



Heimtextil  
2026: Alles  
bleibt neu

Seite 10



Südwesttextil Service  
GmbH: Know-How  
für die Zukunft

Seite 26



Vernichtungsverbot  
für unverkaufte  
Produkte

Seite 33



# südwesttextil magazin



## Ein neues Level für Baden-Württemberg

Nach der Landtagswahl am 8. März 2026 steht Baden-Württemberg vor politischer Veränderung. Eine Koalition von GRÜNEN und CDU konnte erneut eine Mehrheit erlangen – wenn auch nur knapp in dieser Konstellation. In jedem Fall endet die Ära des Ministerpräsidenten Winfried Kretschmann. Neben den personellen Veränderungen in beiden Parteien ist zudem die ernste wirtschaftliche Lage im gesamten Land ein Grund aufzufordern, dass die kommende Landesregierung im Sinne der Zukunft des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg ambitioniert und engagiert handelt. So finden Sie in dieser Ausgabe nicht nur unser

Positionspapier zur Landtagswahl, sondern ebenso eine Übersicht der aktuellen Positionspapiere. Veränderungen gibt es auch für unsere Marketingkampagne TEXHUB – mit verschiedenen Kooperationen und Erweiterungen möchten wir das Interesse an diesem Projekt weiterhin hochhalten. Dafür haben wir die bisherigen Erkenntnisse aus unseren Auswertungen genutzt und in diesem Zuge sowohl den Bezug zu Baden-Württemberg als auch zu Textil im Herzstück der Online-Welt verstärkt.

➔ [Mehr zur Weiterentwicklung der texhub.world auf Seite 34.](#)

Nur wenige Beschäftigte in Deutschland sind bereit, eine Führungsrolle in ihrem Unternehmen zu übernehmen. Die Gründe gegen eine höhere Position sind vielschichtig – genauso wie die dafür. Kontrapunkte sind für viele die hohe Arbeitsbelastung und die große Verantwortung sowie die Sorge um negative Auswirkungen auf das Privatleben. Nur 14 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wollten im Jahr 2025 definitiv eine Führungsrolle übernehmen, 43 Prozent schlossen dies für sich aus. Beschäftigte in Vollzeit können sich eine entsprechende Position eher vorstellen als Teilzeitkräfte. Auch haben Männer etwas häufiger Führungsambitionen als Frauen.

Quelle: *ivd*

# 14 ZAHL DES MONATS

## IN KÜRZE



Foto: © iStockphoto.com/lrarrarorro

### EU-Mercosur-Abkommen: Start ab 1. Mai

Die Europäische Union hat die Mercosur-Staaten über die vorläufige Anwendung des Interims-Handelsabkommens zwischen der EU und Mercosur (ITA) informiert. Das Interims-Handelsabkommen wird ab dem 1. Mai 2026 vorläufig zwischen der EU und allen Mercosur-Staaten gelten, die ihre Ratifizierungsverfahren abgeschlossen und die EU bis Ende März informiert haben – Argentinien, Brasilien und Uruguay haben dies bereits getan.

➤ Mehr unter [suedwesttextil.de/news/eu-mercosur-abkommen](https://suedwesttextil.de/news/eu-mercosur-abkommen)

### Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe unterstützt KMU weiter kostenfrei

Gute Nachrichten für KMU: Das Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe setzt seine erfolgreiche Arbeit über den ursprünglichen Projektzeitraum hinaus fort. Die Laufzeit des Projekts, das ursprünglich bis zum 28. Februar 2026 angesetzt war, wird bis Ende 2026 verlängert. Damit können KMU auch weiterhin kostenfrei bei der digitalen Transformation sowie beim Aufbau smarterer und nachhaltiger Wertschöpfungskreisläufe unterstützt werden.

➤ Mehr dazu finden Sie unter [bit.ly/mittelstand-digital-kmu](https://bit.ly/mittelstand-digital-kmu)



Foto: © iStockphoto.com/Thitima Thongkham

### EU-Singapur-Abkommen über digitalen Handel in Kraft

Das EU–Singapur-Abkommen über digitalen Handel (Digital Trade Agreement, DTA) ist das Erste seiner Art, stärkt den digitalen Austausch durch klare und verlässliche Regeln für grenzüberschreitende Transaktionen und ist ein wichtiger Schritt der EU-Handelspolitik. Unternehmen profitieren von mehr Rechtssicherheit, etwa durch papierlosen Handel, die Anerkennung elektronischer Signaturen und das Verbot von Zöllen auf elektronische Übertragungen.

➤ Mehr dazu finden Sie unter [bit.ly/eu-singapur-abkommen](https://bit.ly/eu-singapur-abkommen)

### EU Industrial Accelerator Act (IAA)

Die Europäische Kommission hat den IAA vorgestellt, der die europäische Industrie stärken und die Nachfrage nach in der EU hergestellten Technologien erhöhen soll. Er setzt auf Local-Content-Vorgaben in der öffentlichen Beschaffung und vereinfachte digitale Genehmigungsverfahren.

➤ Mehr Informationen finden Sie unter [bit.ly/industrial-accelerator](https://bit.ly/industrial-accelerator)

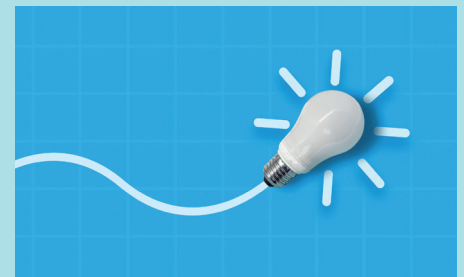


Foto: © iStockphoto.com/mirsadsarajlic

### 28. Regime: neuer Rechtsrahmen für innovative EU-Unternehmen

Mit neuen harmonisierten Vorschriften will Brüssel den Binnenmarkt stärken und länderübergreifende Investitionen fördern. Hierzu verabschiedete das EU-Parlament im Januar Empfehlungen zu einem neuen Rechtsrahmen zur Unterstützung von Unternehmen in der EU. Im Rahmen dieses Regelwerks könnten die Mitgliedstaaten entweder eine neue Gesellschaftsform schaffen oder EU-weit geltende Vorschriften in bestehende Gesellschaftsformen integrieren.

➤ Die Informationen finden Sie unter [bit.ly/28-regime-innovation](https://bit.ly/28-regime-innovation)

## WUSSTEN SIE SCHON?

Am 20. Mai findet im Mercedes-Benz Museum unsere diesjährige Jahrestagung statt. Freuen Sie sich auf spannende Einblicke, ein abwechslungsreiches Programm in besonderem Setting sowie den persönlichen Austausch mit anderen Mitgliedern vor Ort. Wir laden Sie herzlich ein, dabei zu sein.

➤ Weitere Informationen finden Sie auf der [Rückseite des Magazins](#).

# Unsere Positionen aus der Praxis für die Politik



## Ökodesign-Verordnung (Zweite Gegenüberstellung)

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in BW steht unter massivem Wettbewerbsdruck: Während asiatische Wettbewerber den europäischen Markt fluten, verschärft die EU verbindliche Ökodesign-Anforderungen – noch bevor die wissenschaftlichen Grundlagen gesichert sind. JRC und Umweltbundesamt kommen dabei zu widersprüchlichen Ergebnissen. Südwesttextil und der BSI fordern einen schrittweisen Einstieg: Qualitätsinformationen zuerst, verbindliche Anforderungen erst bei gesicherter Datenbasis, Infrastruktur und Vollzug.

↗ [bit.ly/position-oekodesign](https://bit.ly/position-oekodesign)



## Vergaberecht

In öffentlichen Ausschreibungsverfahren wird z. B. hochfunktionale Berufsbekleidung für Polizei, Bundeswehr, Feuerwehr oder Krankenhäuser beschafft. Das Ergebnis der bisherigen überwiegend kostenbezogenen Ausschreibungspraxis führt zu einem weiteren industriepolitisch bedenklichen Abbau von Produktionskapazitäten in Europa, verbunden mit globalen Abhängigkeiten. Bei der Vergabeentscheidung müssen Aspekte wie die Langlebigkeit oder ein Produktionsstandort in Europa bzw. einem NATO-Staat berücksichtigt werden.

↗ [bit.ly/position-vergaberecht](https://bit.ly/position-vergaberecht)



## Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Funktionale Eigenschaften textiler Produkte gewinnen zunehmend an Bedeutung, sodass die Grenzen zwischen Alltags-, Freizeit-, Beruf- und Schutzbekleidung immer stärker verwischen. Deshalb ist eine klare Abgrenzung zwischen persönlicher Schutzausrüstung im engeren Sinne und textilen Produkten mit lediglich begleitender oder komfortbezogener Schutzwirkung erforderlich. Für eine praxistaugliche, risikoorientierte und verhältnismäßige Ausgestaltung muss die PSA-VO für Textilien und Bekleidung rechtlich klargestellt werden.

↗ [bit.ly/position-schutzausruestung](https://bit.ly/position-schutzausruestung)



## Stärkung des Arbeitsmarkts

Um die Produktivität für den Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhöhen, fordert der Wirtschafts- und Arbeitgeberverband eine spürbare und breite Entlastung von Einkommen. Nur wenn sich jede zusätzliche Arbeitsstunde wieder finanziell lohnt, wird die Bereitschaft der Arbeitnehmer steigen, Arbeitszeiten zu erhöhen. Neben der Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen die Regelungen zur Arbeitszeit flexibilisiert werden, um die Erwerbstätigkeit zu fördern.

↗ [bit.ly/position-arbeitsmarkt](https://bit.ly/position-arbeitsmarkt)



## Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung

Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung darf nicht zu zusätzlicher Bürokratie oder der Schwächung unternehmerischer Handlungsfähigkeit führen. Eine Modernisierung darf sich daher nicht auf die Ausweitung bestehender Beteiligungsrechte fokussieren. Durch eine Verschlinkung und Präzisierung der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes gilt es Entlastung, Effizienz und digitale Praxistauglichkeit zu erzielen.

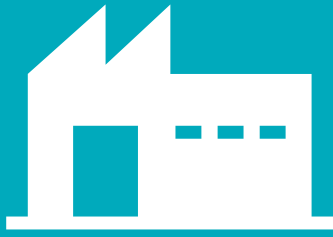
↗ [bit.ly/position-mitbestimmung](https://bit.ly/position-mitbestimmung)



## Abschaffung telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Seit 2018 und verstärkt mit der Einführung der telefonischen Feststellung sind die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage und damit einhergehend, die Entgeltfortzahlungskosten in Deutschland signifikant gestiegen, was u. a. auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen durchschlägt. Die arbeitsgeberseitige Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung steht aktuell in keinem ausgewogenen Verhältnis gegenüber der arbeitnehmerseitigen sehr geringen Hürde zur diesbezüglichen Anspruchs begründung.

↗ [bit.ly/position-telefonische-au](https://bit.ly/position-telefonische-au)



# Aus dem Verband



## UPDATES AUS DEM VERBAND

### Zuwachs im Team Umwelt + Nachhaltigkeit

Seit Anfang des Jahres verstärkt Volljuristin Julia Hummel die Abteilung Umwelt + Nachhaltigkeit von Südwesttextil als Referentin. Nach ihrem Referendariat war sie rund zwei Jahre als Rechtsanwältin in einer Stuttgarter Kanzlei tätig. Wir freuen uns sehr, den Bereich Umwelt + Nachhaltigkeit mit ihrer Stelle weiter auszubauen und heißen Julia Hummel im Südwesttextil-Team herzlich willkommen!



### Carl Stahl setzt als „Carl Stahl Technical Webbing GmbH“ auf Wachstum und Innovation

Die Gurtbandweberei Carl Stahl startet unter der neuen Führung von Andreas Oppermann, langjähriger ehemaliger Geschäftsführender Gesellschafter der Oppermann-Unternehmensgruppe, kraftvoll in das neue Jahr. Seit dem 1. Januar 2026 firmiert das Unternehmen als Carl Stahl Technical Webbing GmbH und geht wirtschaftlich gestärkt aus einer abgeschlossenen Konsolidierungsphase hervor. Die Carl Stahl Technical Webbing GmbH produziert neben dem traditionellen Kerngeschäft der Gurtbandproduktion für den Rollladen- und Markisenbau sicherheitsrelevante textile Komponenten für Automotive- und Non-Automotive-Anwendungen, darunter Personenrückhaltesysteme, Ladungssicherung, Hebeteknik, Personenschutz-ausrüstung und Freizeitprodukte.

➤ Mehr dazu finden Sie unter [suedwesttextil.de/news/carl-stahl-technical-webbing](https://suedwesttextil.de/news/carl-stahl-technical-webbing)

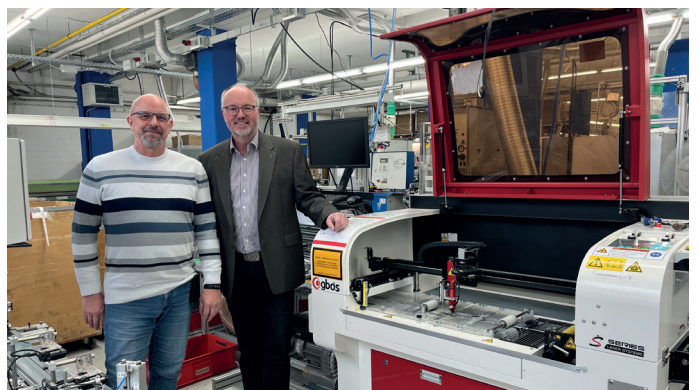


Bild: Betriebsleiter Peter Schulze und Geschäftsführer Andreas Oppermann vor der neu angeschafften hochmodernen Laserschneidanlage nebst KI-gestützter Qualitätsüberwachung. © Carl-Stahl Technical Webbing

## Altersdiversität: Südwesttextil für Engagement ausgezeichnet



Der Wirtschafts- und Arbeitgeberverband setzt sich nicht nur für bessere Rahmenbedingungen für die Weiterbeschäftigung von Rentnern und Qualifizierungen über alle Altersstufen ein, sondern lebt auch im eigenen Team die Generationenvielfalt. Dank einer Nominierung aus den eigenen Reihen wurde Südwesttextil Ende Januar als eines von drei Unternehmen deutschlandweit mit dem Siegel „Altersdiverser Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Anita Glombik, Expertin für Karriere 55+ und generationsübergreifende Führung, würdigte bei der Verleihung an Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner, dass der Verband Generationenvielfalt als strategische Stärke begreift und als festen Bestandteil der eigenen Kultur lebt.

