Ein gutes Gefühl nach Innen und Außen mit Schweikardt Moden

Seite 10

Südwesttextil startet neue Kooperation: SalsUp vermittelt Start-ups und Mittelstand

Seite 19

Neuer Zoll-Service bei Südwesttextil: Interview mit Michael Regula von my-customs

Seite 24

südwesttextil magazin

www.suedwesttextil.de setzt neuen Standard

Nach vier Jahren hat die Südwesttextil-Website ein neues Gesicht bekommen: mit neuem Design und einem benutzerfreundlicheren Aufbau. Schon die Vorgängervariante war nach dem Responsive Design ausgerichtet, doch beim Entwurf des neuen Auftritts stand die Maxime „Mobil First“ klar an erster Stelle. Ausgangspunkt ist hier die kleinste Konstante – also das Mobile Device mit geringer Leistung. Daran haben wir die wichtigsten Informationen und deren Darstellung ausgerichtet.

Im Backend wurde das individuell für Südwesttextil auf Grundlage von Markup entworfene Content-Management-System durch TYPO3 ersetzt. Dies bietet nun mehr Gestaltungsoptionen und technische Neuerungen können schneller umgesetzt werden.

Rund 1 500 Nachrichten aus den letzten vier Jahren sowie die Inhalte des Mitgliedbereichs wurden übertragen, um die Bandbreite von Berichten über Mitgliedsunternehmen, Einblicke in vergangene Veranstaltungen bis hin zu Entwicklungen von Themen zu präsentieren.

Neben einer besseren Übersichtlichkeit der vielen Informationen, die der Verband tagesaktuell zur Verfügung stellt, war ein primäres Ziel des Relaunchs, die Branche noch mehr in den Fokus zu rücken: Themen werden sichtbarer, die Mitgliedsunternehmen mit ihren Produkten und Personen in den Mittelpunkt gestellt, das Engagement des Ehrenamts gezeigt und noch mehr Lust auf Textil gemacht. Einen Überblick über die neuen Funktionen und Möglichkeiten der neuen Südwesttextil-Internetseite finden Sie im Magazin.

→ *Mehr Impressionen auf Seite 16 und 17*

In der gesamten EU erhalten Frauen im Schnitt geringere Renten und Altersbezüge als Männer. In einigen Ländern hat sich die finanzielle Situation für Rentnerinnen zuletzt sogar weiterverschlechtert. Wer während des Erwerbslebens wenig verdient, erhält auch später wenig Rente. Dieser Aspekt gerät oft in Vergessenheit, wenn es um den Gender Pay Gap geht, der die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männer meint. Denn solange Frauen im Schnitt weniger als Männer verdienen, resultiert daraus fast zwingend ein Gender Pension Gap. Und der ist meist deutlich größer als die Lohnlücke, denn in der Geschlechter-Rentenlücke summiert sich schließlich die lebenslänglich bestehende Lohndifferent. Die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern betrug EU-weit im Jahr 2019 rund 29 Prozent, während die Lohnlücke knapp 15 Prozent ausmachte. In Deutschland liegt die Differenz bei 36 Prozent.

Quelle: iwd.de

36

ZAHL DES MONATS

IN KÜRZE

Foto:© iStockphoto.com/Stadtratte

Die ATLAS-Anwendung ZELOS: Mit dem Programm Digitale Verwaltung 2020 schafft die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die Verwaltung der Zukunft. ATLAS sieht die Umsetzung eines zentralen Austauschs von Unterlagen, Anfragen oder Stellungnahmen vor. Künftig können hierüber die für die Abfertigung erforderlichen Unterlagen elektronisch beim Teilnehmer angefordert werden. Ferner wird dem Teilnehmer die Möglichkeit eröffnet, proaktiv Unterlagen elektronisch an das IT-Verfahren ATLAS zu versenden oder auf Anfrage ergänzende Informationen zu übermitteln. Die Zollverwaltung arbeitet an einer schnellstmöglichen Inbetriebnahme von ZELOS. Ziel ist es, die ZELOS-Komponenten EAS und Einfuhr (ZB, SumA, ZL, NEE und AEGZ) zur Laufzeit von ATLAS 9.1 bis Mitte 2021 zur Verfügung zu stellen. Die ZELOS-Nachrichten für Ausfuhr und Versand werden entgegen der ursprünglichen Ausführungen im EDI-IHB nicht zum ATLAS Release 9.0 umgesetzt, sondern zu einem späteren Zeitpunkt in Betrieb genommen.

↗ Weitere Informationen finden Sie unter **bit.ly/zoll-zelos**

Das aktuelle KI-Whitepaper „Einführung von KI in Unternehmen" – Gestaltungsansätze für das Change-Management" der Plattform Lernende Systeme, stellt anhand konkreter Praxisbeispiele Lösungswege vor und zeigt, wie Unternehmen KI-Systeme im Sinne der Beschäftigten und des wirtschaftlichen Erfolgs einführen und Change-Prozesse gelingen können. Denn der Wandel in den Unternehmen kann nur gemeinsam bewältigt werden. Bei der Einführung von KI geht es in erster Linie um die Gestaltung eines neuen Verhältnisses zwischen Mensch und Technik. Ein gutes Change-Management fördert die Akzeptanz für KI-Systeme bei den Beschäftigten. Ziel muss es sein, die Potenziale der neuen Technologien für alle Beteiligten nutzbar zu machen und den technologischen Wandel gemeinsam zu gestalten.

↗ Das KI-Whitepaper finden Sie zum Download unter **bit.ly/3utROLO**

Foto:© iStockphoto.com/Fascinadora

Ende Januar veröffentlichte das **European Topic Centre on Waste and Materials in a Green Economy (ETC/WMGE)** seinen Bericht über **„Geschäftsmodelle in einer Circular Economy"** – auch mit einem Fokuskapitel auf die **Textilbranche**. Der Bericht bearbeitet das Thema Geschäftsmodelle für eine Circular Economy in einem analytischen Rahmen: Neben dem Bedarf an Innovationen stellt er Hilfestellungen und Maßnahmen vor, welche von unterschiedlichen Akteuren ergriffen werden müssen, um „Circular Economy"-Geschäftsmodelle effektiv und zielgerichtet zu implementieren. Auch wird dabei auf Rahmenbedingungen eingegangen, von welchen der nachhaltige Erfolg solcher Geschäftsmodelle im Hinblick auf die Etablierung einer Circular Economy beeinflusst werden kann. Als Stellschrauben zur Förderung solcher Geschäftsmodelle werden neben der Akteursgruppe der Unternehmen auch politische und gesellschaftliche Akteure angesprochen.

↗ Den Bericht gibt es unter **bit.ly/3dQKXqb**

Nachhaltigkeit und Internationalität – diese beiden zentralen Schlagworte spielen auch für die Berufsausbildung eine wichtige Rolle. In einem neuen vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegten Sammelband** werden zahlreiche Beispiele aus aller Welt vorgestellt. Darüber hinaus laden Diskussions- und Forschungsartikel zum Dialog mit Wirtschaft und Wissenschaft ein.

↗ Den Sammelband können Sie unter **bit.ly/2NWiJ20** herunterladen.

WICHTIGE INFO

Auf unserer Internet-Startseite finden Sie eine Übersicht mit hilfreichen Links und Downloads sowie eine Top-Themenseite mit tagesaktuellen Informationen zum Thema Corona!

↗ suedwesttextil.de/corona-special
↗ suedwesttextil.de/themen/corona

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter für den Notfall

„Was tun, bis der Notarzt kommt? Notfallhilfe für Laien!“

„Was tun, bis der Notarzt kommt?“ Unter diesem Motto bieten die Rettungsprofis von der „AKADEMIE 15 Minuten fürs Überleben“ ein neues Schulungskonzept der Notfallhilfe für Laien an. Die Dozenten zeigen einfache, aber überlebensnotwendige Handgriffe, um die maximal 15 Minuten, die der Rettungsdienst in Baden-Württemberg zu den Patienten brauchen darf, zu überbrücken.

„Unsicherheit und Angst etwas falsch zu machen, verringert die Initiative von medizinischen Laien in Notfallsituationen. Es ist wichtig, sich mit diesem unbequemen Thema auseinanderzusetzen. Es kann jeden von uns jederzeit treffen. Die Überlebenschance eines Menschen mit Herzstillstand sinkt ohne Hilfe um 10 Prozent pro Minute. Bereits nach 5 Minuten sind Hirnschäden sehr wahrscheinlich! „60 Prozent der Herz-Kreislauf-Stillstände treten zu Hause auf, 45 Prozent werden von Familienangehörigen, Freundinnen und Freunden oder anderen Personen beobachtet“, sagt Joachim Böttinger. Er ist einer der Dozenten der AKADEMIE und laut seinen Aussagen ein „Rettungsdienstfossil“. Unzählige Patienten hat er schon als Notfallsanitäter im Rettungswagen oder im Christoph 41 behandelt.

„Jeder, der die einfachen Handgriffe im Notfall beherrscht, kann Leben retten. Und die Handgriffe sind kinderleicht“, ergänzt Peter Cartes. Der Notarzt arbeitet, wenn er sich nicht gerade für die AKADEMIE engagiert, als Facharzt für Anästhesie und Intensivmediziner in einem Krankenhaus. Dort ist er unter anderem auch der Reanimationstrainer für die Profis. Weiterhin findet man ihn regelmäßig als Notarzt im Notfalleinsatzfahrzeug oder im Rettungshubschrauber Christoph 41.

Wie kinderleicht die Handgriffe sind, wird von den Profis in lockerer Atmosphäre und mit viel Wortwitz vorgeführt und gemeinsam an den modernen, digital vernetzten Reanimationspuppen geübt.

„Wenn ich als private Person zu einem Notfall komme, habe ich meist auch nur meine Hände und meinen Kopf, die man aber effektiv einsetzen kann, um das Überleben des Patienten zu sichern. Dies gilt besonders beim Herz-Kreislauf-Stillstand. Denn hier läuft die Uhr gegen das Leben“, gibt Cartes zu bedenken.

„Alle komplexen Handgriffe und Abläufe können auf wenige Merkworte reduziert werden, um den Laien-Rettern die Hilfe zu erleichtern und den Mut für beherztes Einschreiten zu geben“, erklärt Böttinger den Schulungsansatz des Vereins.

PRÜFEN – RUFEN – DRÜCKEN

So einfach ist es. Man prüft, ob Bewusstsein und Atmung vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, muss Hilfe durch Umstehende und bei der Leitstelle über die Nummer 112 geholt werden. Danach den Brustkorb freimachen und mit gestreckten Armen die Mitte des Brustkorbes 100 Mal in der Minute 5 Zentimeter tief eindrücken. Das geht so weiter, bis der Rettungsdienst eintrifft. Natürlich gibt es noch viele Tricks und Kniffe, die viel auf der erlebten Praxiserfahrung der beiden Retter basieren.

Die beiden Profis und ihr Team informieren, beraten und schulen nach den neuesten Leitlinien des German Resuscitation Council (Deutscher Rat für Wiederbelebung). Mit der „AKADEMIE 15 Minuten fürs Überleben“ treten Böttinger und Cartes nicht in Konkurrenz mit den großen Hilfsorganisationen. Vielmehr schließt dieses Schulungs-Konzept eine vorhandene Ausbildungslücke und sorgt sekundär für merkbaren Zustrom zu den Erste-Hilfe-Kursen. Einmal im Jahr diese lebenswichtigen Handgriffe zu üben, hilft im Notfall richtig zu handeln.

Deutschland belegt im europäischen Vergleich der Laien-Reanimation einen der letzten Plätze. Nur ca. 42 Prozent aller Herz-Kreislauf-Stillstände werden hierzulande von Ersthelfern vor Eintreffen der Profis versorgt, was schon eine enorme Steigerung in den letzten Jahren darstellt. 2010 waren es nur 14 Prozent. In den Niederlanden sind es dagegen 70 bis 80 Prozent.

Entmutigen lassen sich die Profis von diesen Zahlen nicht. „Es ist ein Ansporn für uns, uns noch intensiver darum zu bemühen, die Menschen zu beraten und auszubilden. Und wer weiß, vielleicht brauchen wir ja auch einmal die Hilfe eines Laien im Notfall...“, meint Cartes.

Inhouse-Kurse für Unternehmen

Wer mehr zu diesem Thema erfahren möchte, kann über die Website **www.akademie-15-min.de** Fakten und Informationen bekommen. Neben den vielen öffentlichen Aktionen kommen Böttinger und Cartes in Firmen, Behörden und Vereine um zu beraten und zu schulen. „Notfallhilfe ist Allgemeinwissen, was jeder haben sollte“, meint Joachim Böttinger.

Kurse und Angebot sind über die o.g. Homepage abrufbar. Die Kursdauer beträgt je nach modular buchbarem Inhalt ca. 90 Minuten. Zwischen 14 und 24 Teilnehmer sind pro Kurs möglich. Die Kurse sind als **Inhouse-Kurse** konzipiert, d. h. die Dozenten kommen mit allem Material zu den Kunden. Benötigt wird lediglich ein ausreichend großer Raum mit Stühlen.

Unsere Mitglieder

Foto: Geschäftsführer Dietmar Rohrbach © Melchior Textil GmbH

Melchior – Nachfolge in der Geschäftsführung
Der langjährige Geschäftsführer von Melchior Textil, Manfred Seeber, wird im Herbst 2021 in Ruhestand gehen. Mit der Gründung von Melchior Textil Anfang 1997 begann Manfred Seeber als Prokurist bei dem auf hochwertige Gewebe für Berufskleidung, Corporate Fashion und den öffentlichen Bedarf spezialisierten Unternehmen und übernahm im Jahr 2007 die Geschäftsführung. Ihm folgt Dietmar Rohrbach, der am 1. Dezember 2020 in das Unternehmen eingetreten ist. Der ausgebildete Textiltechniker ist ein ausgewiesener Branchenkenner und verfügt über langjährige Erfahrungen in Produktion, Entwicklung und Vertrieb objekttauglicher, leasingfähiger Gewebe. Nach einigen Jahren diverser Produktionstätigkeiten wechselte er Ende der 90er Jahre in den Vertrieb.

Foto: Alina & Michael Sulz © Satema Corporate Fashion

Unternehmensnachfolge im Familienbetrieb
Die SATEMA Corporate Fashion GmbH aus Reutlingen hat seit dem Jahreswechsel zwei neue Geschäftsführer. Gemeinsam mit ihrem Mann Michael Sulz führt nun Alina Sulz die 1999 von ihrer Mutter Sadeta Löcklin gegründete Firma in zweiter Generation fort. Das Familienunternehmen ist auf die Produktion (Stickerei, Druckerei, Konfektion) und Logistik von Corporate Fashion spezialisiert. SATEMA bietet unter anderem Mitarbeiter- , Team- und Arbeitsbekleidung, Messe- und Businessoutfits zur Stärkung der Unternehmens- und Markenkommunikation. „Es ist der richtige Schritt zur richtigen Zeit," kommentiert Sadeta Löcklin den Generationenwechsel. Über 20 Jahre stand die SATEMA-Gründerin als geschäftsführende Gesellschafterin an der Unternehmensspitze. 2014 wurde sie von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel mit dem Titel „Vorbild-Unternehmerin" ausgezeichnet.

Foto: Christoph Ege und Dr. Felix Fremerey. © Ege Textilmanufaktur

Neuer Eigentümer für Ege Textilmanufaktur GmbH
Das für seine exklusive Bett- und Tischwäsche sowie Maßhemden bekannte Familienunternehmen mit Sitz in Ulm besitzt seit kurzem eine neue Eigentümerstruktur und Geschäftsführung. Dr. Felix Fremerey war bisher als Vorstand namhafter, internationaler Unternehmen tätig. Seine Vorfahren waren vor langer Zeit im Aachener Raum Tuchfabrikanten und so entschloss er sich die Familientradition fortzuführen. Er übernimmt von Herrn Christoph Ege sowohl die Mehrheit des Unternehmens als auch die Geschäftsführung. Herr Ege konzentriert sich zukünftig auf seine Gesellschafterrolle und kümmert sich als Berater um den kreativen Bereich. Die gesamte Belegschaft wurde übernommen und diese freut sich auf die sich hoffentlich gut entwickelnde Zukunft.

