

# SÜDWESTTEXT

Zeitung für die Textil- und Bekleidungsindustrie

HERAUSGEGEBEN VON SÜDWESTTEXTIL

WWW.SUEDWESTTEXTIL.DE

JULI 2015 | Nr. 94



## Themen

Verband + Industrie

**Medienecho**

Seite 5

Bildung + Soziales

**Tour de Textil**

Seite 6

Recht + Steuern

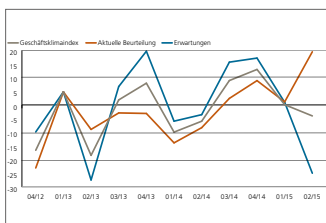
**Ist der Geschäftsführer**

**Arbeitnehmer?**

Seite 8

## Textilindustrie auf Innovationskurs

Branche ist mit Wirtschaftsentwicklung zufrieden



Grafik: Südwesttextil

Die baden-württembergische Textilindustrie setzt auf die vierte industrielle Revolution. Das betonte Südwesttextil-Präsident Bodo Th.

Bölzle in der Jahrespressekonferenz des Verbands am 15. Juli in Stuttgart. „Textilien bieten wegen ihrer individualisierten Produktion großes Potenzial für das Thema Industrie 4.0“. Schon heute sei man etwa bei der virtuellen Bekleidungsentwicklung sehr viel weiter, als viele dieser Traditionsbranche zutrauen würden. So wolle man bald Designer mit tatsächlich und virtuell anwesenden Kollegen am selben dreidimensionalen Modell arbeiten lassen. Um diese

Entwicklung voranzutreiben, hat der Verband jetzt beim Textilforschungsinstitut in Denkendorf eine Studie zu den Chancen der digitalen Revolution für die Textilindustrie in Auftrag gegeben. Hiervon erhoffe man sich einen Entwicklungsschub für die gesamte textile Wertschöpfungskette.

Die derzeitige Stimmungslage der rund 200 Textil- und Bekleidungsunternehmen im Land sei gut, erklärte Bölzle der lokalen Presse.

Fortsetzung Seite 2

## Die stille Katastrophe

Ein neuer Bericht des EU-Harmonisierungsamtes für den Binnenmarkt (OHMI) beziffert die Kosten geistiger Schutzrechtsverletzungen im Bereich Textil und Mode auf jährlich 26 Milliarden Euro. Nach Schätzung des Amtes gehen in der EU dadurch rund 500 000 Arbeitsplätze verloren. Für kleinere Firmen kann das Abkupfern ihrer Entwicklungen sogar das völlige Aus bedeuten. Auf die katastrophalen Folgen von Marken- und Designklau hat die Branche in Berlin und Brüssel immer wieder hingewiesen. Kreativität und Innovation gehören schließlich zu ihren wichtigsten

Trümpfen. Und immerhin leiden nicht nur Firmen und ihre Mitarbeiter: Dem Fiskus entgehen Einnahmen von ca. 8,1 Mrd. Euro pro Jahr. Zwar unterstützt die Politik die Opfer geistigen Diebstahls, sich besser zu schützen.

*»Wir brauchen ein schlagkräftiges Vorgehen gegen internationale Piraten.«*

Silvia Jungbauer, Außenwirtschaftsexpertin von Südwesttextil

Gegen die Täter wird indes wenig unternommen. Oft agieren sie vom Ausland aus oder nutzen die Schnelligkeit, Reichweite und Anonymität von Online-Plattformen. Das EU-Parlament fordert nun von der EU-Kommission

Abhilfe durch eine modernere Gesetzgebung und effektivere Kampagnen. Hoffentlich wird der Ruf gehört.

Silvia Jungbauer

## Zahl des Monats

Der Begriff Jahrhundertssommer bezeichnet umgangssprachlich einen außerordentlichen und rekordbrechenden Sommer, das heißt einen Sommer mit einer ausgeprägten Hitzeanomalie oder hitzebedingter Dürre (Niederschlagsanomalie). Außerordentlich lange und heiße Sommermonate, die über der normalen Höchsttemperatur, Sonneneinstrahlungsdauer und Zahl der Sommertage (Höchsttemperatur über 25° C) bzw. Tropentage (über 30° C, Nachttemperatur nicht unter 20° C) liegen, sind Ausdruck eines solchen Extremereignisses. Ob der Sommer 2015 in diese Kategorie fällt, bleibt abzuwarten. Bislang war der 5. Juli mit 39,2° C, der heißeste gemessene Tag.

## Aktuell

Ausgehend von der „Energieeffizienzrichtlinie 2020“ der EU-Kommission, wurde unter Leitung des Europäischen Textilverbandes EURATEX ein Software-Tool erstellt, das den Textilproduzenten helfen soll, ihre Energieeffizienz zu verbessern. Um möglichst vielen Betrieben die Nutzung des ESET-Tool zu ermöglichen, veranstalten die Projektpartner DITF-MR Denkendorf und der IVGT am 30. September einen Anwenderworkshop in Frankfurt. Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung unter [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de).

Fortsetzung von Seite 1

## Textilindustrie auf Innovationskurs

Zwar liege die Umsatzentwicklung in den ersten fünf Monaten nur bei knapp einem Prozent im Plus und verharre damit auf Vorjahresniveau. Dennoch seien die Erwar-

weise gute Auslandsnachfrage. Fast 90 Prozent der vom Verband zur Jahresmitte befragten Unternehmen hätten sich zufrieden mit ihren im Ausland getätigten Geschäften

dass sich die Bekleidungsexporte in wichtige westeuropäische Absatzmärkte seit Jahresbeginn positiv entwickelt hätten. „Damit können viele Unternehmen ihre Rückgänge aus



Bodo Th. Bölzle und Hans Digel informierten umfassend die Journalisten der regionalen Tagespresse und des SWR-Fernsehens.

tungen für die weitere wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten Monaten positiv. Dazu trage das anhaltend gute Konsumklima im Inland ebenso bei wie die vergleichs-

geäußert. Dies gelte sowohl für den großen Bereich der technischen Textilien als auch für die BekleidungsHersteller. Südwesttextil-Vizepräsident Hans Digel konstatierte,

dem abgeflauten Russlandgeschäft wieder wettmachen“, so Digel.

Simone Diebold

## Hauptgeschäftsführer Dr. Ostrop verlässt Verband



Dr. Markus H. Ostrop

Der Hauptgeschäftsführer des Wirtschafts- und Arbeitgeberverbandes Südwesttextil in Stuttgart, Dr. Markus H. Ostrop, verlässt Ende August den Verband. Zugleich wird er die Geschäftsführungen des Gesamtverbandes der deutschen Maschenindustrie (Gesamtmasche) und der Gemeinschaftsausbildungsstätte Gatex niederlegen. „Nach 15 Jahren intensiver Arbeit für die Textil- und Bekleidungsindustrie möchte ich noch einmal eine neue berufliche

Herausforderung suchen“, sagte der 54-jährige Rechtsanwalt. Deshalb gehe er auf eigenen Wunsch und in bestem Einvernehmen, aber mit einem ordentlich weinenden Auge. „Die Verbandsarbeit ist mir sehr ans Herz gewachsen und wir haben in den letzten Jahren viel Positives für unsere Mitgliedsunternehmen bewirken können“, so der Hauptgeschäftsführer.

Seine Verbandskarriere begann Dr. Ostrop nach seinem Jurastudium in Münster und Freiburg als Trainee bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA. 1993 wurde er Rechtsberater bei den Arbeitgeberverbänden der Ernährungsindustrie in Baden-Württemberg. Im Jahre 1998 wechselte er als Geschäftsführer zum Verband Spedition und Logistik Baden-Württemberg.

Seit 2000 leitete er als Haupt-

geschäftsführer den Verband Südwesttextil sowie in Personalunion seit 2009 den Gesamtverband der deutschen Maschenindustrie. In dieser Zeit entwickelten sich die Verbände mit dem Aus- und Weiterbildungszentrum Gatex zur modernen und innovativ aufgestellten „Textile Verbandsgruppe Stuttgart“, die über ein gut organisiertes Netzwerk mit besten Kontakten zu Entscheidungsträgern in Politik, Verwaltung und Wirtschaft verfügt und ihren Mitgliedern eine breite Servicepalette bietet.

Die Präsidien der Verbände bedauern sein Ausscheiden und danken Dr. Ostrop für seinen überaus engagierten und erfolgreichen Einsatz. Für die Zukunft wünschen sie ihm beruflich und privat alles erdenklich Gute.

