



Otto ZICH studierte von 1960 bis 1965 in Graz Bauingenieurwesen und anschließend Wirtschaftsingenieurwesen, und beendete sein Studium 1966. Bis 1986 arbeitete er in der Verstaatlichten Industrie bei VOEST, zuletzt als Vorstandsmitglied, zuständig für elektronische Bereiche. 1986 folgte er einem Angebot von SONY, das neue Werk Anif aufzubauen.

## Dipl.-Ing. Otto Zich, Sony

**Der Wirtschaftsingenieur:** Welche Rolle spielte Herbert von Karajan bei der Errichtung des CD-Werkes in Anif, verdanken Sie ihm sozusagen Ihren Job?

**Zich:** Direkter Kontakt zwischen Herrn Karajan und der Geschäftsleitung bestand nicht. Ein- bis zweimal im Jahr kamen der Firmengründer Morita und sein Firmenpräsident Oka der Musik wegen nach Österreich. Sie beabsichtigten als Fan von Salzburg und von Herrn Karajan den Europa-Standort hierher zu legen.

**Der Wirtschaftsingenieur:** Wie vereinbaren Sie Beruf mit Familie?

**Zich:** Beruf und Familie ist eine Einheit. Wer das nicht kapiert, ist zerrissen und wird nicht happy. Einteilung ist wichtig. Eine sture Trennung zwischen Beruf und Familie ist nicht möglich. Ein Manager, der seine Familie und seine Kinder nicht managen kann, ist sicher auch kein Manager. Wer etwas werden will, muß viel arbeiten, das ist Grundvoraussetzung!

**Der Wirtschaftsingenieur:** Was sind Kriterien für Manager bzw. für Leute, die es werden wollen?

**Zich:** Man sollte es einfach darauf ankommen lassen und sehen, ob man Lust dazu hat. Ich glaube, das kann man nicht vorprogrammieren. Man braucht die Chance, Manager zu werden. Manche sind bereits im Fußballclub Manager, aber für die meisten Menschen entscheidet es sich im Berufsleben, ob man eine Fach-Karriere einschlägt, oder die Chance bekommt, andere Menschen zu führen. Meine Stärke war das Führen im hochqualifizierten Team. Ich habe immer

Kompliziertes bearbeitet, wie EDV, Elektronik, Chip Werk etc. Ich vertraue mich unheimlich gut mit Leuten und kann z.B. zu niemandem streng sein. Es wird immer wichtiger, im Team zu führen und ich habe auch immer gescheite Leute um mich gehabt. Wichtig ist noch das Handwerkzeug des Managers - das kann man lernen!

**Der Wirtschaftsingenieur:** Welche Bedeutung messen Sie Sprachen zu?

**Zich:** Eine Fremdsprache ist unbedingt nötig, man braucht gutes Englisch. Das gehört unbedingt auch auf der Hochschule forciert. Es ist wichtig, die Kenntnisse der Mittelschule auszubauen, Mut zu ungehemmter Kommunikation ist gefragt.

**Der Wirtschaftsingenieur:** Wie sieht die Struktur Ihrer Mitarbeiter aus, können Sie uns ein paar Daten Ihres Werkes nennen.

**Zich:** Umsatz 1991 - 1,6 Milliarden. 1985 begannen wir mit Null! Wir beliefern ca. 10 % des Weltbedarfes an CDs. Zusätzlich stellen wir Bildplatten her und CD-ROMs. Wir beschäftigen ca. 600 Mitarbeiter bei einer Investition von ca. 2 Milliarden Schilling. Die Mitarbeiterstruktur sieht so aus: 25 % haben Mittelschulniveau oder mehr, weitere 50 % haben abgeschlossene Lehren oder Meisterausbildung, der Rest ist angelernt. Wichtig ist uns das Lernvermögen und die Neugierde der Mitarbeiter.

**Der Wirtschaftsingenieur:** Diese Ausgabe unserer Zeitschrift hat das Thema HUMAN RESSOURCE MANAGEMENT. Was verstehen Sie darunter?

**Zich:** Da ist so ein Schlagwort! Ich glaube, daß mit zunehmender Automation der Mensch immer wichtiger wird. Erstens bekommt er immer mehr Kapital in die Hand. Zweitens werden die Routinearbeiten vom Automaten übernommen und es bleibt das, was der Mensch besser kann - die menschliche Logik!