Foto: Oliver Dawid und Matthias Rentschler in der GATEX.

Oliver Dawid auf Entdeckungstour in der textilen Welt
Unser neuer Hauptgeschäftsführer nutzt aktuell jede Möglichkeit einen Einblick in die Industrie zu bekommen. Um einige Grundlagen zu erlernen hat er sich gründlich in der GATEX in Bad Säckingen umgeschaut und sogar einen Kurs belegt. Im März bekam er von Herrn Rentschler einen Crashkurs für die textile Produktionskette. „Mir geht es darum die Branche und die Mitgliedsunternehmen besser kennenzulernen und dafür muss ich natürlich auch mehr über die textile Kette in Erfahrung bringen – wo könnte ich das besser als (aktuell noch) in Bad Säckingen." Um das Wissen noch weiter zu vertiefen, ist der nächste Intensivkurs bereits für den Frühsommer geplant.

Foto: Maike Sobek © Margarete Steiff GmbH

Maike Sobek übernimmt Marketingleitung bei Steiff
In ihrer globalen Marketingfunktion soll Maike Sobek die Markenwelt von Steiff über alle Produktbereiche hinweg weiterentwickeln, die digitalen Touchpoints des Unternehmens schärfen und die Internationalisierung der Marke vorantreiben. Zuletzt war Maike Sobek Vice President Product, Marketing & Communications bei Zwiesel Kristallglas, wo sie unter anderem den digitalen Auftritt des Unternehmens mit angeschlossenem Online-Shop verantwortete. Davor war die Marketingexpertin unter anderem für Hugo Boss, Kneipp und die Porsche Design Group tätig. Das Unternehmen, das einst 1877 mit dem „Filzelefäntle" – einem Nadelkissen – an den Start ging, ist heute eines der bekanntesten Spielzeughersteller der Welt.

NEUE MITGLIEDER BEI SÜDWESTTEXTIL

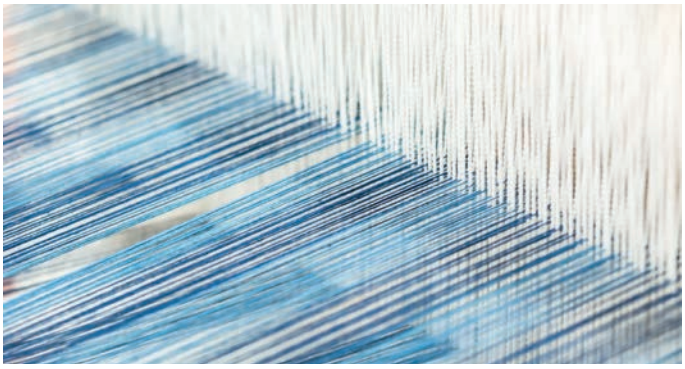


Foto: © swarolab

swarolab GmbH
Hightech-Textilentwicklung für Industrie, Medizin und Katastrophenschutz: swarolab erforscht und entwickelt technische Textilien mit richtungweisenden Funktionen für smarte Anwendungen. In enger Zusammenarbeit mit führenden Forschungsinstituten und Industriepartnern entwickelt das Unternehmen hybride faserbasierte Lösungen mit vielfältigen Zusatzfunktionen, intelligenten Schnittstellen und menschlicher Interaktionstechnologie. Basierend auf der jahrzehntelangen Erfahrung in der Entwicklung und Herstellung von technischen Garnen und Textilien schafft swarolab perfekt konstruierte und marktreife Gewebekomponenten und integrierte Textilsystemlösungen.

Textil für Morgen geht in die Umsetzung

„Qualifizierung für Nachhaltigkeit“ so war das Motto des Workshops am 21. April 2021. Im virtuellen Raum trafen sich rund 25 Unternehmensvertreter*innen, um sich über die Potenziale von Qualifizierungsmaßnahmen für die Stärkung der nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen auszutauschen.

VON REBEKKA RÜTH

Hintergrund waren die Ergebnisse des ersten digitalen Round Tables zum Thema Nachhaltigkeit Anfang November des letzten Jahres. Bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden setzen auch die Qualifizierungsverbünde an und so begleiteten Birgit Steinmüller und Frauke Holländer als Qualifizierungsmanagerinnen Textil die Veranstaltung ebenfalls.

Als Inspiration für das Thema hielt Anna Muckenthaler, Organisationsentwicklerin und Referentin der VAUDE Academy, einen Impulsvortrag. Sie berichtete, dass sich 2009 Antje von Dewitz bei der Übernahme des Familienunternehmens das ergeizige Ziel setzte, Europas nachhaltigster Outdoorausrüster zu werden. Schnell wäre klar gewesen, dass sich die zuvor auf den Geschäftsführer fokussierte Führungskultur des Unternehmens ändern müsse. Denn eine ganzheitliche nachhaltige Entwicklung gehe mit vielen Zielkonflikten und einer hohen Komplexität einher, die man nur gemeinsam bewältigen könne. Um die Mitarbeitenden für die Übernahme von Verantwortung zu befähigen, setze VAUDE auf eine Vertrauenskultur und Selbstwirksamkeit. In diesem Feld werden die Mitarbeitenden auch zunehmend geschult, denn für die nachhaltige Entwicklung brauche es neben Kompetenz vor allem Menschen, die gut zusammenarbeiten können. Nach zehn Jahren habe VAUDE sich nicht nur selbst erfolgreich auf das Thema Nachhaltigkeit ausgerichtet, sondern sehe auch den Bedarf, andere Unternehmen auf dieser Reise mitzunehmen. Mit der Gründung der VAUDE Academy biete der Outdoorausrüster nun konkrete Beratungsangebote an, so Anna Muckenthaler.

Nach einer angeregten Diskussion ging es für die Teilnehmenden in zwei Gruppen an die gemeinsame Bearbeitung verschiedener Fragen rund um die Strukturen, Kompetenzen und Inhalte von Qualifizierungen im Nachhaltigkeitsbereich. Viele der Unternehmen begegnen der Herausforderung, indem gerade zunehmend Mitarbeitende in die Themen der nachhaltigen Entwicklung einbezogen werden. Mit eigenen Stellen, der Gründung von Teams und zunehmender Transparenz und Beteiligung bei Themen wie Abfall, Energie oder auch sozialen Projekten. Nach wie vor sehen sich die Unternehmen aber vor allem mit Blick auf Markt und Kunden mit großen Herausforderungen konfrontiert. Engagierte und qualifizierte Mitarbeitende sind hier eine Möglichkeit, um aus der reinen Reaktion auf Marktanforderungen und Gesetzgebungen in die Offensive zu kommen.

Die Unternehmen waren sich daher einig, dass es neben zahlreichen Fachschulungen in Zukunft wichtig sein wird, Mitarbeitende auch in ihren Soft Skills zu stärken und einen Kulturwandel im Unternehmen anzustoßen. Die Initiative für einen solchen Kulturwandel sollte sowohl von der Führung kommen als auch Bottom-Up-Ansätze berücksichtigen. Darüber hinaus sei es unerlässlich, über den Tellerrand hinauszuschauen, sich mit anderen Stakeholdern und gleichartigen Unternehmen zu vernetzen und auszutauschen. Eine Plattform für genau diesen Austausch mit Forschung und Lehre zu Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit stellte Prof. Dr. Jochen Strähle zum Abschluss des Workshops vor. Mit dem von Südwesttextil gespendetem „Texoversum“ bekommt der Campus der Hochschule Reutlingen einen Ort, an dem Industrie, Gründerszene, Hochschulforschung, Lehre sowie Aus- und Weiterbildung zusammen kommen können. Stoff für die Zukunft!

IHRE PRODUKTE, THEMEN UND GESCHICHTEN BEKOMMEN EINE BÜHNE ZUM ABSCHLUSS UNSERES PROJEKTES!

Bis zum Ende des Projektes „Textil für Morgen“ im Sommer möchten wir mit Podcasts, Publikationen und einer Kampagne auf die Vielfältigkeit des Themas in unserer Mitgliedschaft aufmerksam machen. Melden Sie sich bei Interesse direkt bei unserer Projektleiterin Rebekka Rüth
rueth@suedwesttextil.de

Die Workshop Ergebnisse sowie die Veranstaltungsunterlagen stellen wir im Mitgliederbereich unter ↗ **suedwesttextil.de/mitgliederbereich/seminarunterlagen** zur Verfügung. Wenn Sie bei unserem Workshop nicht dabei sein konnten, freuen wir uns auch über Ihr Feedback zu den Fragen des Workshops an rueth@suedwesttextil.de.

And the (Corona-) Blues goes on…

AUF EIN WORT

Kolumne von Südwesttextil-Hauptgeschäftsführer Oliver Dawid

Geht's Ihnen auch so? Anfangs hat man noch willig mitgespielt, bei allen betrieblichen und persönlichen Corona-Maßnahmen, AHA-Regeln, im Einzelfall vielleicht auch mal etwas großzügig interpretierter Kontaktbeschränkungen und Vielem mehr, auch wenn´s gewöhnungsbedürftig und unbequem war – aber irgendwie doch überzeugt, wichtiger Teil einer Gemeinschaftsaktion zu sein und seinen ganz individuellen Beitrag zur Corona-Bekämpfung zu leisten. In den ersten Monaten verstand man auch, dass es keine Blaupause dafür gab und viel wissenschaftliches und politisches „trial & error" praktiziert wurde.

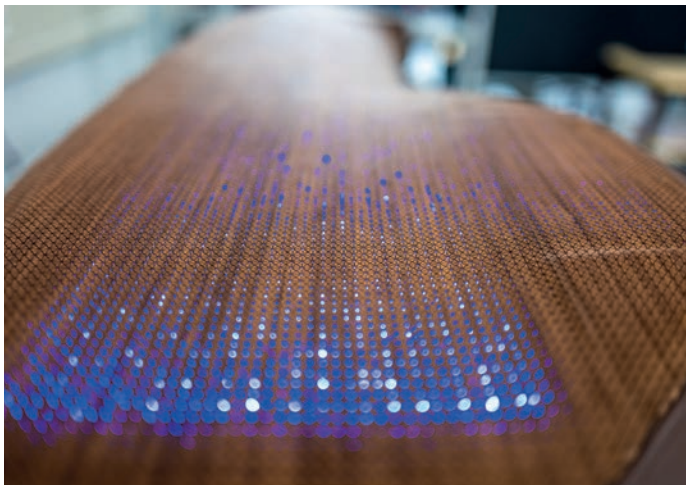
Spätestens nach den Sommerferien 2020 stellte sich ein ambivalentes Gefühl ein: Der eigene betriebliche oder persönliche Beitrag schien an der Entwicklung der Pandemie zu wenig Anteil zu haben und der politische Plan – ja, welcher politische Plan? – nicht zu wirken. Warum gab es trotz absehbarer Probleme z. B. durch Urlaubsrückkehrer nur zaghafte Vorstellungen, wie es danach weitergehen sollte, vor allem in den Schulen? Warum wurden vorhandene Testmöglichkeiten für Reisende nur zögerlich oder gar nicht genutzt?

»Hilfreich sind Galgenhumor, professioneller Optimismus und Unternehmergeist.«

Mittlerweile setzt immer mehr der große Corona-Blues ein, wenn nicht völlige Resignation: Homeoffice plus Homeschooling ist für die meisten nur begrenzt erträglich. Wie lange können Gastronomie, Einzelhandel und andere stark betroffene Branchen trotz staatlicher Hilfen, Verschiebung von Fälligkeitsterminen oder Abschreibungsmöglichkeiten für Saisonware (leider erst im zweiten Schritt und nach langem Intervenieren der Verbände auch für die Hersteller) einen Lockdown überleben? Und vor allem: Wo sind die realistischen Perspektiven? Das alles, gepaart mit der Beobachtung hochgradigen Versagens von Teilen der Politik an der Impffront (wo andere Volkswirtschaften es doch offensichtlich sehr viel besser hinbekommen), mit dem Versuch, qua Testangebotspflicht wieder einmal eigene Verantwortung und Kosten auf die Wirtschaft zu verlagern, und schließlich mit dem Gefühl, dass Koalitionsfindung und Lösung von K-Fragen manchmal wichtiger sind, als die rasche Lösung der doch wirklich akuten Probleme – ja, das alles entfaltet hohes Resignationspotenzial. Ertragen lässt sich das nur noch, weil das Impfgeschehen in diesen Tagen deutlich zunimmt und Lockerungen in allen Bereichen und eine breite Besserung der Situation näher rücken.

Hilfreich sind auch Galgenhumor, professioneller Optimismus und Unternehmergeist – Dinge, mit denen Sie hoffentlich reichlich gesegnet sind. Wer schlau ist und die nötigen Reserven hat, nutzt Krise, Auftragsflaute und gewonnene Zeit, um Produktportfolio, Prozesse, Mitarbeiterstruktur oder Vertriebswege auf Vordermann zu bringen oder komplett neu zu überdenken. Je kleiner das Budget, desto kreativer die Lösung. Not macht bekanntlich erfinderisch – im ohnehin erfindungsreichen Ländle ist mir daher um unsere Textil- und Bekleidungsindustrie (und viele andere Branchen) nicht bange.

Bleiben Sie gesund und optimistisch!



Das entwickelte Interieur beruht auf bio-basierten Materialien. Hierfür wurden textile Substrate aus Baumwolle, Leder, Kork sowie das strukturierte Holzfurnier „Nuo" (Bild rechts) eingesetzt. Fotos: © Hochschule Reutlingen, NUO GmbH, Karlsruhe

Abschluss des interdisziplinären Forschungsprojektes „INBIO"

Reutlinger Forscher aus den Disziplinen Chemie, Informatik, Industriedesign und Textiltechnologie haben ein innovatives Automobilinterieur mit biobasierten und interaktiven Oberflächen entwickelt. Das Projekt „Interaktive, biobasierte Oberflächen für das nutzerorientierte PKW Interieur" (InBiO) wurde mit EFRE Mitteln der EU und des Landes Baden-Württemberg gefördert. „Eine intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit führte zu einem innovativen Automobilinterieur, welches als 1:1 Demonstrator realisiert wurde" so der Sprecher der Projektleitung Prof. Dr. Martin Luccarelli über den Verlauf der Forschungsarbeiten. Projektpartner des Forschungsvorhabens war das Südwesttextil-Mitgliedsunternehmen Ettlin. Das Team von Ettlin brachte Know-how aus den Produktlinien Smart Materials, sowie seine Zwischen- und Endprodukte aus seiner gesamten Herstellungskette ein. Die Firma Eissmann Automotive hat das Forschungsteam beim Beziehen der Auto-Interieur-Komponenten mit den ausgewählten Materialien maßgeblich unterstützt.

↗ Lesen Sie den kompletten Artikel unter **suedwesttextil.de/news/abschluss-des-interdisziplinaeren-forschungsprojektes-inbio**

Der Summer Shop erweitert den Onlineshop. Foto: © maryan beachwear group

Watercult bringt den „Summer State of Mind" in den Onlineshop

Die Swimwear-Brand der maryan beachwear group aus Murg erweitert ihren Onlineshop um eine kuratierte Auswahl an handverlesenen Holiday Essentials. Schon seit dem Launch von Watercult 1996 gibt es in jeder Saison eine eigene Kollektion mit Beach Accessoires wie Strandtüchern, Summer Dresses, Jumpsuits, Kissen, Taschen oder Hüten. Dazu kommen nun Produkte wie Beauty und Sonnenschutz, Sonnenbrillen, Schmuck, Trinkflaschen, Pool Rings und Beach Ball Sets sowie Papeterie.

