Die PolyMedics Innovations GmbH im Porträt

Seite 14

Kleine Personalleitertagung im Look 21

Seite 24

Zertifikatsverleihung im Texoversum

Seite 28

südwesttextil magazin

Eine Sitztreppe im Texoversum.

Textile Perspektiven im Doppelpack

Ein ereignisreicher Sommer führte dazu, dass Sie die Ausgabe unseres Verbandsmagazins im Doppelpack in den Händen halten. Damit folgt es dem Beispiel der Veranstaltungen, die ein neues Kapitel in der Verbandsgeschichte aufgeschlagen haben. Am 10. Juli 2023 wurde das Texoversum als größte Investition von Südwesttextil eröffnet und am 11. Juli 2023 haben unsere Mitglieder mit Arved H. Westerkamp einen neuen Präsidenten gewählt und gleichzeitig Bodo Th. Bölzle für seine Verdienste mit der Ernennung zum Ehrenpräsidenten gewürdigt. Um diesen besonderen Ereignissen gerecht zu werden und auch nochmal mit Ihnen die Highlights der beiden Veranstaltungstage festzuhalten, erhalten Sie zusätzlich eine Sonderausgabe. In dieser lernen Sie auch die neu gegründete TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH kennen, die zukünftig die überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsplattform in Reutlingen als hundertprozentige Tochter von Südwesttextil aufbauen wird. Die reguläre Ausgabe unseres Magazins gibt Ihnen wie immer einen Überblick über die aktuellen Themen aus der Branche – diesmal passend zur Eröffnung des Texoversums mit einem besonderen Fokus auf Investitionen und Strategien für die Zukunft.

Die europäische Wirtschaft schafft es 2023 knapp in den Wachstumsbereich: Das reale Bruttoinlandsprodukt der Euroländer wird lediglich um ½ Prozent zulegen im Vergleich zu den USA mit einem Wachstum von voraussichtlich ¾ Prozent und China mit 4 Prozent. Die Gründe für das begrenzte Wirtschaftswachstum in den Euroländern im Jahr 2023 sind vielfältig. Ein entscheidender Faktor ist der Einfluss der hohen Energiepreise, die insbesondere in einigen energieintensiven Industriezweigen zu einem Einbruch der Produktion geführt haben. Zudem bleiben die Inflationsraten vorerst hoch und in einigen Ländern besteht die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale.

Quelle: IW Medien / iwd

1/2 ZAHL DES MONATS

IN KÜRZE

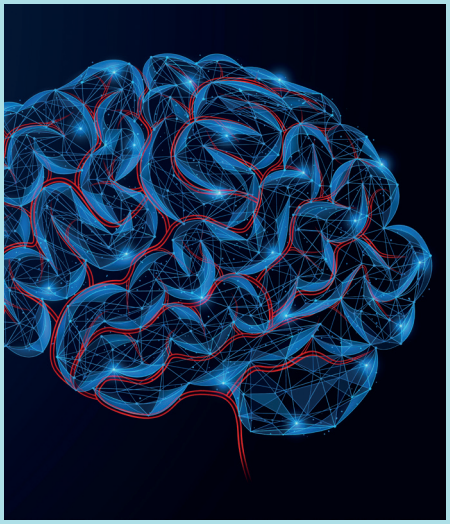


Foto: © iStockphoto.com/Ilya Lukichev

Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe macht fit für die Zukunft

Wie können kleine und mittlere Unternehmen Herausforderungen mit Hilfe digitaler Technologien begegnen? Damit befasst sich das Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe, das im Frühjahr gestartet ist. Unter der Federführung des Gesamtverbandes textil+mode werden gemeinsam mit den Partnern Deutsche Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf (DITF), Institut für Textiltechnik der RWTH Aachen University (ITA), Sächsisches Textilforschungsinstitut (STFI) und DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV kleine und mittlere Unternehmen bei der Einführung zukunftsrelevanter Technologien unterstützt. Seit Juni ist die neue Webseite online und am 18. September wird der Showroom in Köln eröffnet.