Simone Diebold

### In Kürze

Der CFO der **Gütermann GmbH** und Südwesttextil-Präsidiumsmitglied **Thomas Diels** hat Ende Juli nach fünfjährig Jahren das Unternehmen verlassen. Aufgrund der neuen Konstellation mit der Muttergesellschaft American & Efirid sind einige Tätigkeiten aus dem Bereich des CFO weggefallen, so dass diese Stelle nicht neu besetzt wird.

Nach einem guten ersten Quartal 2015 hat sich das **Geschäftsklima in der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie** in den Monaten April, Mai und Juni leicht abgeschwächt. Lag der Index zuletzt noch mit 13,12 Punkten im Plus, ist er im zweiten Quartal auf 8,93 Punkte zurückgefallen. Ein Grund liegt in der unbefriedigenden Beurteilung der Ertragslage – 44 Prozent der befragten Unternehmen bewerten sie mit „schlecht“. Das sind 21 Prozent mehr als bei der letzten Befragung vor drei Monaten. Annähernd 90 Prozent sind zufrieden mit den im Ausland getätigten Geschäften. Die Gruppe derer, die ihren Inlandsumsatz mit „gut“ beurteilen, ist um 13 Prozent auf knapp 45 Prozent angewachsen, die mit „schlecht“ bewerten hat um 7 Prozent zugelegt. Für 2015 erwartet die baden-württembergische Textil- und Bekleidungsindustrie ein Wachstum von 1 bis 1,5 Prozent.

Die **Maier Sports Gruppe** aus Köngen wurde Anfang Juli mit ihren 160 Mitarbeitern Teil der **Schwan-Stabilo** Familie und bereichert dort jetzt das Outdoor-Portfolio um die Marken Maier Sports und Gonso. Zur Outdoor-Division der Gruppe gehören bislang Rucksack-Spezialist Deuter und die Bergsport-Marke Ortovox. „Für uns erfüllt sich ein Wunsch, indem wir Mitglied dieser starken und erfolgreichen Gruppe werden“, kommentiert Simone Mayer, Sprecherin der Geschäftsführung bei Maier Sports GmbH, die Übernahme. „Als reiner Textilspezialist im Outdoor- und Skibereich mit Maier Sports bzw. in Sachen Performance-Bikewear mit Gonso wird das Markenangebot von Schwan-Stabilo Outdoor perfekt ergänzt.“



# Mehr Platz für Wachstum

Gruschwitz optimiert mit modernem Logistikzentrum den gesamten Warenfluss

Der Weg zur Gruschwitz GmbH in Leutkirch führt durch die beschauliche Landschaft zwischen Donauries und Allgäu. Doch am Standort des Spezialisten für technische Garne und Zwirne geht es emsig zu. Eine Vielzahl innovativer Anwendungen kommt aus der traditionsreichen Zwirnerei, die von der wachsenden Nachfrage nach technischen Textilien profitiert. Seit kurzem hilft ein modernes Logistikzentrum dabei, Abläufe zu optimieren und noch schneller zu sein als bisher.

Was aus der Notwendigkeit eines neuen Verkehrskonzepts für die an- und abfahrenden Lkws begann, hat sich über neue Ideen zur Lagerorganisation zu einem schlüssigen Gesamtkonzept für die gesamte Prozesskette bei Gruschwitz entwickelt. Entsprechend stolz sind die beiden Vorstände und Geschäftsführer Klaus Gudat und Ditmar Schultschik auf das neue Logistikzentrum, das ein wesentlicher Baustein in diesem Konzept ist. Was dem Betrachter von außen zunächst verborgen bleibt: Die beiden Chefs haben den Neubau dazu genutzt, interne Abläufe unter die Lupe zu nehmen und effizienter zu gestalten. „Gruschwitz ist ein historisch gewachsenes Unternehmen. In den letzten 50 Jahren wurde hier am Standort immer wieder an- und umgebaut. Daraus ergab sich ein Flickenteppich der Produktion und Lagerhaltung“, beschreiben die beiden den bisherigen Zustand. Im Lauf der Jahre schmiegte sich das Wohngebiet immer enger um die Firma, so dass eine Erweiterung nur auf dem Betriebsgelände möglich war. Da das neue Lager mehr Platz in Fläche und Höhe bietet, konnten die Lageraktivitäten aus mehreren Produktionsbereichen zusammengezogen werden. Das erhöht die Effizienz und schafft Platz für Kapazitätserhöhungen in der Produktion. Das Prüflabor ist bereits umgezogen und ermöglicht so kürzere Wege.

Auch wenn es zunächst wie eines wirkt, ist das neue Gruschwitz Logistikzentrum kein Hochregallager. „Dafür sind die Auflagen des Brandschutzes einfach zu streng“, erklärt Ditmar Schultschik.

„Also haben wir die Not zur Tugend gemacht. Im Untergeschoss haben wir ein Blocklager für Verpackungsmaterial, Chemikalien und sonstige Hilfsmittel eingerichtet. So können die Mitarbeiter aus der Pro-

Maximum an Lagerkapazität. Das spart bis zu 60 Prozent Platz und ermöglicht effizientes Arbeiten.“

Prozessoptimierung und Platz für Wachstum – damit ist für die beiden Gruschwitz-Vorstände die

sere Kunden, die Mitarbeiter, und unser gesamtes Umfeld. Schließlich bilden Menschen mit ihrem Wissen und ihrer Motivation den Kern unserer Qualitätsphilosophie.“ Für die Fassadengestaltung wurde ein Architektenwettbewerb ausgeschrieben. Der realisierte Siegerentwurf nimmt das Firmenlogo in der Fassade auf und zeigt den „roten Faden“, der zu Gruschwitz führt. Transparente Materialien machen den modernen Bau auch für die Anwohner ansehnlich und lassen viel Licht ins Innere. Alleine 2014 wurden 4 Millionen Euro investiert. In diesem Jahr sollen Mittel vor allem in die Modernisierung und Erweiterung der Produktion fließen. 2016 feiert Gruschwitz 200-jähriges Jubiläum. Bis dahin soll die komplette Fassade in neuem Glanz erstrahlen.

Silvia Jungbauer



Da das neue Lager mehr Platz in Fläche und Höhe bietet, konnten die Lageraktivitäten aus mehreren Produktionsbereichen zusammengezogen werden.



Neues Labor und Nähfadenlager (o.r.)

Strahlkraft der neuen Logistiklösung nicht ausgereizt. „Wir wollen ein Gesamtkonzept für die Standortentwicklung“, heißt es ehrgeizig. Logistik, Rationalisierung, Verkehrsplanung und die Corporate Identity sollen aus einem Guss sein. Entsprechend viel Wert wurde auch aufs Design gelegt. „Das ist ausgesprochen wichtig für un-



Klaus Gudat und Ditmar Schultschik (v.l.)

produktion direkt auf diese Lagerartikel zugreifen, ohne den Lagerbetrieb zu stören.“ Im Obergeschoss werden Rohware, Halbfertig- und Fertigware in Regalzeilen gelagert, die mit einem Schmalgangstapler bedient werden. Über eine Schrägauffahrt können LKW direkt an die Laderampen dieser Ebene andocken. Speziell für das Nähfadenlager wurden 2 Lean-Lifts installiert, die die Raumhöhe beider Geschosse voll nutzen. „So entsteht auf einer kleinen Grundfläche ein

Mit ihren 150 Mitarbeitern, ca. 24 Millionen Euro Umsatz und einer Exportquote von 30 Prozent konzentriert sich der Spezialist für technische Zwirne heute ausschließlich auf technische Anwendungsgebiete. Vor- oder nachgelagerte Prozesse wie Flechten, Polieren, Waschen, Beschichten und Imprägnieren ergänzen das Kernprodukt und ermöglichen schnelle, flexible und hochwertige kundenspezifische Lösungen. Neben Automobilbau, Medizintechnik und verschiedensten Industrieanwendungen ist das Unternehmen im Bereich der technischen Nähfäden für z.B. schussichere Westen oder Feuerwehrausrüstungen tätig. Bei Gruschwitz ist man besonders stolz darauf, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen zu können und jede Neuentwicklung „von der Idee bis zum fertigen Produkt“ zu begleiten.