➤ Mehr unter [suedwesttextil.de/news/altersdiversitaet-suedwesttextil](https://suedwesttextil.de/news/altersdiversitaet-suedwesttextil)

*„Als Verband wollen wir in allen Bereichen stets mit einem Maximum an Kompetenz, Qualität und Engagement für unsere Mitglieder da sein. Bei der Personalauswahl ist es daher für uns ausschließlich wichtig, dass die Person die nötigen Kompetenzen mitbringt und sich mit den individuellen Stärken gerne in unser Team einbringt. Das Zusammenspiel unterschiedlicher Generationen und Erfahrungsstufen erachten wir insbesondere in den aktuell wirtschaftlich herausfordernden Zeiten als wichtig.“*

**EDINA BRENNER, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN  
VON SÜDWESTTEXTIL**



Foto: © HUGO BOSS AG

## Dietmar Knoess wird neuer Senior Vice President Global Human Resources bei HUGO BOSS

Dietmar Knoess übernimmt seit 16. Februar die Position des Senior Vice President Global Human Resources bei HUGO BOSS. Er tritt damit die Nachfolge von Jochen Eckhold an, der im Januar 2019 zu HUGO BOSS kam und das Unternehmen verlassen hat, um sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen.

Dietmar Knoess war bis Oktober 2025 Vice President People & Organization bei Puma und 15 Jahre für das Unternehmen tätig. Von 2006 bis 2010 war er Global Director Human Resources & Facility Management bei HUGO BOSS. Davor hatte Knoess verschiedene leitende Positionen im Personalbereich bei Wella (Procter & Gamble) und Tengelmann inne.

➤ Die vollständige Pressemitteilung lesen Sie unter [suedwesttextil.de/news/hugo-boss-dietmar-knoess](https://suedwesttextil.de/news/hugo-boss-dietmar-knoess)

*„Jochen hat HUGO BOSS als modernen Arbeitgeber mitgeprägt, nicht zuletzt durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Digitalisierung unserer HR Landschaft. Zu seinen Erfolgen zählt auch der Ausbau unseres Serviceangebots für Mitarbeitende mit einem stärkeren Fokus auf Employee Experience. Wir danken Jochen daher für seinen Einsatz und wünschen ihm für seine persönliche und berufliche Zukunft alles Gute.“*

*Gleichzeitig freuen wir uns, dass wir mit Dietmar Knoess einen hervorragenden Nachfolger haben, der über umfangreiche Erfahrung als Personalleiter bei verschiedenen globalen Unternehmen verfügt und HUGO BOSS bereits kennt. Wir sind überzeugt, dass Dietmar mit seiner Expertise in HR-Transformation, Arbeitgeberpositionierung und seinem Anspruch ein zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld mit Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmen zu schaffen, einen wichtigen Beitrag für die Zukunft von HUGO BOSS leisten wird.“*

**DANIEL GRIEDER, CEO VON HUGO BOSS**



# Struktur zeigen

für einen Standort, der zusammenhält.



Im Rahmen der Kampagne zur Landtagswahl 2026 hat Südwesttextil industriepolitische Prioritäten für Baden-Württemberg formuliert. Dabei definieren wir fünf zentrale Handlungsfelder, die aus Sicht der Textil- und Bekleidungsindustrie entscheidend für die Zukunft des Standorts sind.

Das vollständige Positionspapier finden Sie unter [bit.ly/swt-landtagswahl-2026](https://bit.ly/swt-landtagswahl-2026) oder auf unserem LinkedIn-Kanal.

## UNSERE FORDERUNGEN

### INDUSTRIEPOLITIK NEU DENKEN

- **Industriestrukturen des Textilclusters Baden-Württemberg aufrechterhalten:** Um wesentliche Stufen für die Produktion von Hochleistungstextilien im Bereich Medizin, Arbeitsschutz, Energiewende oder Schutz von Einsatzkräften nicht zu verlieren, bedarf es einer industriepolitischen Strategie der neuen Landesregierung.
- **Vergaberecht anpassen:** Nachhaltigkeit, Langlebigkeit und kurze Transportwege als feste Kriterien verankern – für Versorgungssicherheit auch in Krisen z.B. bei schusssicheren Westen, schweiß- oder flammgeschützter Kleidung sowie Infektionsschutz.
- **Finanzierung stärken** durch den Ausbau von Förderprogrammen für den Mittelstand und eine stärkere Mobilisierung privaten Kapitals.



### INDUSTRIEPOLITIK NEU DENKEN

- **Einsatz für Belange der Industrie in Berlin und Brüssel:** Initiativen wie das branchenübergreifende Positionspapier des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft zu asiatischen E-Commerce Plattformen, an dem Südwesttextil mitgewirkt hat, intensiv weiterführen.
- **Europäischen Markt wirksam schützen vor Billigimporten** durch beschleunigte Abschaffung der 150-Euro-Zollfreigrenze, Einführung einer wirkungsvollen Paket-Handling-Fee von mindestens 30 Euro, volle Produkthaftung, verifizierten EU-Sitz und stärkere Verbraucheraufklärung.
- **Regulierungen der Chemikalienpolitik differenzieren und praxisorientiert ausgestalten,** damit tiefgreifende Auswirkungen auf Produktion, Versorgungsicherheit und technologische Leistungsfähigkeit vermieden werden können.

### BÜROKRATIE AUF ALLEN EBENEN ABBAUEN

- **Beschleunigung lokaler Verwaltungsprozesse:** Modernisierung und Digitalisierung für Vergabe- und Genehmigungsprozesse, z.B. von Neubauten und Industrieanlagen.
- **Konsequente Umsetzung:** Entfallen von neuen Regelungen im Sinne eines Belastungsmoratoriums sowie konsequente Umsetzung des „One in, One out“-Prinzips.
- **Praxistaugliche Ausgestaltung:** über die Landesvertrattungen in Berlin und Brüssel muss bei neuen Regelungen die Verhältnismäßigkeit zwischen Zielsetzung, Umsetzbarkeit und Aufwand eingefordert werden. Den bürokratischen Aufwand gilt es zu minimieren.
- **Gold-Plating:** Keine Verschärfungen bei der Umsetzung von nationalen und europäischen Regelungen.
- **Modernisierungsgagende:** das Ziel effizienter, staatlicher Strukturen sollte in Baden-Württemberg an oberster Stelle stehen, um sich unter den Bundesländern an der Spitze zu positionieren.

### KNOW-HOW STÄRKEN

- **Bildungsqualität verbessern:** Ergebnisse des IQB-Bildungstrends ernst nehmen, Leistungsrückgänge – insbesondere in Mathematik – umkehren und Baden-Württemberg wieder an die Spitze führen.
- **Lehrkräfte gezielt weiterqualifizieren:** Fortbildungen in Didaktik, Sozialkompetenz sowie Future Skills wie Digitalisierung und KI ausbauen.
- **Digitalisierung und MINT fokussieren:** Schulen gezielt bei digitalen Kompetenzen und MINT-Fächern stärken.
- **Planbare Betreuung ausbauen:** Personelle Kapazitäten und Sachausstattung für Kindertagesstätten und Ganztagsangebote in allen Schulformen und Klassenstufen, insbesondere in der Grundschule, frühzeitig und kontinuierlich weiterentwickeln.

### KNOW-HOW STÄRKEN

- **Talentförderung breit aufstellen:** Ausbau der Exzellenzposition im Bereich Universitäten und Hochschulen wie Stärkung der beruflichen Bildung.
- **Berufsorientierung und Qualifizierung intensivieren:** Beratungs- und Unterstützungsangebote weiterentwickeln, verbindliche und Möglichkeiten sichtbar machen.
- **Fachkräftepotenziale mobilisieren:** Inländische Potenziale von Teilzeitkräften durch Qualifizierung und bessere Betreuungsangebote heben und qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland erfolgreich gewinnen.
- **Zuswanderung effizient organisieren:** Einrichtung Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften erster erfolgreicher Schritt, Weiterentwicklung zur zentralen Work-and-Stay-Agentur.

### INFRASTRUKTUR PRIORISIEREN

- **Sondervermögen für Infrastruktur:** Einsatz auf Bundesebene für verantwortungsvollen Umgang mit Schulden – strenge Beachtung der Zweckgebundenheit der Investitionen und keine Verschönerungen zur Entlastung des regulären Haushalts.
- **Verkehrsinfrastruktur beschleunigt modernisieren:** Sanierung von Straße und Schiene sowie fristgerechte Umsetzung von Aus- und Neubauprojekten sicherstellen.
- **Planbare Verkehrswege gewährleisten:** Verlässliche Infrastruktur für Lieferketten, Produktion, Vertrieb und die Mobilität von Beschäftigten ermöglichen.

### INFRASTRUKTUR PRIORISIEREN

- **Digitalisierung und Künstliche Intelligenz fokussieren:** Wettbewerbsfähigkeit von Baden-Württemberg sichern und dafür flächendeckend in schnelle, leistungsfähige digitale Netzstrukturen investieren, um Forschung, Innovation und Transformation landesweit zu ermöglichen.
- **Energieversorgung zukunftsicher ausbauen:** Beschäftigte, sichere Energieversorgung durch beschleunigten Ausbau aller relevanten Systeme sichern für den Erhalt des Produktionsstandortes der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie.

### ZUSAMMENHALT FÖRDERN

- **Enger Schulterschluss:** In der demokratischen Mitte Entscheidungen für den Wohlstand und die Verbesserung des gesellschaftlichen Zusammenhalts stärken.
- **Demokratiebildung:** Freiheitlich-demokratische Grundordnung fest verankern, Desinformation und Spaltung entgegenzutreten sowie klare Abgrenzung gegenüber Diskriminierung und extremen politischen Rändern.
- **Partnerschaften:** Zukunft des Standorts ist eng an die Entwicklung der Position von Deutschland und Europa in der Welt geknüpft. Es gilt Partnerschaften mit Regionen und Netzwerken auszubauen, Präsenz durch gemeinsame Veranstaltungen und Veröffentlichungen zu zeigen und so die Erfolgsgeschichte von „THE LÄND“ politisch und wirtschaftlich fortzuschreiben.

# Liebe Mitglieder,

für eine langfristige, positive Veränderung braucht es die Einbindung aller Akteure und eine auf die Realität der Märkte ausgerichtete Politik. Ohne verlässliche Rahmenbedingungen wird sich die Lage nur weiter verschlechtern.



Bild: Südwesttextil-Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner betonte im Zuge der UBW-Veranstaltungsreihe zur Landtagswahl den Handlungsbedarf zu asiatischen E-Commerce Plattformen. © UBW/Frank Eppler

Mit der Sperrung der Straße von Hormus ist nicht nur die Energiekrise auf einem neuen Hoch, sondern ebenso die Orientierungslosigkeit der Politik in geopolitisch schwierigen Zeiten. Statt an einer echten Wirtschaftswende zu arbeiten, wird die Rückkehr zu mehr Eigenverantwortung lediglich beschworen. Anwendung findet sie aktuell vor allem, wenn es darum geht, die Stimmung an den Tankstellen mit einer durch die Unternehmen finanzierten 1.000 Euro-Prämie zu beruhigen. Die globale Abhängigkeit und Ausgangssituation für diese Krisen ist in Teilen das Resultat einer Politik des letzten Jahrzehnts.

So zeigt auch die Energiepolitik was passiert, wenn ohne Einbezug der marktwirtschaftlichen Konsequenzen und Risiken für die deutsche Wirtschaft gehandelt wird. Das Ergebnis: kaum nennbare Effekte auf den Klimawandel, stattdessen eine veritable Wirtschaftskrise, die die Kaufkraft der Bevölkerung Richtung billiger Massenprodukte treibt und deutsche Unternehmen immer weiter Produktionsstufen ins Ausland verlagern lässt. Wenn sich die politische Vorgehensweise nicht konsequent vernunftorientiert auf das Wohl unseres Landes ausrichtet, gibt es in zehn Jahren keine Industrie mehr, die diese Entwicklungen mittragen kann.

Wir blicken deswegen mit großer Sorge auf die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft der EU. Das jüngst veröffentlichte Eckpunktepapier des Bundesumweltministeriums zur erweiterten Herstellerverantwortung offenbart, was unserer Industrie ohne signifikante Nachschärfungen

bevorstehen könnte – ein teurer Bürokratiewahnsinn europäischen Ursprungs, aber ohne europaweite Harmonisierung. Bezug nimmt das Gesetz auf Sammelstrukturen, die gerade zusammenbrechen und auf Ökodesign-Anforderungen, deren Ausgestaltung noch weit von einer einheitlichen Umsetzbarkeit in der Praxis sind. Unter diesen Vorzeichen sind wir froh, unser Team Umwelt + Nachhaltigkeit im Januar personell erweitert zu haben, sowie in der Lobbyarbeit gemeinsam mit Ihnen Themen wie die Reform des Vergaberechts oder den Schutz des europäischen Binnenmarkts vor Billigimporten im politischen Diskurs verstärkt sichtbar zu machen. Mit unserem Positionspapier zur Landtagswahl werden wir zudem die Koalitionsverhandlungen und den Antritt der neuen Landesregierung engmaschig begleiten. In den Sondierungsergebnissen finden sich viele Themen bereits wieder, doch werden wir die Anliegen unserer Branche kontinuierlich auf politischer und fachlicher Ebene ins Gedächtnis rufen.

