ul> </div> </div> |

## D) Quality Circles als Chance

In einer Quality-Circle-Gruppe treffen sich vier bis acht Mitarbeiter mit ihrem direkten Vorgesetzten meist auf freiwilliger Basis in einem zweiwöchigen Rhythmus, bis ein anstehendes Problem fertig gelöst ist. Für abteilungsübergreifende Probleme werden Mitarbeiter aus den betroffenen Abteilungen zu einem Team zusammengesetzt. Stehen Lernziele, z.B. die Bedienung neuer Anlagen, im Vordergrund, so werden interaktionelle Lernmethoden für effiziente und für alle Mitarbeiter interessante Lernaktivitäten eingesetzt.

### Beispiel für eine Problemlösung:

Die Aufgabe einer Gruppe von Mitarbeitern war, fertig produzierte, ölige Teile (Röhren und Profile) zu reinigen, die Masse zu kontrollieren und zu verpacken. Als Ablage dienten seit Jahren alte Palettrahmen, die immer wieder unter der Last des Gewichtes zusammenbrachen. Die Folge war Zeitverlust, beschädigte Teile, Verletzungen und natürlich Ärger.

In einem Quality Circle wurde von den Mitgliedern dieses Problem behandelt. Die zu Hause von einem ungelerten Mitarbeiter konstruktionsreif erstellte Zeichnung diente der verschiedensprachig zusammengesetzten Gruppe als Grundlage, einen geeigneten Tisch zu entwerfen. Die Lösung wurde vom direkten Vorgesetzten sofort realisiert. Der Nutzen ist nun nicht nur im verbesserten Arbeitsablauf zu sehen, sondern auch in den Lern- und Kommunikationsprozessen.

(Weitere Beispiele könnten vom Autor zu Hunderten genannt werden.)

## E) Mit Meta-Moderation leichter und effizienter kommunizieren

Die von den Autoren in mehreren Hunderten Moderationen gemachten Erfahrungen zeigen, dass die im Quality Circle angewandte Meta-Moderation genauso erfolgreich auf der Kader- und Managementebene angewandt wird. Sie ist vor allem dann erfolgreich, wenn es um die Lösung von komplexen Themenstellungen geht.

### Interaktionsregeln

schriftlich diskutieren – in 30 Sekunden alles sagen – mit Punkten bewerten – Widerspruch markieren



- Die Diskussion wird permanent visualisiert.
- Alle sprechen zum gleichen Thema.
- Komplizierte Strukturen werden einfach.
- Knappe Präsentationen ersetzen Monologe.
- Jeder Teilnehmer identifiziert sich mit dem Ergebnis.
- Die konstruktive und kreative Atmosphäre führt zu besseren Resultaten.

### Meta-Moderation ist effizient, weil...

- sie rasch zu realisierbaren Ergebnissen führt;
- sich jeder Teilnehmer mit der Sache identifiziert;
- alle Teilnehmer gleichzeitig und miteinander aktiv arbeiten;
- sie leicht zu erlernen ist
- Diskussionen in einem hierarchiefreien Rahmen ermöglicht;
- das kreative Denken gefördert wird.

### Wo lässt sich Meta-Moderation erfolgreich einsetzen?

- \* zum Finden von Entscheidungen in Gruppen
- \* zum Sammeln und Beweisen von Ideen
- \* zum Lösen von Problemen
- \* zum Führen von Gruppen
- \* zum aktiven Aus- und Weiterbilden
- \* zum Bilden von Gruppenmeinungen
- \* für alle Sitzungen und Besprechungen
- \* für Marktforschung (Fokus-Gruppen)
- \* für Qualitäts- und Arbeitszirkel
- \* für Aussendiensttagungen
- \* kurz: wo immer mehr als drei Personen ein Thema besprechen oder bearbeiten

## Textilschule Dornbirn: Umzug läuft auf Hochtouren

### Offizielle Eröffnung am 3. Juli 1989

(VLK) Seit einigen Tagen läuft der Umzug ins neue Haus der Textilschule Dornbirn in der Höchsterstrasse auf Hochtouren. Da heisst es für alle kräftig mithelfen. Auch in der Freizeit. Denn man will ja bis zur offiziellen Eröffnung am 3. Juli gerüstet sein.

