

THEMEN

Positive Stimmung auf der Heimtextil 2010
Verband + Industrie, Seite 3

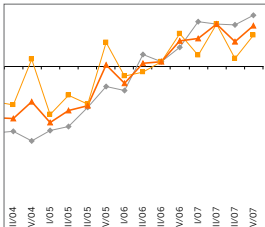
Mehr Ausbildung in der Gatex
Bildung + Soziales, Seite 7

Missverständnisse nicht ausgeschlossen
Recht + Steuern, Seite 8

Neue Hoffnung für Patienten
Technik + Umwelt, Seite 11

SWT-Index

Aktuelles Geschäftsklima



Verband + Industrie, Seite 4

Aktuell

Südwesttextil-Präsidiumsmitglied Dr. Axel Nickel wurde im Dezember in den Vorstand des Landesverbandes der Baden-Württembergischen Industrie gewählt. Der Geschäftsführer der Lindenfarb Textilveredlung in Aalen-Unterkothen folgt damit Carl F. Moll nach, der sein Amt im LVI-Vorstand im letzten Jahr niedergelegt hatte.

EuGH-Urteil belastet die Betriebe

Deutsche Kündigungsfristen enthalten EU-rechtswidrige Altersdiskriminierung

Die deutsche Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) auf Vorlage des Düsseldorfer Landesarbeitsgerichts in einem Urteil vom 19. Januar 2010 entschieden.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs kommt zwar deshalb nicht überraschend, da die bereits seit 1926 existierende Vorschrift seit längerem Gegenstand öffentlicher Debatten ist. Allerdings ist die Entscheidung unter



Zu befürchten ist, dass die Entscheidung des EuGH zur Verringerung der personalwirtschaftlichen Flexibilität führt.
Foto: fotolia

mehreren Gesichtspunkten bedenklich und belastet die deutschen Arbeitgeber unverhältnismäßig.

Zunächst ist klarzustellen, dass der EuGH die deutschen Arbeitsgerichte in seinem Urteil di-

rekt anweist, die fragliche Regelung in laufenden

Fortsetzung Seite 2

Vertrauen ist gut

Erklärung von Industrie- und Bankenverband zur Kreditklemme

Der Landesverband der baden-württembergischen Industrie hat in Gesprächen mit dem Bankenverband Baden-Württemberg für ein größeres Verständnis bei der Finanzierung von Unternehmen geworben. Gemeinsam wurden Empfehlungen für beide Seiten herausgearbeitet.

Danach sollten Unternehmen ein umfassendes Reporting sicherstellen und eine transparente Übersicht über die Markt- und Finanzentwicklung bereit halten. Außerdem sollte ein qualifiziertes Planungssystem eine Strategie-, Finanz- und Liqui-

ditätsplanung vorhanden sein. Dabei müssten auch künftige Wachstumsmärkte identifiziert werden.

Darüber hinaus müssten alternative Szenarien in der Krise mit entsprechenden Reaktionsmöglichkeiten nachvollziehbar entwickelt werden. Eine pro-aktive Finanzplanung zur Sicherstellung der mittel- bis langfristigen Finanzierung sei ebenso ratsam.

Empfohlen wird den Unternehmen ferner, ihre Kreditlinien für einen mittel- bis langfristigen Zeitraum zu sichern. Schließlich sollten sie neben einem

regelmäßigen Kontakt zu den Hausbanken auch den Austausch mit den Warenkreditversicherern pflegen, um frühzeitig im gegenseitigen Einverständnis reagieren zu können.

Den Banken andererseits wird empfohlen, auf unbürokratische Prozesse mit überbordenden Dokumentationspflichten zu verzichten und Entscheidungen zügig zu treffen.

Außerdem sollten sie sich in die Lage bringen, Geschäftsmodelle der Industrie und dahinterstehende Branchenaspekte qualifiziert und nachhaltig beurteilen zu können.

Die Industrie erwartet von den Banken schließlich auch, dass sie sich auf eine Verschärfung der Situation vorbereiten sollten, die sich durch verschlechterte Ratings und einen zusätzlichen Finanzierungsbedarf bei konjunktureller Erholung ergeben könnten.

Beide Seiten sollten sich schließlich um ein wechselseitiges Vertrauensverhältnis in einer langfristigen Zusammenarbeit bemühen.

Die Erklärung ist unter www.suedwesttextil.de abrufbar.

Markus H. Ostrop

Fortsetzung von Seite 1

EuGH-Urteil belastet die Betriebe

Prozessen „erforderlichenfalls unangewendet zu lassen“. Dies gilt somit auch für die Textil- und Bekleidungsbranche, da in den Tarifverträgen die genannte Regelung wortgleich übernommen worden ist.

Gerade durch diese direkte Anweisung greift der EuGH unverhältnismäßig in die den Ländern obliegende Umsetzung von EU-Richtlinien ein. Zwar erinnert der Gerichtshof in seiner Begründung daran, dass sich prinzipiell ein Einzelner vor Gericht nicht direkt auf die EU-Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung berufen könne. Dies umgeht der EuGH jedoch dadurch, dass er einen Rechtsgrundsatz aus der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie ableitet, der Ungleichbehand-

lungen nur dann als zulässig erklärt, wenn sie durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sei. Die nationalen Gerichte müssen laut EuGH die „volle Wirksamkeit“ eines solchen „allgemeinen Grundsatzes des Unionsrechts“ gewährleisten.

Zu befürchten ist, dass die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Verringerung der personalwirtschaftlichen Flexibilität der Arbeitgeber führt. Sinn und Zweck der als europarechtswidrig eingestuften Regelung war es, den Arbeitgebern unbefristete Neueinstellungen zu erleichtern. Durch die Entscheidung wird die Diskussion über eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten

für Arbeitsverträge weiter angefacht.

Unter anderem gerät auch die schwarz-gelbe Koalition unter Druck. Zwar wurde ausdrücklich erklärt, dass Bundeskanzlerin Merkel den Kündigungsschutz unangetastet lassen will. Diese Einstellung muss nun jedoch überdacht werden, da die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs nicht dazu führen darf, dass sich nun im Ergebnis Kündigungsfristen generell verlängern. Der Gesetzgeber ist in der Pflicht, schnellstmöglich durch Änderung der deutschen Gesetze eine konstruktive Lösung zu finden.

Vorgeschlagen werden hier unterschiedliche Modelle. Zum einen kommt in Frage, die Kündigungsfristen generell per Gesetz zu verkürzen. Ein

weiterer Vorschlag geht dahin, dem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Wahlmöglichkeit zur Verfügung zu stellen, wonach alternativ der gesetzliche Kündigungsschutz oder eine Abfindungsvereinbarung zur Anwendung kommen.

Bis dahin ist jedoch zu raten, künftig bei der Berechnung von Kündigungsfristen die gesamte Beschäftigungsdauer im Betrieb zu berücksichtigen. Tröstlich für Arbeitgeber ist nur, dass falsch berechnete Kündigungsfristen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern lediglich zur Umdeutung auf den richtigen Kündigungstermin führen.

Boris Behringer

Verantwortungsbereiche neu geordnet

Südwesttextil und Gesamtmasche gut aufgestellt

Zum 1. Januar haben die Verbände Südwesttextil und Gesamtmasche in Stuttgart einzelne Verantwortungsbereiche neu organisiert. Beim Verband Südwesttextil wurde Boris Behringer zum stellvertretenden Hauptgeschäftsführer ernannt. Der in Kürze 32 Jahre alte Rechtsanwalt wird den Hauptgeschäftsführer Dr. Markus H. Ostrop unterstützen und vertreten. Darüber hinaus wurde er mit der Leitung der Rechtsabteilung des Verbandes betraut.

Angesichts der Bedeutung anstehender tarifpolitischer Themen wie die Gestaltung einer einheitlichen Entgeltstruktur oder die tarifvertraglichen Herausforderungen durch den demografischen Wandel sowie die Notwendigkeit der stetigen Moder-



Boris Behringer, Silvia Jungbauer und Kai-Uwe Götz

nisierung bestehender Tarifregelungen, hat Südwesttextil das Ressort Tarifpolitik und Tarifrecht mit einem eigenen Geschäftsführer besetzt. Mit diesem Amt wurde Rechtsanwalt Kai-Uwe Götz betraut, der seit fünf

Jahren für den Verband tätig ist und bisher schon intensiv in die Tarifpolitik von Südwesttextil eingebunden war.