Lassen Sie uns zu den vielfältigen Themen im Austausch bleiben – nutzen Sie besonders die Möglichkeit, sich noch zu unserer Jahrestagung am 20. Mai anzumelden. Wir hoffen, in der besonderen Kulisse des Mercedes-Benz Museums möglichst viele von Ihnen begrüßen zu können!

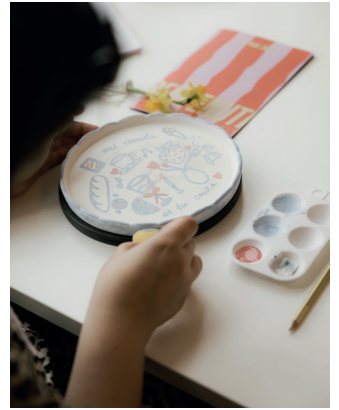
Ihre Edina Brenner  
Hauptgeschäftsführerin Südwesttextil



### her(e) in presence, among women

Am 8. März wurde das STAN in Stuttgart zum lebendigen Treffpunkt für Frauen, Austausch und Inspiration. Gemeinsam mit STAN und der Hilfsorganisation STELP lud LUISA CERANO zu einem kuratierten Event ein, das Mode, Mindfulness und Community miteinander verband. In entspannter Atmosphäre entstand ein echter Wohlfühlort: Frauen kamen zusammen, um sich zu vernetzen, an Pilates- und Breathwork-Sessions teilzunehmen, kreative Workshops zu erleben und neue Impulse mitzunehmen. Besonders beliebt war der „Giving Fashion a Second Chance“-Bereich von LUISA CERANO, ergänzt durch Schmuck von Vanessa Baroni sowie Naturkosmetik von ANNE-MARIE BÖRLIND, die das kuratierte Shopping-Erlebnis bereicherten.

[suedwesttextil.de/news/here-luisa-cerano](https://suedwesttextil.de/news/here-luisa-cerano)



Fotos: © LUISA CERANO

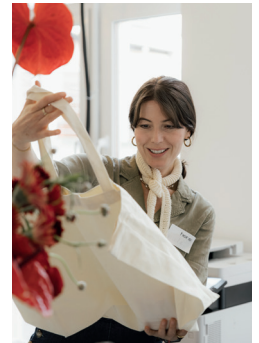


Foto: © zero

### zero startet vertikales Menswear Label

Mit ZERO | MEN launcht zero 2026 ein vollvertikales Menswear Label und erweitert die Markenwelt strategisch um ein eigenständiges Herren-Segment. Das neue Label steht für moderne Casualwear und positioniert sich mit einem hochwertigen Look, modernem Designanspruch und einem überzeugenden Preis-Leistungs-Verhältnis im Modern-Mainstream-Segment. Der Fokus liegt auf Strick, Shirts, Hemden und Hosen – entwickelt mit klarer Identität und einem smarten Layering-Style – selbstbewusst, mutig und stilvoll.

[suedwesttextil.de/news/zero-men](https://suedwesttextil.de/news/zero-men)



Foto: © WENDLER Inside

### Nachhaltige Einlagenbeschichtungen

Wendler bietet zwei nachhaltige Beschichtungslösungen. Die bio-basierte Copolyamid-Beschichtung besteht zu 60 Prozent aus erneuerbaren Rohstoffen und wurde speziell für empfindliche Stoffe entwickelt. Sie haftet zuverlässig bei niedrigen Temperaturen, schützt feine Textilien und spart Energie. Ergänzend dazu überzeugt die bio-basierte Copolyester-Beschichtung mit einem Anteil von 95 Prozent nachwachsenden Rohstoffen. Sie vereint zuverlässige Haftwerte, Waschbeständigkeit bei 40 °C und bis zu 90 Prozent biologische Abbaubarkeit.

[suedwesttextil.de/news/wendler-beschichtungen](https://suedwesttextil.de/news/wendler-beschichtungen)



Foto: © Betty Barclay

### Betty Barclay setzt Zeichen für Frauenrechte

Anlässlich des Weltfrauentags feierte Betty Barclay Frauen, die mutig neue Wege gehen und Veränderung vorantreiben. Mit dem T-Shirt „we can CHANGE the world“ unterstützte das Unternehmen medica mondiale e.V. im Kampf gegen Gewalt an Frauen. Für jedes verkaufte Shirt wurden 5 Euro gespendet. medica mondiale ist eine international tätige Frauenrechts- und Hilfsorganisation, die sich seit 33 Jahren gegen sexualisierte Kriegsgewalt und gegen Machtverhältnisse, die Frauen unterdrücken, einsetzt.

[suedwesttextil.de/news/betty-barclay-womensday](https://suedwesttextil.de/news/betty-barclay-womensday)



Foto: © AMANN Group

### Der Nähfaden, der verschwindet

AMANN präsentiert mit Waterfil einen innovativen, wasserlöslichen Nähfaden für temporäre Nähte. Der Faden ist während des Nähens stabil und zuverlässig, löst sich nach der Verarbeitung jedoch vollständig in Wasser auf – ganz ohne Rückstände. Waterfil eignet sich ideal für die temporäre Fixierung von Bundlösungen, Taschen und anderen Kleinteilen. Auch für die Befestigung von Joker-Tags bietet er eine verbraucherfreundliche Lösung, da sich die Nähte beim Waschen einfach auflösen.

[suedwesttextil.de/news/amann-waterfil](https://suedwesttextil.de/news/amann-waterfil)



Foto: © W+R Industry

### W+R Ausrüstung bei den Winterspielen

Viele Freiwillige haben den Winterspielen 2026 in Mailand und Cortina zum Erfolg verholfen. W+R Industry hat einige Helfer mit passenden Handschuhen ausgestattet. Die Biathleten in Antholz fanden mit dieser Unterstützung hervorragende Wettkampfbedingungen vor. Ganz nebenbei haben Athleten aus aller Welt mit Kinetixx Handschuhen aus Metzingen Großartiges geleistet: in den Disziplinen Skisprung, Biathlon, Nordische Kombination und Ski-Langlauf durften sie sich in die Geschichtsbücher eintragen lassen.

[suedwesttextil.de/news/w-r-winterspiele](https://suedwesttextil.de/news/w-r-winterspiele)



Foto: © Würth MODYF

### Würth MODYF gewinnt German Design Award 2026

Das Projekt Caracas Light S1PS wurde in der Kategorie Excellent Product Design ausgezeichnet. Die atmungsaktive Mesh-Struktur verleiht eine überzeugende Leichtigkeit, die im anspruchsvollen Arbeitsalltag spürbar wird. Stilsicher verbinden sich markantes Design, ergonomische Polsterung und funktionale Details zu einem kraftvollen Gesamtbild. Besonders ist, wie Sicherheit, Komfort und Ästhetik auf hohem Niveau vereint werden. Dies macht das Projekt richtungweisend und verdient in der Auszeichnungsklasse Gold.

[suedwesttextil.de/news/design-award-modyf](https://suedwesttextil.de/news/design-award-modyf)



Am Stand von **Traumina** wurde eine besondere Sommerdeckenkollektion mit Pariser Eleganz kreativ inszeniert, die Natürlichkeit, Innovation und anspruchsvolle Qualität vereint. Geschäftsführer Andreas Veil gab Einblicke in die Produkte, die durch leistungsstarke Hightech-Fasern ergänzt werden, Feuchtigkeit besonders schnell ableiten und auch bei sommerlichen Temperaturen angenehm leicht bleiben.



Ein Hauch von Amalfi lag bei **Apelt** in der Luft. Die Summertime-Kollektion entführte an die italienische Küste: sonnengelbe Zitronen, frische Limetten und stimmungsvolle Statements verwandelten Bettwäsche und Dekoration in kleine Sehnsuchtsorte voller Sommerlaune. Im Gespräch mit Sebastian Ihling erhielten wir einen Überblick über aktuelle Produktneuheiten der Marke.

Als Messeneuheit präsentierte die **OBB Oberbadische Bettfedernfabrik** diesmal ergänzend zu den bestehenden hochwertigen Schwarzwald-Linien die neue Produktreihe Schwarzwald AKTIV. Diese Bettwaren stehen für besten regenerierenden Schlaf und helfen dabei, besonders vital in den neuen Tag zu starten. Geschäftsführerin Petra Schweigert führte uns durch die Produktvielfalt am Stand und machte ihre Besonderheiten erlebbar.



Am Stand von **Formesse** stand das jüngste Produkt im Sortiment im Fokus: „Bella Donna Pure“, gefärbt mit Naturfarbstoffen: Blauholzbaum für Beige und Krappwurzel für Rosé, ergänzt durch ungefärbtes Rohweiß. Geschäftsführer Matthias Jaschke berichtete zudem über die neue Verpackung, die mit 0 Prozent Plastik und einem Anteil von 93–95 Prozent Recyclingpapier die Linie perfekt ergänzt.



# Kommunikation + Event

## Social Media News



Foto: © iStockphoto.com/cyano66



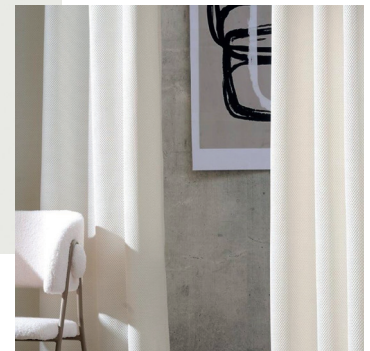
### State of Socials 2026 veröffentlicht

Die SocialHub Studie ist in Kooperation mit der Hochschule Ansbach entstanden und bietet einen tiefen Einblick in die Welt des Social Media-Managements im DACH-Raum. Mehr als 500 Branchenexpert\*innen haben ihre Erfahrungen geteilt. Im Fokus stehen Trends, Budgets, Ziele, Chancen und Herausforderungen im Social Media-Management.

➤ Die Studie gibt es zum kostenlosen Download unter [bit.ly/socials-2026-studie](https://bit.ly/socials-2026-studie)

### QUIET LUXURY

mit der  
Pantone-Farbe 2026  
'Cloud Dancer'  
Pantone 11-4201



### Farbe als Inspiration

Die Pantone Color of the Year dient jedes Jahr als kreative Leitlinie – auch für Social Media. Die Farbe „Cloud Dancer“, ein leichter, neutraler Off-White-Ton, steht für Achtsamkeit, Klarheit und einen Neuanfang in einer oft chaotischen Welt. Als erster Weißton, der gewählt wurde, markiert er einen besonderen Moment.

Marken können diesen Farbtrend nutzen, um Inhalte visuell aufzuladen, Stimmungen zu transportieren und ihre Produkte in einen größeren Kontext zu setzen. So zeigt [@apelt\\_textil](#), wie es funktioniert: Die eigene Kollektion wird auf Instagram abgestimmt auf die Trendfarbe inszeniert.



# Best of Social Media

Folgen Sie uns in den sozialen Medien!

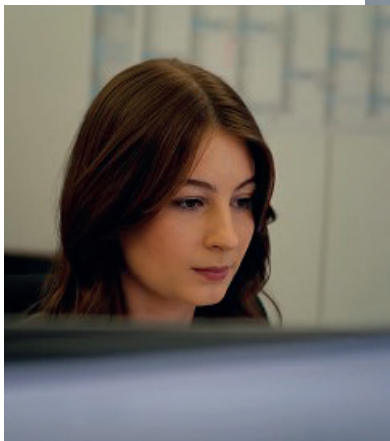
@suedwesttextil, #textilkannviel – jetzt auch auf #TikTok



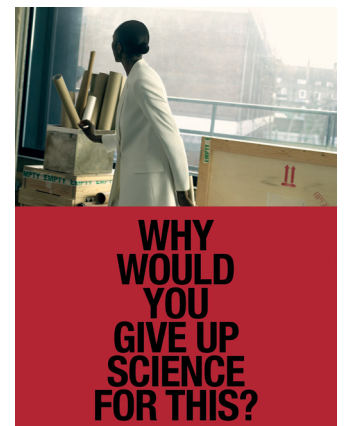
**Nähe, die verkauft** Es geht auf Social Media nicht immer um die perfekte Inszenierung, sondern eher darum, die Community möglichst persönlich und direkt anzusprechen. Wie dies geht, zeigen disana und VAUDE in Preview-Formaten: auf Instagram präsentiert @disana.natur einen Geschenke-Guide mit vielfältigen Ideen, der TikTok Kanal von @vaudesport lädt zum Live-Shopping ein.

Fotos: © HUGO BOSS AG

It's about the people



**Inside the Team** Auf LinkedIn bei OLYMP mit der „Meet the Team“-Reihe, bei der Mitarbeitende persönliche Einblicke in ihren Arbeitsalltag geben oder auf Instagram bei Gerhard Rösch mit den „Team Talks“, die Gesichter aus allen Abteilungen sichtbar machen: Teamvorstellungen auf Social Media kommen nicht aus der Mode. Sie zeigen, dass hinter jeder Marke echte Menschen stehen – und genau diese Einblicke schaffen Nähe. Alle wollen die Gesichter kennenlernen, die ihre Lieblingsmarke am Laufen halten.



**Red means Go** Unter dem Kampagnenmotto feiert HUGO eine Generation von Macher\*innen und setzt zugleich ein kraftvolles Signal für ungebremsten Ehrgeiz. Mit Sprüchen auf Social Media, die oft dazu führen, dass Motivation und Ambition gebremst werden, setzt @hugo\_official ein klares Statement: Ignorieren. Weitermachen.

Loslegen. Die Kampagne ermutigt dazu, sich nicht von äußeren Stimmen aufhalten zu lassen – sondern den eigenen Weg zu gehen und an die persönliche Träume zu glauben.

