

SÜDWESTTEXT

Zeitung für die Textil- und Bekleidungsindustrie

HERAUSGEGEBEN VON SÜDWESTTEXTIL

WWW.SUEDWESTTEXTIL.DE

FEBRUAR 2013 | Nr. 65



Jahresversammlung

Südwesttextil und Marc Cain laden ein

Seite 3



Themen

Verband + Industrie
Zoll Update 2013
Seite 5

Bildung + Soziales
Plattform mit Potenzial
Seite 6

Recht + Steuern
Reine Definitionssache
Seite 8

€ Aktuelle
Steuer-Nachrichten
Seite 9

Getarntes „Made in“

Kennzeichnungszwang soll Produkte angeblich sicherer machen



Foto: © PictureP. – Fotolia.com

Die EU-Kommission schlägt erneut die zwingende Ursprungskennzeichnung von Konsumprodukten

vor. Erst kürzlich hatte sie einen aus dem Jahr 2005 datierenden Vorschlag für ein Pflicht-„Made in“ wegen zu großer Meinungsunterschiede in der Union ad acta gelegt.

Enthalten ist der umstrittene Vorschlag in einem neuen Verordnungsentwurf zur Produktsicherheit. Die als Verbraucherschutzmaßnahme getarnte Pflichtangabe soll für importierte und für EU-Produkte gleichermaßen gelten. Betroffen sind sämtliche Verbraucherprodukte. Bei Waren mit Ur-

sprung in der Union sollen Hersteller wahlweise die EU oder den Mitgliedstaat als Ursprungsland angeben können.

Begründet wird das Ansinnen recht fadenscheinig: Die „Made in“-Kennzeichnung biete eine gewisse Rückverfolgbarkeit, wenn die vorgeschriebene Hersteller- oder Händleradresse am Produkt fehle. Außerdem könnten europäische Behörden schneller mit denen des Ursprungslandes in Kontakt treten.

Fortsetzung Seite 2

Zahl des Monats

Der Februar ist bekanntlich der kürzeste Monat des Jahres und endet nach 28 Tagen. Wen wundert es, dass in diesem Monat der Asteroid 2012 DA14 in nur 28 000 Kilometer Entfernung an der Erde vorbeigesaust ist. Das war knapp und gilt fast als kosmischer Streifschuss. Wie ein Blitz traf die Welt die Rücktrittsankündigung von Papst Benedikt XVI. Er verlässt am 28. Februar den Heiligen Stuhl im Vatikan. Die Römische Kurie hofft auf eine kurze Sedisvakanz.

Aktuell

Der Gesamtverband textil+mode veranstaltet am 13. März um 20.00 Uhr im Restaurant Buerehiesel in Straßburg einen Parlamentarischen Abend. Im Rahmen dieser Veranstaltung wird das Projekt „Perspektiven 2025 – Handlungsfelder für die Textilforschung der Zukunft“ vorgestellt. Zudem soll die europäische Energiepolitik diskutiert werden. Im Anschluss haben die Gäste beim Dinner die Möglichkeit, sich mit Unternehmern aus verschiedenen Regionen Deutschlands im persönlichen Gespräch auszutauschen. Anmeldung per E-Mail an registration@textil-mode.de

Rahmenvertrag mit Paketdienstleister

Im September haben die Textilverbände Stuttgart einen Rahmenvertrag mit der GLS Germany, ein Tochterunternehmen der General Logistics Systems B.V., Amsterdam abgeschlossen. Durch die Bündelung des Paketvolumens konnte ein Preis für den innerdeutschen und europäischen Versand erzielt werden, der Mitgliedsunternehmen mit kleinen und mittleren Volumina deutliche Kostenvorteile bietet.

Die neue Serviceleistung von Südwesttextil und Gesamtmasche wird von den Mitgliedern als lohnende Ergänzung zum Dienstleistungsportfolio gesehen und angenommen. Deshalb kann nach den ersten

sechs Monaten ein positives Zwischenfazit gezogen werden: Aktuell beteiligen sich 38 Unternehmen am „Paketpool Textilverbände“ mit einem Paketvolumen von ca. 55 000 Paketen im Jahr.

»Mitglieder im Paketpool sparen richtig Kosten.«

Dr. Markus H. Ostrop, Hauptgeschäftsführer der Verbände

de) Kontakt aufnehmen. Die genauen Konditionen stehen im Mitgliederbereich als Download zur Verfügung.

Christine Schneider

Die Vereinbarung und Konditionen gelten zunächst für 24 Monate. Bei Interesse an der Serviceleistung bitte mit Christine Schneider (schneider@suedwesttextil.de)

Fortsetzung von Seite 1

Getarntes „Made in“

Zur Ursprungsbestimmung will die EU-Kommission die Regeln des Zollkodex heranziehen. Dort sind die nicht-präferenziellen Ursprungsregeln der EU festgelegt, die häufig, aber durchaus nicht immer das Land der letzten wesentlichen Be- oder Verarbeitung als Ursprungsland definieren. Für Textilien und Bekleidung gibt es produktspezifische Regeln. Kriterien wie die Wertschöpfung oder der Erwerb wichtiger Produkteigenschaften sind dabei nicht entscheidend.

In Deutschland bestimmt bislang die Sicht des Verbrauchers das „Made in“-Land. Die Kennzeichnung mit dem Herstellungsland ist derzeit EU-weit freiwillig – zumindest in der Theorie. Immer wieder gibt es nationale Vorstöße bestimmter Mitgliedstaaten, insbesondere Italiens, um eine Pflichtkennzeich-

nung durchzusetzen. Bemühungen um die sehr wünschenswerte Harmonisierung der „Made in“-Definition in den einzelnen Mitgliedstaaten gab es bislang allerdings kaum. Was in Frankreich legal als „Made

in Germany“ über den Ladentisch geht, ist in Deutschland noch lange nicht richtig gekennzeichnet. Im so genannten Binnenmarkt ein unhaltbarer Zustand.

Silvia Jungbauer

Ursprung ist nicht gleich Ursprung

Je nach Kontext gelten für die Bestimmung des Warenursprungs unterschiedliche Regeln. Der nicht-präferenzielle Warenursprung, der im EU-Zollkodex verankert ist, entscheidet über die Anwendung handelspolitischer Maßnahmen. Im Rahmen von Freihandelsabkommen und einseitigen Handelszugeständnissen kommen hingegen präferenzielle Ursprungsregeln zum Einsatz. Sie stellen meist höhere Ansprüche an die Verarbeitungstiefe als die nicht-präferenziellen Regeln. Wer sie erfüllt, kann Zollvorteile nutzen. Unter welchen Bedingungen ein Produkt mit einer bestimmten „Made in“-Kennzeichnung versehen werden kann, regelt in Deutschland das Marken- und Wettbewerbsrecht. Allerdings werden in anderen EU-Ländern sowie weltweit oft andere Grundlagen zur „Made in“-Bestimmung herangezogen, z. B. die nicht-präferenziellen Ursprungsregeln. Die fehlende Harmonisierung verursacht zunehmend Probleme.