# Neues Zollrecht für die EU

Unionszollkodex kommt im Mai 2016

Seit Jahren arbeitet die Europäische Union an einem neuen Zollkodex. Das komplexe Vorhaben nimmt Gestalt an: Der neue Unionszollkodex, kurz UZK, wird ab 1. Mai 2016 anwendbar sein. Tiefgreifende Veränderungen in den Zollprozessen der Unternehmen würde diese Reform mit sich bringen, unken Seminaranbieter seit langem. Tatsächlich besteht noch Unklarheit über Ausmaß und Auswirkung vieler Änderungen: Die Umsetzungsvorschriften sind noch immer nicht in trockenen Tüchern. Konkretisiert wird der UZK nämlich durch so genannte Delegierte Rechtsakte und Durchführungsrechtsakte. Deren letzter Entwurf ist erst Anfang Juli erschienen und weicht erheblich von den älteren Entwürfen ab. Der Zeitplan ist somit kaum mehr zu halten. Die schwindende Vorbereitungszeit schafft Unsicherheit bei den Wirtschaftsbeteiligten. Auch die Behörden wissen nicht genau, was auf sie zukommt.

Um den neuen UZK drehte sich auch alles beim 43. Jahrestreffen Zoll und Wirtschaft der IHK Region Stuttgart – bei entsprechend großer Besucherresonanz mit rund

150 Teilnehmern. Bernd Stadtler, Head of Customs bei Hugo Boss, gab als Hauptredner der Veranstaltung professionellen Ein- und Ausblick zum neuen Zollrecht. Er warnt vor der Unübersichtlichkeit

nicht-präferenziellen Ursprungs. Die für Textilien und Bekleidung schon heute bestehenden Listenregeln werden unnötig aufgebläht. Komplizierter und wirtschaftsfeindlicher wird das Zollwertrecht.



Foto: © VanderWolf Images - Fotolia.com

durch drei neue Rechtsakte, die zu jedem Sachverhalt parallel herangezogen werden müssten. Wichtige Änderungen – leider zum Negativen – sieht Stadtler in der Einführung komplizierter Listenregeln für alle Branchen zur Bestimmung des

So werden Lizenzgebühren künftig dem Zollwert zugeschlagen, während Discounts wie Rabatte oder Skonti nur noch den Zollwert mindern, wenn Sie bis zur Annahme der Zollanmeldung angezeigt werden. „Es gibt viele Änderungen im

Detail. Die Chance auf eine wirkliche Modernisierung des Zollrechts ist aber vertan“, kritisiert Stadtler. Eine Ausweitung der Eigenkontrolle, wie anfangs geplant, sei im neuen UZK nicht einmal erwähnt, die Zentrale Zollabwicklung stehe an letzter Stelle des IT-Arbeitsprogramms.

Wichtig für die Praxis ist vor allem, wie die Übergangsregelungen aussehen und wie mit bestehenden Bewilligungen sowie verbindlichen Auskünften umgegangen wird. Am 15. September informieren die Spitzenverbände und das Bundesfinanzministerium die Wirtschaft auf einer zentralen Veranstaltung bei der IHK Region Stuttgart. Es ist fraglich, ob die Umsetzungsrechtsakte bis dahin verabschiedet sind. Für Anfang 2016 planen die Textil- und Bekleidungsverbände einen UZK-Infotag speziell für die Branche.



Fragen an: Dipl.-Volkswirtin  
Silvia Jungbauer

Tel.: +49 711 21050-13  
jungbauer@suedwesttextil.de

## UZK-Roadshow zum neuen Zollrecht der EU



Das Zollrecht der EU unterliegt seit mehreren Jahren einem umfassenden Revisionsprozess. Am 30. Oktober 2013 ist der Unionszollkodex (UZK) in Kraft getreten, der die neue Grundlage des europäischen Zollrechts darstellt. Die wesentlichen Teile des UZK finden jedoch noch keine Anwendung. Die vom UZK abgeleiteten „Delegierten Rechtsakte“ und „Durchführungsrechtsakte“, die für zollrechtliche Detailregelungen in der Praxis maßgebend sind, werden demgegenüber noch im europäischen Gesetzgebungsprozess finalisiert. Die vorerst letzten Entwürfe dieser Rechtsakte hat die Europäische Kommission mittlerweile fertiggestellt.

Der UZK und die daran anknüpfenden Rechtsakte werden den gegenwärtigen Zollkodex der EU (ZK) und dessen Zollkodex-Durchführungsverordnung (ZK-DVO) vollständig ersetzen. Die materiell-rechtlichen Bestimmungen des UZK gelten erst ab dem 1. Mai 2016, wenn die abgeleiteten Rechtsakte angenommen

und in Kraft getreten sind. Die europäische Zollgesetzgebung wird damit in weiten Teilen erneuert. Dies beinhaltet eine Vielzahl von Änderungen in den Einfuhr-/Ausfuhrverfahren sowie den sonstigen zollrechtlichen Bestimmungen und ist daher für alle Unternehmen von größter Relevanz. Auch bestimmte Übergangsregelungen sind vorgesehen, die einen möglichst reibungsfreien Übergang von altem zu neuem Zollrecht sicherstellen sollen. Um Unternehmen und Verbände über die Neuerungen des UZK praxisorientiert zu informieren und den Austausch mit den Entscheidungsträgern der Bundesministerien möglichst noch vor Abschluss des Einspruchsverfahren zu suchen, organisieren die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BGA, BDI, DIHK, DSLV) zusammen mit dem Bundesministerium der Finanzen die Veranstaltungsreihe „UZK-Roadshow“ in ganz Deutschland.

Ausgewählte Termine der „UZK-Roadshow“:

- **11. September** in der IHK **Frankfurt am Main**, Online-Anmeldung: [www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de)
- **14. September** in der IHK für **München und Oberbayern**, Online-Anmeldung: [www.muenchen.ihk.de](http://www.muenchen.ihk.de)
- **15. September** in der IHK Region **Stuttgart**, Online-Anmeldung: [ww.stuttgart.ihk24.de](http://ww.stuttgart.ihk24.de)



## Medienecho

Jahrespressekonferenz vom 15. Juli – Auszüge der Reaktionen der regionalen Tagespresse

**H**ersteller von Stoffen für Medizintechnik, Zulieferer für Auto-Airbags oder der weltweit bekannte Modekonzern Hugo Boss bewegen sich in unterschiedlichen wirtschaftlichen Welten. Und doch haben sie etwas gemeinsam: Sie gehören zum Verband Südwesttextil. Dass der Verband sich nicht nur als Interessenvertreter der Textilindustrie, sondern auch als Motor für textile Innovation versteht, machte Verbandspräsident Bodo Bölzle auf der Jahrespressekonferenz in Stuttgart an einem Beispiel deutlich: Beim Textilforschungsinstitut in Denkendorf hat Südwesttextil eine Studie zu den Chancen der digitalen Revolution für die Textilindustrie in Auftrag gegeben. „Das Thema spielt in unserer traditionsreichen Branche eine größere Rolle, als viele vermuten“, sagte Bölzle. Manche Unternehmen seien bereits in der Lage, Bekleidung virtuell zu entwickeln: Sie stellen keine physischen Muster mehr her, sondern simulieren Prototypen am Bildschirm und designen Kleidungsstücke am 3D-Modell. „Wir sehen in einer digital vernetzten Wertschöpfungskette großes Potential für unsere Industrie“, betonte der Verbandschef. Mit der Geschäftslage der rund 200 Textil- und Bekleidungsunternehmen in Baden-Württemberg zeigt sich der Verband insgesamt zufrieden, auch wenn laut Bölzle „kein Anlass zu Luftsprüngen“ bestehe. Im vergangenen Jahr steigerte die Branche ihren Umsatz um 4,5 Prozent auf rund 7,26 Mrd. EUR. <<

SÜDWEST PRESSE

**J**etzt also doch. Lange hatte sich die deutsche Textilbranche geziert, dem „Bündnis für nachhaltige Textilien“ beizutreten. Unter dem Eindruck des verheerenden Unglücks 2013 in einer Textilfabrik in Bangladesch, als mehr als 1130 Menschen den Tod fanden, hatte es Entwicklungsminister Gerd Müller (CSU) ins Leben gerufen. Doch viele Bedingungen des Aktionsplans waren den deutschen Herstellern zu schwammig. Gestern aber verkündete der Präsident von Südwesttextil, Bodo Th. Bölzle, in Stuttgart den Beitritt zum Bündnis. Dieses will die sozialen, ökonomischen und ökologischen Bedingungen entlang der gesamten Lieferkette des Textil- und Bekleidungssektors verbessern. Bölzle betonte aber, „nur mit einer konsequenten internationalen Ausrichtung des Bündnisses können wir etwas erreichen“. Soll heißen, die Politik und die Unternehmen in jenen Billiglohnländern müssen dafür sorgen, dass Standards wirklich umgesetzt werden. „Wir stehen uns nicht aus der Verantwortung. Im Gegenteil: Wir wirken mit unseren Mitgliedern darauf ein, dass die Produktionskette sauber ist“, betont auch Hauptgeschäftsführer Markus H. Ostrop. Längst ist im Bereich der Bekleidung die Produktion ausgelagert nach Osteuropa und Asien, und hier vor allem nach China. „Das ist eine Kostenfrage“, macht Hans Digel vom gleichnamigen Herrenmoden-Hersteller klar. Während Produktmanagement, Vertrieb und Logistik nach wie vor in Deutschland stattfindet, ist die Handarbeit Nähen kaum zu bezahlen. Die Bekleidungsherstellung sei schon aufgrund der vielen unterschiedlichen Modelle und Schnitte nicht zu automatisieren, sagt Digel. Bei technischen Textilien sieht das ganz anders aus. <<