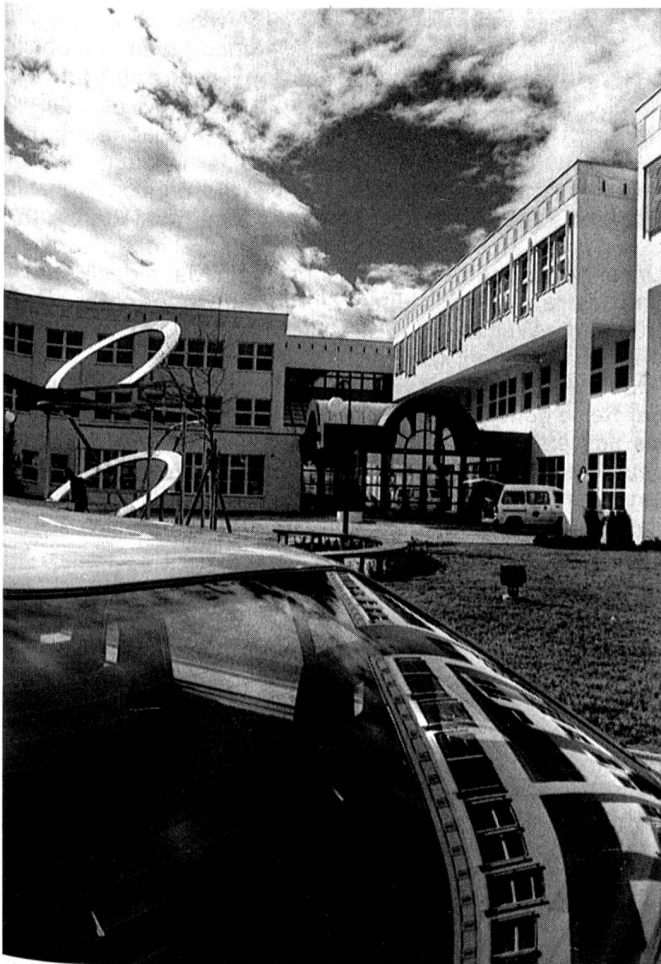
Der 500 Millionen Schilling teure Neubau der Textilschule Dornbirn wurde Anfang März von den Bauträgern der Direktion übergeben. Textilschuldirektor Dipl. Ing. Patrik N. Maier zeigt sich mit dem Neubau höchst zufrieden: «Das neue Haus ermöglicht uns eine optimale Gestaltung der Ausbildung in Theorie und Praxis.» Wenn auch aus Kostengründen der Grossteil der Maschinen aus dem Altbau in die grosszügig angelegten neuen Werkstättenräume mit übersiedeln,

so ist es doch der Wunsch der Direktion eine Reihe modernster Geräte anzuschaffen, um eine den neuesten Erkenntnissen entsprechende Berufsausbildung zu gewährleisten.

Architektonisch ist die neue Textilschule in jeder Hinsicht gelungen: Da verbindet sich die Funktionalität einer berufsbildenden Schule mit ansprechender Gestaltung. Auf einer Fläche von 19 862 Quadratmetern sind 21 bestausgerüstete Klassen untergebracht, grosszügig gestaltete Werkstätten- und Laborräume, Physik-, Chemie- und Zeichensäle und verschiedene Verwaltungsräume. Dazu die zwei hauseigenen Turnhallen, die bisher in der Textilschule gefehlt haben.