Europäischer Kennzeichnungsdschungel geht zulasten von Wirtschaft und Verbrauchern

„Made in“ ist nur eine Facette in der Diskussion rund um die Kennzeichnung. Seit 2011 hält die neue Textilkennzeichnungsverordnung die Branche in Atem. Details wie der Pflichthinweis auf „nichttextile Teile tierischen Ursprungs“ verursachen hohe Kosten und verwirren die Verbraucher. Aus Sorge vor Abmahnungen wird oft überinformiert. So verunzieren mehrlagige Etiketten die Nähte – und werden von erzürnten Kunden schnellstens entfernt. Statt zu entrümpeln legt die EU noch nach. Neben „Made in“ stehen bereits Informationen für Allergiker auf der Brüsseler Wunschliste. Dazu kommen nationale Vorschriften wie das neue italienische Gesetz für Leder- und Pelzwaren, das die „Made in“-Kennzeichnung von Importen erzwingen soll. Und die sonst in Kennzeichnungsfragen eher liberale Schweiz verlangt demnächst genaue Angaben zu Pelzwaren wie Herkunft, Tierart und Haltungs- oder Fangmethode.

Termin vormerken



Warenursprung und Präferenzen
20. März 2013, Filharmonie Filderstadt

GESAMTMASCH

Südwesttextil

Jetzt anmelden unter www.suedwesttextil.de/veranstaltungen, dick@suedwesttextil.de oder +49 711 21050 - 11

In Kürze

Im Rechtsstreit zwischen der **Spinnweberei Uhingen** und der EnBW auf Rückzahlung der **EEG-Umlage** hat das Landgericht Stuttgart am 20. Februar das Urteil verkündet: Die Klage wurde abgewiesen. Mit dieser Entscheidung war zu rechnen, denn es kommt nur sehr selten vor, dass ein erstinstanzliches Gericht dem Bundesverfassungsgericht ein Gesetz zur Überprüfung vorlegt. „Das Urteil enttäuscht uns nicht“, sagt Dieter Dörmann, Geschäftsführer der Spinnweberei Uhingen, „im Gegenteil, wir legen jetzt Berufung beim Oberlandesgericht Stuttgart ein.“ Ziel sei es, die Verfassungsmäßigkeit der EEG-Umlage vom Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe überprüfen zu lassen. „Mit der Klageabweisung sind wir Karlsruhe einen Schritt näher gekommen.“ Insgesamt klagen drei Textilunternehmen. Die Klage der Firma Drechsel wurde vor dem Landgericht Bochum abgewiesen. Drechsel legte bereits Berufung beim Oberlandesgericht Hamm ein, die Verhandlung ist für Mitte April angesetzt. Das Treuener Textilunternehmen Vowalon klagte vor dem Landgericht Chemnitz, hier wird Ende März mit einer Urteilsverkündung gerechnet.

Ein neuer **BITKOM-Leitfaden „Apps & Mobile Services – Tipps für Unternehmen“** hilft Unternehmen bei ihrer Mobil-Strategie. Die Tipps reichen von der Planungsphase über technische Fragen bis zur Verteilung von Smartphone-Programmen an Mitarbeiter. Der Leitfaden greift zudem den Trend „Bring your own Device“ auf. Immer mehr Angestellte nutzen privat Smartphones und Tablets, die sie auch beruflich einsetzen wollen. Download unter www.suedwesttextil.de.

Der Nagolder HAKA-Spezialist **Digel** hat sich mit zahlreichen renommierten Hochzeitsmoden-Herstellern zu einem Verband zusammengeschlossen, mit dem Ziel eine neue Fachmesse von der Branche für die Branche zu realisieren. Vom 15. bis 18. Juni findet zum ersten Mal die **„Interbride 2013“** in den Messehallen Düsseldorf statt.

Jahresversammlung 2013

25. April in Bodelshausen

**Online-Anmeldung unter
www.suedwesttextil.de/jv2013**

Gesamtmasche – Interner Teil

Ort: Villa Eugenia, Hechingen

10.00 Uhr

Präsidiumssitzung Gesamtmasche

11.00 Uhr

Interne Mitgliederversammlung Gesamtmasche

12.30 Uhr

Mittagessen

Südwesttextil – Interner Teil

Ort: Marc Cain, Bodelshausen

13.30 Uhr

Interne Mitgliederversammlung Südwesttextil

15.00 Uhr bis 16.00 Uhr

Betriebsbesichtigung bei Marc Cain



Öffentlicher Teil für Mitglieder und Gäste

Ort: Marc Cain, Bodelshausen

16.00 Uhr

Einlass und Sektempfang

16.30 Uhr

Begrüßung

Martina Bandte, Präsidentin Gesamtmasche

(designiert)

Georg Saint-Denis, Präsident Südwesttextil

Helmut Schlotterer, Geschäftsführer & Inhaber

Marc Cain GmbH

Moderation: Dr. Markus H. Ostrop, Hauptgeschäftsführer
Südwesttextil und Gesamtmasche

Festvortrag

Sicher entscheiden

Dr. Markus Merk

18.30 Uhr

Fashionshows, Rundgang durch die Strickerei
und entspannter Austausch bei Flying Buffet
und Getränken

Attraktivität als Arbeitgeber stärken

Betriebliche Krankenversorgung im Unternehmen

Qualifiziertes Personal, Fachkräfte und motivierte Führungsnachwuchskräfte zu finden, wird immer schwieriger. In Zeiten eines solchen Fachkräftemangels ist es für Unternehmen daher wichtiger denn je, ihre Position als attraktiver Arbeitgeber zu stärken, denn gut ausgebildete Nachwuchskräfte und hoch motivierte Mitarbeiter bilden gemeinhin das wertvollste Kapital in den Unternehmen.

Was kann aber ein Unternehmen konkret tun, um die eigene Attraktivität zu steigern? Eine verbreitete Lösung neben Gehalt, Dienstwagen und Büro ist die betriebliche Altersvorsorge. Neben den eher seltenen echten Arbeitgeberleistungen war und ist die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung die am meisten verbreitete Form. Allerdings muss der einzelne Mitarbeiter hier selbst aktiv werden, indem er Beiträge aus seinem Brutto-Gehalt zahlt. Da der Leistungszeitpunkt ggf. noch weit in der Zukunft liegt, haben Entgeltumwandlungen gerade bei jungen Menschen nicht immer die gewünschte Anziehungskraft.

Als Alternative oder auch zusätzliche Option bietet die be-

triebliche Krankenversorgung als Kollektivlösung attraktive Leistungsinhalte. Der entscheidende



Südwesttextil bietet Beratungsgutschein an. Foto: © DOC RABE Media – Fotolia.com

Unterschied zur betrieblichen Altersvorsorge: Von den Vorteilen der Versicherungsleistung profitiert der Arbeitnehmer unmittelbar – nicht erst nach einigen Jahren.

Wenn ein Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Krankenzusatz-Versicherung für seine Belegschaft eine Zusatz-Versicherung abschließt, hat er die Möglichkeit, als Anreiz auch deren Beiträge zu übernehmen. Für diesen Fall gilt Folgendes: Zahlt der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter die Beiträge

zur betrieblichen Krankenversicherung, können diese nach der neuen Rechtsprechung des Bundesfinanz-

hofes (BfH) einkommens- bzw. lohnsteuerrechtlich wie Sachzuwendungen behandelt werden. Das bedeutet, sie bleiben bis zu einer monatlichen Gesamtsumme von 44 Euro (Freigrenze) pro Mitarbeiter lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Ist die Pauschale bereits ausgeschöpft, besteht alternativ die Möglichkeit der Individual- oder Pauschalversteuerung.

Die Angebote auf dem Versicherungsmarkt sind vielfältig und zunehmend flexibel. Das

Spektrum reicht von einer Zahn-Zusatz-Versicherung über Auslandsreisenschutz bis hin zu stationären Chefarztbehandlungen in einem Ein-Bett-Zimmer. Die Arbeitnehmer erhalten wertvollen Versicherungsschutz, für den bei den meisten Versicherern keine Gesundheitsprüfung fällig wird. Auch Familienangehörige können auf diese Weise kostengünstig mit-versichert werden. Nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Zusatzversorgung zu Einzelkonditionen weiterzuführen.