HEILBRONNER  
STIMME



**D**ie Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg hat den Schwung des Vorjahres im ersten Halbjahr 2015 nahezu komplett eingebüßt. Die Umsätze stagnierten mit einem Plus von 0,9 Prozent auf Vorjahresniveau. Der Textilbereich für sich genommen büßte sogar knapp sechs Prozent seiner Umsätze gegenüber dem Vorjahreszeitraum ein. Auch die Zahl der Beschäftigten ist um sechs Prozent gesunken. 2014 arbeiteten im Textilsektor noch 13 400 Menschen. Die Bekleidungsunternehmen, die im Gegensatz zum Textilbereich kaum noch vor Ort fertigen, sondern ihre Produktion weitgehend ins Ausland verlagert haben, beschäftigten zuletzt 11 500 Mitarbeiter im Land. Südwesttextil-Präsident Bodo Bölzle zeigte sich am Mittwoch trotz des enttäuschenden Jahresbeginns optimistisch. Wachstumspotenzial sieht er vor allem im Bereich der technischen Textilien: „Sie haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Anwendungsgebiete erobert und herkömmliche Materialien ersetzt“, sagte Bölzle. Die Textilien seien oft leichter, aber genauso belastbar. Die Einsatzmöglichkeiten dieser sogenannten „Smart Textiles“ reichen von textilbasierten künstlichen Arterien oder Prothesen in der Medizintechnik bis zu Carbon-Teilen in der Automobilindustrie, die in Verbindung mit textilen Verbundstoffen Stahlbleche ersetzen. Im Betonbau treten textile Materialien an die Stelle von Stahlmatten. Der Verbandschef zeigte sich zuversichtlich, dass sich die Entwicklung beschleunigt und verwies auf Forschungsergebnisse in Bereichen wie Bionik, Energieerzeugung und -speicherung. „Die deutschen Textilhersteller gehören zu den Innovationsführern und sind in diesem Bereich Exportweltmeister“, sagte Bölzle. Insgesamt betrage der Umsatzanteil mit technischen Stoffen an der Textilindustrie stabile 50 Prozent. Im vergangenen Jahr verzeichneten die baden württembergischen Hersteller in diesem Sektor drei Prozent Wachstum. Viele Unternehmen der Branche stellen sich derweil auf schwierige Zeiten ein. Bei der jüngsten Befragung des Branchenverbandes Südwesttextil unter den Mitgliedsverbänden stuften 44 Prozent der befragten Chefs ihre Ertragslage als schlecht ein; im ersten Quartal dieses Jahres waren es noch 23 Prozent. Während nur 45 Prozent der befragten Unternehmen ihren Inlandsumsatz mit „gut“ bewerteten, zeigten sich immerhin knapp 90 Prozent zufrieden mit der Auslandsnachfrage. Die Bandbreite der Mitgliedsbetriebe von Südwesttextil reicht von kleinen und mittelständischen Spinnereien und Webereien über Ausrüstungsbetriebe für die Automobilindustrie bis zu großen Bekleidungsherstellern. <<

STUTTGARTER  
ZEITUNG

# Tour de Textil

Auszubildende organisieren Exkursion zu Unternehmen

Das 2. Ausbildungsjahr des dualen Berufskollegs Textiltechnik der Gewerbeschule Schopfheim organisierte eine einwöchige Exkursion durch die jeweiligen Ausbildungsbetriebe der Lernenden. Idee und Wunsch war es, die theoretischen Inhalte des Unterrichts mit der Praxis außerhalb der eigenen Ausbildungsbetriebe zu verknüpfen, um Produktionsprozesse besser nachvollziehen zu können.

Die von den Auszubildenden in Eigeninitiative organisierte Tour wurde von den beiden engagierten Lehrerinnen Bettina Anton und Cäcilia Heinrich der Gewerbeschule Schopfheim begleitet. Südwesttextil unterstützte die Tour mit einem „Mobilitätzuschuss“, so dass die Unkosten für die Jugendlichen sich in einem erträglichen Maß bewegen.

Gut gerüstet machten sich die 15 Azubis mit ihren zwei Lehrerinnen Anfang Juli auf den Weg und besuchten sieben Unternehmen. Bei allen Stationen wurden die Jugendlichen herzlich empfangen und bekamen exklusive Unternehmenspräsentationen und -führungen geboten.

Beim letzten Besuch der Reise, bei der Gruschwitz GmbH Tech-Twists in Leutkirch, schloss sich Südwesttextil der Exkursion an. Der technische Geschäftsführer Klaus Gudat nahm die Gruppe in Empfang und zeigte und erklärte ausführlich in Präsentation und Werksführung die Produkte und Abläufe der technischen Zwirnerie, die nächstes Jahr ihr 200-jähriges Bestehen feiert. Aktuell erwirtschaftet das Unternehmen mit 150 Mitarbeitern einen Umsatz von 24 Mio. Euro. Auf dem Produktionsprogramm stehen Zwirnen, Spulen und Beschichten der hergestellten Zwirne. Gruschwitz sieht sich dabei als Entwicklungs- und Produktionspartner seiner Kunden – vor allem im Bereich der Technischen Textilien. Das Unternehmen stellt keine Standardprodukte her, sondern entwickelt „von der Idee bis zum fertigen Produkt“ kundenspezifische Lösungen.

„Wir sind ein Zulieferbetrieb. Unsere Produkte sind Bestandteile von innovativen Endprodukten und



Die engagierten Azubis mit ihren beiden Lehrerinnen.



Klaus Gudat erklärte den Azubis die Vorteile eines textilen Seils. Die Gäste konnten sich persönlich vom Gewichtsunterschied einer textilen Kette zu einer Stahlkette überzeugen.



Die Azubis waren bei der Werksführung ganz bei der Sache. Auch das neue Gruschwitz-Labor beeindruckte die Gäste.



sich die Azubis ein Bild von den zahlreichen unterschiedlichen und neuen Maschinen machen.

Beeindruckt von so viel Innovation und Ideenvielfalt machte sich die Gruppe zum Abschluss der Rundreise auf zum Bodensee, wo ein gemütlicher Ausklang zum Verarbeiten der vielen Eindrücke, die sie in der Woche gesammelt hatten, auf sie wartete.

Christine Schneider



so mit für den Endkunden meist unsichtbar“, erklärte Gudat den Azubis. Mit der Faser Dyneema® beispielsweise stelle das Unternehmen einen Zwirn her, der zu einem textilen Seil verarbeitet werde. Dieses Seil könne in naher Zukunft die Stahlseile in der Schifffahrt, bei der Erdölförderung oder bei Kränen ersetzen. Der absolute Vorteil des Textils seils im Vergleich zu einem Stahlseil sei sein unschlagbar geringes Gewicht. So stoße das Stahlseil bei der Erdölförderung bei ca. 3 000 Meter aufgrund des Eigengewichtes an seine Grenzen, nicht jedoch sein textiler Konkurrent, dessen Tragkraft von der Seillänge unabhängig ist.

Als weiteres Beispiel zeigte der Firmenchef den beeindruckten Gästen die Entwicklung einer Kette aus Textil. Auch hier stecke viel „Gruschwitz“ drin, so Gudat. Sie könne beispielsweise eine Stahlkette ersetzen, die derzeit zur Befestigung und Stabilisierung von Ladungen auf Containerschiffen verwendet werde.