Unverändert in der Funktion als Geschäftsführer tätig ist auch Rechtsanwalt Emil Schelb, der die

Geschäftsstelle im südbadischen Maulburg leitet.

Beim Verband Gesamtmasche, der in Geschäftsstellenkooperation mit Südwesttextil ebenfalls vom Hauptgeschäftsführer Dr. Markus H. Ostrop geleitet wird, wurde die Geschäftsführerin Außenwirtschaft, Silvia Jungbauer, mit Wirkung zum 1. Januar zur stellvertretenden Hauptgeschäftsführerin ernannt. Sie folgt Reinhard E. Döpfer nach, der zum Jahresende nach 35-jähriger Tätigkeit aus den Diensten von Gesamtmasche ausgeschieden ist. Ein vollständiges Organigramm der verschiedenen Verbandsorganisationen im Südbaden findet sich in Kürze im Internet unter www.suedwesttextil.de.

Simone Diebold

In Kürze

Dr. Rolf Gaber, ehemaliger Hauptgeschäftsführer des Textilverbandes Baden-Württemberg, hat am 20. Januar sein 75. Lebensjahr vollendet. Der



gebürtige Mannheimer begann seine berufliche Laufbahn nach dem Jurastudium 1963 bei der IHK Ludwigsburg, wo er in Personalunion auch für den Verband der Metallindustrie zuständig war und zwei Jahre später Geschäftsführer wurde. Im August 1980 übernahm er die Hauptgeschäftsführung des Textilverbandes Baden-Württemberg, den er 20 Jahre lang bis zu seinem Ausscheiden erfolgreich leitete. In dieser Zeit hat er insbesondere die Tarifpolitik der Branche entscheidend mitgeprägt und zahlreiche wegweisende Tarifabschlüsse mit der Gewerkschaft Textil und Bekleidung verhandelt.

Der langjährige Geschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung von Südwesttextil, **Jobst Ballmann**, hat am 9. Januar sein 70. Lebensjahr vollendet. Der in Kassel geborene Rechtsanwalt trat am 1. März 1980 in die Dienste des damaligen Textilverbandes, wo er maßgeblich die Tarifpolitik der baden-württembergischen Textilindustrie mitverantwortete. Bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 2005 begleitete er über fast zehn Jahre lang die Bemühungen um die Neuordnung der Verdienststruktur der gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie, die schließlich aufgrund der Weigerung der IG Metall nicht mehr umgesetzt werden konnte.

Positive Stimmung auf der Heimtextil 2010

Besucherplus bei stabilen Ausstellerzahlen

Über 2.500 Aussteller aus 60 Nationen zeigten vom 13. bis 16. Januar 2010 auf der Heimtextil in Frankfurt ihre neuen Kollektionen für den Wohn- und Objektbereich. Sie trafen auf ein breites Publikum von 72 000 Fachbesuchern aus mehr als 120 Ländern – 2 000 Gäste mehr als im Vorjahr. Die internationale Leitmesse, die in diesem Jahr bereits zum vierzigsten Mal stattfand, schloss mit positiven Signalen für das Geschäftsjahr 2010 ab. Aussteller wie Besucher zeigten sich deutlich zufrieden mit dem Verlauf.

Während der Besucherstrom aus dem Inland mit 25 000 stabil blieb, legten die internationalen Besucherzahlen um sechs Prozent auf 47 000 zu. Eine Belebung der Überseemärkte, insbesondere in Ostasien, bestätigten auch die ausstellenden Mitglieder von Südwesttextil.

Neben der verbesserten Exportentwicklung ist für viele Unternehmen die verstärkte Hinwendung zu guter Qualität entscheidend. So ist Melanie Weber-Veil, Geschäftsführerin von Traumina-Weber, überzeugt, dass der Verbraucher bereit ist, für qualitativ hochwertige, funktionale Produkte mit „Mehr-Wert“ auch mehr zu investieren.

Entsprechend optimistisch äußerten sich Aussteller und Besucher dann auch zur aktuellen Branchenkonjunktur. 71 Prozent von ihnen schätzen diese als gut bis befriedigend ein. Im vergangenen Jahr waren nur 56 Prozent der Teilnehmer sowie 66 Prozent der Gäste dieser Meinung.

Das „Krisen-Jahr“ 2009 war für die Heim-



und Haustextilienindustrie zwar nicht einfach, doch ist es für die Branche sicher glimpflicher verlaufen als für andere Wirtschaftsbereiche. Einige Unternehmen sprechen durchaus von gesunden Zuwächsen, im Objektgeschäft wie im Einzelhandel.

Dr. Thomas Wagner, Geschäftsführender Gesellschafter von Pichler, führt dies unter anderem darauf zurück, dass viele Verbraucher offenbar größere Ausgaben zurückgestellt und sich dafür Neuerwerbungen im Bereich Innenausstattung gegönnt haben. Dabei profitiert der Heim- und Haustextilbereich genauso wie die Mode vom „Cocooning-Effekt“.

Zufrieden mit Kontakten und Gesprächen war auch die Firma Weidmann. Der Veredelungsbetrieb aus Suessen war erstmalig auf der Heimtextil vertreten. „Wir drehen den Spieß einfach um und möchten mit unserem eigenen Stand noch besser auf unsere Kunden zugehen“, erklärte Geschäftsführer Peter Weidmann.

Zu den traditionellen Ausstellern gehört dagegen das Unternehmen Alfred Apelt. Gesellschafterin Donata Apelt-Ihling

betonte, den Leitmesse-Charakter und die internationale Bedeutung der Heimtextil. „Diese Messe ist für unsere Branche immens wichtig. Deshalb freue ich mich besonders, dass unsere neue, sehr frische Kollektion so viel Anklang findet“, kommentierte sie den Messerverlauf.

Positive Stimmung herrschte auch auf dem Stand der Brennet AG, deren neue Stoffkollektion für den Bettwäschebereich auf gute Resonanz stieß.

Die Heimtextil gilt als Stimmungsbarometer der Branche. Eine erfolgreiche Bilanz zog die Messe auch hinsichtlich ihrer internationalen Bedeutung. Nach Angaben der Messe Frankfurt war die Beteiligung ausländischer Aussteller mit 85 Prozent sehr hoch. Als stärkste Teilnehmer-Nationen aus Europa traten die Türkei, Italien, Frankreich, Spanien, Belgien und Portugal auf. Unternehmen aus Asien kamen insbesondere aus Indien, China, Pakistan, Taiwan und Hongkong.

Die nächste Heimtextil findet vom 12. bis 15. Januar 2011 statt.

Silvia Jungbauer



Gute Stimmung: Dr. Markus H. Ostrop mit Melanie Weber-Veil, das Ehepaar Apelt-Ihling, Dr. Thomas Wagner und Silvia Jungbauer, Brennet-Vertreter Volker Bossert beim Präsentieren der neuen Kollektion, Geschäftsleiter Peter Schmidt mit der Geschäftsführung Henrike und Peter Weidmann (v. o.).

Eine fast euphorische Stimmung

Der Südwesttextil-Geschäftsklimaindex erholt sich zunehmend

Der Südwesttextil-Geschäftsklimaindex ist weiter auf dem Weg nach oben. Mit Minus 0,64 Punkten ist er bei der aktuellen 4. Quartals-Befragung 2009 so gut wie seit langem nicht mehr. Hauptgrund für diese fast schon euphorische Stimmung in der Branche ist vor allen Dingen die positive Sicht in die Zukunft, d.h. die Erwartung in die Geschäftsentwicklung der nächsten sechs Monate.