Für Unternehmen, die sich dem Thema Gesundheit ganzheitlich nähern wollen, hat Südwesttextil zusammen mit dem Kooperationspartner Funk Gruppe einen Beratungsgutschein geschnürt. In einem unverbindlichen persönlichen Gespräch erhalten die Mitglieder Konzeptvorschläge sowie eine erste Bewertung von getroffenen Maßnahmen. Um das Angebot in Anspruch zu nehmen, kann der Beratungsgutschein im Mitgliederbereich heruntergeladen werden.

Christine Schneider

Förderprogramm zur Implementierung von CSR Maßnahmen im Mittelstand

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) das Förderprogramm „**Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand**“ aufgelegt, um Unternehmen ein passgenaues Angebot an Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) anzubieten. Gefördert werden CSR-Beratungsmaßnahmen für Geschäftsführungen und „Gemeinwesen“. Profitieren können Unternehmen dabei auf verschiedene Weise:

- Erhöhung der Motivation und Produktivität der Belegschaft mittels einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik
- Sicherung des Fachkräftebedarf durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Förderung älterer Beschäftigter
- Senkung der Produktionskosten durch einen schonenden und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen

Innerhalb dieses Förderprogramms führen das Institute Corporate Responsibility Management (ICRM) der Steinbeis Hochschule Berlin und der Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie (LVI) das Einzelprojekt „Implementierung von CSR Maßnahmen im Mittelstand durch, das Projekt Kompetenz Konzept“ mit dem Ziel durch, Mitarbeiter zu qualifizieren, soziale Wertschöpfung zu

schaffen und „Best Practices“ zu entwickeln. Es werden bei der Umsetzung wissenschaftliche Konzepte zur Lösung konkreter unternehmerischer Problemstellungen angewendet. Die Kompetenz- und Maßnahmenentwicklung wird durch den ESF und das BMAS zu 80 Prozent gefördert. Die Ergebnisse der Maßnahmenentwicklung werden deutschland- und europaweit als „Best Practices“ kommuniziert. Während der regulären Projektdauer von zwölf Monaten werden die in Projekten involvierten Mitarbeiter der Unternehmen zunächst in einer einwöchigen Qualifizierungsphase thematisch vorbereitet. In der darauf folgenden Projektimplementierungsphase setzt mindestens ein für das Projekt verantwortlicher Mitarbeiter die Projektziele zusammen mit einem spezialisierten, vom ICRM bestellten Projektcoach, um. Der Mitarbeiter muss ungefähr 30 Prozent seiner bezahlten Arbeitszeit für das Projekt aufwenden.

Am Programm interessierte Unternehmen müssen dem Mittelstand angehören und dürfen innerhalb der letzten drei Steuerjahre nicht mehr als 200 000 Euro staatliche Förderung erhalten haben. Bei Interesse an einer Teilnahme am Projekt steht der LVI (Frau Beate Dietrich, Telefon +49 711 327325-86) für Fragen zur Verfügung. Weitere Informationen finden sich auch im Internet unter www.suedwesttextil.de.

Zoll-Update 2013

Wachsende Regelungsdichte im Außenhandel erfordert hohe Expertise

Fragen zum Thema Zoll und Außenwirtschaft haben für die Textil- und Bekleidungsindustrie seit langem eine große Relevanz. Trotz Binnenmarkt und Software-Unterstützung ist die Arbeitswelt der Zollverantwortlichen in den Unternehmen komplexer denn je. Weiter zunehmende Außenhandelsaktivitäten in vielen Firmen und die Sicherheitsinitiativen der EU sorgen für hohen Informationsbedarf. Das Seminar „Zoll-Update 2013“ am 5. Februar, zu dem Südwesttextil und Gesamtmasche nach Stuttgart eingeladen hatten, informierte über die Neuerungen und Änderungen, die in diesem Zolljahr auf die Wirtschaftsbeteiligten zukommen.

Zollspezialist Harald Neun, CCIT Neun, gab den Teilnehmern einen aktuellen Überblick von Außenprüfungen bis zum Zollwert. Der Einsatz moderner Prüfsoftware macht die Zollbeteiligten praktisch gläsern. Umso mehr ist die gewissenhafte Pflege von Vorgängen und Daten gefragt, etwa

bei der richtigen Tarifierung. Ein für die Branche besonders gravierendes Problem ist die restriktive Auslegung und Anwendung der

haus AEB erläuterte am Beispiel Tarifierung, wie IT-Tools das Leben mit dem Thema Zoll um einiges leichter – und sicherer

machen, machen die Materie „WuP“ aber noch unübersichtlicher als bisher. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch ein Follow-up



Harald Neun und Ralf Morawski gaben den Teilnehmern wertvolle Tipps fürs Zollgeschäft.

Vorschriften zum Zollwert. „So genannte „geistige Beistellungen“ und bestimmte Leistungen von Einkaufskommissionären im Ausland führen oft zu einem Zollwert, der den Rechnungswert der Ware weit übersteigt“, warnte Neun.

Ralf Morawski vom Software-

– machen können. Außenwirtschaftsexpertin Silvia Jungbauer präsentierte die Neuerungen im Bereich Warenursprung und Präferenzen. Neue Freihandelsabkommen, aber auch das neue Präferenzsystem für Entwicklungsländer ab 2014 bietet Chan-

zu den Themen ATLAS, Sichere Luftfracht und zur „Gelangenbestätigung“ bei umsatzsteuerfreien Lieferungen ins EU-Ausland.

Silvia Jungbauer

Zollvorteile gekappt



Foto: © XtravaganT – Fotolia.com

Beim neuen Präferenzschema für Entwicklungsländer ab 2014 legt die EU ihren Fokus klar auf die ärmsten Länder. Auch mit der Überschneidung verschiedener Handelsvorteile wird aufgeräumt. Der Kreis begünstigter Länder schrumpft von 176 auf voraussichtlich 89.

Die Zollvorteile entfallen für ca. 20 Länder, die drei Jahre in Folge ein „hohes oder höheres mittleres“ Pro-Kopf-Einkommen gemäß Weltbank-Definition aufweisen.

Die Schwelle liegt derzeit bei 4 035 US-Dollar pro Jahr. Betroffen sind z. B. Argentinien, Brasilien, Russland, Malaysia und die Ölförderländer des Mittleren Ostens. Außerdem werden 76 Länder, die über andere Regelungen wie z. B. ein bilaterales Freihandelsabkommen „dieselben oder bessere Zollpräferenzen“ genießen, nicht mehr APS-begünstigt.

Die Zahl der ärmsten Entwicklungsländer, die über das APS Nullzollsatz erhalten, bleibt mit 49 unverändert. Der Nullzollsatz winkt auch Entwicklungsländern mit nicht ganz so niedrigem Einkommen, wenn sie eine Reihe internationaler Konventionen zu Umweltschutz und Menschenrechten unterzeichnen. Aussicht auf den Status „APS+“ haben u. a. Pakistan, die Philippinen und die Ukraine. Auch die Präferenzen für Myanmar sollen bald wieder gelten. Das neue APS startet am 1. Januar 2014 und läuft bis Ende 2023.