Nach der Vorstellung des Unternehmens ging es dann zur Besichtigung der Produktionsanlagen. Neben der Investition in ein neues Gebäude, in welchem auch das neue Logistikzentrum des Unternehmens untergebracht ist (siehe Artikel Seite 3), konnten

## Tour de Textil

1. Tag  
Ziegler Nonwovens in Oberachern  
Inobelt in Ebhausen
2. Tag  
rökona in Tübingen  
Hugo Boss in Metzingen
3. Tag  
Lindenfarb in Aalen  
Gebrüder Otto in Unterbalzheim
4. Tag  
Gruschwitz in Leutkirch
5. Tag  
Kultur am Bodensee

# Neues Berufsbild

Die Arbeit von Modenäherinnen und Modeschneiderinnen hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Jetzt gibt es ein neues Berufsbild für diese wichtigen Ausbildungsberufe. **AKTIV** sprach darüber mit Christine Schneider, Ausbildungsexpertin von Südwesttextil.

## Was hat sich in der Ausbildung geändert?

Es gibt jetzt drei Schwerpunkte. Sie heißen Prototypen und Serienfertigung, Arbeitsvorbereitung und Qualitätssicherung sowie Schnitttechnik. Mit dieser neuen Einteilung berücksichtigen wir, dass sich in der heimischen Bekleidungsbranche der Arbeitsalltag für Näherinnen und Schneiderinnen stark verändert hat.

## Wie denn?

Ihre Aufgabenfelder haben sich erweitert. Nur Nähen reicht nicht mehr, weil die Herstellung von Textilien hauptsächlich im Ausland stattfindet. Das erfordert einfach

eine Menge mehr an Abstimmung und Kommunikation.

## Was heißt das konkret für die Auszubildenden?

Die jungen Leute werden zur Schnittstelle. Deshalb beschäftigen sie sich in Zukunft mehr mit dem Einkauf und der Logistik. Auch die Muster- und Prototypenfertigung ist viel wichtiger geworden. Schließlich muss der Produzent genau wissen, was er zu liefern hat. Daran schließt sich die Qualitätskontrolle der gelieferten Ware an. Ganz wichtig: Das Festlegen von Qualitätsstandards. Nur so lassen sich langfristige Lieferbeziehungen aufbauen.

## Bleibt das Näh-Handwerk da nicht auf der Strecke?

Keineswegs. Wer die Qualität beurteilen will, muss natürlich viel von Schnitt und Nähtechnik verstehen. Dieses Wissen wird in den ersten beiden Ausbildungsjahren vermittelt. Dazu gehört auch das Knowhow rund um Schweiß- und Klebetechniken.

## Wie sehen die Unternehmen die Neuordnung?

Durchweg positiv. Sie hatten schon in einer Befragung vor vier Jahren darauf hingewiesen, dass sich viele Tätigkeiten im Beruf des Modenäherinnen und Modeschneiderinnen verändert haben. Zudem können sie jetzt über die neu definierten Schwerpunkte die Ausbildung besser auf ihre betrieblichen Belange abstimmen.

Quelle: Wirtschaftszeitung **AKTIV** (IW Köln), Redakteurin Anja van Marwick-Ebner

## Modernisierte Berufe

Mit den beiden Ausbildungsberufen der Bekleidungsindustrie werden 15 weitere modernisierte duale Ausbildungsberufe am 1. August offiziell beginnen:

- Automatenfachmann
  - Betonfertigteilbauer
  - Bogenmacher
  - Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik
  - Geigenbauer
  - Gießereimechaniker
  - Holzmechaniker
  - Kerzenhersteller und Wachs-bildner
  - Notarfachangestellter
  - Orthopädienschuhmacher
  - Patentanwaltsfachangestellter
  - Rechtsanwalts- und Notar-fachangestellter
  - Rechtsanwaltsfachangestellter
  - Textil- und Modenäher
  - Textil- und Modeschneider
  - Werkfeuerwehrmann
  - Werksteinhersteller
- Insgesamt gibt es 328 anerkannte dualen Ausbildungsberufe.

## Ausbildungsberufe in der Bekleidungsindustrie im neuen Gewand



Die Neuordnung der Ausbildungsberufe Textil- und Modenäher/-innen und Textil- und Modeschneider/-innen ist nun auch formal abgeschlossen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung die beiden zwei- beziehungsweise dreijährigen Ausbildungsberufen in der Bekleidungsindustrie auf den neuesten Stand gebracht. Die Verordnungen wurden jetzt im Bundesanzeiger veröffentlicht; die neuen Ausbildungsordnungen treten zum 1. August in Kraft.

Die Inhalte der zweijährigen Ausbildung als Textil- und Modenäher/-in entsprechen den Ausbildungsinhalten der ersten beiden Jahre der dreijährigen Ausbildung als Textil- und Modeschneider/-in. Wird die Ausbildung nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung mit dem Ziel Textil- und Modeschneider/-in fortgesetzt, können die zwei Jahre auf diese Ausbildung angerechnet werden. Dabei wird die bestandene Abschlussprüfung Textil- und Modenäher/-in als Teil 1 der Abschlussprüfung zum Textil- und Modeschneider/-in gewertet. Ein Durchstieg zum dreijährigen Ausbildungsberuf ist somit gewährleistet.

Der zweijährige Ausbildungsberuf „Textil- und Modenäher/-in“ ist zunächst bis zum 31. Juli 2021 befristet. Die modernisierten Ausbildungsordnungen und der darauf abgestimmte, von der Kultusministerkonferenz (KMK) für den schulischen Teil der dualen Ausbildung erarbeitete gemeinsame Rahmenlehrplan lösen die bestehende Verordnung aus dem Jahr 1997 zum 1. August 2015 ab und kann auf der Internetseite von Südwesttextil abgerufen werden.

## Seminare Bildungswerk



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

### Projektmanagement exklusiv für den Mittelstand

21. bis 22. September 2015, Haus Bleibach

### Erfolgreich agieren in internationalen Märkten

23. bis 24. September 2015, Haus Steinheim

### Ausbildungsmarketing – positionieren, finden, gewinnen, halten

28. September 2015, Haus Reutlingen

[www.biwe-akademie.de](http://www.biwe-akademie.de)



# Ist der Geschäftsführer Arbeitnehmer?

Die unterschiedliche Bewertung der Gerichte hat erhebliche praktische Konsequenzen

In vielen Gesellschafterkreisen herrscht noch die Auffassung vor, dass ein Geschäftsführer aufgrund seiner Organstellung kein Arbeitnehmer sei und deshalb auch keinen vergleichbaren Schutz genießen könne. Dieses altehrwürdige Bild des Geschäftsführers hat sich in den letzten Jahren in den unterschiedlichen Rechtszweigen allerdings sehr gewandelt. Im Mittelpunkt steht dabei der Fremd- und Minderheitengesellschafter-Geschäftsführer.

Das Bundessozialgericht (BSG) sieht schon seit langem im Anstellungsvertrag des Fremdgeschäftsführers ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis und hat ihn grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht unterworfen. Bereits 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der Fremdgeschäftsführer keine selbstständige Tätigkeit ausübt und deshalb wie ein Verbraucher anzusehen ist. Seit dieser Entscheidung unterliegen sämtliche Klauseln eines Fremdgeschäftsführervertrages – wie die eines jeden Arbeitnehmers – der Angemessenheits- und Transparenzkontrolle im Sinne des AGB-Rechts.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) behandelt als Arbeitnehmer denjenigen, der in einem Unternehmen eingegliedert ist, eine Tätigkeit nach entsprechender Weisung erbringt und als Gegenleistung ein Entgelt erhält. Da auch der Fremdgeschäftsführer nach Weisung der Gesellschafterversammlung handelt, ist er unionsrechtlich Arbeitnehmer. Dies mit

der Rechtsfolge, dass er sich auf sämtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften berufen kann, die auf europäischer Ebene beschlossen und ins deutsche Recht transformiert wurden. Hier sind insbesondere das Arbeitszeitgesetz, die Regelungen

Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes zu behandeln. Er hat damit im Grundsatz keinen Kündigungsschutz weshalb nur die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen einzuhalten sind. Zu beachten ist allerdings, dass bei der

mehr ist. Dabei dürfte eine Klausel durchaus zulässig sein, bei der sich die Gesellschafter im Falle der Abberufung und Kündigung des Geschäftsführervertrages vorbehalten, den Geschäftsführer freizustellen oder unter Gewährung der bisherigen Vergütung als leitenden Angestellten eine Stufe unterhalb der Geschäftsführebene im Rahmen der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.