↗ Der Summer Shop ist zu finden unter: **watercult.com/summer-shop**

Ingrid und Friedrich Ermert sind stolz auf ihr Unternehmen. Foto: © billerbeck

Ein Jahrhundert Schlafkultur bei billerbeck

1921 begann billerbeck mit der Bettdecken-Fertigung in reiner Handarbeit. Seitdem entwickelte sich das Familienunternehmen zu einem mittelständischen Weltmarktführer, welcher seine hochwertigen Bettwaren an drei spezialisierten Produktionsstandorten in Deutschland, Ungarn und der Schweiz fertigt. Getreu der Firmenphilosophie „Ein guter Tag beginnt nachts" ist es gelungen über alle Generationen hinweg mit viel handwerklichem Geschick und technischem Wissen, Bettwaren von ausgezeichneter Qualität herzustellen. Wir gratulieren!

↗ Mehr zur Historie lesen Sie hier: **billerbeck.shop/historie**

Eric Gauthier (oben) ist international renommierter Choreografen und Leiter einer der erfolgreichsten deutschen Tanzkompanien. Der Stuttgarter Louis „Light" Buß zählt zu Deutschlands besten Breakdancern. Foto: © Olymp Bezner KG

Olymp übt sich in Ballett und Breakdance

Mit den OLYMP 24/SEVEN Jersey-Hemden offeriert die OLYMP Bezner KG aus Bietigheim-Bissingen seit geraumer Zeit ein Bekleidungsprodukt, das bequem ist wie ein T-Shirt und dabei so stilvoll wie ein Oberhemd. Um die herausragenden Materialeigenschaften zu veranschaulichen, hat der Modeanbieter das innovative Jersey-Hemd einem außergewöhnlichen Belastungstest in tänzerischer Darbietung unterzogen. Die professionellen Tanzpartner heißen Eric Gauthier und Louis Buß.

↗ Mehr Informationen dazu lesen Sie unter: **suedwesttextil.de/news/olymp-uebt-sich-in-ballett-und-breakdance**

TEXTILER-SZENE

Foto: © Amann Group

AUSGEZEICHNET

Nähgarnspezialist ist Top-Arbeitgeber im Mittelstand

Die Amann Group aus Bönnigheim wurde erneut von Yourfirm.de als einer der Top 1000 Arbeitgeber im Mittelstand 2021 ausgezeichnet. Mit monatlich mehr als 1 Mio. Stellensuchenden ist Yourfirm.de eine der wichtigsten Jobbörsen in Deutschland. Als Arbeitgeber setzt das Unternehmen auf eine offene Kultur, sodass eigene Ideen wachsen können. Wissen und Engagement der Mitarbeiter sind dabei entscheidend für die Entwicklung zukunftsfähiger Produkte.

LESETIPP

Südwesttextil-Präsident Bodo Th. Bölzle im Gespräch...

... mit dem Magazin Wirtschaft Neckar-Alb zu den Plänen des Verbands für das Texoversum, die aktuelle Situation unserer Branche in der Corona-Pandemie und die Potenziale unserer Branche im Bereich Innovationen, Digitalisierung und Smart Textiles.

↗ Weitere Eindrücke des Designspiegels: **wirtschaft-neckar-alb.de/2021/WNA_04**

Ein gutes Gefühl nach Innen und Außen

Im Interview mit Südwesttextil spricht Jürgen Schweikardt auch über Umsatzeinbrüche im Lockdown, doch vor allem um die Vision der Familie, Menschen mit nachhaltiger Mode ein tolles Gefühl zu geben. Hohe Qualität Made in Germany: mit Farben, Muster und einem eigenen Look.

VON REBEKKA RÜTH UND SIMONE DIEBOLD

Wie bei vielen Betrieben beginnt die Geschichte von Schweikardt Moden mit einer Strickmaschine, die der Großvater in den 60er Jahren für kleine Aufträge in einem alten Stall aufstellte. Schnell wuchs das Unternehmen und so ist es kaum verwunderlich, dass der Sohn Richard Schweikardt, ein gelernter Maschinenmechaniker, seine Irene, eine ausgebildete Textiltechnikerin, sich bereits in der textilen Welt kennenlernten. Sie investierten in eine moderne Strickmaschine und übernahmen schnell den gesamten Betrieb. Auf die Anfangszeit mit Fremdaufträgen und hohen Stückzahlen folgte schnell die Entwicklung eigener Kollektionen, bei denen von Anfang an die Nachhaltigkeit der Textilien eine wichtige Rolle spielte.

Jürgen Schweikardt, Geschäftsführer in der dritten Generation, erinnert sich gerne an seine Kindheit im Unternehmen und die frühe Begeisterung fürs Textil. Trotzdem machte er nach dem Abitur zunächst eine Ausbildung als Tischler und schloß mit einem Stipendium den Holztechniker und Meister an. Das textile Familienunternehmen ließ ihn parallel aber nie los: er überlegte mit und brachte insbesondere in Vertrieb und Produktion Lösungen ein. „Beides ging natürlich nicht mit Herzblut. Man kann zwar zwei Sachen machen, aber nicht richtig gut.“ So entschied er sich 2001 für den Einstieg in das Familienunternehmen und brachte die Eigenmarke Dunque noch im selben Jahr mit einem 3x4m-Reihenstand das erste Mal auf eine Messe. Unvergesslich, wenn auch zunächst ernüchternd, berichtet er stolz, wie sich Schweikardt Moden zunehmend einen eigenen Vertrieb und damit die Unabhängigkeit aufgebaut hat. Im Jahr 2010 kam dann noch die zweite Eigenmarke Naturalmente dazu, am Anfang als reine Webkollektion ohne Strick.

„In den letzten zwanzig Jahren ging es stetig bergauf – bis mit dem Jahr 2020 die Corona-Krise kam“, fügt Jürgen Schweikardt bedauernd hinzu. Zunächst sei er optimistisch gewesen, weil viele Premium-Händler auf Stammkundschaft und persönliche Kontakte bauen konnten. Der anhaltende Lockdown und die fehlenden Perspektiven seitens der Politik stimmen ihn mittlerweile mit Blick auf den Vertrieb der relativ saison- und modeunabhängigen Kollektionen der beiden Marken pessimistisch. Die Überlegungen einen eigenen Direktvertrieb aufzubauen bestreitet er nicht – aktuell und in Zukunft glaubt Schweikardt aber an den Einzelhandel und reagiert unter anderem mit guten Kombinationsmöglichkeiten unter den Kollektionen.

Der Blick des Geschäftsführers ist jedoch nur kurzfristig getrübt, denn er sieht, dass Unternehmen mit einer nachhaltigen DNA auch Krisen besser meistern. Nur Lippenbekenntnisse würden hier allerdings nicht reichen, daher sieht er die Initiativen von Politik und Industrie positiv. Nicht ohne Grund gehörte der Strickspezialist zu den Gründungsmitgliedern des Textilbündnisses. Als dann der Grüne Knopf kam, ist die Firma jedoch wieder ausgetreten. Nach Meinung des Geschäftsführers war die Roadmap des Textilbündnisses nicht durchdacht und der bürokratische Aufwand für sein kleines mittelständisches Unternehmen zu groß und zu zeitintensiv. Im September 2019 war Schweikardt Moden wieder eine der ersten Firmen, die beim Start des Grünen Knopfes mit dabei waren und wurden dafür von Minister Gerd Müller ausgezeichnet.

Für Schweikardt Moden sind Transparenz, Fairness und zertifiziertes Sourcing von Naturmaterialien aus kontrolliert biologischen Bedingungen schon lange selbstverständlich. Denn Nachhaltigkeit wird in der Familie Schweikardt schon immer gelebt. Seine Mutter Irene engagiert sich seit Jahren im Richtlinienausschuss des IVN (Internationaler Verband der Naturtextilwirtschaft) und er selbst ist seit 12 Jahren Vorstandsmitglied.

„Wir haben uns als Unternehmen nicht nur für Standards eingesetzt, in denen wir selbst tätig sind. Wenn wir für die gesamte Textilindustrie im Bereich Nachhaltigkeit nur eine kleine Verbesserung bewirken, ist schon viel erreicht.“ Die Hürden sollten im Sinne einer nachhaltigen Veränderung jedoch nicht zu hoch angesetzt werden. Es gehe darum, die Akteure abzuholen und sie in Bewegung zu bringen. „Von heute auf morgen ein etabliertes →

Fotos: © Schweikardt Moden

Farbbrillianz, tolle Muster und gute Laune. Dafür steht die Marke Dunque!

Die ganze Familie packt mit an (v.l.n.r.): Irene und Richard Schweikardt gründeten das Unternehmen und übergeben nach und nach an ihre Kinder Simone und Jürgen. Unverkennbar und charakteristisch – Farbharmonien mit Liebe gestrickt.

Unternehmen nachhaltig umzustellen, ist kaum möglich. Schon aus der Verantwortung zu bisherigen Lieferanten, Kunden und Mitarbeitern muss ein Unternehmen einen Weg finden, den auch alle mitgehen können."

Neben dem langjährigen Engagement für das Thema Nachhaltigkeit prägt die Arbeit der Naturtextiler vor allem das Gespür für Farben, Harmonie und Muster. So gäbe es keine Ziel- sondern eher eine Stilgruppe für die Kreationen. „Nichts ist doch schöner für eine Frau, als auf ihren Look angesprochen zu werden." Die Marke Dunque steht für genau diese Lieblingsteile – Wohlfühlen dank hochwertiger Naturmaterialien und Auffallen durch farbenfrohe Muster, teilweise im Mix, inspiriert und modisch orientiert, aber trotzdem zeitlos. Die Kollektionen von Naturalmente im Materialmix hochwertiger Strick- und Webware sind stylisch, elegant und körperumspielend, mit einem unverwechselbaren Tragekomfort. Die verarbeitete Baumwolle ist mindestens GOTS-zertifiziert und je nach Farbe sogar IVN-Best.

Schweikardt Moden produziert nach wie vor vollstufig in Sonnenbühl, profitiert von kurzen Wegen und holte sogar in den vergangen Jahren zuvor regional vergebene Prozesse wieder ins Unternehmen zurück. Für Jürgen Schweikardt ist die Qualität der entscheidende Faktor, um im Premium-Bereich die höheren Standortkosten ausgleichen zu können. 2011 vollzog er mit der Übernahme auch die technische Modernisierung des Betriebs. Nun blickt er auf einen Maschinenpark mit einem Durchschnittsalter von vier bis fünf Jahren, so können technische Neuheiten stets schnell integriert werden.

Dafür sind die 38 Mitarbeitenden ebenfalls eine wichtige Ressource und jährlich werden die Ausbildungsberufe Textil- und Modenäher/in, Textil und Modeschneider/in sowie Produktionsmechaniker/in Textil ausgebildet. Nach wie vor ist die Familie mit ganzem Herzen und zwei Generationen dabei. Schwester Simone ist zuständig für die Belange der Mitarbeiter und die Lohnbuchhaltung. Mutter Irene bezeichnet sich als „Mädchen für Alles", gibt mit dem Gespür für Trends, Farben und Formen den Ton für die Musterentwicklung an. Mit Liebe und ebenso mit dem Blick auf Farbharmonie werden die Erstmuster noch von Vater Richard abgestrickt. Jürgen Schweikardt zeichnet alle grafischen Muster selbst und schaut sich Jahr für Jahr mehr von seinen Eltern ab – für ganz neue Kreationen – und um es einmal selbst weitergeben zu können. Durch die Nähe zu Kunden und Erfahrung ist sein Statement maßgebend für die Aussage der Kollektionen.

Ob es wohl die vierte Generation geben wird? Bei dieser Frage lacht Jürgen Schweikardt mit Blick auf das textile Blut in der Familie. Seine Kinder springen wie er selbst früher im Unternehmen umher – fleißig nähen würde seine Tochter auch schon.
Wir lassen uns überraschen!

↗ Mehr über das Unternehmen erfahren Sie unter **schweikardt-moden.de**

Besonders auf die aufwendigen Gestricke ist das Unternehmen stolz.

»Unsere Kundinnen lieben es mit ihrem Look aufzufallen und auf ihr Lieblingsteil aus unserer Kollektion angesprochen zu werden.«

JÜRGEN SCHWEIKARDT, GESCHÄFTSFÜHRER SCHWEIKARDT-MODEN

Gute Laune für den Sommer.

Kommuni-kation + Event

Happy Spring bei Südwesttextil

Anlässlich des Frühlingsbeginns am 20. März zeigten die Mitgliedsunternehmen des Verbandes mal wieder, wie schön die textile Produktwelt ist. Acht Unternehmen machten zwischen dem Frühlingsbeginn und den Ostertagen mit kleinen Gewinnspielen Lust auf Frühlingsfarben und Produkte (v.l.n.r., oben beginnend): Mit Centa-Star und Formesse hielt der Frühling Einzug dank leichter Bettwaren und frischer Farben für das Bett. Dank The Mini Peace und Apelt hielten Pastelfarben und Ostermotive Einzug in die Inneneinrichtung. Mit SUSA und Pink Lotus Moden bekamen die Social Media Follower auch die Möglichkeit sich modisch mit schönen Dessous und Accessoires für den Frühling auszustatten. 3FREUNDE und Hero Textil machen sich mit ihren Gewinnen mit T-Shirt und Rucksack bereit für die nächste Fahrradtour.

↗ Sie tauchen bei uns noch nicht auf? Schreiben Sie unserer Social-Media-Beauftragten **Rebekka Rüth (rueth@suedwesttextil.de)**.