Silvia Jungbauer

Steuerbürokratie reloaded

Das Gerangel um Nachweispflichten bei umsatzsteuerfreien Lieferungen ins EU-Ausland geht in die nächste Runde. Nach der Entschärfung der Vorschläge durch das Bundesfinanzministerium im letzten Herbst enthält die aktuelle Bundesratsvorlage wieder einige Verschärfungen. Die Schonfrist bis zur Neuregelung wurde daher vorsorglich auf den 1. Oktober 2013 verschoben. Bis dahin gelten die bisherigen Buch- und Belegnachweise weiter. Zwar sollen alternative Nachweismöglichkeiten wie die Spediteursbescheinigung weiterhin zulässig sein. Auf Drängen der Länder wurden aber zwei Bremsklötze eingebaut, mit denen man Umsatzsteuerbetrüger das Handwerk legen will: In Abholfällen fordert die Bundesratsvorlage nicht nur den Beleg der Zahlung, sondern außerdem, dass die Zahlung vom Konto des Abnehmers erfolgen muss. Im Fall „begründeter Zweifel“ muss die Nachweisführung entweder über die berühmt-berüchtigte Gelangensbestätigung oder über Belege wie in Abholfällen erfolgen. Alleine: Ob die Finanzverwaltung „begründete Zweifel“ haben wird, ist im Vorhinein leider selten bekannt. Auch scheren sich Umsatzsteuerbetrüger eher wenig um gewisse Details der Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung. Die von der Wirtschaft gegenüber dem Referentenentwurf angeregten Änderungen in Bezug auf den CMR-Frachtbrief und zu Abholfällen wurden nicht aufgegriffen.



Foto: © WoGi - Fotolia.com

Gute Stimmung in den Alpen

Internationales Wintercamp 2013

Mitte Januar fand das diesjährige Wintercamp in Sur En bei Scuol in der Schweiz statt. Die insgesamt 25 Auszubildenden aus dem zweiten Lehrjahr aus Deutschland, Österreich und der Schweiz trafen sich in Landquart, um die letzten Kilometer zur Unterkunft gemeinsam zurückzulegen. Die Neugier und Erwartungen auf fünf gemeinsame Tage waren groß. Wie in jedem Jahr waren auch dieses Mal wieder drei Südwesttextiler mit von der Partie. Und aufgrund der großen Nachfrage musste das Los entscheiden.

Das abwechslungsreich gestaltete Programm mit einem Mix aus Lernen und Freizeit ließ die Zeit in den Bergen schnell vergehen. Fast zwei Tage arbeiten die Jugendlichen motiviert und engagiert am Thema „Lernen, lernen“. Das Seminar unter der Leitung von Reto Wambach forderte und förderte die Teilnehmer entsprechend ihren Bedürfnissen und Anforderungen. Die Firmenpräsentationen und das textile Quiz waren wieder die Highlights des Arbeitsprogramms.

Daneben sorgten ein Turnier im Eisstockschießen, ein Nacht-Orientierungslauf sowie eine Schneeschuhwanderung mit gemütlichem Fondueessen auf einer Alp für einen angenehmen Ausgleich. Darüber hinaus genossen die Azubis bei guten Schneeverhältnissen einen alpinen Ski- und Snowboardtag.

Weitere Bilder finden sich in der Fotogalerie auf der Internetseite von Südwesttextil.

Christine Schneider



Unter 36 Bewerbern hat Südwesttextil diese drei Azubis ausgelost:

Katrin Fladerer, Mustang
Mathias Steinert, Strähle + Hess
Tim Schwald, Technische Textilien
Lörrach

Auch dieses Jahr war die Stimmung im Wintercamp wieder sensationell. Neben den abwechslungsreichen Outdooraktivitäten wurde wieder viel Wert aufs Lernen gelegt. Das bewiesen Katrin Fladerer von Mustang und „Superman“ Tim Schwald von Technische Textilien Lörrach in ihren kreativen Firmenpräsentationen.

Plattform mit Potenzial

Go Textile! startet ins neue Jahr wieder mit einem Besucherrekord: Im Januar besuchten 8 677 Personen die Internetseite go-textile.de und informierten sich über die textilen Ausbildungsberufe. Das ist im Vergleich zum Vorjahresmonat ein Anstieg um 19,8 Prozent, zum Januar 2011 sogar um 116 Prozent.

Die Besucherzahlen via Google sind im gleichen Zeitraum ebenfalls deutlich angestiegen: Kamen im Januar 2012 schon 3 572 Besucher über Google auf die Seite, waren es ein Jahr später mehr als 5 830. Dies ist eine Zunahme um 63 Prozent. Bei der Reichweite der Nachwuchskampagne entwickelt

sich auch die Facebookseite zu einer wichtigen Größe. Nicht nur, dass dort mittlerweile 350 „Gefällt mir“-Angaben gemacht wurden, auch die Zahl der wöchentlichen Besucher wächst stetig.

Ein weiterer Erfolg ist, dass über die Tabs – Tabs sind eigene kleine Seiten oder Programme, die man auf einer Fanseite in Facebook integrieren kann – großes Interesse für die Ausbildungsberufe geweckt werden konnten. Das Tab „die Berufe“, in welchem die Ausbildungsberufe der Branche dargestellt werden, haben im Januar mit 1 343 Klicks ebenfalls einen Höchststand erreicht.

Die Zugriffszahlen auf Go Textile! – ob im Internet oder über Facebook – wachsen kontinuierlich. Die Nachwuchskampagne ist mittlerweile eine feste Größe bei der Suche nach passenden Auszubildenden für die textile Branche.

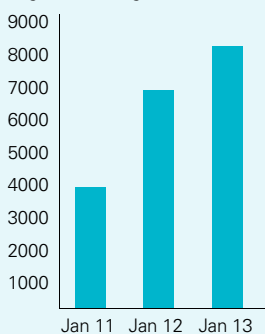


Jedes Mitgliedsunternehmen von Südwesttextil hat die Möglichkeit, sich auf Go Textile! kostenlos ein eigenes Profil anzulegen und profitiert so von der Verlinkung der Kampagne. Außerdem stehen den Firmen im Login-Bereich diverse Werbemittel für Berufsinfotage und weitere Marketingzwecke zur Verfügung.

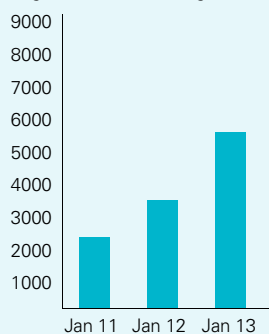
Go Textile! hilft bei der Nachwuchswerbung.

Christine Schneider

Zugriffszahlen (gesamt)



Zugriffszahlen (via Google)



Quelle: Google Analytics

Herzlich Willkommen

Sonderprogramm zur Förderung der beruflichen Mobilität von Azubis aus Europa

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Richtlinie und einen Förderkatalog für das Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ veröffentlicht. Das Programm wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt.

Im Rahmen des Programms können junge Menschen, die sich für eine Ausbildung in Deutschland interessieren und die bereits über eine Qualifikation in einem Engpass- bzw. Mangelberuf verfügen, verschiedene Förderleistungen beantragen, die die Vorbereitung und die Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung in Deutschland erleichtern sollen. Dazu zählen z. B. Kostenerstattung für die An- und Abreise zum Bewerbungsgespräch, aber auch die finanzielle Förderung von Sprachkursen und die Finanzierung bzw. Bereitstellung einer sozial- und berufspädagogischen Betreuung. Antragsberechtigt sind jeweils nur natürliche Personen, die von

der Freizügigkeit innerhalb der EU Gebrauch machen wollen und entweder eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland oder eine „qualifizierte Beschäftigung in einem Engpass- bzw. Mangel-

beruf“ aufnehmen möchten, eine Arbeit in Deutschland aufnehmen möchten, nicht von den Unternehmen alleine geleistet werden muss. Vor allem dann, wenn die Unterstützung weit über die Zuständigkeit des



Foto: © buchachon – Fotolia.com

beruf“ aufnehmen wollen. Voraussetzung für die Berufsausbildung in Deutschland ist, dass noch keine abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland vorliegt. Eine institutionelle Förderung ist nicht vorgesehen.