Ob eine weitere Beschäftigung des ehemaligen Geschäftsführers eher Schaden als Nutzen bringt, kann im Einzelfall entschieden werden. Foto: © kasto - Fotolia.com

zur Elternzeit und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu nennen. Tatsächlich hat auch der BGH 2012 bereits entschieden, dass die Nichtwiederbestellung bzw. -anstellung eines befristet eingestellten Fremdgeschäftsführers wegen seines Alters eine Behinderung seiner Erwerbstätigkeit nach dem AGG darstellt, welche die Gesellschaft entschädigungspflichtig macht.

Da es (noch) keinen allgemeinen europarechtlichen Kündigungsschutz gibt, ist der Fremdgeschäftsführer weiterhin nicht als

Bestellung zum Geschäftsführer ein ggf. ursprünglich bestehendes Arbeitsverhältnis ausdrücklich aufgehoben bzw. beendet werden sollte. Ansonsten besteht die Gefahr, dass neben dem Geschäftsführer anstellungsverhältnis ein weiteres (ruhendes) Arbeitsverhältnis besteht, was nach Abberufung und Kündigung des Geschäftsführerverhältnisses wieder aufleben könnte. Nach gefestigter Rechtsprechung wird ein alter Arbeitsvertrag zwar regelmäßig mit Abschluss des neuen Geschäftsführervertrages aufgehoben. Dies gilt allerdings nur bei einem schriftlichen Abschluss des neuen Geschäftsführervertrages und auch nur dann, wenn dieser auch mit der identischen Gesellschaft vereinbart wurde, die auch das vorherige Arbeitsverhältnis vereinbart hat.

Vielen Gesellschaftern ist auch nicht bekannt, dass der Geschäftsführer bei Abberufung und Kündigung innerhalb der meist lang andauernden Kündigungsfrist weder zur Beschäftigung verpflichtet werden kann, noch einen Anspruch auf selbige hat. Nach dem Vertrag ist er nämlich oft nur zur Tätigkeit als Geschäftsführer verpflichtet, was er nach Abberufung ja nicht

## Keine Pflicht zur Beschäftigung

Ob eine weitere Beschäftigung des ehemaligen Geschäftsführers eher Schaden als Nutzen bringt, kann noch im jeweiligen Einzelfall entschieden werden. Auf den ehemaligen Geschäftsführer wird eine solche Regelung bei einer Einigungslösung sicherlich erheblichen Druck erzeugen können. War dem Geschäftsführer in der Vergangenheit der Gang vor das Arbeitsgericht nicht eröffnet, wenn er nicht neben seinem Geschäftsführerdienstvertrag auf ein (ruhendes) Arbeitsverhältnis verweisen konnte, hat sich auch dies nach einer Rechtsprechungsänderung des BAG (Beschluss vom 22.10.2014 – 10 AZB 46/14) nunmehr geändert. Nach dieser Entscheidung muss der Geschäftsführer zukünftig lediglich geltend machen und nachweisen, dass er als Geschäftsführer abberufen wurde und damit keine Organstellung mehr innehat. Da die Abberufung regelmäßig zusammen mit der Kündigung oder nur wenig später zeitlich versetzt erfolgt, steht zu erwarten, dass die Geschäftsführer sich häufiger an die Arbeitsgerichte wenden werden. Letztlich terminieren die Arbeitsgerichte meist schneller als im Vergleich zur ordentlichen Gerichtsbarkeit, es ist regelmäßig ein Gutetermin vorgesehen und das Verfahren ist deutlich kostengünstiger.

## Recht kompakt

Tarifvertrag Altersteilzeit

*Frage: Kann Altersteilzeit nach TV immer bis zur Regelaltersgrenze verlangt werden?*

**Antwort:** Ein Altersteilzeitverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und von 5 Jahren nicht überschreiten, § 3 TV ATZ. Altersteilzeit endet im Übrigen auch immer vor dem Kalendermonat, in dem eine Altersrente ohne Abschlag (z.B. Rente mit 63) beansprucht werden kann. Soweit ein solcher Fall bereits bei Antragstellung vorliegt, kann Altersteilzeit auch nur bis zu diesem Zeitpunkt beantragt werden.



Fragen an:  
RA Kai-Uwe Götz  
Tel.: +49 711 21050-15  
goetz@suedwesttextil.de



## Kündigung in der Probezeit

Arbeitgeber muss einige Formalitäten einhalten

Soll dem Arbeitnehmer innerhalb der Probezeit gekündigt werden, hat dies für den Arbeitgeber zunächst einmal viele Vorteile gegenüber der späteren Kündigung – beispielsweise können kürzere Kündigungsfristen gelten. Wichtig ist aber, dass trotzdem einige Formalitäten einzuhalten sind.

So ist auch bei einer Kündigung in der Probezeit eine Anhörung des Betriebsrats erforderlich. Deshalb ist es notwendig, die Wochenfrist bei der Anhörung zur ordentlichen Kündigung mit einzukalkulieren.

Gekündigt werden kann bis zum letzten Tag der Probezeit. Geht diese bis zum 31. August, kann mit ordnungsgemäßem Zugang des Schreibens an diesem Tag noch gekündigt werden. Das Ende des Arbeitsverhältnisses kann dann durch die Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfrist nach diesem Datum liegen, also beispielsweise zum 14. September.

Zu unterscheiden ist die Probezeit von der Wartezeit. Wartezeit ist die Zeitspanne bis eine Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes möglich ist. Diese beträgt sechs

Monate. Da die Probezeit in der Regel nur bis zu sechs Monate dauern kann, ist die Kündigung dann ohne die strengeren Voraussetzungen des



Foto: © dessauer - Fotolia.com

Kündigungsschutzgesetzes, das unter anderem einen verhaltens-, krankheits- oder betriebsbedingten Grund verlangt, möglich.

Der besondere Kündigungsschutz ist z.B. für Schwangere und Wahlvorstände schon während der Probezeit zu beachten, innerhalb von sechs Monaten jedoch nicht

für Schwerbehinderte. Schwerbehinderten kann in dieser Zeit ohne Anhörung des Integrationsamtes gekündigt werden. Besonderheiten

gelten für die Probezeit bei Auszubildenden: für sie muss nach dem Berufsbildungsgesetz zwingend eine Probezeit stattfinden.

Möglich sind auch außerordentliche Kündigungen während der Probezeit. Hierbei sollte aber bedacht werden, dass nicht jeder Grund zu einer außerordentlichen

Kündigung ausreicht. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden, dass eine mangelnde Eignung oder unterschiedliche Auffassungen zu der Schwerpunktsetzung im Rahmen der zugewiesenen Tätigkeiten regelmäßig keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Eine Probezeit diene dazu, dem Arbeitgeber die Gelegenheit zu geben, den Arbeitnehmer zu erproben, bevor es zu einer Verfestigung des Arbeitsverhältnisses durch allgemeinen Bestandsschutz oder zu längeren Kündigungsfristen komme. Die Möglichkeit, sich kurzfristig innerhalb der Probezeit von einem Arbeitnehmer wieder zu trennen, sei bei der Frage der Zumutbarkeit einer Beschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist im Rahmen der Prüfung der außerordentlichen Kündigung zu berücksichtigen.



Fragen an:  
RAin Hannah Bussmann  
Tel.: +49 711 21050-19  
bussmann@suedwesttextil.de

## Verlängerte Erprobungszeit

Steht ein Mitarbeiter kurz vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit, dann muss entschieden werden, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gewollt ist oder nicht. Soll eine Trennung herbeigeführt werden, muss eine Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate ausgesprochen werden. Da die Wartezeit nicht dispositiv ist, ändert eine abweichende vertragliche Regelung nichts an dem bestehenden Kündigungsschutz nach Ablauf von sechs Monaten.

Um eine zusätzliche Bewährungschance zu ermöglichen, besteht allerdings die Option, das Arbeitsverhältnis mit einer verlängerten Kündigungsfrist zu beenden. Bewährt sich der Arbeitnehmer innerhalb dieser verlängerten Frist, dann kann das Arbeitsverhältnis anschließend fortgesetzt werden. Bewährt er sich nicht, endet das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung.

Eine derartige Gestaltung ist grundsätzlich zulässig. Dies hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Mai dieses Jahres erneut festgestellt. In dieser Entscheidung wurde dargelegt, dass eine Kündigungsfrist von drei Monaten keine übermäßig lange Frist sei und somit nicht zu einer Treuwidrigkeit der Kündigung führe. Weiterhin wurde erkannt, dass es keiner verbindlichen Wiedereinstellungszusage in solch einer Konstellation bedarf.