Die aktuelle Lage der Unternehmen hat sich ebenfalls leicht gebessert, ist aber immer noch unbefriedigend. Etwas mehr als 28 Prozent der Befragten beurteilen die Kapazitätsauslastung ihrer Unternehmen mit gut. Fast genau so viele sagen, dass ihre Kapazitätsauslastung schlecht ist. Vergleicht man diese Werte mit der letzten Befragung (3. Quartal 2009), zeigt sich, dass sie sich kaum verändert haben. Eine gute Kapazitätsauslastung wurde von etwas

mehr als 28 Prozent genannt, eine schlechte ga-

die Unternehmen auch bei der Inlandsnachfra-

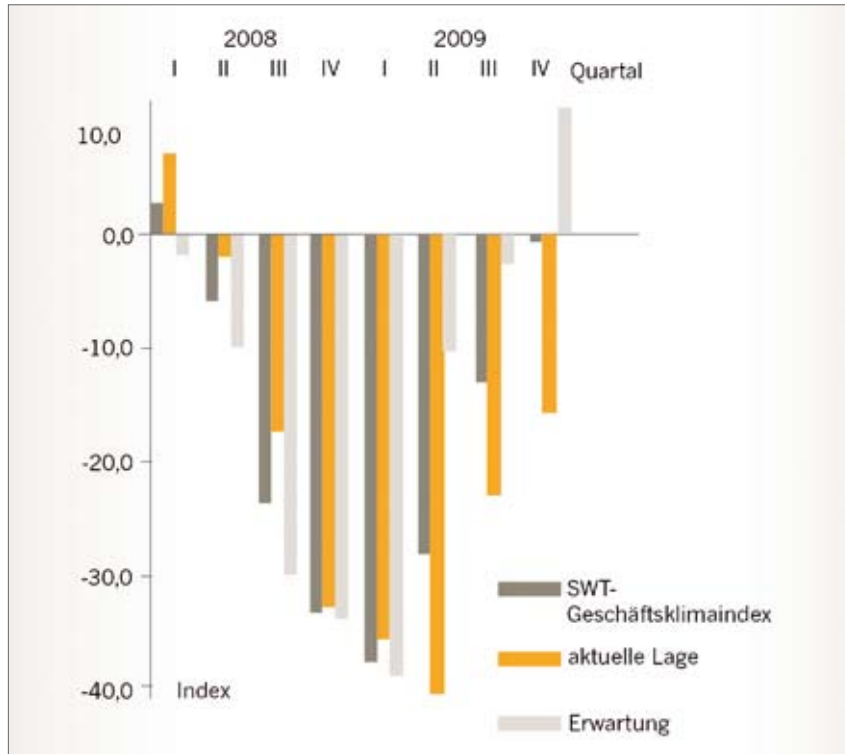
der Betriebe eine weiter steigende Kapazitäts-

einer Steigerung des Inlandsumsatzes aus, 32,6 Prozent waren es bei der Befragung im Oktober.

Das deutlichste Zeichen des Aufwärtstrends spiegelt sich in den Angaben zur Personalstärke wieder. Wollte bei der Befragung im Oktober letzten Jahres kein einziges Unternehmen Personal einstellen, sagen nun fast acht Prozent, dass sie für die nächsten sechs Monate mit einem Personalzuwachs rechnen. Noch deutlicher ist der Rückgang bei der Personalfreistellung. Aktuell gaben 25,6 Prozent der befragten Firmen an, Personal abbauen zu wollen, im Vergleich zur letzten Befragung ist dies ein Rückgang von 20 Prozent.

Der Gesamtwirtschaftliche Trend spiegelt sich damit auch in den Umfrageergebnissen von Südwesttextil wider.

Christine Schneider



Der Geschäftsklimaindex dreht im 4. Quartal 2009 beinahe ins Positive.

Grafik: Südwesttextil

ben zirka 30 Prozent der Befragten an.

Eine Verbesserung der aktuellen Lage sehen

ge und dem Auftragsrückgang.

Für die Zukunft erwarten 38,5 Prozent

auslastung, bei der letzten Befragung waren dies knapp 30 Prozent. 41 Prozent gehen von

Jahresversammlung 2010

Festrednerin Gesine Schwan

Sie ist von großem Scharfsinn und intellektueller Brillanz: die streitbare Politikwissenschaftlerin und Philosophin Gesine Schwan. Erfrischend und profiliert wirbt sie für einen aufrichtigen Umgang miteinander in Wirtschaft und Gesellschaft und für einen neuen Stil der politischen Verständigung. „Wir haben in unserem Land über Jahre hinweg einer Kultur der entfesselten Konkurrenz und der daraus folgenden Verantwortungslosigkeit die Herrschaft überlassen“, kritisiert sie und wirbt dafür, die Ursachen ganzheitlich in den Blick zu nehmen und für mehr Gerechtigkeit zu sorgen. Denn die Privatisierung der Gewinne bei gleichzeitiger Sozialisierung der Verluste, so die bekennende Christin, ist ein Vorgang, den die Menschen nicht ewig hinnehmen werden.

Wer glaubt, die Präsidentschaftskandidatin im Wahlkampf 2009 kennengelernt zu haben, wird dazu lernen müssen:

Die „echte“ Schwan erleben Sie auf der **Jahresversammlung von Südwesttextil und Gesamtmasche am 29. April 2010** im Business Center der Mercedes-Benz Arena, Stuttgart.

Termin vormerken!



5 elements.berlin

Neue Plattform für die Wäschebranche

Vom 19. bis 21. Januar fand in Berlin die zweite Ausgabe der 5 elements.berlin statt. Über hundert Marken aus dem Bereich Body- und Beachwear präsentierten sich auf 4 000 qm des Messegeländes am Funkturm. Die noch junge Messe steht vor allem für Wäsche, Dessous und Bademode, will aber künftig verstärkt die Schnittstellen zu den Bereichen Kosmetik und Accessoires nutzen.

Trotz moderater Besucherfrequenz äußerten sich die meisten Aussteller zufrieden mit dem Verlauf. Die Qualität der Besucher stimmte und teilweise konnten sogar neue Kunden ausgemacht werden. Ein wichtiger Punkt ist für viele, dass nach dem endgültigen Aus der „Bodylook“ in Düsseldorf die Chance besteht, in Berlin eine neue, moderne Branchenplattform zu schaffen. Doch bis dahin gibt es noch viel zu tun, denn – klein aber fein – das reicht nicht. Die Messe



Trend-Fashion-Show Herbst/Winter 2010/2011 nach dem Motto: Mehr Berlin und mehr Emotionen.

muss wachsen, um für den Handel wirklich attraktiv zu sein. Mehr wichtige Marken, mehr Internationalität, größere Vielfalt und die Integration zusätzlicher Informations- und Kommunikationsangebote wünschen sich viele Aussteller und Kunden.

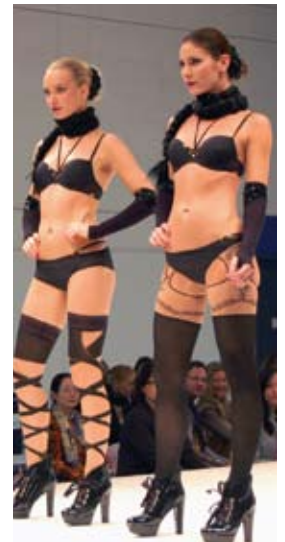
Anregungen, Fragen positive und kritische Kommentare gab es so reichlich, dass ein von Gesamtmasche angebotener Erfahrungsaustausch sehr gute Resonanz fand. Beim „Gesamtmasche-Messefrühstück“ am Morgen des zweiten Messtages diskutierten Ver-

treter der ausstellenden Unternehmen, des Handels, der Messe und des Verbandes intensiv über Chancen, Herausforderungen und Wünsche zur künftigen Ausgestaltung der 5 elements.berlin.

Zur nächsten Veranstaltung wird die Ausstellerzahl vermutlich

deutlich steigen. Zum einen ist der Sommertermin für die Bademode wichtiger, zum anderen haben bereits jetzt einige Firmen, die bislang noch nicht ausstellen, ihr Kommen angekündigt. Die Juli-Ausgabe der 5 elements.berlin soll, wie die Erstveranstaltung im Sommer 2009, wieder im Palais am Funkturm stattfinden.

Silvia Jungbauer



Drucken für den Ursprung

Kantendruck wird weiterhin gebilligt

Der sogenannte Kantendruck darf nach Ansicht der EU-Kommission auch in Zukunft praktiziert werden, um den präferenziellen Ursprung zu erreichen. In der letzten Zollausschusssitzung der EU-Mitgliedstaaten hielten sich liberale und restriktive Auffassungen die Waage.

Einige Mitgliedstaaten wünschen eine grundsätzliche Modernisierung der Regel, die in Zukunft Interpretationsschwierigkeiten erst gar nicht aufkommen lässt.

Die EU-Kommission selbst hat sich nach gründlicher juristischer Prüfung für eine liberale Auslegung der Regel ausgesprochen. Sie begründet dies zum einen wirtschaftlich und verweist auf vielfältige Veredelungsschritte, die den Wert eines Produkts mindestens ebenso steigern wie das Bedrucken; zum anderen beruft sich die Kommission auf die einschlägigen Vorschriften der Zollkodex-DVO und der europäischen Freihandelsabkommen.