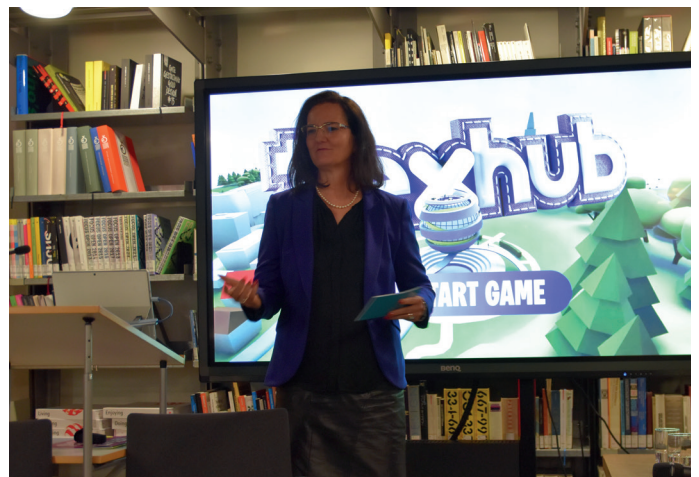
# Designlese: Digitale Spielräume als Werkzeug für die Textilindustrie

Im Rahmen der DESIGNLESE des Design Centers BW am 5. März 2026 gewährte Südwesttextil gemeinsam mit den beteiligten Agenturen spannende Einblicke hinter die Kulissen der TEXHUB WORLD.



Fotos: © Südwesttextil

Für einen Abend stand in der DESIGNBIBLIOTHEK des Design Center Baden-Württemberg alles im Zeichen von texhub.world. Auf Einladung des Design Centers und seiner Direktorin Christiane Nicolaus gaben Edina Brenner und Rebekka Rütth Einblicke in die Entwicklung der virtuellen textilen Open-World – von der Idee bis zu den entscheidenden Meilensteinen.





### Gaming im Textil-Modus

In entspannter Talk-Runde, moderiert von Rebekka RÜth, teilten Slata Schmutzer und Florian Boyd von Hochburg Design sowie Christian von Bock und Simon Walk von Solid White ihre Erfahrungen im Co-Creation-Prozess über Disziplinen hinweg – von Branding über 3D-Modelling bis hin zu Gameplay und Storytelling. Dabei sprachen sie nicht nur über kreative Abläufe, sondern auch offen über Herausforderungen. Key Takeaway: Gute Zusammenarbeit ist der eigentliche Gamechanger.



# §

## Recht + Tarif

Recht kompakt \_\_\_\_\_

### ARBEITSRECHT

*Hat die Warnfunktion einer  
Abmahnung ein „Ablaufdatum“?*

Feste „Ablauffristen“ für die Wirkung einer Abmahnung gibt es nach der Rechtsprechung des BAG nicht; entscheidend ist, ob sie im Einzelfall noch die Hinweis- oder Warnfunktion erfüllt.

Entfällt nach längerer beanstandungsfreier Zeit die Wiederholungsgefahr, verliert die Abmahnung ihre kündigungsvorbereitende Wirkung. Entsprechend sinkt die Bedeutung von Abmahnungen trotz Verbleibs in der Personalakte im Kündigungsschutzprozess, je länger der Ausspruch zurückliegt.



Foto: © iStockphoto.com/Andrii Yalanskyi

# Online-Krankschreibung ohne Arztkontakt: LAG Hamm bestätigt fristlose Kündigung

Mit der zunehmenden Digitalisierung entstehen auch im Gesundheitswesen neue Angebote – darunter internetbasierte Dienste, über die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gegen Entgelt beantragt werden können.

Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25) zeigt jedoch deutlich, dass solche Angebote für Arbeitnehmer erhebliche arbeitsrechtliche Risiken bergen können.

## ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG OHNE ÄRZTLICHE FESTSTELLUNG

Dem Verfahren lag der Fall eines Arbeitnehmers zugrunde, der seinem Arbeitgeber eine fünftägige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegte, die er über eine Onlineplattform erhalten hatte. Grundlage der Ausstellung war ausschließlich ein digital ausgefüllter Fragebogen zu Symptomen, Arbeitsbedingungen und Medikation. Ein persönlicher oder fernmündlicher Kontakt mit einem Arzt fand nicht statt, da der Arbeitnehmer eine kostengünstigere Variante ohne ärztliche Konsultation gewählt hatte.

Nach Auffassung des Gerichts widerspricht ein solches Vorgehen den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses. Danach setzt die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich eine ärztliche Beurteilung voraus. Diese kann zwar – je nach Fallkonstellation – persönlich, per Videosprechstunde oder unter bestimmten Voraussetzungen auch telefonisch erfolgen. Eine bloße Selbstauskunft des Patienten ohne jegliche ärztliche Konsultation genügt jedoch nicht. Indem der Arbeitnehmer die so erlangte Bescheinigung beim Arbeitgeber einreichte, erweckte er nach Ansicht des Gerichts den Eindruck einer ordnungsgemäßen ärztlichen Feststellung. Dies stellte eine Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten dar.

## ERSCHÜTTERTER BEWEISWERT DER BESCHEINIGUNG

Grundsätzlich kommt einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Im entschiedenen Fall sah das Gericht diesen Beweiswert jedoch als erschüttert an. Bereits der objektive Verstoß gegen die maßgeblichen Richtlinien könne Zweifel an der Verlässlichkeit der Bescheinigung begründen.

Da der Arbeitnehmer anschließend nicht plausibel darlegen konnte, tatsächlich arbeitsunfähig gewesen zu sein, wertete das Gericht sein Verhalten als erhebliche Pflichtverletzung. Die vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche Kündigung wurde daher als wirksam bestätigt.



Foto: © iStockphoto.com/Andrii Zastrozhnov

## BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung unterstreicht die Bedeutung einer sorgfältigen Prüfung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Unternehmen. Personalverantwortliche sollten insbesondere auf Auffälligkeiten achten, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen grundsätzlich von Vertragsärzten ausgestellt worden sind und als Erst- oder Folgebescheinigung erkennbar sind. In bestimmten Fällen ist auch eine telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zulässig; dabei soll die erstmalige Krankschreibung regelmäßig auf maximal fünf Kalendertage begrenzt sein. Bestehen begründete Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Bescheinigung, kann der Arbeitgeber die zuständige Krankenkasse einschalten, die eine Überprüfung durch den Medizinischen Dienst veranlassen kann.

In solchen Konstellationen können etwa die Zurückhaltung der Entgeltfortzahlung, die Verpflichtung, bereits ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen oder auch das Ergreifen weiterer arbeitsrechtlicher Maßnahmen in Betracht kommen.

Die Entscheidung verdeutlicht damit einmal mehr: Auch im digitalen Zeitalter bleibt die ordnungsgemäße ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein zentraler Maßstab im Arbeitsrecht.



### Haben Sie Fragen?

Referentin Recht + Tarif  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)  
Fachanwält für Arbeitsrecht  
Madlena Gänsbauer  
Telefon: +49 711 21050-19  
gaensbauer@suedwesttextil.de

# Angemessene Dauer einer Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

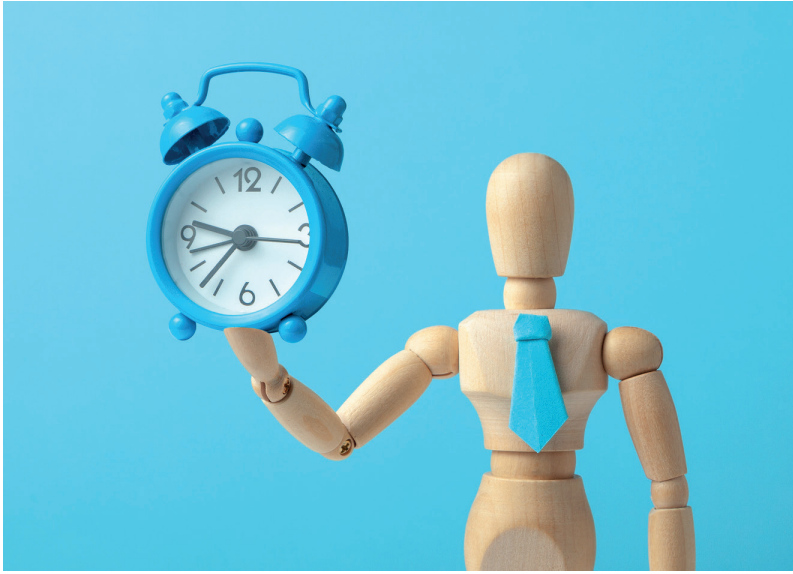


Foto: © iStockphoto.com/ADragan

Am 30.10.2025 (2 AZR 160/24) entschied das Bundesarbeitsgericht über die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Laut dieser aktuellen BAG-Entscheidung gibt es für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis keinen Regelwert. Vielmehr sei stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

## SACHVERHALT

Im zu entscheidenden Fall arbeitete die Klägerin seit dem 22. August 2022 im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses. Laut Vereinbarung sollte dieses auch ordentlich mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein. Für die ersten vier Monate wurde eine Probezeit mit vierzehntägiger Kündigungsfrist vereinbart. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Dezember 2022 (Zugang der Kündigung am 10.12.2022) innerhalb der vereinbarten Probezeit. Die Arbeitnehmerin erhob Klage und argumentierte, dass die Probezeit nicht im angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung gem. § 15 Abs. 3 TzBfG stehe und das Arbeitsverhältnis somit aufgrund der unwirksamen Probezeitvereinbarung nicht mit 14-tägiger Frist kündbar sei, sondern frühestens zum 15. Januar 2023 gem. § 622 Abs. 1 BGB hätte enden können. Wegen der Unwirksamkeit der Probezeitklausel sei aber zudem davon auszugehen, dass die Vereinbarung der ordentlichen Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt entfalle. Die Klägerin argumentierte, dass die Kündigung – obwohl diese noch innerhalb der ersten sechs Monate erfolgte – der sozialen Rechtfertigung im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes bedürfe, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur so lang sein könne, wie eine zulässig vereinbarte verhältnismäßige

Probezeit. Es sei also von einem Gleichlauf von zulässiger, vorliegend dreimonatiger Probezeit und gesetzlicher Wartezeit auszugehen. Eine verhältnismäßige Dauer der Probezeit wären laut Ansicht der Klägerin drei Monate gewesen, nicht jedoch vier Monate.

## ENTSCHEIDUNG

Zunächst entschied das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 02.07.2024 – 19 Sa 1150/23), dass die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig sei und bei der Frage der Verhältnismäßigkeit von einem Regelwert von 25 Prozent der Dauer der Befristung auszugehen sei, vorliegend also lediglich drei Monate Probezeit verhältnismäßig gewesen seien. Laut LAG war die Kündigung an sich dennoch wirksam und würde das Arbeitsverhältnis nicht zum 28. Dezember 2022, jedoch zum 15. Januar 2023 beenden. Die Revision der Klägerin blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Laut dem Bundesarbeitsgericht gibt es – entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts – keinen „Regelwert“ von 25 Prozent der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit. Es sei vielmehr stets eine Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Vor dem Hintergrund des beklagenseits vorgegebenen detaillierten Einarbeitungsplans mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen, sah das BAG in diesem Einzelfall eine Probezeitdauer von vier Monaten als verhältnismäßig an.

Das BAG sah zudem weder Anlass für die Annahme, dass eine Probezeitvereinbarung eine konkludente Verkürzung der für den Kündigungsschutz maßgeblichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG beinhalte, noch dafür, dass sich bei Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und daher unzulässigen Probezeitdauer die Wartezeit verkürzt. Durch die Entscheidung des BAG ist nunmehr immerhin geklärt, dass bei der Frage der Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit kein Regelwert von 25 Prozent der Befristungsdauer existiert und eine darüber hinausgehende Probezeitdauer (z.B. 30 Prozent der Befristungsdauer) vereinbart werden kann und eine solche nicht automatisch unwirksam ist. Allerdings fehlt es aufgrund der erforderlichen Einzelfallabwägung weiterhin an einer klaren und abschließenden Linie.



### Haben Sie Fragen?

Referent Recht + Tarif  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Knut Holger Huml  
Telefon: +49 711 21050-15  
huml@suedwesttextil.de

# Anspruch eines schwerbehinderten Bewerbers auf Entschädigung



Foto: © iStockphoto.com/JindaNoipho

Wenn ein Bewerber schwerbehindert ist, treffen den Arbeitgeber bei der Ablehnung besondere Pflichten. Zum Beispiel muss sich der Arbeitgeber mit der Agentur für Arbeit in Verbindung setzen und prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Mensch besetzt werden kann. Weiterhin muss eine Einbindung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung zu den Vorschlägen der Agentur für Arbeit folgen. Diese und weitere Pflichten sind für den Arbeitgeber nicht einfach einzuhalten. Werden sie nicht eingehalten, können Sie grundsätzlich ein Indiz für eine Diskriminierung und somit einen Entschädigungsanspruch des abgelehnten Bewerbers begründen.

Allerdings muss die Schwerbehinderteneigenschaft mitgeteilt werden. Umso wichtiger ist es für die Arbeitgeber zu wissen, welche Unterlagen denn konkret auf die Mitteilung einer Schwerbehinderteneigenschaft zu durchsuchen sind. Hier gibt es glücklicherweise eine relativ klare Rechtsprechung, dass die Schwerbehinderteneigenschaft im Anschreiben oder im Lebenslauf dargestellt werden muss. Sollte sie nur im Lebenslauf dargestellt werden, so ist sie gesondert hervorzuheben. Allerdings gibt es immer wieder abweichende Fälle, in welchen eine Entschädigung eingeklagt wird. Nunmehr gibt es eine veröffentlichte Entscheidung des Arbeitsgericht Mannheim vom 21.11.2025. In dieser hatte der schwerbehinderte Bewerber weder im Anschreiben noch im langen Lebenslauf auf die Schwerbehinderteneigenschaften hingewiesen. Allerdings hatte er in einem gesonderten Antragsformular einen Teil-Abhilfebescheid hochgeladen, welcher den Grad der Behinderung zumindest darstellt. Nachdem der Bewerber abgelehnt worden ist, erhob er Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung seiner Schwerbehinderteneigenschaft.