In der Entscheidung wird außerdem ausgeführt, dass bei einer Wiedereinstellungszusage sogar eine Frist unterhalb der längst möglichen Kündigungsfrist, beispielsweise sechs Monate zum Monatsende, möglich sei. Selbst in diesem Fall wäre eine Treuwidrigkeit nicht gegeben.

Besteht also bei einem Auslaufen der Wartezeit noch keine Sicherheit über den Verbleib des Mitarbeiters, dann ist als Gestal-

tungsmittel entweder die Kündigung mit verlängerter Kündigungsfrist oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit verlängerter Kündigungsfrist als Mittel der Wahl zu empfehlen. Bei Ausspruch einer Kündigung ist da-

rauf zu achten, dass diese innerhalb der Wartezeit zugehen muss.



Fragen an:  
RA Nathan Binkowski  
Tel.: +49 711 21050-19  
binkowski@suedwesttextil.de

### € Aktuelle Steuer-Nachrichten

Bei Messekatalogen handelt es sich nach Ansicht der Oberfinanzdirektion Frankfurt/Main um Druckerzeugnisse, die überwiegend Werbezwecken dienen. Sie unterliegen daher nicht dem ermäßigten Steuersatz gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 UStG, sondern sind in eine Position des Zollltarifs einzureihen. Diese Verwaltungsauffassung wurde vom Hessischen Finanzgericht durch Urteil bestätigt. Eine generelle Nichtbeanstandungsregelung für Fälle, in denen bisher der ermäßigte Steuersatz angewendet wurde, kommt nicht in Betracht.

Diese und weitere Auslegungen zum Steuerrecht finden sich in den aktuellen Steuernachrichten im Mitgliederbereich von [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de).

# Ein Schritt Richtung Industrie 4.0

Mit UV-Licht-Geschwindigkeit in die digitale Textilizukunft



Foto: © Sven Krautwald - Fotolia.com

„Industrie 4.0“ ist momentan in aller Munde. Doch was beschreibt dieses Schlagwort? Ist es die beschleunigte Fortsetzung der bisherigen digitalen Evolution oder tatsächlich eine industrielle Revolution, die eine gänzlich andere Betrachtungsweise erfordert?

Die Individualisierung komplexer Massenprodukte, die sich ausgehend von individueller Datengenerierung (z.B. Bodyscan), über Auftragsstellung und globaler Produktion sowie Lieferketten mit Hilfe autonomer digitaler Steuerung, praktisch von selbst produzierend, beschreibt wohl das Wesen von „Industrie 4.0“ am besten.

Die Komponenten, die diesen Prozess vorantreiben, entwickeln sich unabhängig von diesen Fragestellungen weiter und vernetzen sich zunehmend, wie am Beispiel der immer stärker aufkommenden UV-Technologie auch im Textilsektor wahrzunehmen ist. Digitalisierte Auftragssysteme applizieren hochflexibel spezielle Kunstharze bzw. Beschichtungen auf dem

Textil, die Mittels UV-Licht in Sekundenbruchteilen zur Aushärtung gebracht werden. Die Aushärtungsprozesse beispielsweise bei Bauteilen werden dabei weitgehend verkürzt. So können Taktzeiten übergeordneter Produktionsabläufe besser bedient und eingehalten werden.

Andere Branchen nutzen die UV-Technologie schon länger: Die Lackierung von Autoscheinwerfern mittels UV-härtenden Lacken ist in der Automobilindustrie schon seit Jahrzehnten Standard. Im Bereich der Papierdruckerei sind hochbrillante UV-Drucke sowie der Druck von Dekorpapieren, die in der Fußbodenlaminat- oder Möbelindustrie eingesetzt werden, Alltag.

Kaum eine andere Chemie passt als Baustein zur Industrie 4.0 so gut wie UV-Polymersysteme, denn die digitalisierten, hochflexiblen Auftragstechnologien entwickeln sich rasant. Individuell drucken, kleben und beschichten in 2D oder 3D sind heute gängige Technologien.

Insbesondere technische Textilien werden davon weiter profitieren. Die Entwicklung der energiesparenden UV-LED-Technologie treibt die Entwicklungen zudem voran. Dabei haben die zur Verfügung stehenden Produktsysteme eine Weiterentwicklung hin zu längeren UV-Wellenbereichen erfahren, die eine Härtung von höheren Materialstärken zulassen.

Besonders im Composite-Bereich sind Glasfaserverstärkte Systeme durch die Lichtleitung der Faser selbst, die den Aushärtungsprozess sehr beschleunigen, besonders vorteilhaft zu produzieren.

Bei karbonfaserverstärkten Composites hingegen kommt das System noch an seine Grenzen, da die schwarze Karbonfaser das UV-Licht blockiert und so den Aushärtungsprozess im Inneren des Bauteiles behindert. Hier sind andere Lösungen gefragt, die momentan in der Entwicklung stecken. Ein Ansatz ist, die durch die UV-Härtung initial entstehende Reaktionswärme u.a. zur Aktivierung einer weiteren Aushärtungsfunktion eines hybrid modifizierten Polymersystems zu nutzen.

Auch umwelttechnisch zeigen sich bei der UV-Technologie Vorteile. Der Energieverbrauch zur Härtung wird vor allem bei nichtwässrigen Systemen erheblich reduziert und auch die VOC-Emissionen sind beträchtlich minimiert. Die Restmengenminimierung ist durch die zur Verfügung stehenden Auftragstechnologien optimiert und die Reinigung der Maschinen weit weniger aufwendig.



Fragen an:  
Dipl.-Ing.(FH) Stefan Thumm  
Tel.: +49 151 281 090 45  
umwelt@suedwesttextil.de

## Termine

### Gatex

Vom 26. – 28. Oktober findet in der Gatex in Bad Säckingen das neue Seminar „Textiles Grundwissen – Textiltechnik“ statt. Es richtet sich an Mitarbeiter sowie Auszubildende 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. Dieser Grundlagenkurs konzentriert sich auf die Textiltechnik. Programm und Anmeldung unter [www.die-gatex.de](http://www.die-gatex.de).

### Regionale Arbeitskreise Personalentwicklung

Die Akademie im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. veranstaltet in Kooperation mit Arbeitgeberverbänden zwei- bis dreimal pro Jahr regionale Arbeitskreise für Personalentwicklung. Diese bieten eine branchenübergreifende Plattform für den Austausch zwischen den Unternehmen über alle Themen rund um die Personal- und Organisationsentwicklung. Eingeladen sind Verantwortliche in Unternehmen, die sich mit Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung beschäftigen. Die nächsten Treffen finden statt: 6. Oktober bei Südwestmetall in Heilbronn, 13. Oktober bei der BSH Hausgeräte GmbH, Giengen und 18. November im Haus Steinheim in Steinheim. Mehr Infos unter <http://www.biwe-akademie.de/akademie-arbeitskreise.html>

## Termin vormerken



### Workshop Biozid

8. Oktober 2015,  
Filharmonie Filderstadt

GESAMTMASCH

Südwesttextil

Jetzt anmelden unter [www.suedwesttextil.de/veranstaltungen](http://www.suedwesttextil.de/veranstaltungen), [dick@suedwesttextil.de](mailto:dick@suedwesttextil.de) oder +49 711 21050 - 11

### mtex+ in Chemnitz

Vom 31. Mai bis 2. Juni 2016 findet zum sechsten Mal die mtex+ in Chemnitz statt. Erstmals geht es dabei um die Entwicklung, die Herstellung und den Einsatz von Hightech-Textilien für alle potenziellen Anwender-Branchen, denn bislang war diese Fachmesse auf Mobiltexilien fokussiert. Zeitgleich findet auf dem Messegelände der mtex+ die vom Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (vti) mitveranstaltete 15. Chemnitzer Textiltechnik-Tagung statt. Mehr unter [www.mtex-chemnitz.de](http://www.mtex-chemnitz.de) und [www.chemtextiles.de](http://www.chemtextiles.de).



# Fascination Fiberbased Future

Die AFBW lud anlässlich der fünften ordentlichen Mitgliederversammlung ins Porsche Museum ein

Die Mitgliederversammlung der Allianz Faserbasierte Werkstoffe Baden-Württemberg e.V. (AFBW) fand am 25. Juni 2015 im Porsche Museum in Stuttgart-Zuffenhausen statt. Viele Mitglieder aber auch Nichtmitglieder nutzten die Veranstaltung zum Netzwerken und um sich auszutauschen. Mit einer Werksführung und einer Führung durch das Porsche Museum traf die Mitgliederversammlung auf großes Interesse im Vorfeld und auf lobende Resonanz im Nachgang.