### Vielfältiges Angebot

Was an Ausbildungsmöglichkeiten geboten wird, beeindruckt: Da sind zunächst einmal die dreijährigen Fachschulen mit den Fachrichtungen Weberei/Spinnerei, Wirkerei/Strickerei, Textilchemie, Maschinenstickerei und Konfektion, die mit der Abschlussprüfung enden und die Lehrabschlussprüfung ersetzen.



Der 500 Millionen Schilling teure Neubau der Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt für Textilindustrie in Dornbirn wird am 3. Juli 1989 offiziell eröffnet. Um bis dahin gerüstet zu sein, läuft der Umzug von der Achgasse in die Höchsterrasse auf Hochtouren. Foto: VLK März 1989

Nach erfolgreichem Abschluss der Fachschule haben die Schüler die Möglichkeit, in die Höhere Abteilung für Textilbetriebstechnik mit Maturaabschluss überzutreten, die als Aufbaulehrgang geführt wird und ein Hochschulstudium ermöglicht, beziehungsweise als fundierte Berufsausbildung den Einstieg ins Berufsleben leicht macht. Nach drei Jahren der qualifizierten Praxis sind die Absolventen berechtigt, die Berufsbezeichnung «Ingenieur» zu führen.

In der textilkaufmännischen Klasse, einem einjährigen weiterführenden Speziallehrgang für Fachschulabsolventen und Maturanten, wird fundiertes textiltechnisches und betriebswirtschaftliches Wissen vermittelt. Und schliesslich die Meisterklassen für Kleidermacher, Wirkerei, Stickerei, Weberei, Spinnerei und der Werkmeisterlehrgang Textilchemie.

Jährlich verlassen 30 bis 40 Maturanten und über 100 Fachschulabsolventen die Textilschule Dornbirn mit einem guten Rüstzeug für ihre berufliche Zukunft. Direktor Maier: «Die hohe Spezialisierung der Textilindustrie erfordert bestausgebildete Fachkräfte. Wir sind darum bemüht, den jungen Leuten eine fundierte Ausbildung für ihre berufliche Zukunft mitzugeben.» Den Absolventen der Textilschule gibt Direktor Maier die besten Chancen, denn die Textilindustrie ist nach wie vor ein wichtiges Standbein der Vorarlberger Wirtschaft.

Ab dem kommenden Herbst wird im Neubau der Schulversuch Technikum Vorarlberg mit den Lehrgängen Informatik, Betriebstechnik, Fertigungstechnik und Unternehmensschulung gestartet, der von Land, Bund und Sozialpartnern gemeinsam getragen wird.

### *Institut für Textilphysik und -chemie*

Das Institut für Textilphysik und Textilchemie der Universität Innsbruck wird ebenfalls in der Höchsterrasse untergebracht. Für das 1982 gegründete Institut wurde als Standort Vorarlberg gewählt, weil sich der Hauptanteil der österreichischen Textilindustrie mit etwa 40 Prozent in Vorarlberg konzentriert und weil sich aus der Zusammenarbeit mit der Textilschule ökonomische Vorteile ergeben. Die vier Hauptberuflichen und zwei freien Mitarbeiter des Instituts für Textilchemie und Textilphysik betreiben vor allem verschiedene Forschungsprojekte. Ein Schwerpunkt ist die Entwicklung von Verfahren zur Reinigung beziehungsweise Wiederverwertung von Textilabläugen und -abwässern. Von Univ.-Prof. Dr. Ortwin Bobleter und seinem Team werden aber auch laufend kleinere Aufträge von Textilfirmen bearbeitet, die von der Informationsvermittlung bis zur praktischen Forschungsarbeit im Betrieb reichen.

### *100 Jahre Textilschule Dornbirn*

Die Schule ist gerade rechtzeitig fertig geworden, um im Neubau das 100jährige Bestehen der Textilschule zu feiern. Denn der Vorläufer der heutigen Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt für Textilindustrie in Dornbirn war die 1889 bewilligte Fachschule für Maschinenstickerei, die 1891 in Dornbirn-Hatlerdorf mit zwei Klassen eröffnet wurde. Der Entwicklung Vorarlbergs zum Textilland wurde durch die Erweiterung des beruflichen Ausbildungsangebotes auf die verschiedenen Fachrichtungen Rechnung getragen.