Das Arbeitsgericht Mannheim hat hier entscheidend darauf abgestellt, dass die Kenntnis des Arbeitgebers nicht vorhanden war. Der Arbeitgeber sei grundsätzlich nur gehalten, das Anschreiben und auch den Lebenslauf zu prüfen. Diese Prüfpflicht gilt jedoch nicht für zusätzlich hochgeladene Anhänge, auf die in dem Anschreiben oder den Lebenslauf nicht verwiesen werden. Dieser Fall ist aber auch bemerkenswert, da nicht einmal ein Schwerbehindertenausweis vorgelegt worden ist, sondern nur ein Teil-

Abhilfebescheid und auch nur eine einzige Seite dieses Bescheid. Daraus ließ sich auch noch entnehmen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft überhaupt nicht klar mitgeteilt worden ist. Es gibt nunmehr weitere Verfahren mit erstaunlichen Parallelitäten, wovon eines derzeit auch von Südwesttextil geführt wird. Solche Häufungen können bedeuten, dass hier eine systematische Herangehensweise besteht und weitere Fälle in unseren Mitgliedsfirmen auftreten können.

Wichtig ist also für die Bewerbungspraxis festzustellen, dass grundsätzlich Lebenslauf und Anschreiben auf Schwerbehinderteneigenschaften durchsucht werden müssen. Wird dann bei weiteren Anhängen festgestellt, dass eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt, dann sollte dies grundsätzlich auch berücksichtigt werden, insbesondere um solche in Entschädigungsansprüche vorwegzunehmen. Allerdings gibt es gute Argumente, wenn an versteckter Stelle die Schwerbehinderteneigenschaft doch mitgeteilt worden ist, und der Arbeitgeber dies übersehen hat. Dann ist die grundsätzliche Empfehlung, erst einmal behauptete Ansprüche nicht zu erfüllen, sondern abzuwehren. Es gibt hier immer wieder Bewerber, die diese Problematik gezielt ausnutzen und versuchen, dadurch, ohne ernsthaften Bewerberwillen, Entschädigungsansprüche zu generieren. Natürlich ist es immer eine Frage des Einzelfalles, jedoch empfiehlt es sich, gerade in solchen Fällen genau zu prüfen, ob die Ansprüche nicht doch voll umfänglich abgewehrt werden können und vielleicht empfiehlt sich derzeit bei einem vorgelegten Teil-Abhilfebescheid eine besonders genaue Betrachtung des Falles.



## Haben Sie Fragen?

Leiter Recht + Tarif  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Nathan Binkowski  
Telefon: +49 711 21050-21  
binkowski@suedwesttextil.de

# Nicht jede neue Krankheit führt zum erneuten Beginn des Entgeltfortzahlungszeitraums

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat in einer aktuellen Entscheidung (Urt. v. 16.12.2025 – 5 Sa 154/23) die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum sog. einheitlichen Verhinderungsfall bestätigt und weiter konkretisiert, insbesondere im Hinblick auf die Darlegungs- und Beweislast.

Der Arbeitnehmer war im Jahr 2022 bereits länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Zeit kündigte er das Arbeitsverhältnis. Zunächst bestand eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Kniebeschwerden von Anfang März bis einschließlich 18. April 2022. Am 19. April wurde eine neue Erstbescheinigung ausgestellt, diesmal wegen Rückenbeschwerden. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG.

Der Arbeitgeber vertrat hingegen die Auffassung, es liege ein einheitlicher Verhinderungsfall vor. Da der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum bereits ausgeschöpft sei, bestehe kein weiterer Anspruch. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits beendet gewesen sei, bevor die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führte. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits mit Urteil vom 11.12.2019 (5 AZR 505/18) entschieden, dass in Fällen, in denen sich an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine weitere Arbeitsunfähigkeit mit anderer Diagnose unmittelbar anschließt – oder lediglich durch arbeitsfreie Tage (z. B. Wochenende) unterbrochen ist – ein gewichtiges Indiz für einen einheitlichen Verhinderungsfall spricht. In solchen Konstellationen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die erste Erkrankung bereits ausgeheilt war und erst danach eine neue Erkrankung eingetreten ist. Nur wenn ihm dieser Beweis gelingt, hat er Anspruch auf erneute Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen.

Im vorliegenden Fall trug der Arbeitnehmer zunächst vor, er habe am 19. April die Notaufnahme aufgesucht. Dort habe ein Arzt festgestellt, dass die Knieverletzung ausgeheilt gewesen sei. Unmittelbar danach habe er sich beim Heben eines schweren Gegenstands eine Rückenverletzung zugezogen. Später änderte er dann seinen Vortrag dahingehend, dass ihm bereits am 4. April mitgeteilt worden sei, dass die Kniebeschwerden keinesfalls über den 18. April hinaus andauern würden. Das Arbeitsgericht Gera wies die Klage auf Entgeltfortzahlung in erster Instanz ab, das LAG Thüringen bestätigte diese Entscheidung. Nach Auffassung des Gerichts ist, der Rechtsprechung



Foto: © iStockphoto.com/ismagilov



## Haben Sie Fragen?

Referent Recht + Tarif  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Maximilian Wetzel  
Telefon: +49 711 21050-22  
wetzel@suedwesttextil.de

des BAG folgend, für den Beginn eines neuen sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums entscheidend, ob der Arbeitnehmer zwischen den beiden Krankheitszeiträumen – und sei es auch nur für wenige Stunden – tatsächlich arbeitsfähig war. Bei einem nahtlosen Übergang zwischen zwei Erkrankungen oder wenn diese Erkrankungen lediglich durch (wenige) arbeitsfreie Tage unterbrochen wurden, wird vermutet, dass keine zwischenzeitliche Arbeitsfähigkeit vorlag. In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer den Vollbeweis dafür erbringen, dass die erste Erkrankung beendet war und eine neue, eigenständige Erkrankung vorliegt. Hierzu muss, wie das LAG Thüringen nun präziserte, regelmäßig die konkrete Benennung der Diagnosen, der behandelnden Ärzte sowie deren Entbindung von der Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer erfolgen. Pauschale Angaben genügen nicht. Insbesondere bei widersprüchlichem Vortrag, wie hier hinsichtlich des Zeitpunkts der ärztlichen Untersuchung, oder bei fehlender Konkretisierung der behandelnden Ärzte genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast nicht. Im Übrigen wäre im vorliegenden Fall wohl auch der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ge-

wesen, da die Erkrankung zeitlich nach der Eigenkündigung bis zum Beendigungszeitpunkt andauerte. Dies war jedoch nicht entscheidungserheblich, da bereits ein einheitlicher Verhinderungsfall angenommen wurde.

Die Rechtsprechung des LAG Thüringen ist zu begrüßen, da die Kenntnis der maßgeblichen Umstände der Krankheit typischerweise in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt. Der Arbeitgeber sollte daher in derartigen Fällen AU-Bescheinigungen und die Umstände ihrer Ausstellung kritisch prüfen. Sofern gewichtige Indizien vorliegen, die den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit erschüttern, reichen bloße pauschale Behauptungen des Arbeitnehmers nicht aus. Vielmehr sind die Anforderungen an den Vortrag des Arbeitnehmers hoch, insbesondere auch was die zwischenzeitlich bestehende Arbeitsfähigkeit angeht.

Die Entscheidung des LAG Thüringen trägt somit zu mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber bei.

## TERMINEMPFEHLUNG

# 05.05.2026

„HR meets SWT“ – Personalleitertagung

➤ Jetzt anmelden unter  
[suedwesttextil.de/termine/plk-2026](https://suedwesttextil.de/termine/plk-2026)



# Fachkräfte + Märkte

## KonTex

Der Konjunktur-Monats-  
bericht von Südwesttextil

Foto: © iStockphoto.com/Nikada

### Textil- und Bekleidungsindustrie bleibt unter Druck

Auch im Februar 2026 zeigt sich die wirtschaftliche Lage der Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg weiterhin angespannt. Die Zahl der Beschäftigten ging gegenüber dem Vorjahr um 5,6 Prozent zurück, ebenso sank das Arbeitsvolumen um knapp 4 Prozent.

Der Umsatz lag im Februar 5 Prozent unter Vorjahr, in der Zwei-monatsbetrachtung sogar 8,2 Prozent. Besonders deutlich ist der Rückgang bei den Auftragseingängen: In der Textilindustrie lag das Minus bei 18,9 Prozent, die Bekleidungsindustrie verzeichnete ebenfalls Einbuße.

Ein Lichtblick bleibt der Bereich der technischen Textilien: Hier stieg die Beschäftigung um knapp 5 Prozent, und auch die Umsätze entwickelten sich im Monatsvergleich positiv. Insgesamt setzt sich jedoch die schwierige konjunkturelle Lage der Branche fort.

➤ Den ausführlichen Bericht gibt es monatlich unter [suedwesttextil.de/mitgliederbereich/zahlen-daten-fakten](https://suedwesttextil.de/mitgliederbereich/zahlen-daten-fakten)



## ROHSTOFFPREISBERICHT

Der Gesamtverband textil+mode erstellt monatlich einen Rohstoffbericht, dessen Datenbasis ermöglicht, die Hintergründe für die Preisschwankungen besser zu analysieren. Die Volatilität der Preise ist eine wichtige Kennzahl des Risikomanagements. Die gezeigten Preisentwicklungen im Februarbericht sind stark von den steigenden Frachtraten beeinflusst.

### AUF EINEN BLICK

- Die Preise für Polyesterfasern steigen weiter an, und zwar sowohl auf den asiatischen wie auch auf den europäischen Märkten. Insbesondere asiatische Käufer zogen Einkäufe vor und trafen auf ein reduziertes Angebot, da etliche Produzenten die Kapazitäten zwecks Preisstützungen vorzogen.
- Auch auf dem Nylonmarkt zogen die Preise weiter an. In Asien kam es verstärkt zu Vorratskäufen bei steigenden Preisen für Vorprodukte (Benzol und Caprolactam). Kurzfristig ist keine Umkehr des Trends absehbar. In Europa stellt sich die Situation wie gehabt aufgrund der schwachen Nachfrage etwas anders dar, trotz des steigenden Kostendrucks.
- Die steigende Baumwollnachfrage aus China, aber auch aus anderen asiatischen Märkten sorgt für stabile Preise. Stützend wirken jüngste Ernteprognosen, die von moderaten Produktionsrückgängen ausgehen. Die Nachfrage kann jedoch sehr gut bedient werden, da Handelsabkommen mit den USA den globalen Handel begünstigen. Der Cotlook A Index sinkt in der Folge etwas auf ca. etwa 73,55 ct/lb nach 74 ct/lb im Vormonat.
- Chinas Nachfrage treibt weiterhin die Preise, denn das Wollangebot bleibt sehr knapp. Auch für die kurzfristige Zukunft wird daher nicht mit einer Trendumkehr gerechnet.

➤ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter [suedwesttextil.de/mitgliederbereich/zahlen-daten-fakten](https://suedwesttextil.de/mitgliederbereich/zahlen-daten-fakten)

# Zahlen für die Branche



In Indien leben derzeit

**1,47**

Milliarden Einwohner.

Über **65** Prozent der Inder sind jünger als 35 Jahre.

Die aktuelle Lebenserwartung liegt bei derzeit ca. **72,7** Jahren.

Im Jahr 2025 wurden von der Textilindustrie Waren im Wert von **13** Mio € nach Indien ausgeführt.

Die Bekleidungsindustrie exportierte Waren im Wert von **266** Tausend €.

Im Jahr 2025 wurden von der Textilindustrie Waren im Wert von **46** Mio € eingeführt.

Die Bekleidungsindustrie importierte Waren im Wert von **131** Mio € nach Baden-Württemberg.

Die baden-württembergische Textilindustrie hat in 2025 Waren im Wert von 1,2 Mrd € exportiert und die Bekleidungsindustrie Waren im Wert von 0,7 Mrd €.

Die baden-württembergische Textilindustrie hat 2025 Waren im Wert von 1,7 Mrd € importiert und die Bekleidungsindustrie Waren im Wert von 4,4 Mrd €.



Quelle: Statistisches Bundesamt

# KI-CHALLENGE: KI als Zukunftsfaktor für die Textilindustrie



KI-Challenge  
**KI-ALLIANZ**  
Baden-Württemberg



Die KI-Challenge der KI-Allianz Baden-Württemberg brachte in Kooperation mit Südwesttextil Unternehmen, KI-Expertinnen und KI-Experten, Technologieentwickler, Verbände sowie Forschungseinrichtungen im TEXOVERSUM zusammen. Ziel der Veranstaltung war es, gemeinsam praxisnahe KI-Lösungen für aktuelle Herausforderungen der Wirtschaft zu entwickeln – mit einem besonderen Fokus auf die Textilindustrie.

Im Workshop „KI als Zukunftsfaktor für die Textilindustrie“ entwickelten die Teilnehmenden gemeinsam mit KI-Fachleuten innovative Ideen, wie Unternehmen Künstliche Intelligenz gezielt zur Steigerung ihrer Wirtschaftlichkeit einsetzen können. In interaktiven Arbeitsphasen wurden konkrete Lösungsansätze entlang von drei zentralen Themenfeldern erarbeitet.

Fotos: © KI Allianz Baden-Württemberg



# Ergebnisse der KI-Challenge

## DATENRÄUME

**KI-basierte Plausibilitätsprüfung:** ein KI-gestütztes System zur Plausibilitätsprüfung von Mess- und Materialdaten, um Fehlproduktionen, Fehlplanungen und unnötige Rückkopplungsschleifen in der textilen Wertschöpfungskette deutlich zu reduzieren und die Datenqualität nachhaltig zu steigern.