Angeichts des uneinheitlichen Meinungsbildes unter den Mitgliedstaaten will die EU-Kommission keine verbindliche Entscheidung treffen. Sie überlässt die Handhabung des Kantendrucks dem Ermessen der Mitgliedstaaten und ihrer nationalen Zollbehörden. Damit dürfte das Tauziehen um die Rechtmäßigkeit des Kantendrucks vorerst ein Ende gefunden haben.

Silvia Jungbauer

Hilfe für Haiti

Um nach dem verheerenden Erdbeben in Haiti den Verletzten schnell helfen zu können, hat die Paul Hartmann AG eine größere Menge an OP-Produkten und Verbandstoffen für das Krisengebiet zur Verfügung gestellt. Das Erdbeben hat neben vielen Toten auch hunderttausende von Verletzten gefordert, die zum Teil auf offener Straße versorgt und in behelfsmäßigen Kliniken operiert werden müssen. Für die schnelle Versorgung dieser Menschen werden dringend medizinische Produkte benötigt.

Hartmann hat zunächst 50 Paletten mit Verband- und OP-Material zur Verfügung gestellt, die jetzt über den Bundesverband Medizintechnologie (BVMed) und durch Hilfsorganisationen nach Haiti geliefert werden.

„Wir haben große Mengen unserer Produkte als Spende für Haiti bereitgestellt und sind zuversichtlich, dass sie dank professioneller Koordination durch den BVMed und der Hilfsorganisationen sehr schnell dort ankommen, wo sie dringend benötigt werden“, sagt Dr. Rinaldo Riguzzi, Vorstandsvorsitzender der Paul Hartmann AG.

Rückgewinnung für den Arbeitsplatz

Studie über das Ausscheiden von Ingenieurinnen aus dem Beruf

Die Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ hat in Kooperation mit der Impuls-Stiftung und Südwestmetall eine wissenschaftliche Studie zum Thema „Drop-out von Frauen im Ingenieurwesen: Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg“ in Auftrag gegeben.

Das Forschungsprojekt wurde von der Technischen Universität München unter der Leitung von Frau Professor Dr. Susanne Ihsen, Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften, durchgeführt. Die Studie wird durch einen Handlungsleitfaden ergänzt, der sich an Unternehmen, Politik und Verbände richtet.

Ausgangspunkt für diese Studie war, dass in Baden-Württemberg einerseits rund 13 Tsd. Ingenieurinnen und Ingenieure in den Unternehmen fehlen und andererseits rund 6 Tsd. ausgebildete Ingenieurinnen im erwerbsfähigen Alter nicht in ihrem Beruf arbeiten.

Bundesweite Schätzungen gehen von rund 39 Tsd. aus. Bislang ist dieses Phänomen des sog. „Drop-Out“ von Ingenieurinnen wissenschaftlich kaum untersucht worden. Mit der vorliegenden Studie soll diese Lücke geschlossen werden.

Die Studie ergab, dass der häufigste Auslöser für den Drop-Out die ange-

auf ihren Arbeitgeber zu, noch entwickelten diese eigene Bindungsstrategien. Zudem beschreiben die befragten Frauen, dass sie vor ihrem eigentlichen Ausstieg nur teilweise beruflich integriert waren, gleichzeitig ist aber ihre Identifikation mit ihrem Beruf hoch.

Die Studie empfiehlt, die Zufriedenheit der

Unternehmen sollten ihren Schwerpunkt von Rekrutierungs- auf Bindungsstrategien verlagern. Zudem sind flexible Arbeitszeitmodelle erforderlich. Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigung gibt es eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle, die Ingenieurinnen eine Rückkehr in ihren Beruf erleichtern könnten.

nun in Angriff genommen werden. Im Gespräch sind dabei Mentorenkonzepte für junge Ingenieurinnen, Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen sowie der Entwicklung von Kontakt- und Infobörsen.

Hingewiesen sei auch auf die bestehende Möglichkeit für kleinere und mittlere Unternehmen, sich im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung zertifizieren zu lassen. 50 Prozent der anfallenden externen Kosten können hierbei durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg übernommen werden (www.beruf-und-familie.de).

Außerdem sei in diesem Zusammenhang auch auf die Familienservice-Kooperation von Südwesttextil hingewiesen (s. grauer Kasten).

Weitere nützliche Informationen liefert der Handlungsleitfaden, der der Studie beigelegt ist. Beide können unter www.suedwesttextil.de heruntergeladen werden.

Christine Schneider

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In Zusammenarbeit mit der Familienservice GmbH hilft Südwesttextil Mitarbeitern der Mitgliedsunternehmen, Arbeit und Familie besser miteinander in Einklang zu bringen. Insbesondere bei unvorhergesehenen familiären Belastungen kann schnell und unbürokratisch geholfen werden, indem der Familienservice Tagesmütter, Kinderfrauen, Pflege- oder Aufsichtspersonal vermittelt.

Sämtliche Informations-, Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Familienservice GmbH sind für die Mitgliedsunternehmen von Südwesttextil und deren Mitarbeiter kostenlos. Die Unternehmen können damit ihre Personalpolitik ohne zusätzlichen finanziellen und personellen Aufwand noch stärker familienorientiert ausrichten.

liche Unvereinbarkeit der Tätigkeit mit der Familie ist. Dabei spielen Kinder, aber auch die Pflege von Angehörigen eine Rolle. Zudem fanden vor dem Ausstieg keine Verhandlungen über Alternativen statt – weder gingen die Frauen mit Vorschlägen

Mitarbeiter als Teil der Unternehmenskultur auszubauen. Je höher die berufliche Integration und die Zufriedenheit der Ingenieurinnen mit ihrem Unternehmen sind, umso besser kann eine frühzeitige Rückgewinnung an den Arbeitsplatz gelingen.

Wichtig bei der Studie war auch, dass neben der reinen Analyse konkrete Handlungsempfehlungen für betriebliche Personalentwicklungsstrategien, übergreifende Projekte sowie politische Initiativen entwickelt werden. Diese sollen

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2009

Stärkster Anstieg seit 14 Jahren

679 Euro brutto im Monat verdienten die Auszubildenden 2009 durchschnittlich in Westdeutschland. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhten sich im Durchschnitt um 3,3 Prozent und damit deutlich mehr als im vorangegangenen Jahr mit 2,0 Prozent.

In Ostdeutschland stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2009 um 4,9 Prozent auf



durchschnittlich 595 Euro im Monat – und somit wesentlich stärker als im Jahr zuvor (2,9 Prozent).

Eine noch stärkere Erhöhung hatte es zuletzt im Jahr 1995 gegeben. Der Abstand zum westlichen Tarifniveau hat sich 2009 verringert: Im Osten werden jetzt 88 Prozent der westlichen Vergütungshöhe erreicht (2008: 86 Prozent).

Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche

Vergütungsdurchschnitt 2009 bei 666 Euro pro Monat und damit um 3,7 Prozent über dem Vorjahreswert von 642 Euro.

Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung in der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2009.

Erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe gibt es zwischen den Ausbildungsberufen. Die

mit Abstand höchsten Ausbildungsvergütungen wurden in West- und Ostdeutschland im Beruf Binnenschiffer mit jeweils 949 Euro pro Monat erzielt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen wurden dagegen zum Beispiel in den Berufen Maler und Lackierer (West: 421 Euro, Ost: 388 Euro) und Friseur (West: 449 Euro, Ost: 269 Euro) gezahlt.

Christine Schneider

Mehr Ausbildung in der Gatex

Zusätzliche Angebote für die Azubis

In diesem Ausbildungsjahr integriert die Gatex eine ganze Reihe von zusätzlichen Ausbildungsangeboten für ihre Azubis. Dabei geht es nicht so sehr um die Erweiterung des theoretischen und praktischen Know-how der textilen Ausbildung als vielmehr um die Vermittlung von so genannten Querschnittsqualifikationen. Darunter sind überfachliche Kompetenzen zu verstehen, die es dem Einzelnen ermöglichen, im kontinuierlichen Wandel der Arbeitswelt zu bestehen. Sie befähigen den Mitarbeiter, immer wieder neue Situationen und Anforderungen zu bewältigen.

Für die Azubis des ersten Lehrjahrs sind dabei zwei Schulungen vorgesehen: Grundlagen zur Internetrecherche und eine Einführung in das Schreiben von Arbeitsberichten und Protokollen.