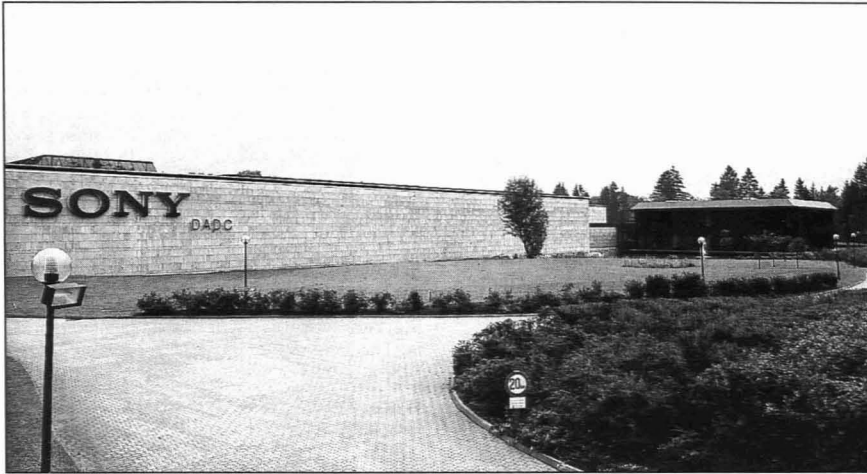
Man kann sich nicht vom Mitarbeiter lösen, da diesem immer zentralere Aufgaben zukommen. Der Verlust von 10 Mitarbeitern kann eine Firma ruinieren. Ich kann es mir nicht leisten, einen Mitarbeiter zu verlieren. Daher schaue ich schon bei der Aufnahme, um Leute, die lange bleiben - das sieht man im Lebenslauf. Einen Job-Hopper nehme ich sicher nicht auf.

Meinen Mitarbeiter-Kern habe ich damals handverlesen und habe davon bis heute keinen verloren. Heute muß ein Bewerber oftmals zu uns kommen und wird solange in unseren Abteilungen herumgereicht, bis er in ein Team paßt. Die Entscheidung darüber fällt die Abteilung selbst, und nicht die Personalabteilung. Wir haben keine Eile, schließlich ist das mehr eine Heirat als ein flüchtiger Flirt.

Maschinenbauer würden gut zu uns passen, aber wichtiger als die Ausbildung ist das Lernvermögen. So wie wir vor 5 Jahren produziert haben, das können wir uns heute nicht mehr vorstellen.

**Der Wirtschaftsingenieur:** Geht es also weniger um Fachwissen als mehr um soziale Fähigkeiten?

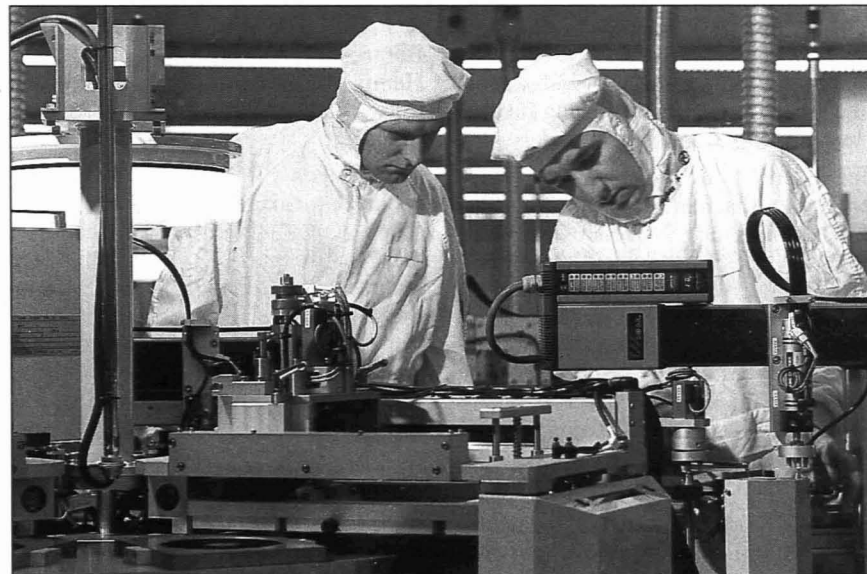
**Zich:** Ja genau. Es geht mir mehr darum, daß er in die Firma paßt, als daß er ein Spezialist ist. Natürlich werde ich keinen Koch einstellen, wenn ich einen



Sony-Werk Anif-1



Sony-Werk Thalgau-1



Die Installation modernster Fertigungstechnologien erfordert im Werk Thalgau Investitionen von 5 Mio Schilling pro Mitarbeiter

Physiker brauche. Wichtig ist auch, daß man möglichst breite Aufgabenfelder definiert. Bei mir sind Stellenbeschreibungen deshalb verboten. Es gibt Leute, die bei Eintritt noch nicht wis-

sen, was ihr Job bei uns sein wird. Ich sage dann nur, das ist auch nicht so wichtig.

**Der Wirtschaftsingenieur:** *Was ist Ihre Philosophie?*



Ein Mitarbeiter justiert einen Roboter, welcher unter höchsten Reinheitsanforderungen die Laser Discs aus der Spritzgußmaschine entnimmt.



Die Qualität einer Laser Disc wird unter dem Mikroskop analysiert.

**Zich:** Alle sollen das Gefühl haben, voneinander abhängig zu sein. Manager und Arbeiter sind eine Schicksalsgemeinschaft. Dies zu vermitteln, ist meine Hauptaufgabe. Mitarbeiter sollen sich nicht mit ihrer Aufgabe identifizieren, sondern mit dem Endprodukt. Und das Endprodukt ist ein zufriedener Kunde.

**Der Wirtschaftsingenieur:** *Wir danken für das interessante Gespräch.*