**DigitAllSample:** Vorhersage der Verwendbarkeit neuer Textildesigns für Kleidungsstücke durch die Zusammenführung relevanter Daten und den Einsatz geeigneter KI-Modelle. Ziel ist es, Zusammenhänge zwischen Konfigurationsoptionen im Designprozess und der späteren Eignungsprüfung zu erkennen und den Designprozess – idealerweise in Echtzeit – so zu steuern, dass kostspielige und zeitintensive Fehlentwicklungen reduziert werden.

## NACHHALTIGKEIT

**Alassure – AI assisted sustainability reporting:** Automatisiertes CSRD Reporting mit dynamischer Anpassung an veränderte Regularien, vereinheitlichtes Datenmanagement als Single Point of Source sowie interaktives, sprachmodell-assistiertes System.

Die Lösung verbindet KI mit intuitiver Bedienbarkeit und ermöglicht es Anwendern, in natürlicher Sprache mit dem System zu interagieren. Komplexe Datenanalysen werden automatisiert, und präzise Nachhaltigkeitskennzahlen stehen auf Knopfdruck zur Verfügung.

## QUALITÄT & EFFIZIENZ

**TexMaintAI – Prädiktive Wartung in der Textilproduktion:** Überwachung der Hauptkomponenten der Färbanlage auf Verschleiß, um mithilfe von Trendanalysen und Anomaliedetektion Komponenten zu identifizieren, die außerhalb der Norm arbeiten.

**PROFA – ProduktionsFehlerAssistent:** Assistenzsystem für die Fehlerdiagnose in der Textilproduktion und Logistik. Damit können auch Mitarbeiter schneller eingelernt und Know-how gesichert werden.

**StruMon 4.0 – Monitoring der Produktion von Kompressionsstrümpfen:** ein intelligentes System, das den gesamten Produktionsprozess in Echtzeit überwacht, Abweichungen vom Sollwert erkennt und das Bedienungspersonal alarmiert.

# Updates zum Freihandelsabkommen EU-Indien

Die Europäische Union und Indien haben nach fast zwei Jahrzehnten langen Verhandlungen den Abschluss eines umfassenden Freihandelsabkommens bekannt gegeben. Dieses historische Abkommen schafft eine Freihandelszone für rund zwei Milliarden Menschen und deckt nahezu ein Viertel des globalen Bruttoinlandsprodukts ab.

Die Verhandlungen zwischen der EU und Indien wurden am 27. Januar 2026 offiziell abgeschlossen. Das Abkommen ist derzeit noch nicht in Kraft getreten und durchläuft den Ratifizierungsprozess von EU-Rat, Europäischem Parlament und den Institutionen auf der indischen Seite. Das Inkrafttreten wird für die erste Hälfte 2027 erwartet. Für die Textil- und Bekleidungsbranche – sowohl für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als auch für Großkonzerne – bringt das Abkommen weitreichende Veränderungen: Zölle entfallen, neue Ursprungsregeln treten in Kraft, und Lieferketten müssen neu bewertet werden.

Wir haben für das Handelsabkommen zwischen der EU und Indien für Sie eine FAQ- und Checkliste zusammengestellt. Diese machen die Fortschritte und Aufgaben zur Umsetzung ersichtlich und ermöglichen, dass die Vorbereitung systematisch steuerbar ist.

➤ Die FAQ und die Checkliste finden Sie unter [suedwesttextil.de/news/eu-indien-faq](https://suedwesttextil.de/news/eu-indien-faq)



Foto: © iStockphoto.com/Oleksii LiskoniH

# Ihr Know-How für die Zukunft stärken mit der Südwesttextil Service GmbH

Seit Beginn des Jahres werden alle Aktivitäten des Verbands im Bereich individueller Schulungen, Beratungen und Qualifizierungen unter dem Dach der Südwesttextil Service GmbH gebündelt.

## SEMINARPROGRAMM



**Persönlich beraten. Passgenau geschult.** Die SWT Experts schulen Sie in Seminaren, unterstützen Sie mit individueller Beratung und maßgeschneiderten InHouse-Seminaren zu Themen der Betriebspraxis. Die Experts bieten u.a. Schulungen im Bereich **Arbeitsrecht, Umwelt, Textilkennzeichnung sowie Zoll- und Außenwirtschaft**. Sie können die SWT Experts auch als Externe Datenschutzbeauftragte für Ihr Unternehmen buchen.

Alle Termine finden Sie im Terminkalender der Südwesttextil Service GmbH sowie auf der Südwesttextil Homepage.

## TEXOVERSUM ALS LOCATION



*Bild: Würth MODYF zu Besuch im TEXOVERSUM*

Das TEXOVERSUM bietet Ihnen die perfekte Location für Ihre nächste Firmen- und Netzwerkveranstaltung. Unsere Seminarräume bieten Platz für bis zu 150 Personen und sind mit modernster Technik ausgestattet. Mit seiner einzigartigen Außenfassade bietet die Location eine inspirierende Atmosphäre für kreative Ideen, moderne Zusammenarbeit und vielfältige Veranstaltungsoptionen.

Unser Team steht Ihnen während der gesamten Planung und Durchführung Ihrer Veranstaltung zur Seite.

## INHOUSE SEMINARE & PERSONALISIERTE ANGEBOTE

Sowohl für die betriebliche Praxis als auch im Bereich textile Weiterbildung bieten wir Unternehmen auf Anfrage individuell zugeschnittene Inhouse-Seminare an.

Für die Beratung, inhaltliche Konzeption und Durchführung stehen Ihnen die Expertinnen und Experten der Südwesttextil Service GmbH zur Verfügung – wahlweise direkt vor Ort im Unternehmen oder im Rahmen eines Online-Seminars.



Die **SWT Experts** schulen Sie in Seminaren, unterstützen Sie mit individueller Beratung und maßgeschneiderten InHouse-Seminaren zu Themen der Betriebspraxis.

Die **texhub academy** entwickelt die bewährten Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote der GATEX und der TEXOVERSUM Experts & Training Hub weiter und bieten zahlreiche neue Angebote – für alle, die sich mit Textil beruflich beschäftigen oder interessiert sind.



## BASIS-SEMINARE FÜR IHR ONBOARDING



Unsere Basisseminare für Mitarbeiter ohne textilen Hintergrund vermitteln Textiles Grundwissen und bieten den optimalen Einstieg in die Industrie. Nach dem Crash-Kurs haben Mitarbeitende unabhängig von ihrem vorherigen Wissensstand eine gute Ausgangslage für die Arbeit in der Industrie.

## ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG

In enger Zusammenarbeit mit Unternehmen und Berufsschulen bieten wir eine umfassende, berufsbegleitende Ausbildung innerhalb der Textil- und Modeindustrie an. Frei von Produktionszwängen schulen qualifizierte Lehrkräfte Auszubildende an modernen Maschinen und Geräten in verschiedenen Sparten. Der theoretische und praktische Unterricht vertiefen die Lehrinhalte rund um das Thema Textil.

### MASCHINEN- UND ANLAGENFÜHRER /-IN

(Dauer: 2 Jahre)

### PRODUKTIONSMECHANIKER /-IN

(Dauer: 3 Jahre)

### PRODUKTVEREDLER /-IN

(Dauer: 3 Jahre)

### TEXTILLABORANT /-IN

(Dauer: 3,5 Jahre)

## TEXTILE WEITERBILDUNGEN

Die steigende Komplexität der Anforderungen am Arbeitsplatz erfordert eine permanente Weiterbildung. Deshalb bieten wir gemeinsam mit Experten und Expertinnen der Branche diverse Kurse, Seminare und Workshops an, in denen wir fundiertes Fachwissen und zusätzliche Qualifikationen vermitteln. Ebenfalls möglich: ein maßgeschneidertes Seminarkonzept entlang der ganzen textilen Kette für Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie.

### UNSERE FORMATE



Mit unserer Reihe **IM FOKUS** bekommen Sie kompakte Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche der textilen Wertschöpfungskette vom Garn bis zur industriellen Wäsche.

Die Bereiche können einzeln belegt werden. Die Termine finden Sie unter [suedwesttextil-service.de/termine](https://suedwesttextil-service.de/termine)

**DEEP DIVE:** Basierend auf den Rahmenlehrplänen der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe in der Textilindustrie bieten wir für Fachkräfte in Textilunternehmen Qualifizierungsmodule an.



Die intensiven Trainings geben fundierte Einblicke in die Welt der Textilprozesse und sind jeweils in Theorie- und Praxistage vor Ort unterteilt. So können Sie sich flexibel weiterbilden und Ihre persönlichen Lernpfade gestalten.

Die Module finden Sie in unserer **Terminübersicht**.



### Haben Sie Fragen?

Assistentin  
Südwesttextil Service GmbH  
Andrea Eliewsky  
T +49 7121 8933 677-11  
M +49 162 7435529  
[andrea.eliewsky@tex-hub.de](mailto:andrea.eliewsky@tex-hub.de)

# Auftakt des Ausbilderdialogs

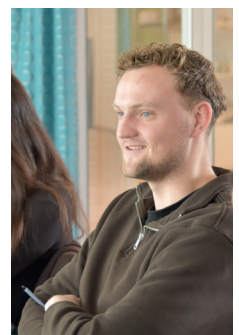
Zahlreiche Teilnahme und lebhaftes Diskussions prägen den Ausbilderdialog am 10. März 2026 bei Südwesttextil. Die Veranstaltung gab den Startimpuls für einen fortlaufenden Austausch zu modernen Ausbildungskonzepten und weiteren aus- und weiterbildungsbezogenen Praxisthemen.



Fotos: © Südwesttextil

## Herausforderungen und Trends in der gewerblich-technischen Ausbildung

Die teilnehmenden Unternehmen setzten sich intensiv mit den drängendsten Fragen der modernen Berufsausbildung auseinander: Wie gelingt die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte in technischen Berufen? Welche Rolle spielt künstliche Intelligenz in der Ausbildung und wie lassen sich Auszubildende langfristig motivieren und binden?



## Neue Wege im Recruiting und in der Ausbildungspraxis

Ein zentrales Thema war die schwierige Besetzung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe. Um überhaupt geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen, setzen die Unternehmen zunehmend auf neue Recruiting-Wege: Bewerbungsanschreiben werden kaum noch verlangt – sie gelten entweder als wenig aussagekräftig oder werden schlicht von KI generiert. Einige Betriebe verzichten sogar auf Schulzeugnisse. Stattdessen gewinnen Plattformen wie Instagram als Recruiting-Kanal an Bedeutung.

Ist der Nachwuchs erst einmal im Betrieb, stellt sich die Frage nach einer zeitgemäßen Ausbildungsgestaltung. Künstliche Intelligenz wird bereits in allen befragten Unternehmen eingesetzt – und zunehmend auch in der Ausbildung. Die Betriebe legen dabei besonderen Wert darauf, dass Auszubildende KI-Tools kompetent und kritisch nutzen. Unternehmensspezifische Chatbots, die gezielt die Ausbildung unterstützen, existieren jedoch noch nicht.



Fotos: © Südwesttextil

## Unterwegs auf der GoTex in Reutlingen

Die Hochschule Reutlingen öffnete erneut ihre Türen für die Karrieremesse, die Studierende, Unternehmen und Expertinnen der Textilbranche miteinander vernetzt. Sowohl wir als Südwesttextil mit der texhub.world als auch unsere Mitgliedsunternehmen waren wieder dabei.



Fotos: © Südwesttextil



Foto: © Hochschule Reutlingen





## Umwelt + Nach- haltigkeit

## Recyclingprojekt: Eco Yarn



Foto: © Gebr. Otto

Das Handtuch stand im Mittelpunkt des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Eco Yarn“, das Gebr. Otto gemeinsam mit dem Recycling Atelier der Technischen Hochschule Augsburg, dem Schweizer Mietwäschespezialisten Schwob AG und der eidgenössischen Weberei Weseta durchgeführt hat. Ziel des Projekts war es, ausgediente Mietwäsche mechanisch zu recyceln, ihre Baumwollfasern wieder aufzubereiten und daraus erneut ein leistungsfähiges Garn für die Frottierweberei herzustellen. Innerhalb eines Jahres erreichten die Projektpartner dieses Ziel – und konnten darüber hinaus wertvolle Erkenntnisse entlang der gesamten textilen Prozesskette gewinnen.

Als Ausgangsmaterial für das Projekt dienten hauptsächlich ausgemusterte Bettlaken und Bettwäsche aus dem Mietwäschesegment. Diese zeichnen sich durch eine hohe Sortenreinheit, eine bekannte Nutzungshistorie sowie eine definierte Materialzusammensetzung aus. Damit eignen sie sich besonders für die gezielte Untersuchung der mechanischen Recyclingfähigkeit von Baumwolle. Die im Recycling Atelier im kleinen Maßstab gewonnenen Erkenntnisse wurden anschließend in der Ringspinnerei von Gebr. Otto unter industriellen Bedingungen überprüft. Dabei bestätigten sich mehrere Herausforderungen, die bereits im Labormaßstab identifiziert worden waren. In der Weberei bei Weseta wurde das entwickelte „Eco Yarn“ zu Frottierware weiterverarbeitet.

Mit dem Projekt „Eco Yarn“ ist es den beteiligten Partnern gelungen, innerhalb eines Jahres wiederverwertbare Baumwollfasern aus Alttextilien zu gewinnen, diese in definierter Mischung mit Neufasern zu einem belastbaren Garn zu verspinnen und daraus erneut Frottierware herzustellen.