Bei der Internetrecherche lernen die Auszubildenden die

unterschiedlichen Suchmaschinen und Wikis kennen – beides spezielle Werkzeuge, die eine erfolgreiche Recherche



Wichtig in der textilen Ausbildung: die Vermittlung von sogenannten Querschnittsqualifikationen.

erleichtern sollen. Doch oft sind die Ergebnisse enttäuschend, da nicht die gewünschten Informationen gefunden werden. Mit ein paar Tricks und dem nötigen Wissen lässt sich dies jedoch

schnell ändern.

Auch das Schreiben von Arbeitsberichten und Protokollen ist eine immer wiederkehrende

Aufgabe im Arbeitsalltag – ein wichtige Grundlage für Azubis.

Das zweite Lehrjahr wird eine Power Point Schulung erhalten. Die Auszubildenden werden in erster Linie die Grund-

lagen des Programms kennen lernen: Einfügen von Inhalten auf Folien und Vorführen der Präsentation.

Ebenfalls neu für die Azubis der Gatex ist das Lernen von textilen Fachbegriffen in englischer Sprache. Dies wird nach und nach in allen Ausbildungsbereichen der Gatex eingeführt werden.

Die bereits im letzten Ausbildungsjahr eingeführten Kurse „Qualifizierung zur elektrisch unterwiesenen Person nach BGV A3“ und „Erste Hilfe“ werden auch in diesem Jahr fortgeführt.

Im Februar werden die Auszubildenden dann in die „hohe Kunst“ des guten Benehmens eingeführt – sie werden einen Knigge-Kurs besuchen. Dabei lernen sie anhand interessanter Praxisübungen z.B. den höflichen Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten.

Neu sind auch die Lehrpläne für die Ausbildung in der Gatex: Sie enthalten alle Informationen wann welche Themen unterrichtet werden. Die Lehrpläne können unter www.die-gatex.de unter der Rubrik „Ausbildung“ heruntergeladen werden.

Christine Schneider

Exkursion ITV Denkendorf

Exklusiv für Azubis von Südwesttextil-Mitgliedsunternehmen

Zur Nachwuchskräftewerbung und -sicherung gehört die qualitative Verbesserung der Ausbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Was könnte hierzu besser beitragen als das Kennenlernen von Europas führendem Textilforschungszentrum?

Aus diesem Grund lädt Südwesttextil alle Auszubildenden seiner Mitgliedsunternehmen zu einer Exkursion ins ITV Denkendorf ein. Hier bekommen sie einen Einblick in die textile Welt von morgen.

Von zwei Treffpunkten aus fahren die Auszubildenden nach Denkendorf, wo zuerst ein kleines Frühstück auf sie wartet. Danach werden sie mit einem Vortrag auf



eine Reise in die Zukunft der Textil- und Bekleidungsindustrie geführt. Anschließend bieten verschiedene Experimente den Jugendlichen die Möglichkeit, die Theorie selbst in die Praxis umzusetzen.

Nach dem Mittagessen beginnt der Rundgang durch das ITV mit Demonstrationen an verschiedenen Versuchständen.

Und da es für die Auszubildenden darum geht, etwas zu lernen, wird der Tag gespickt sein mit Aufgaben, die in einem anschließenden Quiz abgefragt werden. Natürlich gibt es hierbei auch etwas zu gewinnen.

Die Anmeldeunterlagen werden den Mitgliedsunternehmen in Kürze zugesandt.

Christine Schneider

Seminare Bildungswerk

Seminarangebot der Akademie für Personal- und Organisationsentwicklung im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft in Kooperation mit Südwesttextil

Grundlagen der Entgeltabrechnung

Termin:
8. bis 10. März 2010
Ort: Haus Bleibach

Erfolgreich Führen ohne Weisungsbefugnis

Termin:
9. bis 10. März 2010
Ort: Haus Reutlingen

Effiziente Büros – Effiziente Produktion

Termin:
Beginn 9. März 2010
Ort: Haus Steinheim

Weitere Informationen unter www.biwe.de

Missverständnisse nicht ausgeschlossen

Ungeliebt, aber oft unumgänglich: die Änderungskündigung

In allen Betrieben gibt es immer wieder Veränderungsprozesse, die dazu führen, dass Arbeitnehmer ihre angestammte Arbeit verlieren oder aus sonstigen betrieblichen Zwängen heraus eine andere Tätigkeit übernehmen müssen. In vielen Fällen erfolgt dies einvernehmlich, nicht selten ist aber eine Änderungskündigung erforderlich.

Sehr oft führen diese zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Dies hängt oft mit der von der Rechtsprechung verlangten Form bei Änderungskündigungen zusammen. Diese verlangt die Kündigung des gesamten Arbeitsverhältnisses gefolgt vom Angebot der neuen Arbeitsbedingungen.

Diese Konstellation führt nicht selten zu Irritationen auf der Arbeitnehmerseite und zu Arbeitsgerichtsprozessen. Dann ist aber schon viel Porzellan zerschlagen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer trennen sich oft mit Abfindungen. Ein Ergebnis, das so nicht gewollt war, denn Ziel war es, den Arbeitnehmer zu geänderten Bedingungen im Betrieb weiter zu beschäftigen.

Das Direktionsrecht ist in den meisten Fällen ausreichend.

Eine Änderungskündigung ist nur dann erforderlich, wenn die angestrebte Veränderung im Arbeitsbereich nicht durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers erreicht werden kann. Die Frage, was alles im Bereich des Direktionsrechts des Arbeitgebers liegt und welche Maßnahmen eine Änderungskündigung erfordern, sind

Gegenstand unzähliger Entscheidungen.

Vereinfacht lässt sich zusammenfassen, dass das Direktionsrecht dann verlassen wird, wenn sich



Rechtsanwalt Emil Schelb: „Bei der Änderungskündigung wird das gesamte Arbeitsverhältnis gekündigt“.

durch die erforderliche Maßnahme (Versetzung, andere Tätigkeit) der Lohn des Arbeitnehmers ändert. Hierbei ist zu beachten, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur der „Allgemeine Lohnstand“ erfasst wird, nicht jedoch die Nebenpositionen. Konkret bedeutet dies, dass immer dann eine Vertragsänderung/Änderungskündigung erforderlich ist, wenn sich die Lohngruppe/Gehaltsgruppe oder das vereinbarte Gehalt ändern sollen. Veränderungen in den Zuschlägen und Zulagen führen nicht zum Erfordernis der Änderungskündigung. Dies gilt auch dann, wenn durch die Veränderung der Zuschläge (Wegfall der Nachtschicht) eine erhebliche Veränderung im Nettolohnbereich stattfindet.

Bei der Arbeitszeit ist zu unterscheiden zwischen dem Umfang und der Lage. Die Lage der Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich

dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, wobei in Betrieben mit Betriebsräten selbstverständlich die Arbeitnehmervertretung zu beteiligen ist. Die

Veränderung des Arbeitsumfangs auf Dauer stellt immer eine Vertragsänderung dar, die nur einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung erreicht werden kann.

Nach der Rechtsprechung des BAG darf der Inhalt der Änderungskündigung nur soweit gehen, wie es zur Erreichung des angestrebten Zieles erforderlich ist. Wenn die Änderungskündigung gleichzeitig schon bisher störende oder nicht mehr passende Elemente des Arbeitsvertrages beseitigen soll (beispielsweise eine Zulage), wäre sie dann unwirksam, wenn diese Änderung nicht erforderlich ist, um die Bedingungen der neuen Tätigkeiten festzuhalten.

Grundsätzlich gilt für Änderungskündigungen dasselbe wie für Beendigungskündigungen, d.h. die Betriebsvertretung ist zu beteiligen, alle besonders geschützten Personengruppen, beispielsweise schwangere

Arbeitnehmerinnen oder Betriebsräte, haben denselben hohen gesetzlichen Schutz gegen Änderungskündigungen wie auch gegen sonstige Kündigungen.

Ebenfalls ist gemäß § 623 BGB die Schriftform erforderlich.

Für die Kündigung gelten die gesetzlichen

Bei Änderungskündigungen ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Kündigungsfristen genauso wie bei einer Beendigungskündigung. Allerdings gilt gemäß § 17 Abs. 3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie grundsätzlich eine Änderungskündigungsfrist von zwei Wochen, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen die erforderliche Veränderung verhältnismäßig schnell erreicht werden kann. Erklärt allerdings der Arbeitnehmer definitiv, dass er das Angebot ablehnt, verlängert sich die Kündigungsfrist

auf die der Betriebszugehörigkeit entsprechende gesetzliche Frist. Diese Folge muss bereits bei der Betriebsratsanhörung mitgeteilt und sollte im Kündigungsschreiben erwähnt werden.