1958 übersiedelte die Textilschule in das Gebäude an der Achstrasse. Was dort fehlte waren eigene Turnsäle und Sonderunterrichtsräume. Um den steigenden Schülerzahlen gerecht werden zu können, musste ausserdem seit Jahren in mehreren Gebäuden unterrichtet werden. 1986 wurde mit dem Neubau der Textilschule begonnen, der noch vor den Sommerferien, am 3. Juli offiziell eröffnet wird. Der Werkstättenunterricht Konfektion läuft bereits ab Ostern im Neubau. Sobald die Einrichtung geliefert ist, will Direktor Maier mit allen Theorieklassen umziehen. Die Übersiedlung des umfangreichen Maschinenparks, vor allem der Grossmaschinen in der Weberei, Stickerei und Wirkerei wird sich noch über die Sommermonate hinziehen. Im Herbst jedenfalls wird der Betrieb voll aufgenommen.

### **Grossauftrag für Ems-Inventa aus Thailand**

Siam Polyester Company Ltd., Bangkok erteilte der EMS-Inventa AG, Schweiz, einen Auftrag für die Planung und Lieferung einer kompletten Polyesteranlage.

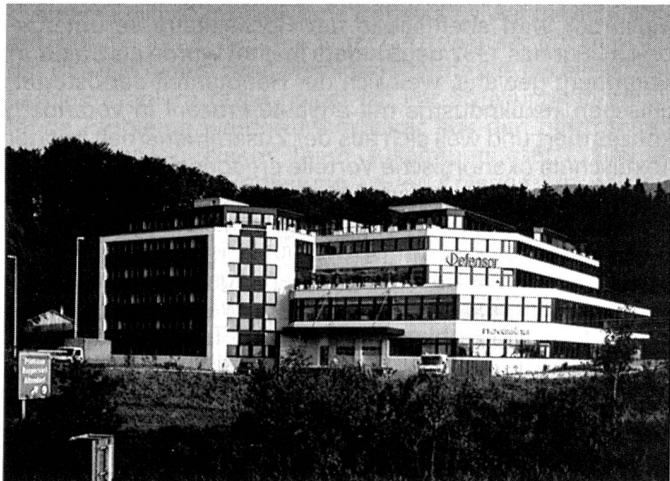
Die Anlage ist für eine jährliche Produktion von 50 000 Tonnen Polyestergranulat, Stapelfaser und Endlos Garn ausgelegt. Terephthalsäure und Aethylenglykol werden als Ausgangsmaterial verwendet.

Ems-Inventa AG – eine Tochtergesellschaft der Ems-Chemie Holding AG, Domat/Ems – wird im Rahmen des Vertrages folgende Leistungen erbringen: Planung- und Ingenieurarbeiten, Ausbildung des Kundenpersonals, Überwachung der Montage und Inbetriebnahme, Einkauf und Lieferung der Maschinen und Einrichtungen.

Die Anlage wird in der Nähe von Bangkok erstellt. Der Produktionsbeginn ist für anfangs 1991 geplant.

Der Auftragswert für EMS-Inventa beträgt Fr. 82 Mio. Der entsprechende Exportkredit wird durch ein Konsortium von Schweizer Banken gewährt.

## Defensor/Novasina AG, 8808 Pfäffikon



Neuer Geschäftssitz der Defensor AG in Pfäffikon SZ am Zürichsee seit 1987.