Das Sonderprogramm wurde initiiert, damit oft notwendige und wichtige Unterstützung von jun-

gen Betriebs hinausgeht, z. B. Umzugskostenpauschale zur Arbeitsaufnahme oder Kostenübernahme für Anerkennungsverfahren.

Auf der Internetseite von Südwesttextil finden sich die Richtlinien mit Förderkatalog sowie Informationen zu den Förderinstrumenten des Sonderprogramms.

Christine Schneider



Seminare Bildungswerk

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

Grundlagen der Entgeltabrechnung

18. bis 20. März 2013,
Haus Bleibach

Einstellungsprozess professionell vorbereiten

20. und 21. März 2013,
Haus Steinheim

100 Tage Ausbildung – Boxenstopp für Mitarbeiter mit Ausbildungsverantwortung

16. und 17. Mai 2013,
Haus Reutlingen

www.biwe-akademie.de

Reine Definitionssache

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen

Bei personellen Angelegenheiten wie Einstellungen, Versetzungen und Ein- und Umgruppierungen muss die vorherige Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden. Insbesondere bei Versetzungen führt dieses Mitbestimmungsrecht in der Praxis zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten. Nach der betriebsverfassungsrechtlichen Definition liegt eine Versetzung dann vor, wenn ein anderer Arbeitsbereich übertragen wird und sich die Umstände der Arbeit erheblich ändern. Soweit die Versetzung die Dauer von einem Monat voraussichtlich übersteigt, wird die erhebliche Änderung der Umstände unwiderlegbar vermutet. Bei kurzzeitigen Zuweisungen anderer Tätigkeiten liegt nur dann eine Ver-

setzung vor, wenn sich die äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu verrichten ist, erheblich ändern: z. B. die zeitliche Lage der Arbeit, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln und Faktoren, wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte oder Nässe.

In Bezug auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats spielt



Der Arbeitgeber muss bei Versetzungen alle notwendigen Informationen zum vorgesehenen Arbeitsplatz mitteilen. Foto: © B. Wylezich – Fotolia.com

Worten muss auch vor Ausspruch einer Änderungskündigung die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung eingeholt werden.

Wird der Arbeitsinhalt geändert, sind die bisherigen tatsächlich ausgeübten Aufgaben und die Tätigkeit, die der Arbeitnehmer künftig verrichten soll, zu vergleichen. Ergibt sich aus diesem objektiven Gesamtbild, dass die Tätigkeit insgesamt als eine andere anzusehen ist, so handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Versetzung. Insbe-

sondere bei teilweiser Entziehung oder zusätzlicher Übertragung von Aufgaben hilft diese Generalklausel nur bedingt weiter. Die Rechtsprechung hat deshalb den Grundsatz aufgestellt, dass eine Versetzung in

der Regel vorliegt, wenn 20 bis 30 Prozent der Tätigkeit entzogen und gegebenenfalls durch andere Tätigkeiten ergänzt werden.

Mit dem Antrag auf Zustimmung des Betriebsrats hat der Arbeitgeber alle notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die die Prüfung ermöglichen, ob einer der im Gesetz abschließend aufgezählten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Insbesondere muss der Arbeitgeber bei Versetzungen alle notwendigen Informationen zum vorgesehenen Arbeitsplatz mitteilen. Hierunter fällt nicht nur der räumliche Ort, an dem die Arbeit geleistet wird, sondern auch die Funktion, in die der Bewerber beziehungsweise der zu versetzende Arbeitnehmer eingegliedert werden soll, sprich der vorgesehene Arbeitsbereich. Es ist insofern die Beifügung einer umfassenden Stellungbeschreibung zu empfehlen. Die Vorlage eines vollständigen Arbeitsvertrages für die zukünftige Stelle ist jedoch nicht notwendig. Das Informationsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auch auf die Folgen, die mit der Versetzung zusammenhängen, wie beispielsweise ein Wegfall von Provisionsansprüchen oder sonstige Änderungen von Entgeltbestandteilen.

Ist der Arbeitsplatz, auf den der

Arbeitnehmer versetzt werden soll, zuvor ausgeschrieben worden, so erstreckt sich die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers auch auf die Auskunft über die anderen Bewerber. Dies erfordert die Vorlage aller vorhandenen Bewerbungsunterlagen. Soll ein Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb des Unternehmens versetzt werden, so bestimmt der Betriebsrat des neuen Betriebes die Einstellung mit. Der Betriebsrat des abgebenden Betriebes muss zur Versetzung seine Zustimmung geben.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. In diesem Fall kann der Betriebsrat des abgebenden Betriebes das freiwillige Ausscheiden des Arbeitnehmers letztlich nicht verhindern. Deshalb reicht es in diesem Fall aus, wenn der Betriebsrat des abgebenden Betriebes lediglich unterrichtet wird. Es ist jedoch weiterhin die Zustimmung des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebes notwendig.

Vorläufige Versetzung bei Dringlichkeit

Der Betriebsrat hat nach Eingang des Zustimmungsantrags eine Woche Zeit über den Antrag zu entscheiden. Sollte er seine Zustimmung verweigern, muss er sich auf einen der in § 99 Absatz 2 BetrVG abschließend aufgezählten Verweigerungsgründe beziehen. In diesem Fall bleibt dem Arbeitgeber dann nur der Gang zum Arbeitsgericht, bevor die Versetzung durchgeführt werden kann. Lediglich bei besonderer Dringlichkeit der Maßnahme besteht die Möglichkeit einer vorläufigen Umsetzung. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme unterrichtet und bei Widerspruch des Betriebsrats nachträglich binnen drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Boris Behringer

Versetzung durch Tätigkeitsentzug

Recht kompakt

Arbeitnehmerüberlassung – Gemeinschaftseinrichtungen

Frage: Hat ein Leiharbeiter auch Anspruch auf verbilligtes Kantinenessen oder Werkseinkauf?

Antwort: Mit der neuen Vorschrift des § 13 b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist ein Anspruch des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher auf Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten aufgenommen worden: Danach kann der Leiharbeiter Zugang unter den gleichen Bedingungen fordern, wie er für vergleichbare Stammarbeitnehmer besteht. Dies gilt nicht, soweit eine unterschiedliche Behandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Der Leiharbeiter hat demnach Anspruch darauf, Kantine oder Werkseinkauf wie vergleichbare Stammarbeitskräfte zu nutzen. Ein Anspruch auf entsprechende Vergünstigung könnte aufgrund des Entgeltcharakters aber abgelehnt werden. Eine Rechtsprechung liegt hierzu allerdings noch nicht vor. Die relevanten Gesetzestexte finden sich im Mitgliederbereich unter www.sudwesttextil.de

Das Internet ist kein rechtsfreier Raum

Arbeitgeber muss Beleidigungen durch Mitarbeiter über Facebook nicht hinnehmen

Mittlerweile ist es absolut üblich, dass über das Medium Facebook umfassend kommuniziert wird. Es werden persönliche Äußerungen getätigt, Fotos ausgetauscht und Freundschaften geschlossen. Fast jeder hat mittlerweile einen Facebook-Account. Die Kommunikation erfolgt dabei oft unbedacht und unvorsichtig. Dabei sind sogar beleidigende Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht selten.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat nun mit Urteil vom 10. Oktober 2012 festgestellt, dass beleidigende Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht hingenommen werden müssen, selbst wenn sie auf dem privaten Facebook-Profil eines Mitarbeiters erfolgen. Konkret wurde der Arbeitgeber dabei als Menschenschinder und Ausbeuter bezeichnet. Weiter wurde ausgeführt, dass sich der Mitarbeiter als Leibeigener fühle.