Best of Social Media

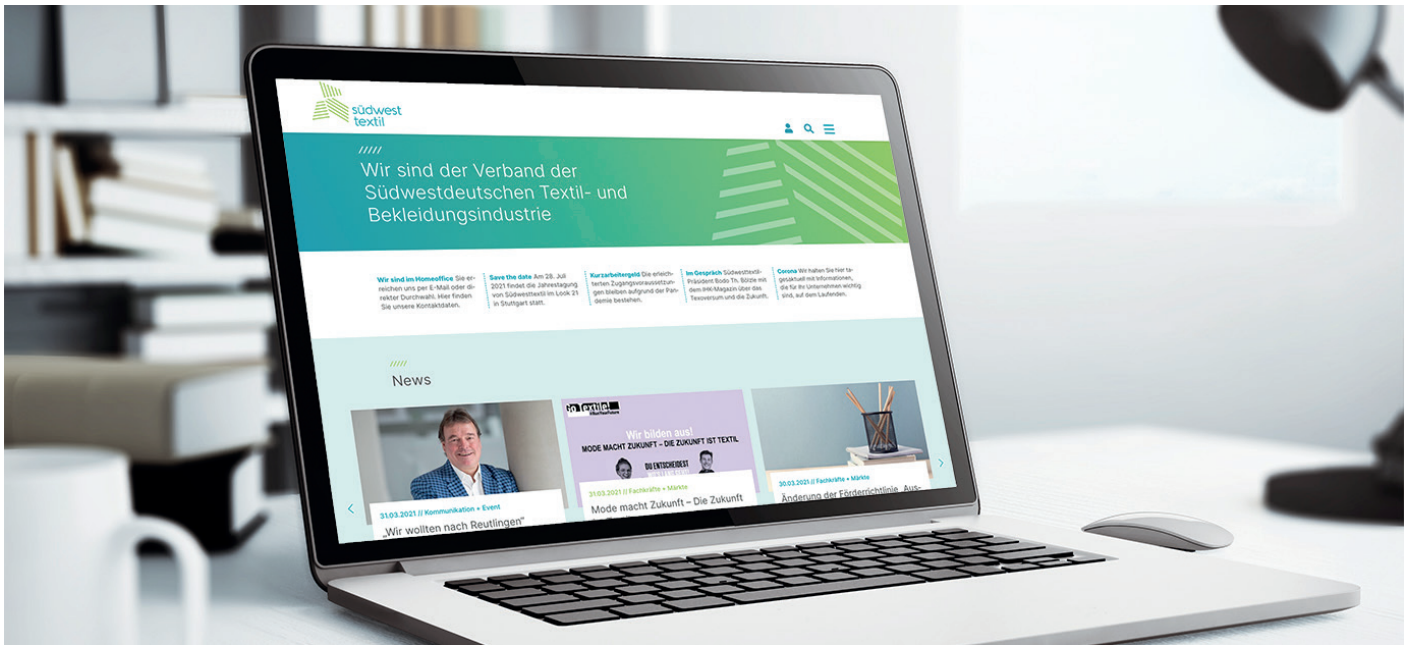
Folgen Sie uns in den sozialen Medien!
@suedwesttextil, #textilkannviel

Weltfrauentag bei Südwesttextil

Am Weltfrauentag beantworteten achtzehn Menschen aus dem Südwesttextil-Netzwerk die Frage: „Warum braucht die Welt mehr Textilerinnen?“ *(v.l.n.r., oben beginnend): Ulrike Kruse (Dipl.-Ing. (FH) Bekleidungstechnik, tätig im Bereich Produkt bei Formesse; Karoline Ihling-Fehrle (B.A. Textildesign), Carolin Strohbach (Diplom Textildesignerin (FH)), Lia Zawacki (B.A. Textildesign) aus dem Atelier von Apelt; Steffi und Sorita aus der Rundstrickerei bei der Hero Textil AG; Sandra Rösler, Modemacherin und Geschäftsführerin Pink Lotus Moden; Sarah Maisch, Produktmanagerin bei Rösch Fashion; Andreas Lackner, Leiter Personal bei der SUSA-Vertriebs-GmbH + Co; Anne-Kathrin Kiesel, Entwicklungsingenieurin und Projektmanagerin bei der Sporlastic GmbH; Laura Schäfer, Modedesignerin und Dipl.-Ing. (FH) Textil- und Bekleidungstechnologie, tätig im Bereich Produkt bei Formesse; Jessica Schäfer, Grafikdesignerin und Medienfachwirtin, Abteilungsleiterin Grafik, 11teamsports Print GmbH; Sabine Stein und Gabriele Renner, Geschäftsführerinnen der pervormance international GmbH; Liesa Rother, Technologin bei Rökona; Vanessa und Constanze Frank mit Hündin July, Gründerinnen und Geschäftsführerinnen von Darling Little Place und Laura Albrecht, Marketingassistenz bei der SUSA-Vertriebs-GmbH + Co.*

www.suedwesttextil.de geht mit neuem Layout und neuen Services online

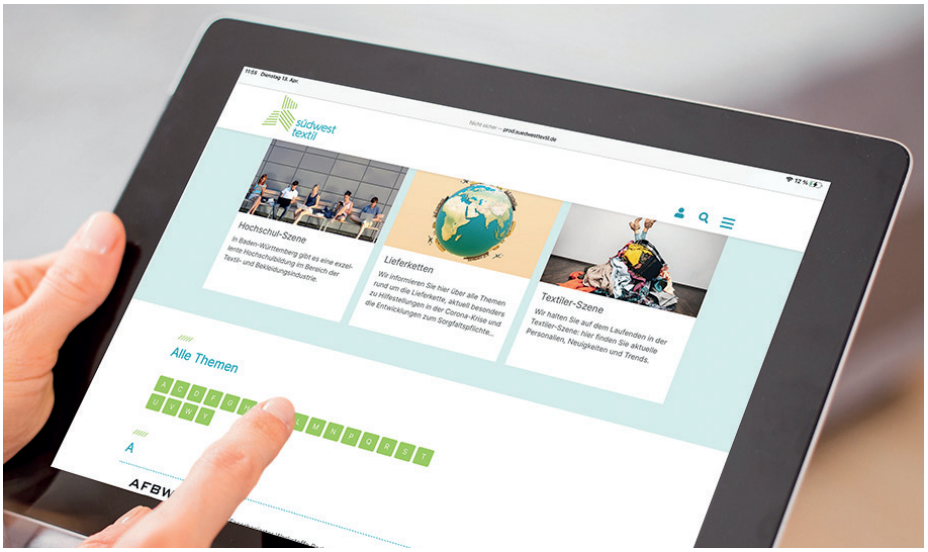
Endlich ist es so weit – unsere neue Website ist für Sie online und glänzt nicht nur in einem neuen, frischen Layout, sondern bietet Ihnen auch neue Funktionen und Einblicke mit Mehrwert und Emotion. Ganz nach dem Motto:
Mehr Bilder – mehr Einblicke – mehr Menschen – mehr Südwesttextil.

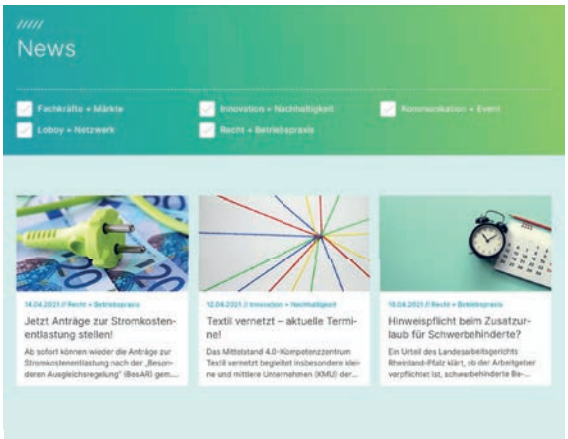


Unsere neue Startseite: Sie bietet in Zukunft neben den aktuellen News und Terminen noch mehr Orientierung – dank der Übersicht über die aktuell wichtigsten Top-Themen und Top-Termine und einem Newsticker, mit dem Sie direkt oben auf der Startseite kurze wichtige Informationen auf einen Blick bekommen.

Hier gehts lang! Unsere komfortable Suche und das übersichtliche Menü bringen Sie schnell ans Ziel und zu aktuellen Themen.

Die neue Rubrik Themen: In Zukunft sind alle News und Termine mit passenden Themen verlinkt und geben so eine schnelle Orientierung. Von A wie Arbeitsrecht bis Z wie Zoll stellen wir Ihnen hier kompakt Informationen zusammen, die für Ihre Arbeit nützlich sind.





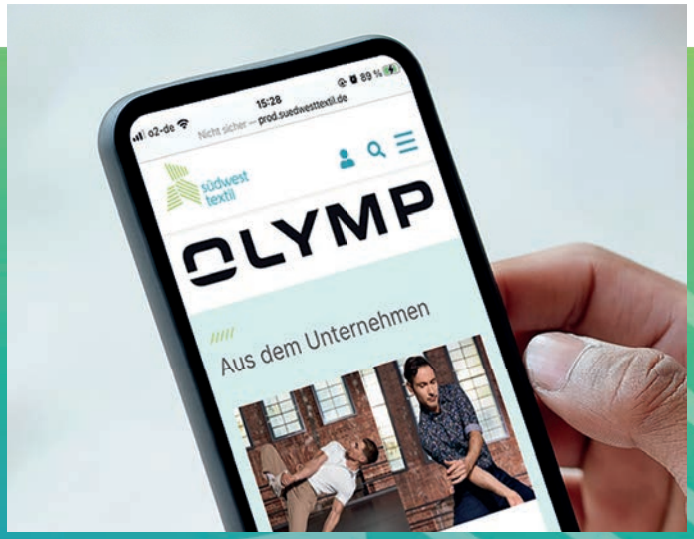
Unser Newsroom: Er bietet noch mehr Einblicke in textile Themen und gibt mit frischem und emotionalem Layout noch mehr Orientierung – besonders mit Hilfe neuer Filtermöglichkeiten und Themenverlinkungen.

Die Termine im Überblick: Wir bieten Ihnen eine Übersicht über wichtige Veranstaltungen aus der Branche. Zusätzlich können Sie mit Hilfe der Kennzeichnung „Top-Termine“ auf den ersten Blick Veranstaltungen aus dem Südwesttextil-Netzwerk erkennen – die neue Archivfunktion gibt Einblicke in bisherige Veranstaltungen.

Das Herzstück unserer Website: Unsere Verbandsseite stellt Ihnen wie bisher unsere Leistungen, unser Ehrenamt, Team und Partner vor. Wir freuen uns, jetzt die Möglichkeit zu haben, hier mehr Personen zu zeigen, die Südwesttextil ausmachen.

Werden Sie Teil der größten Textilcommunity in Baden Württemberg!

Jetzt Mitglied werden



Unser ganzer Stolz – unsere Mitglieder: Alphabetisch sortiert finden Sie „Ihre eigene Website“ auf unserer Website. Wir präsentieren Ihr Unternehmen mit Bildergalerien und einer eigenen Newswall, mit Nachrichten aus Ihrem Haus. Das bedeutet für jedes Mitgliedsunternehmen eine Plattform, die wir gerne gemeinsam mit Ihnen und Ihren Nachrichten bespielen.

Unser Mitgliederbereich:
Bündelt für Sie neben unseren Downloads auch Webinare, Podcasts, Fachartikel und Seminarunterlagen – Sie gelangen in den geschützten Bereich über das „Personen-Symbol“ auf der Startseite oben rechts. Ab sofort ist Ihr Benutzername die E-Mailadresse und Ihr Passwort müssen Sie aufgrund der Umstellung neu vergeben. Wenn Sie noch keinen Login haben, können Sie ihn hier selbstständig anfordern.

Unser Südwesttextil Magazin:
Auf der Startseite und in der Menü-Navigation finden Sie immer die aktuelle Ausgabe zum Download sowie alle bisherigen Ausgaben.

Der Relaunch einer Website ist immer mit viel Aufwand verbunden und sicherlich ist noch nicht alles perfekt. Deshalb ist ein Blick von außen immer sehr hilfreich und wir freuen uns, wenn Sie uns auf eventuelle Fehler hinweisen. Gerne können Sie uns auch für Ihre Mitgliederseite weiteres Material schicken. Lassen Sie uns im Austausch bleiben.
Kontaktieren Sie gerne Simone Diebold, Leiterin Kommunikation und Event, **diebold@suedwesttextil.de**

Neue Kooperation vernetzt jung und alt

Südwesttextil und AFBW stellen gemeinsam mit einem Innovationsmarktplatz Start-ups und Mittelständlern eine gemeinsame Austauschplattform zur Verfügung.

VON REBEKKA RÜTH

SALSUP

Your Marketplace For Innovation

Als erster, europaweiter digitaler Marktplatz für Innovation vernetzt SalsUp die cleversten Gründer mit dem Mittelstand und Sals Angels für maximalen Erfolg durch Collaboration. Start-Ups generieren die passenden Vertriebskanäle für ihr Geschäftsmodell und sichern sich das nötige Kapital und Netzwerk. Mittelstand und Sals Angels erhalten Zugang zu innovativen Produkten und Technologien und treiben so die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen voran. Ein „Perfect Match"!

Auf dem „Marketplace for innovation" können Unternehmen mit minimalem Aufwand passende Start-ups und Innovationen finden und Kontakt zu Gründern aufnehmen. Die Motivation der Unternehmen ist dabei klar: wertvolle Kooperationen schließen und/oder smarte Investments tätigen, um den künftigen Erfolg des eigenen Unternehmens zu sichern. Konkret können Unternehmen auf SalsUp über 92 000 Start-ups sowie ihre Produkte und Dienstleistungen durchsuchen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, Anfragen einzustellen, woraufhin sich Start-ups mit passenden Produkten, Lösungen oder Know-how melden. Statt zeitraubenden Pitch-Veranstaltungen oder aufwendigen Recherchen bietet SalsUp seinen Kunden modernes, digitales Innovationsmanagement. So können Unternehmen mit beliebig vielen Accounts den Markt systematisch sondieren, Innovationen nicht länger dem Zufall überlassen und der Konkurrenz einen großen Schritt voraus sein.

WHITE LABEL SHOWROOM SÜDWESTTEXTIL & AFBW

Textile Start-ups und etablierten Unternehmen steht ab sofort eine eigene Plattform zur Verfügung, auf der sie sich präsentieren, vernetzen und austauschen können. Egal ob es um Unterstützung bei Produktentwicklung, Netzwerk, Vertrieb oder Kapital geht oder um Austausch rund um Innovationen, Nachhaltigkeit oder Geschäftsmodelle: Wir bieten gemeinsam mit SalsUp den Rahmen dazu.

DIE VORTEILE AUF EINEN BLICK

- Digitale Vernetzung der Community an Start-ups und Mitgliedsunternehmen im eigenen Showroom
- Direkte Kontaktaufnahme über Matching-Anfragen und Nachrichten
- Kostenloser Zugang für Start-ups und Mitgliedsunternehmen zum Showroom
- Kostenloser Zugriff für Start-ups auf das gesamte SalsUp-Netzwerk, vergünstigte Konditionen für etablierte Mitgliedsunternehmen von AFBW und Südwesttextil

↗ Wir starten die Kooperation mit einem gemeinsamen digitalen Kick-Off am **20. Mai 2021**! Mehr dazu finden Sie unter **suedwesttextil.de/termine/salsup-kickoff-showroom**

»Wir schaffen das, was die meisten DAX-Konzerne mit ihren Hubs nicht schaffen: Wir geben Start-ups überlebenswichtige Verbindungen zur Wirtschaft, um auf dem Markt bestehen zu können.«

SALSUP GRÜNDER UND CEO BERNHARD SCHINDLER

Fotos: © SalsUp

§

Recht + Betriebs-praxis

Recht kompakt

AUSKUNFTSPFLICHT

Muss die Belegschaft einer Betriebsvereinbarung zustimmen?

Nein, die Geltung einer Betriebsvereinbarung ist nicht davon abhängig, dass ein bestimmtes Quorum oder die Mehrheit der Belegschaft dieser zustimmt. Ganz im Gegenteil: das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung festgehalten, dass eine Betriebsvereinbarung auch nicht etwa davon abhängig gemacht werden darf, ob die Belegschaft oder Teile hiervon zustimmen.

Nettolohnvereinbarung bei einer geringfügigen Beschäftigung

Allein aus dem Umstand, dass ein Arbeitsvertrag „für geringfügig entlohnte Beschäftigte“ abgeschlossen wird, folgt nicht, dass die Parteien eine Nettolohnvereinbarung treffen wollten. Eine Nettolohnvereinbarung muss stets entweder ausdrücklich vereinbart werden oder aber ein hierauf gerichteter Wille muss unmissverständlich aus den Vereinbarungen zum Ausdruck kommen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Urteil vom 23. September 2020, 5 AZR 251/19).

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin, welche als Nachtwache in der Pflegebranche tätig war, auf Differenzlohn geklagt. Nach der Rechtsprechung liegt eine so genannte Nettolohnvereinbarung dann vor, wenn der Arbeitgeber im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer sämtliche auf das Arbeitsentgelt entfallenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung trägt bzw. tragen will. Diese Vereinbarung sei in der Praxis klar die Ausnahme. Daher müsste die Vereinbarung, sofern sie nicht ausdrücklich getroffen sei, einen klar auf Übernahme dieser Beiträge gerichteten Willen des Arbeitgebers erkennen lassen. Allein aus der Formulierung, dass die getroffene Vereinbarung „für geringfügig entlohnt Beschäftigte“ gelte, könne ein Arbeitnehmer nicht entnehmen, dass eine Nettolohnabrede getroffen wurde. Vielmehr solle mit einer solchen Formulierung lediglich zum Ausdruck kommen, dass die Grenze der Geringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV eingehalten werden soll.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) – Fachanwalt für Arbeitsrecht
Alexander Stöhr
Telefon: +49 711 21050-22
stoehr@suedwesttextil.de

Ist Bereitschaftszeit immer Arbeitszeit?