### Gemeinsam fundiert zukunftsorientiert

Zwei Firmen, die sich perfekt ergänzen, haben fusioniert. Auf der einen Seite die Defensor AG, die Nr. 1 im Bereich Luftbefeuchtung und Luftreinigung – auf der anderen Seite die Novasina AG, die sich in der Feuchte- und Temperatur-Messtechnik einen ausgezeichneten Namen geschaffen hat. Beide Firmen, die unter gemeinsamer Flagge äusserst optimistisch in die Zukunft sehen, gehören seit längerem übrigens zur bekannten Walter Meier Holding AG. Als Gründe für die Fusion geben die Verantwortlichen «die Chance einer verstärkten Pfofilierung im Markt als Problemlöser und die Möglichkeit einer konsequenten Konzentration und Optimierung aller Kräfte» an.

Die Zusammenlegung der beiden Firmen hat organisatorische Auswirkungen. So werden alle internen Bereiche, mit Ausnahme der Produktion, zusammengelegt. Der bisherige Direktor der Defensor AG, Hans-Heiri Hürlimann, übernimmt die Leitung des Gesamtbereiches Luft- und Klimatechnik in der WMH-Gruppe. Neuer Direktor der Defensor/Novasina wird Ruedi Strebel. Die Verantwortung des Marketing obliegt Marcel Treppe, als internationaler Verkaufsleiter zeichnet Jürg Hurni. Wie uns die neue Führung glaubhaft versichert, wird das neu/alte Unternehmen auch in Zukunft alles daran setzen, mit innovativen Pionierleistungen seine Spitzenposition im Markt zu festigen. Darüberhinaus werde insbesondere Wert auf den Bereich Luftreinigung gelegt. Ganz nach dem Prinzip, dass Lebensqualität auch in hohem Masse von der Luftqualität abhängig sei.

## Persönlichkeiten der Textilindustrie

### Herbert Frei: Gestilltes Fernweh (?)

Unser heutiger Interview-Partner ist ein Mann des Handels und des Handelns. Mit einem Ziel vor Augen zog es ihn schon früh in die Welt hinaus. Anlässlich der SVT-Studienreise in den Fernen Osten, konnte viel von Herbert Frei und seinem Arbeitgeber profitiert werden, viele herausragende Details der Reise gehen auf sein Konto. Heute ist er in der Branche als äusserst liebenswürdiger, aber bestimmter Mann der Textilbranche bekannt. In der letzten Zeit stand er in den Auseinandersetzungen mit der VR China, als Mitglied des Internationalen Seidenverbandes, häufig im Rampenlicht.



Herbert Frei: Unternehmer sollten viel reisen, um sich in den Produktionsländern des Fernen Ostens umzuschauen, wie machen die das. Wie sieht die lokale Textilindustrie aus? Nach diesen Eindrücken und Erfahrungen kann er dann eher beurteilen, wo er sich selber positionieren soll.

Herbert Frei, 1940 geboren, verheiratet und Vater von zwei Kindern; Fabian, 12, und Isabelle, 9.

*Wie immer, galt die 1. Frage nach der Selbsteinschätzung:*

HF: Das ist keine einfache Frage. Also: Ich bin positiv eingestellt zum Leben, gründlich in der Sache, agil und teamfähig. Darum suche ich den Konsensus und pflege keinen autoritären Führungsstil, dies ist sicher durch meine Ausbildung in der Schweiz, und dann später auch in Japan beeinflusst und geprägt worden.

*Wie kam es dazu, dass Du heute schon 19 Jahre in der Siber Hegner Textil AG bist?*

FH: Hm, was soll ich sagen? War es Zufall oder Fügung? Da muss ich etwas ausholen.

*Bitte, fangen wir beim beruflichen Werdegang an.*

HF: Nach der normalen Schulbildung habe ich die Mittelschule in Zug besucht und da die Handelsmatur gemacht. Nun stand ich vor der Wahl: Entweder ein Studium oder eine spezialisierte Ausbildung in irgendeinem Gebiet. Und da spielt das Schicksal wieder mit in Form eines Onkels, der in