Nachdem dem Arbeitgeber diese Äußerungen zur Kenntnis gelangten, kündigte er das Arbeits-



Foto: © DOC RABE Media – Fotolia.com

verhältnis fristlos. Diese fristlose Kündigung hat das LAG in Zweitinstanz bestätigt. Dabei wurde zunächst festgestellt, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter einen erheblichen Verstoß darstellen und grundsätzlich eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen können.

Weiter wird ausgeführt, dass die Eintragungen des Mitarbeiters bei Facebook eine massiv verletzende Äußerung darstellen. Besonders wichtig ist weiterhin, dass das LAG ausdrücklich feststellte, dass es keinen irgendwie gearteten Freiraum gibt, im Netz ehrenkränkende Äußerungen über einen anderen ab-

geben zu können. Derartige weitreichende Äußerungen sind auch nicht von dem Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Schließlich sind Schmähungen und Formelbeleidigungen trotz diesem Grundrecht nicht zulässig.

Somit wurde durch diese Entscheidung klargestellt, dass die Kommunikation bei Facebook nicht in einem rechtsfreien Raum stattfindet. Ein Arbeitgeber muss also gravierende Beleidigungen keinesfalls hinnehmen, selbst wenn diese auf einem privaten Facebook-Account erfolgen. Dies ist insbesondere deswegen zu begrüßen, weil aufgrund der allgemeinen Zugänglichkeit im Netz jederzeit die Möglichkeit besteht, dass Kunden oder sonstige Geschäftspartner Kenntnis von den subjektiven Darstellungen des Mitarbeiters erhalten. Das ist geschäftsschädigend und kann von einem Arbeitgeber nicht hingenommen werden.

Nathan Binkowski

„Vorübergehende“ Leiharbeit II

Bereits in der Südwesttext-Novemberausgabe wurde darauf hingewiesen, dass die Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zum 1. Dezember 2011 nicht unbedingt zur Rechtsklarheit beigetragen haben. Der Gesetzgeber hatte zwar keine (zeitliche) Höchstüberlassungsgrenze bei Leiharbeit festgelegt, in das Gesetz allerdings den Begriff „vorübergehend“ aufgenommen. Neben der Streitfrage, inwieweit der Betriebsrat zu einer nicht ausdrücklich vorübergehenden Einstellung von Leiharbeitnehmern seine Zustimmung verweigern könne, hat sich nunmehr noch ein ganz anderes Problem aufgetan: Kann vielleicht sogar ein nicht ausdrücklich vorübergehend überlassener Arbeitnehmer unter Berufung auf den Begriff „vorübergehend“ den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem Entleiher geltend machen?

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg hatte dieses Ansinnen mit Urteil vom 16. Oktober 2012

zurückgewiesen. Selbst wenn man davon ausginge, dass die Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr nur vorübergehend erfolge, begründe dies unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer. Insbesondere sei auch kein Arbeitsverhältnis über die Fiktion der §§ 10 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. 9 Nr. 1 AÜG zustande gekommen, da der Verleiher die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt.

Die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg nahm nunmehr überraschend mit Urteil vom 9. Januar 2013 und anderem Begründungsansatz ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer an: Bei einer auf Dauer angelegten Arbeitnehmerüberlassung handele es sich nach dem Gesetzesbegriff eben nicht um eine vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Eine erteilte Erlaubnis zur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 10 AIG könne eine auf Dauer an-

gelegte Arbeitnehmerüberlassung deshalb nicht decken. Zudem vertrat die 15. Kammer die Meinung, dass gerade bei konzernerlegenen Verleihunternehmen, die nicht am Markt werbend tätig seien, dieses Ergebnis auch unter dem Blickwinkel eines „institutionellen Rechtsmissbrauchs“ geboten sei.

Da in Baden-Württemberg bislang weiterhin keine Urteile zum Thema bekannt sind, muss Arbeitgebern geraten werden bis zu einer höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Thema eine Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen zu vermeiden

Kai-Uwe Götz

€ Aktuelle Steuer-Nachrichten

Die Februar-Ausgabe der aktuellen Steuernachrichten enthält zwei wichtige Themen: Bei der Übersicht über den Stand der Gesetzgebung im steuerlichen Bereich wird aufgezeigt, dass das Jahressteuergesetz 2013 derzeit im Vermittlungsausschuss hängt. Betroffen sind davon Vorschriften wie z. B. die Verkürzung steuerlicher Aufbewahrungsfristen. Hingegen wurde das Gesetz zur steuerlichen Förderung von energetischen Sanierungsmaßnahmen an Wohngebäuden bereits vom Vermittlungsausschuss abgelehnt. Das zweite wichtige Thema sind die Steuererklärungsfristen für das Kalenderjahr 2012. Beantwortet werden die Fragen, für wen welche Frist gilt und unter welchen Umständen sie verlängert werden können.

Die aktuelle Ausgabe kann als pdf-Datei im Mitgliederbereich von Südwesttextil heruntergeladen werden.

Neue Kooperation stärkt die Forschung

Hochschule Reutlingen und das ITV arbeiten künftig enger zusammen

Die Hochschule Reutlingen und das Institut für Textil- und Verfahrenstechnik der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf arbeiten künftig noch enger in Lehre und Forschung zusammen und wollen zudem eine gemeinsame Professur einrichten. Träger der Kooperation von Seiten der Hochschule ist die Fakultät Textil & Design.

Das Besondere daran: Beide Einrichtungen sind ursprünglich aus dem Staatlichen Technikum Reutlingen hervorgegangen, hatten sich aber Ende der siebziger Jahre getrennt. Und so entwickelte sich das Technikum zur heutigen Reutlinger Hochschule für angewandte Wissenschaften und in Denkendorf entstand das mittlerweile größte Textilforschungsinstitut Europas mit rund 200 Mitarbeitern. „Es rückt zusammen, was zusammen gehört“, kommentierte Vizepräsident Prof. Harald Dallmann den Vertragsabschluss.

Ein gemeinsam berufener Professor soll ab Wintersemester 2013

in Reutlingen lehren und in Denkendorf forschen. Reutlinger Studierende können so künftig an dem Institut ihre Bachelor- oder Masterarbeit



Eine nützliche Verbindung: Prof. Dr. Hendrik Brumme, Prof. Michael Goretzky, Prof. Angela Maier, Prof. Harald Dallmann, Hans Hyrenbach, Prof. Dr. Heinrich Planck (v.l.n.r.). Foto: Hochschule Reutlingen

im Fachbereich Textiltechnologie schreiben oder auch ein Praktikum absolvieren. Zudem ist sogar eine Promotion möglich, da das Forschungsinstitut über den Lehrstuhl für Textiltechnik an der Universität Stuttgart angegliedert ist und damit das Promotionsrecht vorliegt.

„Mit der Kooperation stärken wir unsere Forschung“, nennt Dallmann den Vorteil. So will sich die Hochschule gemeinsam mit dem

ITV Denkendorf mit dem Thema „Interaktive Materialien“ in einem neuen Zukunftsfeld positionieren und erhofft sich von dem Institut kompetente Unterstützung.