Die Veranstaltung startete am Vormittag mit einer Führung durch das Werk Zuffenhausen. Anschließend tagte der interne Teil der Mitgliederversammlung, bei der die AFBW über ihre Tätigkeiten im vergangenen und laufenden Jahr berichtete. Beispielhaft zu nennen sind der Gemeinschaftsstand auf der Techtextil, der neue Service für die Mitglieder SpotON, die Expertenreise zur JEC in Paris oder das go-cluster geförderte Cross-Clustering Projekt Composite Simulation. Die Faser ist der hidden champion unter den Werkstoffen. Ihre Anwendungsmöglichkeiten sind unbegrenzt, sie ist leicht, multifunktional und trägt dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung. Fasertechnologien werden in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen, umso bedeutender ist es, Kontakte zu knüpfen und Innovationen voranzutreiben. Die AFBW ist die Plattform dafür.



Im Porsche Museum trafen sich die AFBW-Mitglieder. Foto: Porsche

Am Nachmittag wurden Nichtmitglieder und Interessenten zum öffentlichen Teil begrüßt. Spannende Vorträge erwarteten die Gäste, zum Beispiel von Dr. Philipp Berendes, Sachgebietsleiter konzeptioneller Leichtbau der Porsche AG, zum Thema „Bedeutung von Faserverbundwerkstoffen für den Leichtbau im Fahrzeug und bei Porsche“ sowie von Peter D. Dornier, CEO der Lindauer Dornier GmbH, zum Thema „The (textile) Empire



Prof. Dr.-Ing. Heinrich Planck begrüßte die Gäste und Dr. Philipp Berendes referierte zum Thema „Bedeutung von Faserverbundwerkstoffen für den Leichtbau im Fahrzeug und bei Porsche“.



Exklusiv für die Gäste der AFBW – die Führung durch das Porsche Museum. Foto: AFBW

strikes back – wie neue, textilbasierte Materialien unser Leben prägen werden“.

Der Besuch des Porsche Museums mit anschließendem Get Together beendete die Veranstaltung. Die Mitgliederversammlung der AFBW traf auf viel positive Rückmeldung.

Stefanie Koch

## Vier machen sich stark für den Leichtbau

Im Leichtbau ist Baden-Württemberg ein Schwergewicht. Das liegt auch an der Unterstützung und Förderung dieser Schlüsseltechnologie durch die großen Leichtbau-V Verbände im Land. Das Bündnis aus Allianz Faserbasierte Werkstoffe Baden-Württemberg (AFBW), Carbon Composites Baden-Württemberg (CC BW), Leichtbauzentrum Baden-Württemberg (LBZ) und Landesagentur für Leichtbau Baden-Württemberg organisiert auf der **COMPOSITES EUROPE 2015 in Stuttgart** zum ersten Mal den **Gemeinschaftsstand „Leichtbau aus Baden-Württemberg“**.

14 Aussteller aus Industrie und Forschung demonstrieren vom **22. bis 24. September 2015 in Halle 5/F02** das umfassende Know-how in Faserverbundtechnologien und Leichtbau im Land. Gutscheincodes für Freikarten können per E-Mail bei stefanie.koch@afbw.eu angefragt werden. Weitere Informationen unter [www.afbw.eu](http://www.afbw.eu).



## Beste Voraussetzungen für eine textile Karriere



Die Gatex-Absolventen 2015 – die drei Jahrgangsbesten Textillaborant Sebastian Bothe (vorne links), Produktionsmechanikerin Textil/Weben Moana Mitchell (vorne Mitte) und Produktveredler Thomas Slowikow (vorne rechts).

### Die Gatex-Zertifikat-Absolventen

#### Produktionsmechaniker – Textil Fachrichtung Spinnerei

Kevin Adomat, Ettlin (Ettlingen)  
Matthias Püschner, Gruschwitz (Leutkirch)  
Volkan Ay, Gütermann (Gutach-Breisgau)  
Patrick Banzhaf, Otto-Garne (Dietenheim)

#### Produktionsmechaniker – Textil Fachrichtung Weberei

Onur Demir, Ettlin (Ettlingen)  
Cagdas Özyurt, Ettlin (Ettlingen)  
Elias Huber, Global Safety Textiles (Maulburg)  
André Kneer, Global Safety Textiles (Maulburg)  
Moana Mitchell, Global Safety Textiles (Maulburg)  
Francesco Patrizio, Global Safety Textiles (Maulburg)  
Vassilios Dimitriadis, Lauffenmühle (Lauchringen)  
Danilo Leggio, Lauffenmühle (Lauchringen)

#### Produktveredler – Textil

Manuel Faller, KBC (Lörrach)  
Matthias Horn, KBC (Lörrach)  
Tobias Wewiorski, Lauffenmühle (Lauchringen)  
Thomas Jung, Otto-Garne (Dietenheim)  
Marvin Bauer, Textilveredlung an der Wiese (Lörrach)  
Thomas Slowikow, Textilveredlung an der Wiese (Lörrach)

#### Textillaboranten

Dagmara Wiecierz, Gruschwitz (Leutkirch)  
Caroline Bock, KBC (Lörrach)  
Sebastian Bothe, Lauffenmühle (Lauchringen)

#### Maschinen- und Anlagenführer – Spinnerei

Patrick Moritz, J.H. Ziegler (Achern)

#### Maschinen- und Anlagenführer – Weberei

Julien Selbert, Global Safety Textiles (Maulburg)  
Yasin Kisa, Lauffenmühle (Lauchringen)

#### Maschinen- und Anlagenführer – Veredlung

Marcel Rüdiger, Lauffenmühle (Lauchringen)  
Ferhat Yildiz, Lauffenmühle (Lauchringen)  
Steven Basler, Textilveredlung an der Wiese (Lörrach)

fung lag, wie im letzten Jahr, bei 69 Punkten. Die Theorie-Prüfung umfasst je nach Ausbildungsberuf die Fächer Fachrechnen, Fachkunde und Bindungslehre. Zum Bestehen müssen mindestens 50 Punkte erreicht werden.

„Insgesamt haben 186 Jungtextiler seit der Einführung diese Zusatzqualifikation erworben – eine Zahl auf die wir stolz sind“, erklärte Gatex-Vorsitzender Volker Steidel, in seiner Verabschiedungsrede. „Textile Berufe haben Zukunft. Vor allem die technischen Textilien haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Anwendungsgebiete erobert und herkömmliche Materialien ersetzt – beispielsweise in den Bereichen Automobil, Bau und Medizin. Die deutschen Textilhersteller gehören dabei zu den Innovationsführern und sind in diesem Segment Exportweltmeister. Im letzten Jahr haben wir in Baden-Württemberg mit technischen Textilien ein Umsatzplus von 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr erzielt. Insgesamt beträgt ihr Umsatzanteil an der Textilindustrie stabile 50 Prozent. Beste Voraussetzungen für eine textile Karriere.“

Simone Diebold

Mit einer Abschlussfeier hat die Gatex in Bad Säckingen am 23. Juli 30 sehr gut ausgebildete Fachkräfte ins Berufsleben verabschiedet – 27 von ihnen haben neben dem Berufsabschluss auch noch ein Gatex-Zertifikat in der Tasche. Seit sieben Jahren dokumentiert die Gatex-Zertifikatsprüfung, eine Zusatzprüfung zur regulären IHK-Abschlussprüfung, das große Können der Gatex-Absolventen.

Das beste Ergebnis erzielte der Textillaborant Sebastian Bothe, Auszubildender bei der Lauffenmühle, mit 95 Punkten von 100 Punkten. Thomas Slowikow, Produktveredler der Textilveredlung an der Wiese erreichte 92 Punkte und die Frau im Bunde, Produktionsmechanikerin Textil/Weben Moana Mitchell von der Global Safety Textiles, überzeugte mit 90 Punkten. Der Durchschnitt der Prü-

#### Gatex-Vorstand

Auf der Mitgliederversammlung der Gatex am 23. Juli wurde Ditmar Schultschik, Geschäftsführer der Gruschwitz GmbH, als Vorstandsmitglied der überbetrieblichen Ausbildungsstätte einstimmig für zwei weitere Jahre in seinem Amt bestätigt.

#### 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  
Bodo Th. Bözle

Hauptgeschäftsführer  
Dr. Markus H. Ostrop

Verantwortlich für  
Inhalt und Layout  
Simone Diebold

Der Bezug der Südwesttextil ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Südwesttextil



Gestaltung  
www.die-wegmeister.com

Druck  
Gress-Druck GmbH,  
Fellbach

Auflage  
1 300 Exemplare