Der Arbeitnehmer hat mehrere Möglichkeiten auf die Änderungskündigung zu reagieren: er kann sich gar nicht äußern, dann gelten nach Ablauf der Frist die neuen Bedingungen; er kann komplett ablehnen, dann gilt die oben genannte Folge, d.h. die Kündigungsfrist verlängert sich zur gesetzlichen Frist. Die entsprechende Änderungskündigung wandelt sich dann quasi automatisch um in eine Beendigungskündigung.

Das in diesem Fall angerufene Arbeitsgericht prüft aber nicht, ob die Beendigung gerechtfertigt war, sondern die Änderung. Ist dies der Fall, wird die Kündigungsschutzklage abgewiesen und das Arbeitsverhältnis ist beendet.

Um diese, vom Arbeitgeber in der Regel nicht gewollte Konsequenz zu vermeiden, empfehlen qualifizierte Arbeitnehmervertreter deswegen den Betroffenen, die Änderungskündigung unter Vorbehalt anzunehmen (§ 3 Kündigungsschutzgesetz). Er bekommt vom ersten Tag der Ablauf der Frist an den neuen Lohn, lässt aber die Berechtigung der Änderung vom Arbeitsgericht überprüfen.

Bestätigt dieses die Änderungskündigung, bleibt es bei den neuen Bedingungen. Wird die Änderungskündigung nicht akzeptiert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die bisherige Tätigkeit bzw. Vergütung.

Kein mehrfacher Pflegezeitananspruch

Einmalige unbezahlte Freistellung bis zu längstens sechs Monaten

Anderthalb Jahre sind vergangen, seit am 1. Juli 2008 das mit vielen Rechtsunsicherheiten behaftete Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten ist. Aufgrund dieses Gesetzes ist der Arbeitnehmer berechtigt, bei einem akut auftretenden familiären Pflegefall kurzzeitig mit der Arbeit auszusetzen und hat darüber hinaus zur Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch Anspruch auf eine Pflegezeit im Sinne einer unbezahlten Freistellung bis zu längstens sechs Monaten.

Für den Arbeitgeber besonders misslich ist, dass das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzfristigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nur ausnahmsweise nach Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde gekündigt werden kann.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Urteil vom 24. September 2009

als eines der ersten Gerichte richtungweisend



Bei einem akut auftretenden familiären Pflegefall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pflegezeit.
Foto: fotolia

zum Gesetz Stellung bezogen. Inhaltlich ging es um die viel diskutierte Frage,

ob die Pflegezeit von „längstens sechs Monaten“ nach

dem PflegeZG auch auf mehrere Zeitabschnitte verteilt werden kann.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat diese Rechtsauffassung mit überzeugenden Gründen verneint. Zum einen weist das Gericht in der Begründung darauf hin, dass das Gesetz selber bei Inanspruchnahme eines kürzeren Pflegezeitraumes lediglich eine mögliche Verlängerung bis zur Höchstdauer regelt. Im Gegensatz beispielsweise zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) fehlt es gerade an einer Regelung zur Aufteilung der Pflegezeit auf mehrere Zeitabschnitte.

Zum anderen weist das Arbeitsgericht ausdrücklich auf möglichen Rechtsmissbrauch hin: Würde man der Auffassung des Arbeitnehmers folgen, dass ein Beschäftigter Pflegezeiten bis zu einem Zeitkonto von sechs Monaten beliebig aufteilen und in seinem Arbeitsleben verteilen könne, wäre es gewissermaßen möglich, durch geschicktes zeitliches Verteilen von Ankündigung und Durch-

führung von mehreren Pflegezeiten einen durchgehenden Kündigungsschutz zu erlangen.

Einem solchen Rechtsmissbrauch schiebt das Arbeitsgericht mit der Entscheidung einen grundlegenden Riegel vor. Arbeitnehmer, die bereits

Pflegezeit kann nicht gesplittet werden.

wegen eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine – wenn auch nur kurze – Pflegezeit genommen haben, könnten danach – insbesondere auch vor anstehenden personellen Maßnahmen – für denselben Angehörigen nicht eine weitere Pflegezeit mit entsprechendem Kündigungsschutz verlangen. Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Kai-Uwe Götz

Betriebsratswahlen 2010

Wegweiser durch das Fristenchaos

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai finden dieses Jahr die regelmäßigen Wahlen zum Betriebsrat statt. Zum Wahlverfahren halten sowohl das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch die dazu ergangene Wahlordnung (WO) zahlreiche formelle Vorschriften und Fristen bereit.

Abhängig von der Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines Betriebsrates kommen dabei mit dem normalen Wahlverfahren, dem vereinfachten einstufigen Wahlverfahren und dem vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren

unterschiedliche Verfahrensarten in Betracht, bei denen bisweilen un-



terschiedliche Fristen zu beachten sind.

Um die Betriebsratswahlen einer späteren Anfechtbarkeit zu entziehen und eine ordnungsgemäße Betriebsratswahl zu gewährleisten, sollte daher auf die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Fristen geachtet werden. Dies gilt nicht zuletzt vor

dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber die Kosten der Wahl zu tragen hat.

Neben den Unterlagen zum Seminar Betriebsratswahlen 2010, welches am 27. Januar stattgefunden hat, stehen im Mitgliederbereich von www.suedwesttextil.de zusätzlich die Fristenpläne für die einzelnen Verfahrensarten zum Download zur Verfügung.

Benjamin Kratzsch

Aktuelle Steuer-Nachrichten

Die aktuellen Steuernachrichten gehen in ihrer Novemberausgabe ausführlich auf das Wachstumsbeschleunigungsgesetz ein. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit der Rückstellungsabzinsverordnung. Das BMF hat am 18.11.2009 auf der Basis von § 253 Abs. 2 Satz 4 und 5 HGB i.d.F. des BilMoG die Verordnung über die Ermittlung und Bekanntgabe der Sätze zur Abzinsung von Rückstellungen (Rückstellungsabzinsungsverordnung) erlassen, die am 26.11.2009 in Kraft getreten ist. Mit dem BilMoG wurde die verpflichtende Abzinsung von Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr eingeführt. Die Deutsche Bundesbank ermittelt dazu für die Restlaufzeiten von einem Jahr bis zu 50 Jahren den durchschnittlichen Marktzinssatz und gibt die monatlich auf zwei Nachkommastellen berechneten Zinssätze seit Dezember mit verbindlicher Wirkung unter www.bundesbank.de/download/statistik/stat_abzinsungzinssaetze.pdf bekannt.

Die Steuernachrichten können als pdf-Datei im geschlossenen Mitgliederbereich von www.suedwesttextil.de heruntergeladen werden.

Prof. Dr. Stefan Mecheels

50. Geburtstag und 15-jähriges Jubiläum als Leiter der Hohenstein Institute

Am 23. Januar beging Prof. Dr. Stefan Mecheels seinen 50. Geburtstag. Der Leiter der Hohenstein Institute in Bönningheim übernahm 1995 die Führung des renommierten internationalen Forschungs- und Dienstleistungszentrums und führt das Familienunternehmen in dritter Generation. Mecheels hat nach einer Ausbildung zum



Bankkaufmann Maschinenbau und Betriebswirtschaftslehre studiert.

Unter seiner Ägide haben die Hohenstein Institute ihren internationalen Ruf in Bereichen wie der Bekleidungsphysiologie oder Materialprüfung weiter gefestigt, gleichzeitig aber auch neue Arbeitsbereiche wie Medizintextilien, intelligente Textilien oder

Smart Clothes erschlossen. Insbesondere die Dienstleistungsbereiche profitierten in den vergangenen 15 Jahren von der Ausweitung des Leistungsspektrums, so dass die Zahl der Mitarbeiter in Bönningheim von rund 120 im Jahr 1995 auf heute ca. 250 gewachsen ist.

Simone Diebold

Wasserpfennig wird neu geregelt

Baden-Württembergs Umweltministerin Gönner stellt alternatives Konzept vor

Über zwanzig Jahre ist es jetzt her, dass die Landesregierung unter Lothar Späth den Wasserpfennig zur Finanzierung von Wasserschutzmaßnahmen an der Oberfläche und in der Tiefe einführt.