Mit dieser Frage musste sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) auseinandersetzen.

Foto: © iStockphoto.com/Tinieder

Hintergrund war, dass ein Feuerwehrmann der Stadt Offenbach am Main regelmäßig Rufbereitschaft leisten und dabei im Falle eines Alarmfalles innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung und im Einsatzfahrzeug die Stadtgrenze erreichen musste. Ein Aufenthaltsort war dagegen vom Arbeitgeber nicht vorgeschrieben. In einem weiteren Fall ging es um den Techniker einer Fernsehsendeanlage in den slowenischen Bergen, der im Rahmen der Rufbereitschaft innerhalb von einer Stunde an seinem Arbeitsplatz sein musste. Aufgrund der Abgelegenheit der Sendeanlage musste er praktisch die Zeit in seiner Dienstunterkunft in der Nähe verbringen. Die Betroffenen verlangten Vergütung für die Zeiten der Rufbereitschaft, da es sich um Arbeitszeit handle.

Der EuGH (C-580/19 und C-344/19) wies zunächst darauf hin, dass Bereitschaftszeiten in Form der Rufbereitschaft entweder als Arbeitszeit oder als Ruhezeit einzustufen sind.
Hierzu zunächst nochmal ein Überblick:

Um Bereitschaftsdienst handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort, innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, damit er seine Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah aufnehmen kann. Bereitschaftsdienst ist als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG einzustufen und unabhängig vom tatsächlichen Arbeitseinsatz grundsätzlich vergütungspflichtig.

Rufbereitschaft liegt dagegen vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich zu Hause oder an einem frei gewählten Ort bereitzuhalten, um erforderlichenfalls die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit. Nur die tatsächliche Inanspruchnahme ist als Arbeitszeit zu vergüten.

An der für die Rufbereitschaft typischen Freiheit der Ortswahl fehlt es allerdings, wenn der Arbeitgeber zwar nicht den Aufenthaltsort festlegt, aber eine zeitlich kurze Frist setzt, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Arbeit aufnehmen muss. Dies stellt auch der EuGH klar.

Danach handelt es sich auch dann um Arbeitszeit, wenn dem Arbeitnehmer durch die auferlegten Beschränkungen während der Rufbereitschaft die Möglichkeit fehlt, die Zeit frei zu gestalten und sich eigenen Interessen zu widmen. Allerdings stellte der EuGH auch klar, dass organisatorische Schwierigkeiten, wie die Abgelegenheit des Arbeitsortes, durch die eine andere Freizeitgestaltung praktisch unmöglich ist, für die rechtliche Beurteilung nicht relevant sind.

Somit müssen die nationalen Gerichte die Umstände im Einzelfall insgesamt würdigen. Neben der Prüfung, ob die Frist sachgerecht ist, können weitere Einschränkungen, wie die Pflicht, direkt in Arbeitskleidung zu erscheinen, relevant für die Einordnung sein. Aber auch Gesichtspunkte wie die Häufigkeit der tatsächlichen Einsätze während einer Bereitschaftszeit können berücksichtigt werden.

Bezüglich der Zeitvorgabe hat auch das Bundesarbeitsgericht schon mehrmals entschieden: Bei 20 Minuten liege keine „Rufbereitschaft“ mehr vor. Dagegen sei eine Zeitvorgabe von 45 Minuten unschädlich. Je kürzer die Zeitspanne ist, desto eher wird es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit handeln. Als Grenze kann daher wohl eine Zeitspanne von 30 Minuten angenommen werden.

Klargestellt wurde aber auch, dass die Einstufung als Arbeitszeit keine automatische Aussage über die genaue Vergütung beinhaltet. Diese kann sich nach individual- oder kollektivvertraglichen Regelungen richten. Es ist nicht zwangsläufig die volle Vergütung zu bezahlen, vielmehr können Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung sowie Zeiten, in denen keine Arbeit geleistet wurde, in unterschiedlicher Weise vergütet werden. Fehlt eine Regelung, ist die Zeit im Zweifel aber in vollem Umfang vergütungspflichtig wie die Vollarbeit.

Zu empfehlen ist daher, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nicht ungeregelt einzuführen. Ohnehin besteht dabei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), sodass die Modalitäten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Desirée Frey
Telefon: +49 711 21050-19
frey@suedwesttextil.de

Sozialplanabfindung an steuerlichen Kinderfreibetrag geknüpft

Foto: © iStockphoto.com/FikMik

Eine Sozialplan-Regelung, die einen pauschalen Zuschlag auf die Abfindung für unterhaltsberechtigte Kinder allein an einen Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal knüpft, benachteiligt Frauen mittelbar. Dies hat das Landesarbeitsgericht Hessen am 28. Oktober 2020 entschieden (Aktenzeichen 18 Sa 22/20).

Gegenstand der Entscheidung war eine Regelung im Sozialplan, nach der für Eltern, die den Arbeitsplatz verlieren, ein pauschaler Zuschlag auf die Abfindung wegen ihrer unterhaltsberechtigten Kinder vorgesehen war.

Nach der Regelung in dem Sozialplan aus dem Jahr 2018 sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Kind eine um 5 000,00 Euro höhere Abfindung erhalten, wenn dieses „auf der Lohnsteuerkarte eingetragen“ war. Dies sei so zu verstehen, dass bei den Eltern ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal (ELStAM) gespeichert sein müsse. Schon seit 2014 werden keine Lohnsteuerkarten mehr verwendet; bis dahin seien Kinderfreibeträge dort eingetragen worden. Nach der Regelung des Sozialplans sollte ausschließlich über den Freibetrag nachgewiesen werden können, dass eine Unterhaltspflicht für ein Kind bestand. Damit waren Eltern mit der Lohnsteuerklasse V von einem Abfindungszuschlag generell ausgeschlossen.

Bei allen Personen, welche die Lohnsteuerklasse V gewählt haben, konnte damit ein Kinderfreibetrag nach dem Einkommenssteuergesetz (§§ 38b Abs. 2, 39 Abs. 4 Nr. 2 EStG) als Lohnsteuerabzugsmerkmal generell nicht berücksichtigt werden. Die Lohnsteuerklasse V wird noch immer überwiegend von Frauen gewählt, deren Ehepartner einen höheren Arbeitsverdienst erzielt.

Die Klägerin, eine Mutter von zwei kleinen Kindern mit Lohnsteuerklasse V, begehrte die Zahlung von Kinder-Zuschlägen zur Abfindung. Die Arbeitgeberin wurde vom LAG Hessen aus Gleichbehandlungsgründen verurteilt, der Klägerin die Kinder-Zuschläge zur Abfindung zu zahlen. Sie habe wegen der mittelbaren Benachteiligung durch den Sozialplan denselben Anspruch wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) – Fachanwältin für Arbeitsrecht
Lydia Knapp
Telefon: +49 711 21050-15
knapp@suedwesttextil.de

Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit „Null“

Foto: © iStockphoto.com/www.fotogestoeber.de

In der Corona-Pandemie ist die Kurzarbeit das prägende Thema für die Unternehmen. Insbesondere bei Ladenschließungen ist sie nahezu die einzige Möglichkeit. Nach wie vor nicht eindeutig geklärt ist allerdings die Frage, ob während Kurzarbeit „Null“ – der Arbeitsausfall beträgt 100 Prozent, d. h. die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt – Urlaub gekürzt werden darf oder nicht. Grundsätzlich kann dies bereits früher mit einer Entscheidung des EuGH gut vertreten werden, allerdings gab es noch keine letztinstanzliche Rechtsprechung des BAG hierzu. Nunmehr gibt es immerhin eine zweitinstanzliche Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 12. März 2021, in der eindeutig festgestellt worden ist, dass während der Kurzarbeit „Null“ die Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis aufgehoben worden sind. Das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit „Null“ entspreche dem eines vorübergehend teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Auch bei diesem ist der Urlaub anteilig zu kürzen. Insbesondere sei die Kurzarbeit nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbar, bei der keine Kürzung des Urlaubs erfolgen darf.

Diese erfreulich klare Entscheidung des LAG Düsseldorf berechtigt somit zunächst zur Kürzung des Urlaubs während der Kurzarbeit „Null“. Allerdings ist die Revision zugelassen, so dass abzuwarten bleibt, ob das BAG diese Linie – hoffentlich – mitzieht. Die Vorzeichen hierzu sehen jedenfalls nicht so schlecht aus.

Offener ist nach wie vor die Folgefrage, inwieweit bei einzelnen Kurzarbeitstagen innerhalb eines Monats eine anteilige Urlaubskürzung erfolgen darf. Der Rechtsprechung des LAG Düsseldorf folgend müsste allerdings auch in diesen Fällen eine anteilige Kürzung erfolgen dürfen. Ob eine Kürzung der Urlaubstage darüber hinaus sogar erfolgen kann, wenn bei unveränderter Anzahl der Wochenarbeitstage nur die Dauer der Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen reduziert wird, muss sehr zurückhaltend bewertet werden. Dafür spräche zwar, dass sich die Wertigkeit der „monatlich erarbeiteten Urlaubstage“ durch die Verminderung der Arbeitszeit reduziert. Allerdings lässt sich eine solche Kürzungsbefugnis weder aus dem Gesetz noch aus der Entscheidung des LAG Düsseldorf selbst oder aus der dort zugrundeliegenden Logik entnehmen, so dass dies derzeit lediglich als Rechtsauffassung angesehen werden kann.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) – Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nathan Binkowski
Telefon: +49 711 21050-21
binkowski@suedwesttextil.de

Auslegung der Kennzahl „EBIT“ für die Bemessung der variablen Vergütung

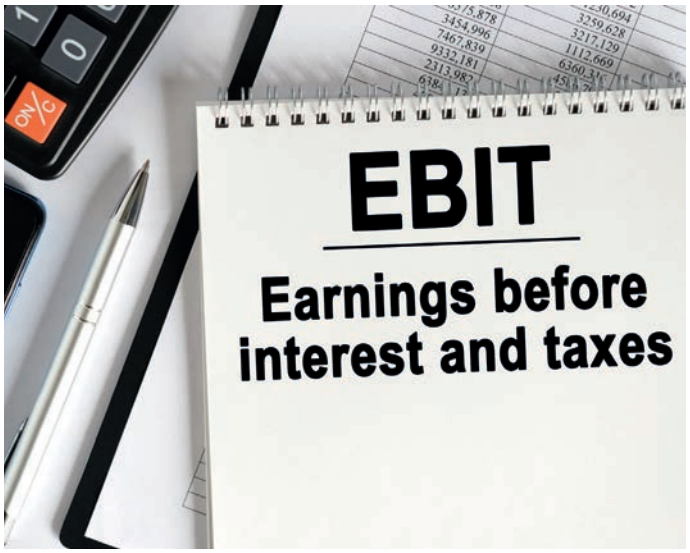


Foto: © iStockphoto.com/Dzmitry Skazau

Ob einer vertraglichen Gewinnbeteiligung, die an die Kennzahl EBIT anknüpft, ein wie auch immer bereinigtes EBIT oder die Ausgangskennzahl zugrunde zu legen ist, ist im Wege der Auslegung der Vereinbarung zu bestimmen. Ausgangspunkt der Auslegung ist dabei, wenn der Vertrag Einschränkungen oder Korrekturen nicht erwähnt, dem Wortlaut gemäß das unbereinigte EBIT (LAG Düsseldorf vom 03. März 2020 - 3 Sa 197/19).

In vielen Bonusregelungen ist die Auszahlung eines Bonus zumindest auch an das Erreichen eines bestimmten Betriebsergebnisses geknüpft. Dabei sind verschiedentliche Ausgestaltungen denkbar, z. B. bei Erreichen eines bestimmten EBIT, dem Gewinn vor Zinsen und Steuern, da dieses im Rahmen des Jahresabschlusses eine berechenbare Größe darstellt. Allerdings lässt auch eine solche Regelung Raum für Interpretationen. So wie in diesem Fall:

Die Parteien stritten über die Gewinnbeteiligung des Klägers für das Jahr 2017. Der Kläger war bis zum 30. Juni 2018 bei der Beklagten beschäftigt und zuletzt „Director of Company“ auf Grundlage eines deutschsprachigen Arbeitsvertrags mit einem englischsprachigen „Amendment“. Nach dem englischsprachigen „Amendment“ hatte der Kläger Anspruch auf einen „Profit Share“. Diese Gewinnbeteiligung war so geregelt, dass der Kläger einen bestimmten Prozentsatz des EBIT der Gesellschaft erhielt, wobei hierfür einzelne Stufen mit jeweils zugeordneten Prozentsätzen vereinbart waren. Die maximale Gewinnbeteiligung des Klägers belief sich danach auf 100 000 GBP, die ab einem EBIT von 1 225 000 GBP zum Tragen kam. Für das Geschäftsjahr 2017 hatte der Kläger bereits einen Profit Share von 33 000 GBP erhalten. Er klagte auf die Restsumme von 66 666 GBP.

Im Jahr 2017 wurde die Gesellschaft, bei der der Kläger angestellt war, liquidiert und ihr Geschäftsbetrieb auf eine andere konzernangehörige Gesellschaft übertragen. Der Jahresabschluss der Gesellschaft für 2017 wies einen Gewinn vor Steuern und Zinsen von 5 093 155 GBP aus, wovon allerdings 5 150 143 GBP als (außergewöhnlicher) Erlös aus der Veräußerung des Geschäftsbetriebs stammten und im Übrigen ein rechnerischer Verlust vor Steuern und Zinsen i.H.v. 56 988 GBP erzielt wurde. Zwischen den Parteien war nun streitig, ob der Erlös aus der Veräußerung des Geschäftsbetriebs der Bemessung des Jahresbonus zugrunde zu legen war, mithin auf den EBIT in Höhe von 5 093 155 GBP abzustellen ist oder auf den um das außergewöhnliche Ergebnis bereinigten EBIT von -56 988 GBP.

Das LAG Düsseldorf stellte auf den unbereinigten EBIT ab, mithin auf 5 093 155 GBP. Zur Begründung führt es aus, dass sich dies aus der Auslegung der vertraglichen Regelung zum „Profit Share“ und dem im Jahresabschluss festgestellten Gewinn vor Steuern und Zinsen ergebe.

Maßgeblich sei die Auslegung der Bemessungsgrundlage „EBIT“ im „Amendment“. Bei der Kennzahl EBIT handele es sich um eine sog. NON-GAAP-Steuerungskennzahl, also um eine nicht standardisierte und normativ vorgegebene Kennzahl, sondern eine solche, die ausgehend von einer Jahresabschlusskennzahl unternehmensindividuell festgelegte Bereinigungen zulasse. Die vertragliche Vereinbarung lasse aber nicht erkennen, dass solche Bereinigungen vorgenommen werden sollten. Hierzu hätte es eines ergänzenden Satzes oder Wortes bedurft. Dies gelte auch, wenn das EBIT durch außerordentliche Erträge, wie z. B. den Erlös aus der Veräußerung des Geschäftsbetriebs, in einem Jahr erhöht werde. Ein solches Auslegungsergebnis entspreche der wohlverstandenen Interessenlage der Parteien bei Vertragsschluss. Die Zugrundelegung der im Jahresabschluss festgelegten Kennzahl führe zu einer einfachen, praktikablen und damit rechtssicheren Berechnung des Jahresgewinns als Bemessungsgrundlage für die Gewinnbeteiligung des Klägers. Dabei widerspreche es nicht Sinn und Zweck einer Gewinnbeteiligung, außerordentliche Erträge und Verluste nicht zu korrigieren. So könnten auch außerordentliche Verluste, z. B. wegen hoher Rechtsverteidigungskosten oder Schadensersatzzahlungen, trotz positiven operativen Ergebnisses ein Entfallen der Gewinnbeteiligung rechtfertigen, ohne dass die Beklagte gezwungen sei, die außerordentlichen Verluste zugunsten des Klägers herauszurechnen. Daher sei dasselbe Ergebnis auch bei Entstehung außerordentlicher Erträge sinnvoll.