*„Die im Projekt eingesetzten Handtücher hatten bereits ein langes Nutzungsleben hinter sich. Gerade im Mietwäschesegment ist die Faser durch zahlreiche heiße Waschzyklen stark beansprucht. Dass wir dennoch zu einem belastbaren Ergebnis gekommen sind, stimmt optimistisch – auch im Hinblick auf andere textile Anwendungen.“*

**ANDREAS MERKEL,  
GESCHÄFTSFÜHRER VON GEBR. OTTO**

➔ Mehr dazu unter [suedwesttextil.de/news/gebr-otto-recycling](https://suedwesttextil.de/news/gebr-otto-recycling)

# Wenn grün nicht mehr einfach so „grün“ heißen darf: Die Umsetzung der EmpCo-Richtlinie in Deutschland

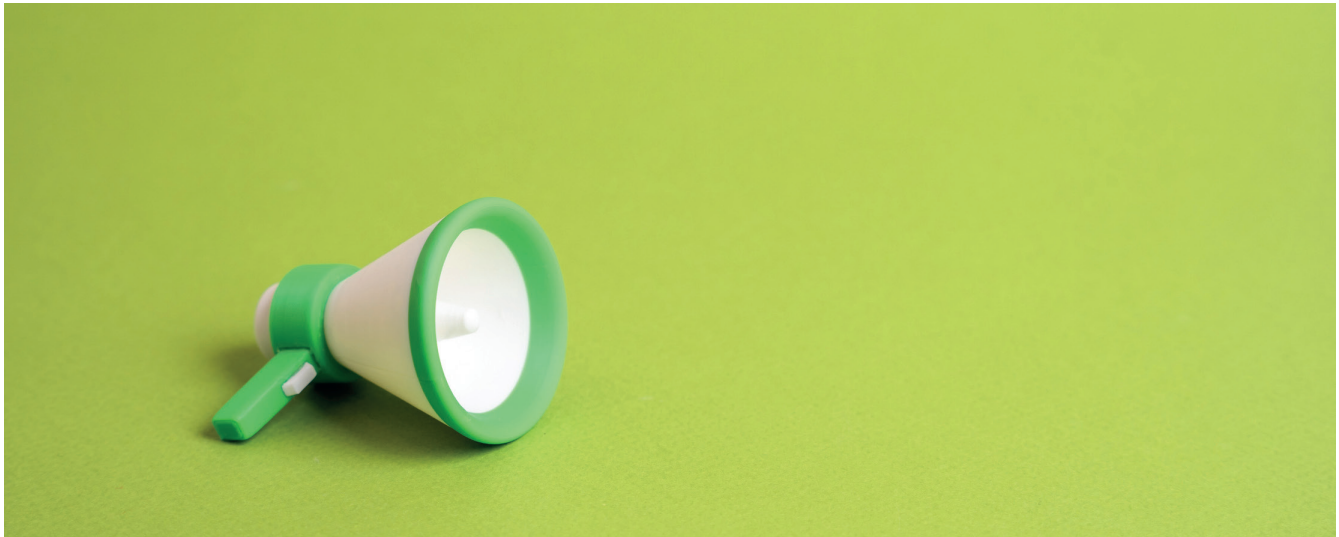


Foto: © iStockphoto.com/Andrii Yalanskyi

Am 19. Februar 2026 wurde das 3. Änderungsgesetz zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) im Amtsblatt veröffentlicht. Mit diesem Gesetz wird die „Empowering Consumers for the Green Transition“-Richtlinie (EU 2024/825) in nationales Recht umgesetzt. Dadurch werden die bisherigen Regelungen des UWG deutlich verschärft, der Umgang mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsaussagen grundlegend verändert und die Anforderungen an Unternehmen spürbar erhöht.

Das Ziel: Verbraucher wirksam vor irreführenden Umweltaussagen und inhaltslosen Siegeln – dem sogenannten „Greenwashing“ – zu schützen.

Besonders relevant ist die Erweiterung der „Per-se-Verbote“ im Anhang zu § 3 Abs. 3 UWG n.F.. Künftig sind vage Begriffe wie „klimafreundlich“, „umweltfreundlich“ oder „nachhaltig“ nur noch zulässig, wenn Unternehmen diese Aussagen klar erläutern und mit belastbaren Nachweisen belegen können. Ebenso ist die Verwendung eigener Nachhaltigkeitssiegel (sogenannter „Eigenlabels“) unzulässig, sofern ihnen kein unabhängiges Zertifizierungssystem zugrunde liegt.

Die Liste der Verbote geht jedoch über die bloße Regulierung von Umweltclaims hinaus. Folgende Kommunikationspraktiken gegenüber Verbrauchern gelten künftig als Verstoß gegen das UWG:

- / Aussagen, die Klimaneutralität allein durch die Kompensation von Treibhausgasemissionen vermitteln.
- / Werbung mit gesetzlichen Mindeststandards (z. B. zur Reparierbarkeit oder Recyclingfähigkeit).
- / Werbeaussagen, die sich auf das gesamte Produkt beziehen, obwohl der Nachhaltigkeitsaspekt nur einen Teil des Produkts oder der Entwicklung betrifft.

Verstöße können mit Bußgeldern von bis zu 4 Prozent des Jahresumsatzes belegt werden.

Durch die strengeren Vorgaben steigt die Rechtssicherheit für Verbraucher, gleichzeitig aber auch die Komplexität für Unternehmen. Da das Gesetz neue oder unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, deren genaue Bedeutung erst durch die Rechtsprechung des BGH oder des EuGH konkretisiert werden muss. Bereits vergangene Urteile des Bundesgerichtshofes verdeutlichen, dass Irreführungen in der Umweltwerbung streng beurteilt werden (siehe „Katjes-Fall“, Urteil v. 27.06.2024, Az.: I ZR 98/23).

Südwesttextil empfiehlt daher, unklare Rechtsbegriffe eher restriktiv auszulegen. Auch wenn noch nicht alle Detailfragen geklärt und Leitlinien verfügbar sind, bleibt der Zeitplan ambitioniert. Bis zum 27. September 2026 müssen Unternehmen ihre Strategie angepasst und notwendige Schritte umgesetzt haben. Dies gilt auch für bereits produzierte Ware – eine Übergangsfrist für den Abverkauf soll es nicht geben.

Es wird empfohlen, sich frühzeitig vorzubereiten – etwa durch eine umfassende „Claims-Inventur“. Dabei sollten alle Umwelt- und Nachhaltigkeitsaussagen überprüft, ihre Belegbarkeit dokumentiert und potenziell risikoreiche Aussagen identifiziert werden.

Für weitere Fragen in Bezug auf die Verwendung von Umweltaussagen wenden Sie sich gerne an das Team Umwelt + Nachhaltigkeit.



#### Haben Sie Fragen?

Referentin Umwelt +  
Nachhaltigkeit  
Volljuristin  
Julia Hummel  
Telefon: +49 711 21050-18  
hummel@suedwesttextil.de

# Zwischen Regulierung und Realität:

## Warum Biozide für moderne Textilien unverzichtbar bleiben

Technische und funktionale Textilien erfüllen heute eine Vielzahl sicherheits-, hygiene- und funktionsrelevanter Anforderungen. Ob persönliche Schutzausrüstung, textile Anwendungen in Medizin und Pflege, industrielle Gewebe oder Outdoortextilien – viele dieser Produkte wären ohne den gezielten Einsatz biozider Wirkstoffe nicht in der erforderlichen Form funktionsfähig.



Foto: © iStockphoto.com/Ijji

Gleichzeitig verschärft die europäische Regulierung den Druck auf Unternehmen, die auf diese Stoffe angewiesen sind. Die Biozidprodukte Verordnung (EU) Nr. 528/2012 (BPR) verfolgt das übergeordnete Ziel, ein hohes Schutzniveau für Mensch und Umwelt sicherzustellen und gleichzeitig die Funktionsfähigkeit des Binnenmarktes zu gewährleisten. In der praktischen Umsetzung zeigt sich jedoch zunehmend ein Spannungsverhältnis zwischen regulatorischen Vorgaben und den realen Anforderungen entlang der textilen Wertschöpfungskette.

### Funktion statt Zusatz: Warum Biozide essenziell sind

Biozide dienen in Textilien nicht primär dekorativen oder optionalen Zwecken, sondern stellen in vielen Fällen essenzielle funktionale Merkmale sicher:

- / Antimikrobielle Eigenschaften durch Silberverbindungen oder andere Wirkstoffe,
- / Insektenschutz etwa durch Permethrin,
- / Materialschutz gegen mikrobiellen Abbau.

In sicherheitsrelevanten Bereichen – etwa bei Schutzkleidung für Einsatzkräfte, im medizinischen Bereich oder bei Outdoor und Industriewaren – sind diese Eigenschaften regulatorisch, normativ oder funktional zwingend. Ohne entsprechende Ausstattung bestehen Risiken hinsichtlich:

- / hygienischer Anforderungen,
- / Schutzwirkung und Arbeitssicherheit,
- / Produktlebensdauer und Ressourceneffizienz.

Der Einsatz biozider Ausrüstungen ist damit in zahlreichen Produktkategorien integraler Bestandteil der Verkehrsfähigkeit und Gebrauchstauglichkeit.

### Regulatorische Herausforderungen und Unsicherheiten

Für Unternehmen, die Biozide einsetzen, ohne selbst Wirkstoffe herzustellen, entstehen zunehmend rechtliche und wirtschaftliche Unsicherheiten. Diese resultieren insbesondere aus:

#### 1. Die enge Verknüpfung von CLP-Einstufung und BPR-Zulassungsfähigkeit

Die Einstufung eines Stoffes nach der CLP Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 kann faktisch zu einem Ausschluss aus dem Biozidmarkt führen – oftmals unabhängig von realen Expositionsszenarien in der jeweiligen Anwendung. Die Konsequenzen sind:

- / Wegfall etablierter Wirkstoffe,
  - / kurzfristige Änderungen der Verfügbarkeit,
  - / mangelnde Alternativen für spezialisierte Anwendungen,
  - / Risiken für Produktkonformität und Lieferkettenstabilität.
- Insbesondere bei Stoffen wie Permethrin, das in bestimmten Anwendungen weiterhin als alternativlos gilt, führt die unklare regulatorische Perspektive zu erheblichen Planungsrisiken.

#### 2. Uneinheitliche Behördenpraxis in der EU

Obwohl die BPR eine Harmonisierung anstrebt, zeigt die Praxis erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten – sowohl in der Auslegung als auch in der Geschwindigkeit und Konsequenz von Entscheidungen.

Für die textile Wertschöpfungskette, die typischerweise über mehrere EU Staaten verteilt ist, führt dies zu:

- / divergierenden Anforderungen,
- / Unsicherheiten hinsichtlich Marktzugang und Verkehrsfähigkeit,
- / potenziellen Handelshemmnissen innerhalb des Binnenmarktes.

Produkte, die in einem Mitgliedstaat rechtmäßig in Verkehr gebracht wurden, können in einem anderen Mitgliedstaat auf regulatorische Hindernisse stoßen – ein klarer Widerspruch zum Harmonisierungsanspruch der BPR.

➤ Den vollständige Artikel finden Sie unter [suedwesttextil.de/news/biozide-textil](https://www.suedwesttextil.de/news/biozide-textil)

**SAVE THE DATE:** Biozidseminar am 29. September 2026



#### Haben Sie Fragen?

Referentin Umwelt + Nachhaltigkeit  
Dr. rer. nat.  
Dr. Ayla Sirin-Sariaslan  
Telefon: +49 711 21050-28  
[sirin@suedwesttextil.de](mailto:sirin@suedwesttextil.de)

# Vernichtungsverbot für unverkaufte Produkte:

## Was gilt wann – und für wen?

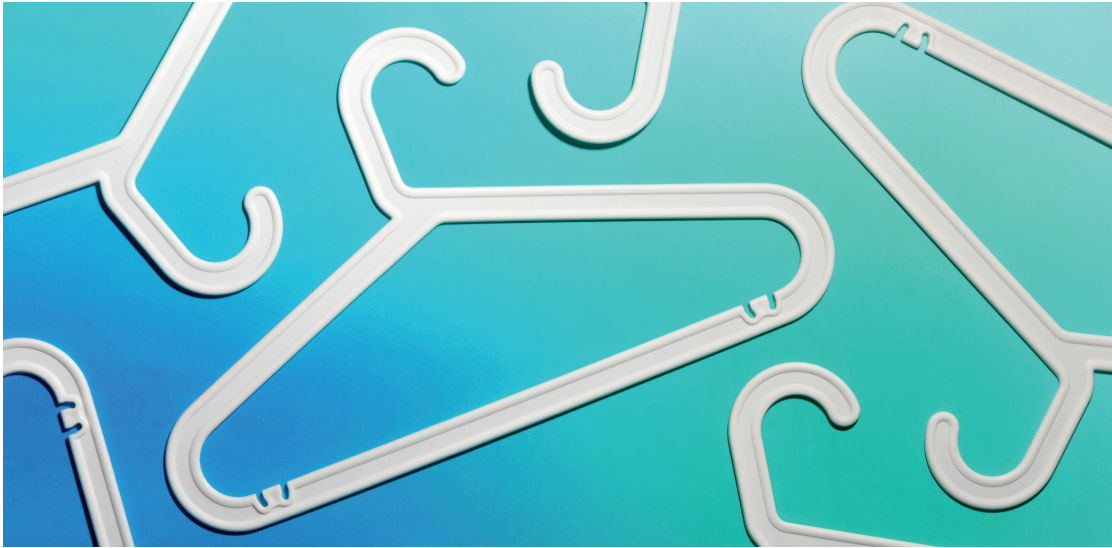


Foto: © iStockphoto.com/lyrabota

Die EU-Kommission begründet das Vernichtungsverbot für unverkaufte Konsumgüter mit der Annahme, dass laut Schätzungen der Kommission vier bis neun Prozent der auf dem Markt befindlichen Textilien vor ihrer Nutzung vernichtet würden. Auf dieser Grundlage hat sie im Rahmen der Ökodesign-Verordnung (EU) 2024/1781 ein Verbot der Vernichtung bestimmter unverkaufter Produkte eingeführt – darunter explizit Textilien und Bekleidung.