Simone Diebold

Termine

Material Innovativ 2013

Am 11. April veranstaltet Bayern Innovativ in der Stadthalle Aschaffenburg ein Symposium mit begleitender Fachausstellung. Der Kongress konzentriert sich in seiner branchenübergreifenden Ausrichtung auf funktionelle Materialien und Oberflächen für Anwendungen in der Mobilität und der Energietechnik. Beispiele hierfür sind Entwicklungen von Magnetmaterialien, Diamantbeschichtungen zur Energieumwandlung bis hin zur Mikrostrukturierung von Kunststoffoberflächen. Partnerland sind die Niederlande. Mehr unter www.bayern-innovativ.de/material2013.

Lagerung gefährlicher Stoffe und Güter

Das Seminar des Karlsruher Instituts für Technologie vermittelt vom 16. bis 17. April einen Überblick über die relevanten Vorschriften und vertieft diesen für häufig gelagerte Produktgruppen wie z. B. brennbare Flüssigkeiten, wassergefährdende Stoffe und Abfälle. Die wissenswerten Regelungen sind überwiegend in Form von Checklisten aufbereitet, die in der betrieblichen Lagerpraxis einfach verwendet werden können. Darüber hinaus bereitet die Veranstaltung auf aktuelle und geplante Neuerungen vor. Weitere Informationen unter www.fortbildung.kit.edu.

Denkendorfer Innovationstag

Am 23. März öffnet das ITV Denkendorf seine Türen und gibt Einblick in aktuelle Forschungsprojekte. Im Vordergrund stehen Entwicklungen und Trends aus den Bereichen Life Science, Technische Textilien, Faserverbundtechnik und Umwelt/Energie. Mehr unter www.itv-denkendorf.de.

9. Textilveredlertag in Heidelberg

Unter dem Leitthema „Textil für neue Märkte“ findet am 22. und 23. Juni der 9. Textilveredlertag in Heidelberg statt. Auf der alle zwei Jahre stattfindenden Veranstaltung werden über Vortagsreihen der Textilindustrie Impulse und Anregungen für den Alltag gegeben. Weitere Informationen unter www.vdtf.de.

Kostenlos werben – mit dem neuen Oeko-Tex-Einkaufsführer

Mit durchschnittlich über 5 000 Seitenaufrufen pro Tag und Besuchern aus weltweit 165 Ländern bietet die Oeko-Tex-Website interessierten Unternehmen mit Zertifikat eine attraktive Plattform, um zusätzlich zu eigenen Marketingaktivitäten auf ihr schadstoffgeprüftes Produktsortiment aufmerksam zu machen. Der Firmeneintrag im Online-Einkaufsführer unter www.oeko-tex.com/produkte ist für alle Zertifikatsinhaber kostenfrei und kann über ein neu eingerichtetes Self-Service Portal (Kundenbereich) seit kurzem auch von den Unternehmen selbst durch zahlreiche Informationen und Angaben ergänzt werden. Darüber hinaus wurde der Oeko-Tex-Einkaufsführer im Rahmen des Webrelaunches vergangenes Jahr optimiert.

AFBW – Gemeinschaftsstand Composites Europa



Die Composites Europa ist die meist frequentierte Messe im europäischen Composites-Markt und zeigt die gesamte Wertschöpfungskette der Industrie. Hier treffen internationale Forscher, Entwickler und Entscheider auf die Anwender. Besucher aus mehr als 50 Ländern nutzen die Messe als Geschäfts- und Informationsplattform. In diesem Jahr findet die Composites Europa vom 17. bis 19. September in Stuttgart statt. Die AFBW bietet die

Möglichkeit eines gemeinsamen Messeauftritts zu Vorzugskonditionen – u. a. mit 15 zusätzlichen Besuchertickets pro Mitaussteller und vier VIP-Karten für eine Lounge, die für Geschäftsgespräche genutzt werden kann. Die AFBW übernimmt das gemeinsame Marketing, die komplette Pressearbeit und wird ein aktives Einladungsmanagement betreiben. Auf der Internetseite von Südwesttextil findet sich das Anmeldeformular mit einer detaillierten Beschreibung, Standplanung und einer Kostenaufstellung.

Um eine verbindliche Anmeldung bis zum 15. April wird gebeten. Außerdem steht die AFBW gerne für weitere Fragen zur Verfügung (Kontakt Frau Ulrike Möller, E-Mail ulrike.moeller@afbw.eu).

Zersetzung von textilen Produkten im Erdreich

Laboruntersuchungen helfen bei der Beurteilung der Umweltverträglichkeit

Wie alle organischen Materialien zersetzen sich Textilien unter Einwirkung von Wasser und Kleinstlebewesen im Erdreich. Ob der Prozess der Verrottung innerhalb von Monaten, Jahren, Jahrzehnten oder gar erst Jahrhunderten erfolgt, hängt bei vergleichbaren Umgebungsbedingungen maßgeblich von den verwendeten Grundmaterialien ab. In Verbindung mit möglichen chemischen Zusatzausrüstungen sind diese auch entscheidend dafür, ob bei der Zersetzung für Flora und Fauna gefährliche Einzelsubstanzen oder Substanzkombinationen entstehen.

Grundmaterialien (Fasertypen) und Zusatzausrüstungen berücksichtigen die Wissenschaftler der Hohenstein Institute in Bönningheim u. a., wenn sie die Auswirkungen von Textilien auf die Umwelt beurteilen. Neben Textilherstellern sind es zunehmend auch Produzenten von Automobil-Fertigteilen, die chemische Industrie sowie Recycling-Unternehmen, die sich vom Team von Prof. Dr. Dirk Höfer beraten und einen individuellen Prüfplan erstellen lassen, um die ökologische Unbedenklichkeit von Produkten neutral zu bewerten.

Die Basis bilden in der Re-



Heute sind bereits Millionen von Metern rundgewebter Textilschläuche zur Bodenstabilisierung im Einsatz. Allein in Hamburg-Finkenwerder sind an der neuen Start- und Landebahn des Airbusgeländes 66 000 derartiger Säulen mit Längen von 10 bis 15 Metern verbaut. Wie schnell solche Geotextilien (im Bild Geogitter zur Befestigung von Böschungen und Dämmen) verrotten und ob dabei gefährliche Abbauprodukte entstehen, untersuchen die Experten der Hohenstein Institute.

Foto: ©STFI/Forschungskuratorium Textil

gel standardisierte Eingrabetests nach internationalen Normen, anhand derer das Verrottungs- bzw. Abbauverhalten von Materialien ermittelt wird. Anschließend ermöglichen öko-toxikologische Untersuchungen Rückschlüsse auf die Umweltverträglichkeit im Sinne eines Risiko-Monitorings. Dabei steht nicht wie bei klassischen

Analyseverfahren der Nachweis einzelner Substanzen im Vordergrund, deren ökologische Bedenklichkeit bekannt ist. Vielmehr wird die Summe aller Einzelsubstanzen und Substanzkombinationen auf biologische Systeme betrachtet. Zum Einsatz kommen dabei u. a. marine Bakterien, Wasserflöhe und Fischeier.

Abhängig vom Einsatzzweck der textilen Materialien sind die Anforderungen im Hinblick auf die Verrottung im Erdreich z. T. sehr unterschiedlich: Bei Produkten des Alltags wie Bekleidung oder Heimtextilien soll die Verrottung z. B. innerhalb einer Mülldeponie möglichst schnell und ohne umwelt- oder gesundheitsschädliche Rückstände erfolgen. Gleiches gilt für Geotextilien, bei denen die Verrottung zugunsten einer natürlichen Begrünung möglichst schnell und unter Bildung wertvollen Humus erfolgen soll.