Es sprach daher dem Kläger einen weiteren Bonus (Profit Share) von 66 666 GBP zu.

Die Entscheidung zeigt, dass die Formulierung von Bonusvereinbarungen mit Sorgfalt getroffen werden muss. Der fehlende Hinweis auf die Möglichkeit, die in der Bonusvereinbarung festgelegte Kennzahl EBIT auch in außergewöhnlichen Situationen zu bereinigen, führte nun dazu, dass der angestellte Geschäftsführer am kompletten Veräußerungserlös seiner Gesellschaft zu beteiligen war.

Zu überlegen ist daher eine klarstellende Formulierung, dass außergewöhnliche Erträge (oder Verluste) außer Betracht bleiben und selbst diese genauer zu definieren.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) – Fachanwältin für Arbeitsrecht
Lydia Knapp
Telefon: +49 711 21050-15
knapp@suedwesttextil.de

Neuer Service im Verband

Südwesttextil ergänzt das Kompetenzfeld „Zoll und Außenhandel“ um die Kooperation mit zwei Zollberatern und erweitert so den Service für Mitglieder.

VON DESIRÉE FREY

Problemstellungen im Bereich Zoll und Außenhandel sind komplex und häufig bedarf es einer schnellen Lösung – das bietet Ihnen unser neuer Service.

Die Kooperation sieht vor, dass Mitglieder von Südwesttextil ab sofort die Beratung im Bereich Zoll und Außenhandel durch erfahrene Zollberater zu vergünstigten Konditionen abrufen können. Und noch etwas: Eine Beratungsstunde ist für Mitglieder pro Jahr kostenfrei. Profitieren Sie von unseren langjährigen und zuverlässigen Partnern: CCIT | NEUN und my-customs
Unsere beiden Kooperationspartner wollen wir Ihnen in diesem und im nächsten Magazin vorstellen.
Wir starten mit Michael Regula von my-customs.

↦

Herr Regula, wie sind Sie „auf den Zoll“ gekommen?

Wie Sie vielleicht wissen, lautet mein Motto: ...Am Anfang war der Zoll… damit meine ich die erste Zeit nach meiner Lehre als Groß- und Außenhandelskaufmann. Ich hatte damals ein Angestelltenverhältnis bei einem örtlichen Spediteur zur Abwicklung von Importen bekommen. Naturgemäß hat man beim Import das volle Zoll-Programm (Präferenz, Zollrecht, Genehmigungen usw.) und viele verschiedene Kunden, mit vielen verschiedenen Waren, was das Einreihen in den Zolltarif richtig interessant machte. Ich musste damals auf Papier mit zwei Durchschlägen und Schreibmaschine die Importzollanmeldungen schreiben. Heute undenkbar, aber damals Wirklichkeit. Doch man lernt intensiv und nachhaltig, wenn man sich zu jedem Feld genaue Gedanken macht: Was gehört rein und weshalb – und immerhin gibt es davon 54 an der Zahl. Bis heute haben sich diese Felder nicht verändert.

Welche Erfahrungen bringen Sie hier mit?

Wie schon erwähnt, habe ich viele Importzollanmeldungen geschrieben. Später wechselte ich in die Industrie, in der ich so ziemlich alles erledigt habe, was mit Außenhandel/Zoll zu tun hatte. Angefangen vom Import, später Export. Als Führungskraft habe ich wichtige Erkenntnisse bezüglich des Umganges mit Menschen gewonnen. Mit der Zeit kamen dann zusätzlich Mitarbeiterschulungen dazu und diverse Zollprozesse in Unternehmen, die von mir eingeführt wurden. Unter anderem auch EDV-Implementierungen mit SAP/SAP-GTS, AEB Software und ähnliches. Meine Branchenkenntnisse reichen vom Maschinenbau über Ladenbau/Möbel und Pharma bis zu Textil. Aber schlussendlich müssen sich alle an die gleichen Vorgaben halten.

Natürlich gehören auch zahllose Fachseminar- und Schulungsbesuche mit dazu. Ich habe mich meistens selbst irgendwo angemeldet, weil es für Vorgesetzte immer schwierig zu beurteilen ist, was gerade notwendig ist. Auch in Arbeitskreisen war und bin ich noch tätig, so z. B. in dem von mir initiierten AK-Zoll Südwesttextil, im ZVEI Frankfurt, IHK Freiburg und Schopfheim und WVIB Freiburg. Ich finde diese sehr wichtig, weil man hier Erfahrungen und Ideen von anderen Firmen sammeln kann.

Welchen Mehrwert/Service können Sie unseren Mitgliedern bieten?

Ich habe die Eigenschaft, den Kunden die schwierigen und teilweise unverständlichen Gesetzestexte verständlich zu erklären. Da habe ich schon sehr viele AHA-Effekte erlebt. Wenn man dann die Dinge richtig verstanden hat, kommt man sehr schnell auf eine Lösung bzw. sensibilisiert Mitarbeiter zu erkennen, wo etwas nicht stimmt. Dafür sind Zeit und Mitarbeiterkapazität gut investiert, denn nicht organisierte bzw. schlecht optimierte Zollprozesse werden oft zu einem „Flaschenhals“, der am Ende des Tages viel Geld kostet.

Foto: © iStockphoto.com/AvigatorPhotographer

Wie schaffen Sie es, immer auf dem aktuellen Stand zu bleiben?

Eine sehr gute Frage. Es ist verständlich, dass auch ich nicht alles wissen kann – doch zum Glück weiß ich, wo ich suchen muss! Grundsätzlich fängt mein Tag mit Informationssuche an, da „scanne“ ich verschiedene Internetseiten nach Neuigkeiten und habe RSS-Feeds eingerichtet, die mich informieren. Und – ich beziehe diverse Medien von Verlagshäusern. Was auch wichtig ist: die Nachrichten! Aber von unschätzbarem Wert sind immer noch die Informationen, die ich von Personen aus der Praxis bekomme, also den Import- oder Exportsachbearbeitern, Einkäufern oder sogar Wareneingangsmitarbeitern. Dabei geht es um die berühmten „Kleinigkeiten“, die man gerne mal übersieht, wie z. B. eine angelieferte Zollgutsendung, die geöffnet und ins Lager gebucht wird. Oder der Klassiker: Techniker nehmen Ware mit über eine Drittlandgrenze, weil eine Kundenanlage stehen geblieben ist.

Und zu guter Letzt: Welches Thema beschäftigt Sie gerade besonders?

Besonderes Thema? Eigentlich ist alles an Zollthemen „besonders“ (lacht). Aber ein richtiger Renner ist immer wieder das Präferenzrecht. Sei es Lieferantenerklärung oder Listenregeln. Bestes Beispiel ist der BREXIT mit seinem Handelsabkommen, indem ja auch ein Präferenzabkommen integriert ist, das es nun umzusetzen gilt.

Ich hatte vor kurzem eine Anfrage zum Thema Lieferantenerklärung. Der Lieferant wollte seine Erklärung vom letzten Jahr nicht anpassen. Was kann man da jetzt tun? Gesetzlich wäre er dazu in der Lage gewesen, aber er wollte einfach nicht. Hier sehen Sie, dass es sich nicht immer nur um reine Zollvorschriften handelt, sondern auch um den menschlichen Umgang bzw. den guten Willen anderer.

Vielen Dank für das digitale Interview!

Benötigen Sie Unterstützung bei typischen „Zoll“-Themen wie Ursprungserklärungen, Ursprungszeugnisse, Präferenzabkommen, Lieferantenerklärungen oder Zollbewilligungen? my-customs bietet Ihnen eine firmenspezifische Unternehmensberatung und Mitarbeiterschulungen im Bereich Außenhandel und Zoll. Diese Themen sind schon schwierig genug und seit es die Zollabwicklung gibt, macht das „Beamtendeutsch“ das Ganze nicht einfacher. Bei dieser „Übersetzung“ ist **Michael Regula** gerne behilflich.

my-customs.de

Fachkräfte + Märkte

Foto: © iStockphoto.com/Nikada

Es bleibt ungemütlich
In der dritten Welle der Pandemie hat die Branche in den ersten zwei Monaten im Vorjahresvergleich mit einem Umsatzrückgang von 26,7 Prozent zu kämpfen.

- Die Bekleidungsindustrie muss einen Umsatzeinbruch von 35,4 Prozent bis Februar 2021 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hinnehmen.
- Mit 15,7 Prozent ist auch die Textilindustrie von einem massiven Umsatzrückgang gekennzeichnet.
- Die Anzahl der Beschäftigten ist in der Textil- und Bekleidungsindustrie im Südwesten um 8,0 Prozent gesunken.

↗ Den ausführlichen Bericht können Sie monatlich herunterladen unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich/downloads/zahlenmaterial**

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. Im Bericht März 2021 zeigt sich, dass eine steigende weltweite Nachfrage bei den wichtigen textilen Rohstoffen auf ein knappes Angebot trifft, sodass auch im März die Preise weiter deutlich steigen.

AUF EINEN BLICK
- Extrem gestiegene Container-Transportkosten: Bei Polyester SF z. B. auf bis zu 40 Prozent des Warenwertes.
- Das extreme Winterwetter in Texas hat das Angebot an Vorprodukten, insbesondere bei Vorstufen der Polyesterproduktion, stark eingeschränkt.
- Die sprunghaften Preissteigerungen bei Nylon und seinen Vorprodukten gehen auf eine Nachfrage aus dem Nicht-Textilsektor zurück. Hier ist kurzfristig kaum mit Entspannung zu rechnen.
- Die Baumwollpreise stabilisieren sich aktuell auf hohem Niveau.
- Trotz einer geschätzten weltweiten verdoppelten Lagerhaltung an Bekleidung und trotz weiter steigender Beschaffungspreise bleibt die Nachfrage nach textilen Vorprodukten noch hoch. Auch die chinesischen Exporte an Bekleidung steigen wieder deutlich an: über 50 Prozent plus im Januar und Februar 2021.

↗ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich/downloads/zahlenmaterial**

Die Branche in Zahlen

4.748.861

So viel sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gab es 2020 in Baden-Württemberg

0,4 Prozent

Der Anteil von Textil- und Bekleidungsberufen in Baden-Württemberg

„Bis wir wieder auf Normalmaß sind, das wird sicherlich bis 2022 oder 2023 dauern. Aber wir glauben, dass das wieder gelingen kann."

DETLEF SCHEELE, VORSTANDSVORSITZENDER DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT IN NÜRNBERG

0,3 Prozent

Der Anteil von Textil- und Bekleidungsberufen in Deutschland

17.851

Anteil davon, die 2020 in Textilberufen beschäftigt waren

Textiles Online finden

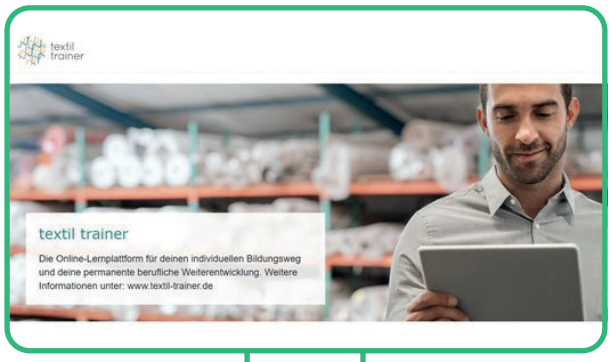
Mit der digitalen Lernplattform „textil trainer“ ↗ my.textil-trainer.de, auf der textiles Grundlagenwissen anschaulich und verständlich aufbereitet und kostenfrei zugänglich ist, steht nun eine weitere Plattform zur Verfügung.

Die Professur Textile Technologien (Leitung: Prof. Dr. Holger Cebulla) der Technischen Universität Chemnitz und die chemmedia AG starteten das Gemeinschaftsprojekt 2019. Die Plattform unterstützt bei der Aus- und Weiterbildung zukünftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dient auch als Wissenssicherung für die Zukunft. Die praxisnahen Inhalte wurden von der TU Chemnitz im Dialog unter anderem mit Berufsausbildungsstätten und Betrieben der Textilindustrie erstellt und von der chemmedia AG als E-Learning Kurse umgesetzt.

Aktuell kann aus 17 multimedialen und interaktiven E-Learning-Kursen unter anderem aus den Bereichen Naturfasern, Flächeninnovationen und Recycling gewählt werden. Die Kursangebote zu Themen entlang der textilen Produktionskette sollen künftig weiter ausgebaut werden. Für die Lernplattform-Nutzung ist lediglich eine Registrierung unter ↗ my.textil-trainer.de notwendig, um den eigenen Lernfortschritte zu speichern sowie über neue Kurse informiert zu bleiben.

Gefördert wird das Projekt bis Mitte 2022 im Rahmen der digitalgestützten Lernwerkzeuge in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie die Sächsische Aufbaubank. Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

Haben Sie Fragen?
Dipl.-Ökonomin
Christine Schneider
Telefon: +49 711 21050-25
schneider@suedwesttextil.de



Weitere Online-Angebote

/ **ViBiNeT und das angeschlossene LearnTextile!**
↗ vibinet.de
Das ViBiNeT ist ein Projekt zum Aufbau einer Wissensdatenbank für die Textil- und Bekleidungsindustrie und kann ebenfalls zu Weiterbildung genutzt werden. Über das ViBiNeT gelangt man zum BMBF-geförderten Projektes Learn Textile! Hier wurden zu den Themenfeldern Kurse erarbeitet, die für alle Nutzern der ViBiNeT-Plattform zugänglich sind. Wie man auf die Kurse zugreifen kann, erfährt man im Abschnitt „Wie kann ich auf die Kurse zugreifen?“ rechts auf Seite des ViBiNeTs.
Registrierung erforderlich, sonst keine Kosten.

/ **Hohenstein Academy**
↗ hohenstein-academy.com
Neben den Präsenzveranstaltungen werden auch Online-Schulungen angeboten. Diese finden sich unter dem Menüpunkt „Programm“ bei den einzelnen Themen.
Zum Teil Registrierung erforderlich, einzelne Kurse kostenpflichtig.

/ **AFBW Academy**
↗ afbw.eu
Dort finden sich im Menü unter Services „Academy Tutorials“ zu unterschiedlichen textilen Themen
↗ afbw.eu/de/index/dienstleistungen/akademie/tutorials.html
Frei zugänglich

/ **GATEX**
↗ die-gatex.de
Hier finden sich zeitgebundene Online-Seminare zur textilen Grundlagenbildung, die auch gerne auf Nachfrage angeboten werden.
Kurse sind kostenpflichtig

NEUES AUS DEM BILDUNGSWERK

Zukunftszentren unterstützen bei Nutzung von KI

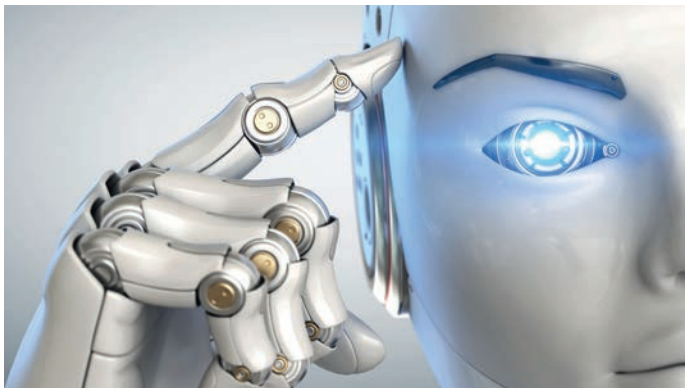


Foto: © iStockphoto.com/iLexx

Das Bildungswerk hat in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und dem Zentrum für Gründung und Innovation UnternehmerTUM vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Zuschlag erhalten, ab dem 1. März 2021 ein sogenanntes regionales Zukunftszentrum in Baden-Württemberg und Bayern aufzubauen. Das Vorhaben wird auch vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden- Württemberg unterstützt.