Die Textilindustrie als eine der hauptsächlich betroffenen Industriezweige lief seitdem dagegen Sturm. Mit 1,5 Cent pro Kubikmeter Wasserverbrauch stellt das Wasserentnahmementgelt für die Wasserförderung

aus eigenen Brunnen eine Wettbewerbsverzerrung dar, weil andere „Textilländer“ wie Bayern und Nordrhein-Westfalen diese Abgabe nicht (mehr) erheben. Zuletzt waren es mehr als 80 Millionen Euro, die in den Landeshaushalt Baden-Württembergs flossen.

Jetzt setzt die Landesregierung einen Doppelpunkt: Abgeschafft wird die Zusatzabgabe zwar nicht, doch wird der Wasserpfennig grundsätzlich

auf einen Cent pro m³ für die Eigenentnahme gesenkt und vereinheitlicht. Für Trinkwasser gelten unverändert 5,1 Cent pro m³, die direkt von den öffentlichen Wasserversorgern erhoben werden. Zusätzlich können die Industriefirmen die Ein-Cent-Abgabe um bis zu einem Viertel weiter reduzieren, indem sie Wassersparende Techniken einsetzen oder Maßnahmen zur Gewässerrenaturierung ergreifen und mittels

eines Bonus-Systems die Ausgleichsabgabe weiter senken. Damit entfällt aber die bisher gewährte Ermäßigung zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen.

Die Landesregierung bemisst mit dieser Entscheidung dem Wasserpfennig weiterhin eine ökologische Lenkungs-funktion zu, die die Wassereffizienz steigern soll.

Walter Holthaus

Ästhetik pur

Bildband-Neuerscheinung über Architekturkonzepte für Geschäfte der Zukunft

Mit der Neuerscheinung des Bildbandes „Läden 2009“ stellen die Autorinnen Roswitha Wesp und Aziza Freutel über 50 richtungweisende Neueröffnungen im Textileinzelhandel der letzten zwölf Monate vor – mit zahlreichen Bildern und Kommentaren.

Die erste Hälfte der Auswahl bestimmen Fach- und Spezialgeschäfte zusammen mit sehenswerten Abteilungen. Im zweiten Abschnitt werden Einkaufszentren, Textil-

kaufhäuser und großflächige Fachgeschäfte vorgestellt. Neben den Fotos erfährt der Leser



Bildband „Läden 2009“.

Foto: Deutscher Fachverlag

Wissenswertes über die Architektur, Ladenbau und Lichtkonzepte des jeweiligen Projektes.

Vornehmlich wurden Shops aus Deutschland berücksichtigt, aber auch spektakuläre Eröffnungen im europäischen Ausland und New York, Chicago und Dubai fanden ihren Platz.

Das in der Verlagsgruppe Deutscher Fachverlag erschienene Buch bietet auf 159 Seiten mit ca. 300 Abbildungen eine Mixtur aus luxuri-

ösen Konsumtempeln, teils stimmungsvoll, teils puristisch, jeder auf seine Art schön.

Die Präsentationen stecken voller Anregungen für jene, die sich im Zusammenhang mit der Vertikalisierung der Vertriebswege für Ladenarchitektur, Lichtgestaltung und Interieur einer anspruchsvollen Verkaufsstätte interessieren.

Walter Holthaus

Termine

Informationsveranstaltung LVI

Am 2. März veranstaltet der LVI gemeinsam mit dem Verband der Chemischen Industrie und in Kooperation mit der Sonderabfallagentur des Landes (SAA) in Stuttgart eine Informationsveranstaltung zum Thema „Elektronisches abfallrechtliches Nachweisverfahren“. Durch die Novellierung der „Verordnung über die Nachweisführung bei der Entsorgung von Abfällen“ soll das abfallrechtliche Nachweisverfahren auf elektronische Füße gestellt werden. Seitens des Gesetzgebers wurden Übergangsfristen zur Einführung gewährt, die erste endet am 1. April. Programm und Anmeldung unter www.suedwesttextil.de.

Gatex

Vom 22. bis 26. März veranstaltet die Gatex in Bad Säckingen das einwöchige Seminar „Textiles Grundwissen für Kaufleute“. Es richtet sich an Mitarbeiter/-innen in den kaufmännischen Abteilungen von Textil- und Bekleidungsunternehmen, im Textilmaschinenbau, in Zulieferfirmen und im Einzelhandel. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über die Entstehung von Textilien und können so deren Qualität besser bewerten und bei Bedarf fachkundiger beraten. Mehr unter www.die-gatex.de.

ITCF-Kolloquium

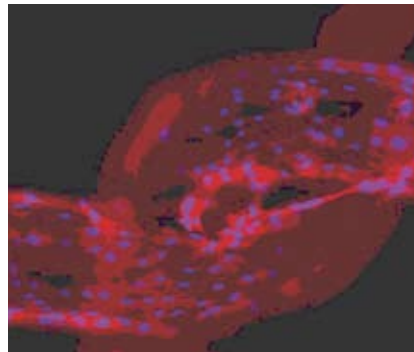
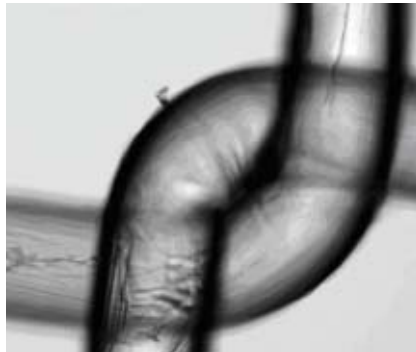
Das Institut für Textilchemie und Chemiefasern (ITCF) in Denkendorf veranstaltet am 25. Mai ein Kolloquium zum Thema „Entwicklungen auf dem Gebiet Biopolymere/Tissue Engineering“ mit Prof. Dr. A. Lendlein, GKSS Forschungszentrum, Teltow. Näheres unter www.itcf-denkendorf.de.

Neue Hoffnung für Patienten

Hohensteiner Forschern gelingt Besiedlung eines Textilimplantates mit humanen Stammzellen

Stammzellen gelten als großer Hoffnungsträger in der Medizin, da sie die Fähigkeit besitzen, sich in die verschiedensten Zelltypen umzuwandeln. Diese Eigenschaft macht sie besonders interessant zur Wiederherstellung von irreversibel geschädigtem Gewebe z. B. nach einem Herzinfarkt oder bei Verletzungen des Rückenmarks.

Forschern des Instituts für Hygiene und Biotechnologie (IHB) an den Hohenstein Instituten ist nun eine optimierte Textilbeschichtung gelungen, mit deren Hilfe sich adulte menschliche Stammzellen auf der Faseroberfläche von Textilimplantaten ansiedeln. Hierzu wurde eine Molekularschicht aus natürlichen Biomaterialien der menschlichen Extrazellulärmatrix entwickelt.



Humane Stammzellen: Im Durchlicht sind die mit Zellen besiedelten bioresorbierbaren Textilfasern (links). Im Fluoreszenzmikroskop (rechts) wurden die Zellkerne der Stammzellen blau, das Zellgerüst rot immunmarkiert.
Foto: Hohenstein Institute

Die Besiedlung mit körpereigenen Stammzellen des Patienten erlaubt die Platzierung der kleinen Alleskönner direkt am geschädigten Gewebe. Durch Zugabe bestimmter Faktoren können so zum Beispiel neue Herzmuskelzellen entstehen, die dann die durch einen Infarkt zerstörten Bereiche des Herzens ersetzen.

Adulte Stammzellen

kommen in vielen Geweben des menschlichen Körpers vor und müssen, im Gegensatz zu embryonalen Stammzellen, nicht aus Embryonen gewonnen werden, was häufig aus ethischen Gründen auf Ablehnung stößt. Die von den Wissenschaftlern verwendeten mesenchymalen Stammzellen sind multipotent, d.h. sie können sich zum Beispiel in

Herzmuskel-, Knochen-, oder Knorpelzellen umwandeln.

Die Ansiedlung von Stammzellen auf einem Textil eröffnet für die Regenerationsmedizin weitreichende therapeutische Möglichkeiten. Textilimplantate werden bei Operationen häufig eingesetzt, um verletztes Gewebe zu stabilisieren. So gibt es z. B. Herz-Patches aus

Biomaterialien, die bei Herz-Operationen auf das geschädigte Herz aufgebracht werden. Die eingebrachten Fremdkörper werden dann nach einer gewissen Zeit vom Körper des Patienten abgebaut.