Zur weiteren Konkretisierung dieses Verbots hat die EU-Kommission zwei weitere Rechtsakte verabschiedet. Sie betreffen:

- / Ausnahmeregelungen vom Vernichtungsverbot sowie
  - / Berichtspflichten zur Offenlegung entsorgter unverkaufter Produkte
- Beide Rechtsakte konkretisieren die praktische Umsetzung der Ökodesign-Verordnung.

### Zuerst prüfen: Bin ich betroffen und wenn ja, ab wann?

Unternehmensgruppe	Vernichtungsverbot ab	Berichtspflicht (Grundpflicht) ab	Einheitliches Format ab
Große Unternehmen (≥ 250 MA)	19. Juli 2026	Erstes volles GJ nach 3.07.2024	2. März 2027
Mittlere Unternehmen (< 250 MA)	19. Juli 2030	folgt	folgt
Kleinst-/Kleinunternehmen	Grundsätzlich nicht betroffen*	–	–

\*Wichtig: Kleinst- und Kleinunternehmen können jedoch einbezogen werden, wenn sie zur Umgehung des Verbots genutzt würden (z. B. in bestimmten Konzern- oder Auftragsstrukturen).

### Durchführungsrechtsakt: Berichtspflichten

Vernichtungsverbot und Berichtspflicht gelten nicht ab demselben Datum, die Berichtspflicht greift für viele Unternehmen faktisch früher.

Bereits aus der Ökodesign-Verordnung selbst (Art. 24 Abs. 1) ergibt sich für große Unternehmen eine Pflicht zur Offenlegung: Berichtet werden muss erstmals für das erste vollständige Geschäftsjahr nach Inkrafttreten der Verordnung am 3. Juli 2024 – je nach Geschäftsjahresbeginn also bereits für das Jahr 2025. Die Informationen sind entweder auf einer leicht zugänglichen Seite der Unternehmenswebsite oder im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts zu veröffentlichen. Der zweite Rechtsakt, die Durchführungsverordnung (EU) 2026/2 vom 9. Februar 2026, legt darüber hinaus ein einheitliches Format für diese

Offenlegung fest. Die Pflicht zur Nutzung dieses Formats gilt ab 2. März 2027, erstmals für Produkte, die im ersten vollständigen Geschäftsjahr nach Inkrafttreten der Durchführungsverordnung entsorgt wurden. **Hinweis: Stand Ende März 2026 ist die Durchführungsverordnung noch nicht im Amtsblatt der EU veröffentlicht.**

### Delegierter Rechtsakt: Wann bleibt Vernichtung zulässig?

Mit dem Delegierten Rechtsakt konkretisiert die EU-Kommission die Ausnahmen vom Vernichtungsverbot. Eine Vernichtung unverkaufter Produkte bleibt u. a. zulässig bei:

- / Sicherheits-, Hygiene- oder Gesundheitsrisiken
- / beschädigten Produkten, die nicht reparierbar oder nicht kosteneffizient reparierbar sind
- / Verletzungen von Rechten des geistigen Eigentums oder abgelaufenen Lizenzen
- / abgelehnten Spenden

Unternehmen müssen die jeweiligen Gründe dokumentieren und fünf Jahre aufbewahren. Die Liste der Ausnahmen ist nicht abschließend – weitere Konkretisierungen können sich noch ergeben.

Der Delegierte Rechtsakt muss noch von EU-Parlament und Rat bestätigt werden und ist ebenfalls noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

### Sanktionen

Die Ökodesign-Verordnung verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, Sanktionen für Verstöße gegen das Vernichtungsverbot festzulegen. Die konkreten Regelungen obliegen dem jeweiligen nationalen Gesetzgeber und können sich von Land zu Land unterscheiden. Sobald die Rechtsakte im Amtsblatt erschienen sind und es weitere Informationen zur Umsetzung gibt, werden wir Sie erneut informieren.



#### Haben Sie Fragen?

Referentin Umwelt + Nachhaltigkeit  
Master of Science  
Salome Haar  
Telefon: +49 711 21050-24  
haar@suedwesttextil.de

# TEXHUB: Die ersten Erweiterungen



Foto: © Südwesttextil

Der Jobwizard im Bereich „Work & Learn“ macht Berufsorientierung interaktiv und zeigt passende Einstiegsmöglichkeiten in die Textil- und Bekleidungsindustrie. Die TEXHUB Charaktere begleiten das Quizformat.

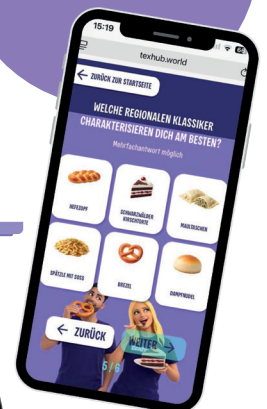
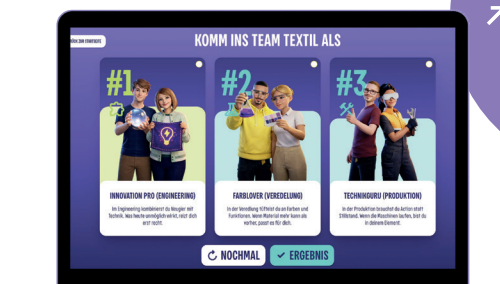
Sechs Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten gehen im Stil der TEXHUB WORLD Interessen, Herangehensweise und Charakterzüge durch.

Textile Elemente, Superkräfte und baden-württembergische Kulinarik machen den Job Wizard zum Highlight, wenn es zum Beispiel um die Frage geht: „Bist du eher Typ Brezel oder Schwarzwälder Kirschtorte?“ Das Ergebnis soll bewusst nur inspirieren – eine Top 3 der Berufsgruppen aus der textilen Welt ist eine erste Auswahl.

Diese präsentiert „Team Textil“ aus der TEXHUB WORLD: die „Technikgurus“ sind Produktionsmechanikerin und Maschinen- und Anlagenführer aus der Garnerzeugung. „Kreativtalente“ und „Stylemaker“ finden sich in den Designberufen oder in der Konfektion wieder. Für die „Organisationsprofis“ geht es in die Logistik oder mit den „Office Heros“ in die Verwaltung. Die „Farblover“ aus der Veredelung stehen bereit, die textile Welt ein bisschen bunter zu machen. Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner gibt Einblicke in die Strategie hinter den Erweiterungen:

„Mit der Kampagne setzen wir bewusst ein Statement für agile, spannende Inhalte, die Interaktion und Image neu denken. Der Job Wizard ist nur der Anfang. Wir laden alle dazu ein, mit TEXHUB zu interagieren – egal, ob es darum geht, Textil nur zu spielen oder tatsächlich ein echter Teil der Industrie zu werden.“

JETZT AUSPROBIEREN  
[↗ texhub.world/de/job-wizard](https://texhub.world/de/job-wizard)



**TEXHUB WORLD ON AIR – JETZT HÖREN!**  
 Unser Projekt wurde Anfang April in der Radiosendung "Tech-Nico" von antenne 1 vorgestellt, die regelmäßig spannende Apps und die aktuellen Technik-Trends ins Spotlight rückt.

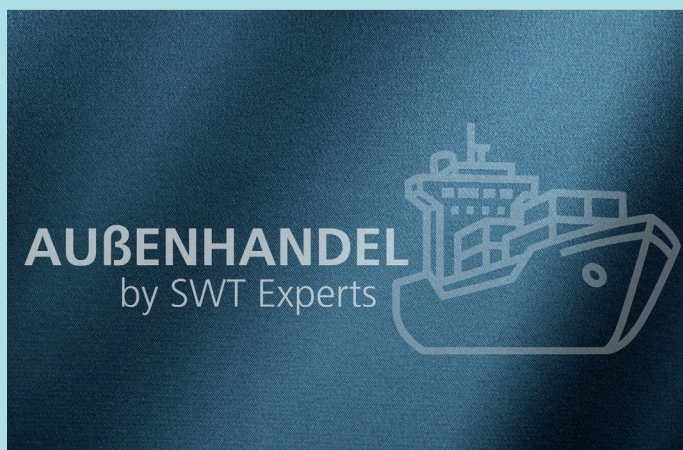


Foto: © iStockphoto.com/NatalyaBosyak

## Außenhandel im Unternehmen

**12.05.2026**

Hybrid

Wer international handelt, kommt an einem Thema nicht vorbei: Zoll und regulatorische Anforderungen. Fehler können teuer werden. Unser Grundseminar zum Außenhandel gibt Ihnen einen kompakten Überblick über die zentralen Pflichten und Verantwortlichkeiten im Import und Export – auch innerhalb der EU. Unternehmen müssen nachweisen können, dass sie gesetzliche Vorgaben geprüft haben.

➔ Melden Sie sich jetzt an unter [suedwesttextil.de/termine/aussenhandel-im-unternehmen-26](https://suedwesttextil.de/termine/aussenhandel-im-unternehmen-26)



Foto: © iStockphoto.com/NatalyaBosyak

## Textilkennzeichnung

**17.06.2026**

Online

Im Mittelpunkt des Seminars stehen die Vorgaben der Europäischen Textilkennzeichnungsverordnung sowie die rechtlichen Anforderungen an Pflege- und Made-in-Kennzeichnungen. Zudem werden aktuelle Entwicklungen – darunter die laufende Überarbeitung der Verordnung und neue Vorgaben wie die EmpCo-Richtlinie – und deren Auswirkungen auf die textile Praxis beleuchtet.

➔ Melden Sie sich jetzt an unter [suedwesttextil.de/termine/textilkennzeichnung-26](https://suedwesttextil.de/termine/textilkennzeichnung-26)

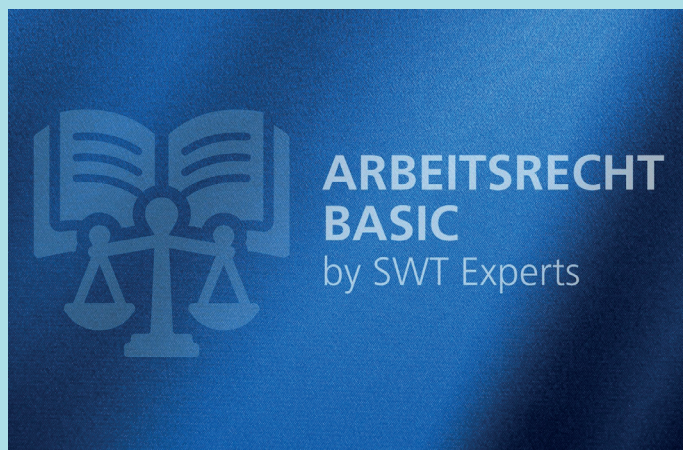


Foto: © iStockphoto.com/NatalyaBosyak

## Arbeitsrecht Basic II

**25.06.2026**

Online

Das Seminar befasst sich mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dabei werden Aufhebungsverträge sowie verhaltens-, betriebs- und personenbedingte Kündigungsgründe zusammen mit den wichtigen vorbereitenden Maßnahmen zu einer Kündigung dargestellt. Weitere Themen sind die Beteiligung des Betriebsrates, Form und Zustellung einer Kündigung sowie Arbeitszeugnisse.

➔ Melden Sie sich jetzt an unter [suedwesttextil.de/termine/arbeitsrecht-basic-ii](https://suedwesttextil.de/termine/arbeitsrecht-basic-ii)



Foto: © Südwesttextil

## Save The Date: President's Dinner

**23.07.2026**

DEKRA Club

Südwesttextil-Präsident Bodo Th. Bölzle freut sich, am 23. Juli 2026 in den DEKRA Club in Stuttgart einzuladen. Der exklusive Abend für Netzwerk und Austausch der Führungsebene unserer Mitgliedsunternehmen findet bereits zum sechsten Mal statt. Auch zu dieser Ausgabe haben wir einen hochkarätigen Speaker mit einem spannenden Vortragsthema eingeladen.

➔ Für diese Veranstaltung erfolgt eine **persönliche Einladung**. Die Plätze sind begrenzt.

## TIPP



Foto: © istockphoto.com/Phongsak Sangkhamanee

### Fördermittel im Fokus

Mit unserem Service identifizieren wir potenzielle Förderprogramme, branchenspezifisch und exklusiv für Sie als unsere Mitgliedsunternehmen. Damit haben Sie eine zentrale Anlaufstelle für alles rund um Fördermittel – als Angebot direkt von Südwesttextil.

➤ Mehr dazu unter [suedwesttextil.de/mitgliederbereich/foerdermittel](https://www.suedwesttextil.de/mitgliederbereich/foerdermittel)

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

Südwesttextil – Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.  
Türlestraße 6  
70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0  
Internet: [suedwesttextil.de](https://www.suedwesttextil.de)

### PRÄSIDENT

Bodo Th. Bölzle

### HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN

Edina Brenner

### VERANTWORTLICH FÜR INHALT

Rebekka Rüth

### GESTALTUNG

Meike Hollnaicher, [meikehollnaicher.com](https://www.meikehollnaicher.com)

### BILDNACHWEISE

Titel: © Südwesttextil

### AUFLAGE

1.450 Exemplare

### ERSCHEINUNGSWEISE

zweimonatlich

© Alle Rechte vorbehalten. Keine Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers. Der Bezug des Südwesttextil-Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.



# Einladung zur Jahrestagung

am 20. Mai 2026

### Jahrestagung 2026

Wir laden Sie herzlich ein zur diesjährigen Südwesttextil-Jahrestagung – in einer ganz besonderen Location. Das Mercedes-Benz Museum in Stuttgart lässt seine Geschichte und den Zusammenhang von Technik, Alltag, Zeitgeschichte und populärer Kultur lebendig werden.

➤ Jetzt anmelden unter [bit.ly/jt-swt-2026](https://bit.ly/jt-swt-2026)



## ZU GUTER LETZT

»Die Liebe zum Erfinden  
hört nimmer auf.«

CARL FRIEDRICH BENZ,  
DEUTSCHER INGENIEUR UND AUTOMOBILPIONIER