Die Aufgabe des Zukunftszentrums ist es, im Rahmen der KI-Strategie des Bundes kleine und mittlere Unternehmen sowie deren Beschäftigte beim digitalen Wandel zu unterstützen und insbesondere die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) in den Unternehmen voranzubringen. Das Angebot des Zukunftszentrums ist branchenübergreifend, in der ersten Phase wird zunächst den Fahrzeug- und Maschinenbau fokussiert.

Das Zukunftszentrum wird mit regionalen Unternehmen und weiteren Einrichtungen, wie z. B. Universitäten, branchenbezogene Unterstützungsbedarfe identifizieren und mit niedrigschwelligen, passgenauen und anschlussfähigen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten beantworten.

Zwischen der Zukunftsberatung und der KI-Einstiegsberatung sowie zwischen den innovativen Lehr-Lern-Konzepten und betrieblichen Maßnahmen zur Künstlichen Intelligenz werden flexible Übergänge geschaffen, die sich sowohl in der verknüpften Beratung als auch dem modularen Qualifizierungsangebot widerspiegeln.

Dabei werden die Lehr-Lern-Konzepte und die betrieblichen Maßnahmen auch von Mitmachen und Miterleben geprägt. Das u. a. dafür entwickelte KI-Unternehmensplanspiel erlaubt z. B. eine individuelle Sicht auf KI, den eigenen Entwicklungsstand und die Möglichkeiten im Unternehmen. Zentral ist dabei der multiperspektivische Ansatz der Qualifizierungen.

Unternehmen sind herzlich eingeladen, das regionale Zukunftszentrum Baden-Württemberg mitaufzubauen und mitzugestalten.

↗ Weitere Informationen zum Thema finden sich unter **biwe.de/zukunftszentrum-ki**

Biwe-Gruppe und Microsoft starten gemeinsame Initiative für mehr „IT-Fitness“

Foto: © iStockphoto.com/Melpomenem

Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft, seine Töchter (Biwe-Gruppe) und Microsoft starten im Rahmen der Bildungsinitiative „IT-Fitness“ für den Südwesten eine Partnerschaft, um sowohl Arbeitsuchende als auch von Veränderungen betroffene Beschäftigte beim Erwerb digitaler Kompetenzen zu unterstützen und neue berufliche Perspektiven in der digitalen Transformation zu schaffen.

Gemeinsam haben die Partner Online-Lernangebote und passgenaue Lernprogramme zur Entwicklung sogenannter Future Skills entwickelt. Mit dem neuen Angebot sollen insbesondere die Menschen erreicht werden, die es am Arbeitsmarkt derzeit besonders schwer haben. Gleichzeitig leisten die Partner einen Beitrag, um die Lücke bei digitalen Kompetenzen in Deutschland zu schließen. Denn die digitale Qualifizierung der Beschäftigten wird zunehmend zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Erprobte Inhalte aus der IT-Fitness Akademie, die im Rahmen der weltweiten Qualifizierungsinitiative von Microsoft erarbeitet wurden, wurden in die Weiterbildungsangebote „IT für Alle – Digitale Grundbildung“ und „IT beherrschen – für Arbeit und Alltag“ der Biwe-Gruppe integriert. Die Teilnehmenden werden intensiv gefördert durch individuelles Online-Coaching und den sozialen Austausch über Videokonferenzen.

Beschäftigten stehen zudem ausgewählte Inhalte der IT-Fitness Akademie zur Verfügung. Diese können im Rahmen des Lehrangebots der Biwe-Gruppe mit einem Microsoft Zertifikat für IT-Skills kostenfrei abgeschlossen werden.

Das neue Angebot bündelt die Expertise und die Netzwerke von Biwe-Gruppe und Microsoft und steht potenziell rund 40 000 Teilnehmenden in Maßnahmen und Qualifizierungen der Biwe-Gruppe zur Verfügung. In den kommenden drei Monaten sollen etwa 1 000 Lernende in die gemeinsam entwickelten Kurse einsteigen, um Zertifikate mit der IT-Fitness Akademie zu erwerben. Die neuen Weiterbildungsangebote richten sich speziell an Arbeitssuchende, Kurzarbeiter*innen, Auszubildende oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, um diese mit den digitalen Kompetenzen auszustatten, die heute und in den nächsten Jahren auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden.

↗ Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter **biwe.de/global-skilling-initiative**

Die Global Skilling Initiative für Deutschland ist ein Angebot der Initiative IT-Fitness und wird als Teil der Qualifizierungsinitiativen der Microsoft Deutschland GmbH in Baden-Württemberg vom Förderverein für Jugend und Sozialarbeit e. V. und vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. umgesetzt.

Innovation + Nach-haltigkeit

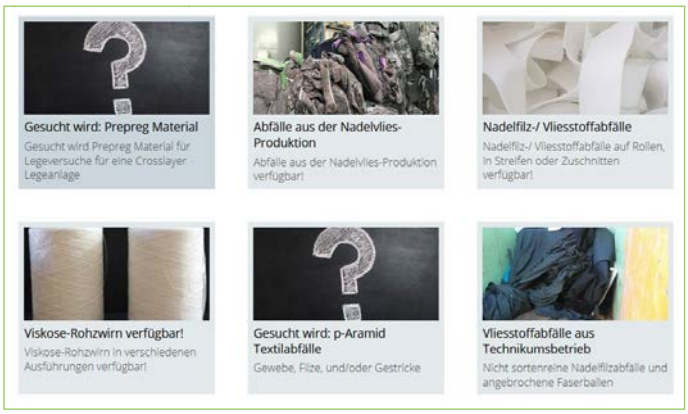


Foto: © AFBW

AFBW Werstoffbörse

Wir leben in Zeiten von Ressourcenknappheit. Themen wie Nachhaltigkeit und Recycling sind nun wichtiger denn je. Einen Schritt in die richtige Richtung geht die AFBW-Wertstoffbörse. Sie soll als „Handels"-Plattform dienen, nach dem einfachen Prinzip: Biete – Suche. Die AFBW-Wertstoffbörse gibt Ihnen die Chance, Wertstoffe, die Sie eigentlich entsorgen würden, anzubieten. Oder Wertstoffe zu finden, die andere Unternehmen gerne abgeben würden.

↗ Sie sind Mitglied bei AFBW oder Südwesttextil und wollen ebenfalls eine Anzeige auf der Werstoffbörse veröffentlichen? Bitte kontakieren Sie die **Ansprechpartnerin Vanessa Blass** (vanessa.blass@afbw.eu).

Unterwegs mit AFBW

Das Innovationscluster öffnet im neuen Format Türen und sorgt für Einblicke in die Mitgliedsunternehmen. Schauen Sie hinter die Kulissen und informieren Sie sich über Tätigkeiten und Fähigkeiten der einzelnen Akteure. Nutzen Sie die Chance neue Partner zu finden und Kooperationen auf den Weg zu bringen. Unterwegs mit der AFBW – ein neues Tool für Ihr erfolgreiches Netzwerken. Unter anderem ist die AFBW zu Gast beim Südwesttextil-Mitgliedsunternehmen der Gustav Gerster GmbH & Co. KG in Biberach an der Riß. Das Familienunternehmen ist ursprünglich im Bereich der Heimtextilien und Dekoration tätig, hat sich aber seit 2004 mit dem Geschäftsbereich Gerster Tech-Tex einen neuen Markt erobert.

↗ HIer finden Sie alle Folgen des Formats: **afbw.eu/de/index/dienstleistungen/akademie/unterwegs-mit-afbw.html**

Unterwegs mit AFBW bei der Gustav Gerster GmbH. Foto: © AFBW

Neues aus Umwelt- und Chemikalienrecht

Im Mitgliederbereich unserer neuen Website finden Sie ab sofort aktuelle Informationen zu neuen Bestimmungen sowie anlaufenden Regelungen zu den Themen Umwelt- und Chemikalienrecht. Wir stellen Ihnen diese monatlich in Kooperation mit dem Gesamtverband textil+mode als kompakte PDF-Dokumente zum Download zur Verfügung, damit Sie stets den Überblick behalten.

↗ Die Kategorien finden Sie unter: **suedwesttextil.de/mitgliederbereich/downloads/chemie-umwelt**

Klimaneutralität

Wendler Einlagen, der führende Hersteller von fixierbaren und losen Einlagestoffen für die weltweite Bekleidungsindustrie, geht auch in Sachen Umwelt und Klimaschutz mit gutem Beispiel voran und hat für seinen Standort am Unternehmenssitz in Reutlingen die Klimaneutralität erreicht. Somit macht Wendler Einlagen den nächsten konsequenten Schritt in Sachen Nachhaltigkeit und treibt sowohl die Entwicklung nachhaltiger Einlagen (GOTS / OCS / GRS zertifiziert) als auch die Transformation zum klimaneutralen Unternehmen voran. Klimaneutral sind Unternehmen, Prozesse und Produkte, wenn ihre CO_2-Emissionen berechnet und durch Unterstützung international anerkannter Klimaschutzprojekte ausgeglichen wurden. Dieser Ausgleich von CO_2-Emissionen ist neben Vermeidung und Reduktion ein wichtiger Schritt im ganzheitlichen Klimaschutz. Zusätzlich zur Klimaneutralität am Standort in Reutlingen werden weitere internationale Standorte folgen!

Foto: © Wendler Einlagen GmbH & Co. KG

Cellulosefasern gegen den Klimawandel

Die Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf (DITF) entwickeln im Rahmen eines Forschungsprojektes textile Materialien zur CO_2-Abtrennung aus der Luft. Gemeinsam mit dem Zentrum für Sonnenenergie und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg, dem Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg und der Mercedes-Benz AG Sindelfingen soll eine verbesserte, hocheffiziente

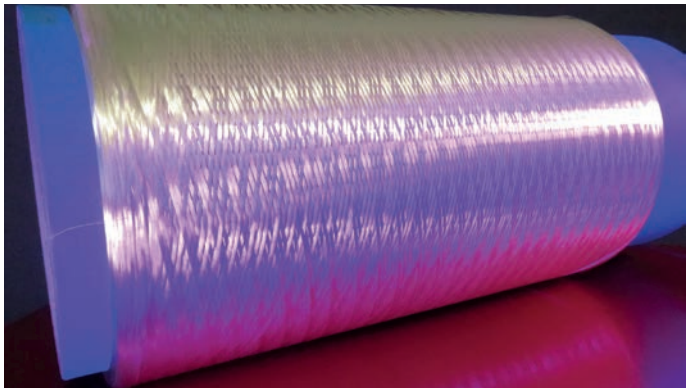


Foto: © DITF

CO_2-Abtrennung aus der Luft mittels gewebefixierter Amine verwirklicht werden. Das Verfahren soll in einem Demonstrator umgesetzt werden, der autark zu betreiben ist.

Der Ressourcenverbrauch soll rein auf erneuerbarem Strom und Abwärme basieren, gedeckt aus Solarenergie oder Wärmepumpen. Durch die besondere Bauweise des Luftfilters wird, anders als bei bereits etablierten Verfahren, ein kontinuierlicher Betrieb der Anlage ermöglicht. Damit wird die Hochskalierbarkeit auf industrielle Maßstäbe verbessert. Innerhalb dieses auf vier Jahre angelegten Verbundforschungsprojektes bringen sich die DITF mir ihrer langjährigen Expertise in der Entwicklung von cellulosebasierten Fasermaterialien ein. Sie werden als Filtermedium in dem Demonstrator eingesetzt. Ausgehend von den Ergebnissen eines vorangegangenen Forschungsprojektes, in dem bereits ein Screening möglicher Verfahren zur CO_2-Bereitstellung aus der Luft und der dafür eingesetzten sorbierenden Materialien durchgeführt worden ist, fiel die Wahl für das aktuelle Forschungsprojekt auf cellulosisches, faserbasiertes Material.

Unter der Leitung von Dr. Frank Hermanutz werden im Kompetenzzentrum Biopolymerwerkstoffe die Fasern für die Filter ausgesponnen und chemisch so modifiziert, dass sie Amine an ihre Oberfläche koppeln. In den Technika der DITF entwickelt und optimiert man hierfür neue Spinnverfahren. Die Amine sorgen für die temporäre Bindung des CO_2 an das Filtermaterial. Der Vorteil, der für die Verwendung faserbasierter Cellulose spricht, liegt in der offenen, luftdurchlässigen Struktur faserbasierter Werkstoffe. Sie ermöglichen nicht nur einen hohen Luftdurchsatz, sondern verfügen auch über eine große spezifische Oberfläche, die für die Anbindung möglichst großer CO_2-Volumina von Vorteil ist. Ziel der chemischen Modifizierung der Cellulose wird es sein, sowohl die Faser an sich wie auch die Anbindung der Amine derart zu optimieren, dass die Adsorptionsfähigkeit für CO_2 bestmöglich ausgenutzt wird.

↗ Den kompletten Artikel können Sie hier lesen: **suedwesttextil.de/news/cellulosefasern-gegen-den-klimawandel**

Das Lieferkettengesetz kommt...

Wir informieren Sie!
Auf unserer neuen Website finden Sie unter **suedwest-textil.de/themen/lieferkette** stets die neuesten Informationen rund um das Thema.

Fotos: © iStockphoto.com/Phiwath Jittamas

Anfang März wurde ein „Gesetzesentwurf über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ im Bundeskabinett verabschiedet. Der obenstehende Zeitplan zeigt, dass bei Einhaltung noch eine Verabschiedung des Gesetzes in der aktuellen Legislaturperiode angestrebt wird. Vorangegangen war der NAP (Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte)-Monitoringprozess, der zunächst die freiwillige Einhaltung von Menschenrechten in der Wirtschaft überprüfen sollte und die Vorlage eines ersten Eckpunktepapiers im Sommer 2020 ergab. Dieses Eckpunktepapier wurde noch einmal deutlich entkräftet, sodass der aktuell vorliegende Referentenentwurf erst einmal die folgenden Punkte beinhaltet:

- Das Gesetz gilt ab 2023 für Unternehmen mit mehr als 3 000 Beschäftigten mit Sitz in Deutschland, ab 2024 für Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten. Mittelbar werden allerdings auch weitere Unternehmen in der Lieferkette betroffen sein.
- Die Sorgfaltspflichten der Unternehmen betreffen die gesamte Lieferkette, allerdings beziehen sich die Anforderungen im aktuellen Vorhaben vor allem auf das eigene Unternehmen sowie unmittelbare Zulieferer. Trotzdem muss auch bei mittelbaren Lieferanten anlassbezogen gehandelt werden, wenn der Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen aufkommt.
- Grundsätzlich sollen Unternehmen ein Risikomanagementsystem implementieren und Maßnahmen von Risikoanalyse und Grundsatzerklärungen über Präventions- und Abhilfemaßnahmen bis hin zu Beschwerdeverfahren, Dokumentation und Berichterstattung etabliert werden.

Neben dem nationalen Gesetzgebungsverfahren läuft außerdem auch ein Vorhaben auf europäischer Ebene. Im März wurde hier im europäischen Parlament eine Gesetzesinitiative verabschiedet und es wird im Juni eine Vorlage der EU-Kommission dazu erwartet. Bei der auf Seite 33 beschriebenen Veranstaltung hoffen wir, Ihnen hier bereits weitere Informationen geben zu können. Grundsätzlich wird aber damit gerechnet, dass das EU-Vorhaben noch einmal deutlich weiter gehen wird, darunter die Ausweitung auf die gesamte Lieferkette, zivilrechtliche Haftung und Sanktionen sowie der Ausschluss aus Förderprogrammen und staatlichen Beihilfen.