Ziel der Hohensteiner Forscher ist es, die stabile Besiedlung verschiedenster Textilien mit humanen Stammzellen im Labor zu erreichen und diese dann gezielt in die jeweiligen Zelltypen des Zielgewebes umzuwandeln. Zudem arbeiten die Wissenschaftler im Moment an einer stabilen Farbmarkierung der Stammzellen, um die Zellen auch nach ihrer Differenzierung zu Herz-, Knorpel-, oder Knochenzellen und auch nach Transplantation des besiedelten Textils weiter zu verfolgen.

Simone Diebold

EChA gibt neue Kandidatenstoffe bekannt: Anzahl erhöht sich auf 29 besonders besorgniserregende Chemikalien

Die Europäische Chemikalienagentur, EChA, hat am 12. Januar 2010 ihre Kandidatenliste um 14 der im Dezember 2009 vorgeschlagenen 15 Stoffe erweitert, offiziell auf den Index gesetzt und bekannt gegeben. Ihre Verwendung wird in absehbarer Zeit verboten werden und strafbar sein. Acrylamid ist zunächst nicht in die Kandidatenliste aufgenommen worden. Zusätzlich zu der seit Oktober 2008 bestehenden Liste von besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC) besteht nun auch für diese eine Informationspflicht. Die Lieferanten von Erzeugnissen müssen unaufgefordert Auskunft geben, wenn eine Mindestbelastung überschritten ist.

Die neuen Kandidatenstoffe sind unter http://echa.europa.eu/consultations/authorisation/svhc/svhc_cons_en.asp abrufbar.

Darunter befinden sich vier Stoffe mit möglicher Relevanz für die Textil- und Bekleidungsindustrie: Diisobutylphthalat, ein weiterer Weichmacher, das Pigment Yellow und Pigment Red sowie Tris(2-chloroethyl)phosphat, welches als Additiv zugesetzt wird und Flammeschutz Eigenschaften aufweist.

Bestickte Einlegesohle

Gezielte Fußzonen-Reflexmassage beim Gehen – eine praktische Anwendung aus der Textilforschung 2009

Das Grundmaterial sind Abstandsgewirke mit einer funktionellen 3-D-Struktur. Mit gezielten punktuellen sticktechnischen Strukturierungen (Hoch-Tief-Effekte) sind individuelle Stimulationen der Fußsohle erzeugbar. Die Oberflächenausdehnung, Härte, Höhe, Position und Geo-

metrie können individuell angepasst werden.

Gleichzeitig sorgt das so gestaltete Fußbett für ein angenehmes Tragegefühl mit klimatisierten Eigenschaften im Schuh und kann bei Bedarf gewaschen werden.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Präventionszen-

trum Erfurt wurden verschiedene Sohlen mit sehr unterschiedlichen Sohlenoberflächen hinsichtlich des Tragekomforts sowie des Massage- und Stimulationsempfindens bewertet. Neben diesen subjektiven Eindrücken sind rein messtechnische Druckverteilungsuntersuchungen am Textil-

forschungsinstitut Thüringen-Vogtland (TITV) durchgeführt worden.

Die Ergebnisse der Forschungsarbeiten zeigen, dass die sticktechnisch erzeugten Druckpunkte im Vergleich zur Einlegesohle ohne Massagestrukturen eine partielle Druckerhöhung bis zu 20 Prozent erzielen

und je nach Präferenz des Trägers variiert werden können. Somit bietet sich ein neuer Werkstoff für strukturierte Einlegesohlen mit Wohlfühleffekt aus textilem Material an.

Dieses Forschungsprojekt wurde am TITV durchgeführt. Weitere Infos über Südwesttextil.

Walter Holthaus

Weiterbildung der besonderen Art

Gatex ermöglicht an- und ungelerten Arbeitnehmern einen Berufsabschluss

Ein Vorweihnachtsgeschenk der besonderen Art: Am Mittwoch, den 16. Dezember, konnten 21 frisch gebackene Maschinen- und Anlagenführer in der Gemeinschaftsausbildungsstätte der Textilindustrie (Gatex) in Bad Säckingen offiziell ihre IHK-Abschlusszeugnisse in Empfang nehmen. Besonders deswegen, weil es sich diesmal nicht um jüngere Auszubildende handelt, die üblicherweise die Gatex besuchen. Vielmehr sind die neuen Facharbeiter ältere an- und ungelerte Arbeitskräfte, die im Rahmen des von der Bundesagentur für Arbeit initiierten Sonderprogramms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (Wegebau) die Prüfungen für einen qualifizierten Berufsabschluss geschafft haben.

Das von der Arbeitagentur Anfang 2007 initiierte Programm verfolgt einen präventiven Ansatz, denn es werden Arbeitnehmer gefördert, die sich in Beschäftigung



Die stolzen, frisch gebackenen Maschinen- und Anlagenführer.

befinden. Ziel ist es, sie durch Qualifikation und Weiterbildung vor möglicher Arbeitslosigkeit zu schützen.

Nach erfolgreicher Zertifizierung ist dies das erste Wegebau-Projekt, das die Gatex zusammen mit zwanzig Mitarbeitern der Global Safety Textiles GmbH und drei Mitarbeitern der Madeira Garnfabrik sowie dem Bildungszentrum der IHK Südlicher Oberrhein durchgeführt hat. Beide

Unternehmen konnten die Qualitäten der Gatex – schicken sie doch seit Jahren ihre Auszubildenden in das überbetriebliche Aus- und Weiterbildungszentrum.

Im September 2008 startete diese einjährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer und einmal pro Woche wurden die neuen „Azubis“ in 370 Fachunterrichtsstunden und 70 Stunden Wirtschafts- und Sozialkunde

sowie einer Einführung in das Lernen an ihr Ziel – die IHK Abschlussprüfung – herangeführt. Da es sich um eine externe Weiterbildung handelte, bekamen die Firmen 80 Prozent des Arbeitsentgelts für die Zeit, in der die Arbeitnehmer wegen der Ausbildung nicht zur Verfügung standen, erstattet. Darüber hinaus erhielten die Mitarbeiter einen Bildungsgutschein, mit dem die Lehrgangskosten bezahlt wurden.

„Diese Maßnahme ist eine hervorragende Chance, um in schwierigen Zeiten einem drohenden Arbeitsplatzverlust vorzubeugen“, betonte Dr. Markus H. Ostrop, Geschäftsführer der Gatex. „Es freut mich ganz besonders, dass wir mit unserer jüngst umfangreich modernisierten Bildungseinrichtung den Unternehmen unserer Branche dieses Weiterbildungsangebot machen können.“

Ein ganz herausragendes Ergebnis erzielte der 43-jährige Manfred Schmid von Global Safety

Textiles: Er schloss die Ausbildung mit der Note 1,0 ab und erhielt dafür von der IHK Hochrhein-Bodensee einen Preis.

Simone Diebold

Die erfolgreichen Absolventen:

Global Safety Textiles GmbH, Maulburg

Hassan Apaydin
Brigitte App
Tamer Aslan
Sascha Bordiesser
Sven Brandt
Valter Cameriere
Antonio Ciliberti
Sandra Eckert
Tudorel Haag
Dominique Köpfer
Andreas Nowak
Piero Pentassuglia
Heinz Rose
Manfred Schmid
Daniel Sutter
Grulaj Telat
Ekrem Türkaya
Alexander Usinger

Madeira Garnfabrik, Freiburg

Jenny König
Andre Pötschick
Monika Ruh

Impressum
©Alle Rechte vorbehalten. Keine Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers

Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie – Südwesttextil e.V.
Kernerstraße 59
70182 Stuttgart

Postfach 10 50 22
70044 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0
Telefax: +49 711 233718
Internet: www.suedwesttextil.de

Präsident
Armin Knauer

Hauptgeschäftsführer
Dr. Markus H. Ostrop

Verantwortlich für Inhalt und Layout:
Simone Diebold

Gestaltung:
www.die-wegmeister.com
Druck:
Gress-Druck GmbH, Fellbach
Auflage: 550



Note 1: Manfred Schmid (GST) (2.v.re.) mit Manfred Wenisch (Geschäftsführer GST), Ingo Kiefer (Ausbildungsleiter Gatex), Dr. Markus H. Ostrop (Geschäftsführer Gatex), Dr. Jan Glockauer (Geschäftsführer IHK Hochrhein-Bodensee) (v. l.).

Zitat

„Bestellen Sie heute mal einen ICE. Da warten Sie drei bis vier Jahre drauf.“

Bahnchef Rüdiger Grube, beim Neujahrsempfang des Wirtschaftsrats am 14. Januar in Stuttgart, für die Schwierigkeiten mit seinen alten Zügen um Verständnis suchend.