Im Gegensatz dazu werden andere technische und Geo-Textilien mit chemischen Substanzen behandelt, um sie widerstandsfähiger gegenüber Mikroorganismen wie Schimmelpilzen zu machen. Ziel ist es dabei, die Haltbarkeit der mit ihnen gestalteten Böschungsbehebungen, Deichanlagen usw. zu optimieren. Die Erfüllung beider Zielsetzungen untersuchen die Hohenstein Experten. Die etablierten Methoden, wie z.B. standardisierte Erdeingrabetests in Verbindung mit Laboruntersuchungen, bieten dabei eine zeitlich und finanziell interessante Alternative zu aufwändigen Freilandversuchen.

www.hohenstein.de

Apps zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit kurzem finden sich auch mehrere Anwendungen, die sich mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen beschäftigen, in den App-Shops dieser Welt:

- Die Applikation **GESTIS-Stoffdatenbank**, herausgegeben vom Institut für Arbeitsschutz der DGUV, enthält Informationen für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und anderen chemischen Stoffen am Arbeitsplatz, wie z. B. die Wirkungen der Stoffe auf den Menschen, die erforderlichen Schutzmaßnahmen und die Maßnahmen im Gefahrenfall. Darüber hinaus wird der Nutzer über wichtige physikalisch-chemische Daten der Stoffe sowie über berufsgenossenschaftliche Regelungen zu den einzelnen Stoffen informiert. Die Pflege der Daten erfolgt zeitnah nach Veröffentlichung im Vorschriften- und Regelwerk oder nach Vorliegen neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse.
- **DGUV V2++** ist eine App zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen. Sie gibt erste Hilfestellungen zur Ermittlung der von der Berufsgenossenschaft geforderten Arbeitszeiten und beantwortet Kernfragen zum Arbeitsschutz. Diese Applikation beantwortet z.B. die Frage, welche und wie viele Erste Hilfe Kästen man benötigt.

- **Minilexikon Arbeitsschutz EHS** des Universum Verlags vermittelt einen ersten Einblick in das Thema Arbeitsschutz. Im Inhalt findet sich eine Auswahl von Artikeln zu den wichtigsten Begriffen im Arbeitsschutz. So werden z. B. gefährliche Stoffe, Berufskrankheiten oder auch biologische Grenzwerte kurz erklärt. Weiterführende Informationen werden als Verweis direkt ins Internet verlinkt. Hier gibt es mit dem Lexikon Arbeitsschutz EHS neben der gratis App auch noch den Klassiker im Arbeitsschutz. Seit fast 40 Jahren bietet die Printausgabe Expertenwissen zum Arbeitsschutz. Nun ist das Standardwerk auch in einer mobilen Ausgabe erschienen.
- Die App **Arbeitsmedizin von A bis Z**, ebenfalls vom Universum Verlag, eignet sich insbesondere für Sicherheitsingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die zentralen Begriffe der Arbeitsmedizin werden kurz erklärt. Sie dient zur Erstinformation.

Alle vorgestellten Apps sind derzeit nur für das Betriebssystem iOS verfügbar, ausgenommen die GESTIS-Stoffdatenbank. Diese App ist ebenso für Android erhältlich.

Munich Fabric Start mit erneutem Plus

Die Münchner Sourcing-Plattform für Stoffe und Zutaten ist weiter auf Wachstumskurs

Vom 5. bis zum 7. Februar präsentierten auf der Munich Fabric Start 840 Stoff- und Zutatenhersteller der Fachwelt ihre neuen Kollektionen. Weder Winterwetter noch die Terminüberschneidung mit der Messe in Mailand konnten den Besucherstrom bremsen. Trotz unsicherer Wirtschaftslage in Europa zeigten sich die Aussteller überwiegend zufrieden mit dem Messeverlauf. Besonders wo Öko-Themen und Nachhaltigkeit eine große Rolle spielen, brummt das Geschäft. So auch bei Mitgliedsfirmen von Südwesttextil: „Wir hatten einen sehr guten Messeverlauf“, heißt es beispielsweise beim Öko-Spezialisten Elmer & Zweifel, der zertifizierte Naturtextilien für Bett, Bad und Baby anbietet. „Auf der Munich Fabric Start sehen wir alle wichtigen Kunden und haben die Möglichkeit, neue Lösungen zu diskutieren“, sagt Glücksband-Chef Frank Weinmann. Das bestätigt auch Heike Fichtner vom Bänder-Experten Moll: „Wir verzeichnen eine gute Frequenz“, wobei sie hinzufügt: „Die Kunden erwarten heute höchste Flexibilität.“ Spezialitäten in kleinen Losgrößen seien die große Herausforderung.

Gute Resonanz fanden die neuen Nachhaltigkeitskonzepte im „Eco-Village“ der Munich Fabric Start, eine der international

umfangreichsten Eco-Plattformen. Nachhaltigkeit, Verantwortung und Mode sind heute durchaus miteinander zu vereine Attribute. Entsprechend große Nachfrage verzeichneten die Bereiche „organicselection“ und „Additional“. Zum ersten Mal wurden hier auch zertifizierte Accessoires integriert.



Neue Technologien in Sachen Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein sind auch in der Herstellung, beim Waschen und Finishen von Jeans gefragt. Fotos: Munich Fabric Start

Die Münchner Textilmesse hat sich zu einem Forum entwickelt, auf dem sich die textile Kette trifft, informiert und austauscht. Auch die Internationalität nimmt zu. Entsprechend steht für viele Aussteller und Besucher das Thema Order nicht mehr unbedingt im Mittelpunkt. „Man muss einfach hier sein“, so

der allgemeine Tenor. Diese Erfolgsstory will die Messe jetzt auch im Ausland vermarkten. Die erste Ausgabe einer neuen Schau außerhalb Deutschlands soll bereits im Oktober stattfinden, wie Messechef Wolfgang Klinder mitteilte. Weiteres ist aber noch nicht bekannt.

Silvia Jungbauer



Design Center Stuttgart

DESIGN ZÄHLT 2013
TEXTIL.MODE.
DESIGN.

28.02. – 14.04.2013

EINE AUSSTELLUNG ÜBER
Unternehmen,
Forschungsinstitute,
Designer und
Ausbildungsstätten
aus Baden-Württemberg

FEIERLICHE MIDISSAGE
am 05. März 2013
um 18:00 Uhr
König-Karl-Halle
Haus der Wirtschaft
Stuttgart

100% BAWÜ

Partner
Südwesttextil | techflex

DESIGN ZÄHLT 2013
TEXTIL.MODE.
DESIGN.

MIDISSAGE ZUR AUSSTELLUNG

Begrüßung: **Christiane Nicolaus**
Leiterin des Design Center Stuttgart

Grußwort: **Peter Hofelich MdL**
Beauftragter der Landesregierung für
Mittelstand und Handwerk des
Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft

Festvortrag: **Prof. Dr.-Ing. Heinrich Planck**
Direktor des Institut für Textil-
und Verfahrenstechnik (ITV Denkendorf)
Mitglied des Vorstandes der
Deutschen Institute für Textil- und
Faserforschung (DITF)
CEO ITV Denkendorf Produktservice GmbH

Hierzu laden wir Sie herzlich ein!
Dienstag, den 05. März 2013, 18 Uhr
im Haus der Wirtschaft, König-Karl-Halle

Zitat

»...bitten wir höflich um eine Beteiligung an diesen Preissenkungen in Höhe von 50%.«

Aus einem kürzlichen Schreiben von Karstadt an seine Lieferanten.

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
Georg Saint-Denis

Hauptgeschäftsführer
Dr. Markus H. Ostrop

Verantwortlich für Inhalt und Layout
Simone Diebold

Südwesttextil

Gestaltung
www.die-wegmeister.com

Druck
Gress-Druck GmbH,
Fellbach

Auflage
1 000 Exemplare