SIE HABEN FRAGEN ZUM LIEFERKETTENGESETZ?

Master of Science
Rebekka Rüth
Telefon: +49 711 21050-16
rueth@suedwesttextil.de

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Desirée Frey
Telefon: +49 711 21050-19
frey@suedwesttextil.de

FINDEN SIE ONLINE ...

- Eine ausführliche Zusammenfassung des Gesamtverbands textil+mode sowie FAQ zum Lieferkettengesetz
- Die kostenlosen Veranstaltungen, Beratungsangebote und Informationen des Helpdesks für Wirtschaft und Menschenrechte. Hierzu stellen wir Ihnen auch ein Informationspaket direkt zur Verfügung.
- Einen Online-Leitfaden von „Global Verantwortlich BW"
- Eine ökonomische Bewertung von Gesetzesvorschlägen zu Nachhaltigkeit in Lieferketten des Instituts der deutschen Wirtschaft

↗ Alle Informationen finden Sie auf der neuen Südwesttextil-Internetseite hier **suedwesttextil.de/themen/lieferketten**

WEITERE GESETZGEBUNGEN SIND UNTERWEGS ...

Die Europäische Kommission hat am 21. April 2021 ein ambitioniertes und umfassendes Maßnahmenpaket angenommen, das dazu beitragen soll, in der Europäischen Union mehr Geld in nachhaltige Tätigkeiten zu lenken. Einen Richtlinienvorschlag zur **Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen**, der die geltenden Bestimmungen der Richtlinie über die nichtfinanzielle Unternehmensberichterstattung überarbeitet und stärkt. Ziel ist die Schaffung eines Regelwerks, das die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Laufe der Zeit auf eine Stufe mit der Finanzberichterstattung stellen wird. Darüber hinaus die **delegierte Verordnung zur EU-Klimataxonomie,** die darauf abzielt, Investitionen in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten zu fördern sowie sechs delegierte Änderungsrechtsakte zu treuhänderischen Pflichten und zu Anlage- und Versicherungsberatung.

↗ Lesen Sie weiter unter **suedwesttextil.de/news/nachhaltiges-finanzwesen-eu-taxonomie-2104**

WIE ES VORAUSSICHTLICH WEITERGEHT ...

- **22./23. April 2021:** 1. Lesung Bundestag (BT)
- **5. Mai 2021:** Einführung BT-Ausschuss Arbeit und Soziales
- **7. Mai 2021:** 1. Durchgang Bundesrat
- **12. Mai 2021:** ggf. Kabinettsbeschluss über Gegenäußerung
- **17. Mai 2021:** ggf. Anhörung
- **19. Mai 2021:** Abschluss BT-Ausschuss Arbeit und Soziales
- **20./21. Mai 2021:** 2./3. Lesung Bundestag
- **25. Juni 2021**: 2. Durchgang Bundesrat

SAVE THE DATE

Wir planen am **29. Juni 2021** eine **Veranstaltung** gemeinsam mit Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) für Sie. Wir informieren Sie zeitnah zu Programm und Anmeldung!

BRAUCHT DEUTSCHLAND EIN STRENGERES LIEFERKETTENGESETZ?

In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern liegen die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für nachhaltiges Wirtschaften im Argen. Werden nun die Unternehmen aus der EU verpflichtet, ihre gesamte Lieferkette auf den Prüfstand zu stellen, zu dokumentieren und gegebenenfalls nachzubessern, entstehen ihnen enorme administrative Kosten. Das Ergebnis wäre eine erhebliche Verschlechterung ihrer Wettbewerbsposition, die im Zweifelsfall auch zu einer Verdrängung durch Unternehmen aus anderen Ländern führen kann. Zu denken ist dabei vor allen an Investoren aus China, die sich weniger darum kümmern, wie es um die Rahmenbedingungen ihrer Handelspartner bestellt ist. Die zusätzliche Bürokratie würde also wie ein Handelshemmnis wirken und die Importe aus Entwicklungs- und Schwellenländern beeinträchtigen.

↗ Lesen Sie weiter unter **iwd.de/artikel/braucht-deutschland-ein-strengeres-lieferkettengesetz-505513**

Entwicklungs- und Schwellenländer: Die EU sorgt für Wertschöpfung

So viel Prozent der Bruttowertschöpfung dieser Länder gingen 2015 auf die Endnachfrage in Deutschland und der EU zurück

	Deutschland	Übrige EU	Platz im Korruptionswahrnehmungsindex		Deutschland	Übrige EU	Platz im Korruptionswahrnehmungsindex
Tunesien	2,0	13,0	69	Südafrika	1,0	2,3	69
Kasachstan	1,7	8,4	94	Hongkong	0,8	2,3	11
Marokko	0,9	9,2	86	Peru	0,5	1,8	94
Singapur	2,5	6,8	3	China	0,5	1,7	78
Russland	2,2	6,7	129	Indien	0,5	1,7	86
Türkei	2,1	4,9	86	Philippinen	0,6	1,5	115
Vietnam	1,3	3,5	104	Kolumbien	0,4	1,5	92
Costa Rica	0,9	3,5	42	Brasilien	0,4	1,3	94
Thailand	1,0	3,0	104	Indonesien	0,4	1,2	102
Saudi-Arabien	0,5	3,5	52	Argentinien	0,3	1,1	78
Kambodscha	0,8	2,9	160	Brunei	0,3	1,0	35
Malaysia	1,0	2,6	57	Mexiko	0,2	0,9	124
Taiwan	1,0	2,5	78				

Korruptionswahrnehmungsindex: Index mit 180 Ländern (Platz 1 = am wenigsten Korruption)

Quellen: OECD, Transparency International, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Neue Kooperation mit der Akademie für Textilveredlung

Zwei gemeinsame Veranstaltungen in Baden-Württemberg – Gewinnspiel: Mitglieder von Südwesttextil erhalten Vergünstigungen.

Südwesttextil verlost einen kostenfreien Seminarplatz!
Um in den Lostopf zu kommen, müssen Sie bis zum 14. Mai 2021 unter dem Stichwort „Ecodesign-Gewinnspiel" eine E-Mail an rueth@suedwesttextil.de schreiben.

Foto: © Akademie für Textilveredlung

Südwesttextil und die Akademie für Textilveredlung (Aka-Tex) wollen im Bereich der Aus- und Weiterbildung zukünftig enger zusammenarbeiten. Gemeinsam mit der Gatex, dem Aus- und Weiterbildungszentrum der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie in Bad Säckingen, bietet Südwesttextil bereits ein umfassendes Weiterbildungsprogramm an. In Kooperation mit der Aka-Tex sollen die Angebote um Themen wie Textildruck, Stickerei und Nachhaltigkeit in den Bereichen Team- und Workwear sowie Werbetextilien ergänzt werden.

Die Akademie für Textilveredlung bietet Seminare, Tagungen und Fortbildungsangebote für Textildrucker, Sticker und andere Textildekorateure. Die Veranstaltungen finden in Deutschland und Österreich statt. Zwei bevorstehende Veranstaltungen wollen die Partner erstmals gemeinsam in Baden-Württemberg durchführen.

So findet am **17. Juni 2021 ein Ecodesign-Workshop bei Gastgeber Kipepeo Clothing in Stuttgart** statt. Unter Anleitung der Nachhaltigkeitsexpertin Bianca Seidel erarbeiten die Teilnehmenden im Ecodesign-Workshop Ideen für neue Produkte und Geschäftsmodelle, um die Zukunft nachhaltiger zu gestalten. Martin Kluck, Gründer und Geschäftsführer von Kipepeo Clothing, zeigt am Beispiel seines Unternehmens, wie nachhaltiges Wirtschaften in der Textilindustrie gelingen kann.

Am **22. September 2021 folgt die Puncher Convention N°2, die von den Partnern beim Textilhersteller Hakro GmbH in Schrozberg** veranstaltet wird. Zielgruppe dieses Events sind Designer und Mustergestalter für die Stickerei, die in vier Workshops unter Leitung von Stickerei- und Punchprofis das Handwerk des Digitalisierens von Stickmotiven erlernen und dabei viele Tipps und Tricks erhalten.

Akademie für Textilveredlung

In Zukunft wollen Südwesttextil und Aka-Tex weitere gemeinsame Veranstaltungen in Baden-Württemberg organisieren. Die Verbandsmitglieder von Südwesttextil erhalten dadurch neue Angebote, die es so bislang innerhalb des Verbands noch nicht gab. Die Aka-Tex verstärkt durch die Kooperation ihre Präsenz in der wichtigsten Region der deutschen Textilveredlungsbranche. Partner der Aka-Tex sind neben Verbänden und Hochschulen vor allem Hersteller und Händler von Veredlungsmaschinen, von Materialien für die Veredlung sowie von Textilien und Bekleidung. Die mehr als 50 Partner aus Industrie und Handel unterstützen die Akademie für Textilveredlung und ermöglichen so das Aus- und Weiterbildungsprogramm. Die Referenten sind ausgewiesene Experten in ihren jeweiligen Fachgebieten.

ERMÄSSIGUNGEN FÜR ALLE AKA-TEX-VERANSTALTUNGEN
Die Mitglieder von Südwesttextil erhalten mit dem **Gutscheincode swt#akatex** ab sofort auf alle Veranstaltungen der Akademie für Textilveredlung eine **Ermäßigung von 15 Euro.** Der Code kann online bei einer Buchung eingelöst werden.

/ **Die Partner der Aka-Tex**
↗ aka-tex.de/partner

/ **Die Veranstaltungen der Aka-Tex**
↗ aka-tex.de/aka/#!/veranstaltungen

/ **Die gemeinsamen Veranstaltungen von Südwesttextil und Aka-Tex im Überblick:**
- **17.06.2021** Neuland statt Stillstand: Mit Ecodesign Zukunft neu gestalten
  Kipepeo Clothing, Stuttgart
- **22.09.2021** Puncher Convention N°2
  Hakro GmbH, Schrozberg

TEXTILER-TERMINE

Foto: © iStockphoto.com/Jirsak

„HR meets SWT" – Personalleitertagung

19.05.2021
Online

Aufgrund des anhaltenden Infektionsgeschehens verschieben wir die bei der Hugo Boss AG geplante Tagung leider auf den Herbst. Wir freuen uns jedoch, Sie stattdessen am 19. Mai zu einer rein digitalen Personalleitertagung einzuladen. Wir wollen Ihnen damit die Gelegenheit zum fachlichen Austausch untereinander und mit uns bieten. Spannende und interessante Themen wie „Homeoffice" und „Kosteneinsparpotential" erwarten Sie.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/hr-meets-swt-personalleitertagung-2021**

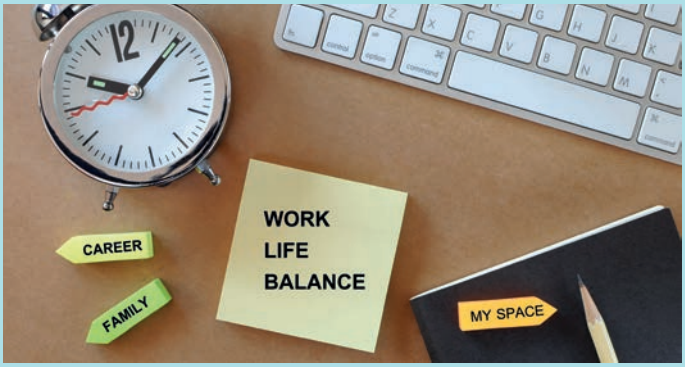


Foto: © iStockphoto.com/smshoot

Elternzeit und allgemeiner Teilzeitanspruch

15.06.2021
Look 21, Stuttgart – ggf. Hybridveranstaltung

Das Seminar geht im ersten Teil auf die Themen Mutterschutz und Elternzeit, insbesondere Dauer, Verlängerung, Urlaub und den anschließenden Wiedereinstieg nach der Elternzeit ein. Einmal Teilzeit, immer Teilzeit? Im zweiten Teil des Seminars behandeln wir die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeit und deren Voraussetzungen.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/elternzeit-und-allgemeiner-teilzeitanspruch**

Foto: © iStockphoto.com/thitivong

Arbeitskreis Zoll und Außenwirtschaft

10.06.2021
Online

Neben dem im Vordergrund stehenden gemeinsamen Austausch widmen wir uns im ersten Teil einer intensiven Schulung im Bereich des Präferenzrechts. Im zweiten Teil kann im Rahmen eines klassischen Arbeitskreises das Gelernte sowie weitere aktuelle Fragen und Problemstellungen aus der täglichen Praxis diskutiert und intensiv beleuchtet werden.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/arbeitskreis-zoll-und-aussenwirtschaft**

Foto: © iStockphoto.com/Antikwar

Salsup Showroom Kick-Off

20.05.2021
Online

Südwesttextil und AFBW freuen sich gemeinsam den Showroom mit der Plattform Salsup für Mitgliedsunternehmen zu eröffnen (siehe auch Bericht auf Seite 19). Im Rahmen des Kick-Off-Termins erhalten Sie Einblicke in die Start-up-Plattform und deren Konzept, etablierte Unternehmen und Neugründungen zu vernetzen. Sie haben außerdem die Chance als eines der ersten Unternehmen einen Blick auf die Start-ups zu werfen.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/salsup-kickoff-showroom**

AUS DEM TEAM

Viel Genuss fürs Homeoffice
Unser Chef Oliver Dawid hat zu Ostern allen Kolleg*innen ein Überlebenspaket ins Homeoffice geschickt. „Mit diesem kleinen Care-Paket möchte ich Euch einen sonnigen Oster- und Frühlingsgruß nach Hause senden, mit nur wenig Büro und umso mehr Genuss drin!“ Jetzt beginnt die Challenge, wer von uns die leckersten Karotten erntet und in welchem Garten, Balkon oder Terrasse die Bienchen munter summen.

IMPRESSUM

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

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

PRÄSIDENT
Bodo Th. Bölzle

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
Oliver Dawid

VERANTWORTLICH FÜR INHALT
Simone Diebold

GESTALTUNG
Meike Hollnaicher, meikehollnaicher.com

BILDNACHWEISE
Titel: © *Südwesttextil*
Seite 27: *istock.com: kirisa99, michaeljung, kzenon*

AUFLAGE
1.800 Exemplare

ERSCHEINUNGSWEISE
zweimonatlich

© Alle Rechte vorbehalten. Keine Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers. Der Bezug der Südwesttext ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

südwest textil

JAHRESTAGUNG 2021

28. Juli, Verbandsgebäude Look 21 in Stuttgart

/ Save the date

Am 28. Juli 2021 findet die Jahrestagung von Südwesttextil im Look 21 in Stuttgart statt. Nach Präsidiums- und Vorstandssitzung sowie der Mitgliederversammlung gibt Festredner Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte, öffentlich bekannt durch seine politischen Analysen in Tageszeitungen, Magazinen und Fernsehen und als Wahlexperte in den öffentlich-rechtlichen Sendern ZDF, WDR und Phoenix, seine Einschätzung zur Bundestagswahl im September 2021. Sollte es die Coronalage erlauben, werden wir den Tag bei leckerem Essen und Trinken ausklingen lassen.

Halten Sie sich diesen Termin unbedingt frei, wir freuen uns auf Sie!

Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte

ZU GUTER LETZT

»Mut brüllt nicht immer nur. Mut kann auch die leise Stimme am Ende des Tages sein, die sagt: Morgen versuche ich es nochmal.«

MARY ANNE RADMACHER, SCHRIFTSTELLERIN