↗ Informieren Sie sich über Wissen, Werkzeuge und Veranstaltungen unter **digital-zentrum-smarte-kreislaeufe.de**

Foto: © iStockphoto.com/CemileBingol

Blockchain für den Mittelstand

Welche Potenziale der Blockchain-Technologie können kleine und mittlere Unternehmen nutzen, um die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards entlang ihrer Lieferketten zu kontrollieren? Welche Einsatzgebiete eignen sich noch für den Mittelstand? Diesen und weiteren Fragen widmet sich die Broschüre „Blockchain – Transparent, sicher und unveränderbar? Aus der Praxis: Potenziale und Herausforderungen für KMU".

↗ Die Broschüre finden Sie unter **bit.ly/blockchain-mittelstand**

Empfehlung zum „Mobilen Ausbilden und Lernen"

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat eine Empfehlung verabschiedet, die die duale Berufsausbildung in Präsenz durch planmäßiges „Mobiles Ausbilden und Lernen" ergänzt. Die Empfehlung beinhaltet eine Definition sowie Gelingensbedingungen und Hinweise für die Ausgestaltung von Mobilem Ausbilden und Lernen.

↗ Weitere Details und die ausführliche Empfehlung finden Sie unter **suedwest-textil.de/news/mobiles-ausbilden**

Studie zur mobilen und hybriden Arbeit im Jahr 2023 veröffentlicht

Das Thema Mobilarbeit ist so aktuell wie nie, aber die Datenlage dazu war bislang überschaubar. Jetzt gibt es neueste Erkenntnisse zu vielen relevanten Aspekten: Der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V. (AGV Banken) hat eine umfassende Studie zu mobiler und hybrider Arbeit veröffentlicht, die erstmals die Auswirkungen der neuen hybriden Arbeitsformen nach dem Ende der Pandemie abbildet.

↗ Mehr auf **bit.ly/mobilarbeit-studie**

Foto: © iStockphoto.com/NuthawutSomsuk

WUSSTEN SIE SCHON?

Südwesttextil vertritt die Textilbranche bei den Parteitagen der Grünen und der CDU im Herbst. Sie haben die Möglichkeit, Ihre Produkte zur Verfügung zu stellen und somit die Innovationskraft unserer Industrie der Politik gegenüber zu zeigen. Bei Interesse, melden Sie sich bei Rebekka Rüth.

↗ **Mehr Informationen dazu finden Sie auf der Rückseite.**

Ehrenpräsident Bodo Th. Bölzle, Präsident Arved H. Westerkamp, Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut und Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner. (v.l.n.r.) Foto: © Südwesttextil

Fortsetzung der vertrauensvollen Zusammenarbeit – Südwesttextil-Führung trifft Wirtschaftsministerin

Am Dienstag, 15. August 2023, trafen sich der neue Südwesttextil-Präsident Arved H. Westerkamp, Ehrenpräsident Bodo Th. Bölzle und Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner mit Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg. Neben dem Kennenlernen des neuen Präsidenten standen vor allem die Themen im Fokus, die die baden-württembergische Textil- und Bekleidungsindustrie aktuell beschäftigen.

Dazu zählt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, dessen Anwendungsbereich schon heute Mitgliedsunternehmen direkt oder auch mittelbar als Zulieferer betrifft. Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg bekennt sich zu den Leitlinien des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes; die unternehmerische Sorgfaltspflicht darf sich aber nur auf diejenigen Bereiche erstrecken, die auch tatsächlich kontrolliert werden können; Praktikabilität inkludiert. Besonders mit Blick auf die angedachten Verschärfungen der europäischen Corporate Sustainability Due Diligence Directive betont der Verband den Bedarf, Sanktionen auf vorsätzliche oder grob fahrlässige Verstöße zu begrenzen und bürokratische Belastungen sehr deutlich zu reduzieren.

Die Betroffenheit vieler technischer Textilien durch die europäische Chemikalienverordnung REACH stand ebenfalls auf der Agenda. Durch die PFAS-Regulierungen sind beispielsweise Rettungs- oder schusssichere Westen, Spezialtextilien für Brennstoffzellen, Wundpflaster oder Heißgasabluftfilter betroffen. Der Verband ruft einerseits dazu auf, textile Entwicklungen der Branche voranzutreiben, setzt sich aber auch für ein differenzierteres politisches Vorgehen ein. Sukzessive Grenzwertabsenkungen statt Totalverbote, Ausnahmen für existenzielle Textilien bei verstärkter Wahrnehmung der Innovationen der Branche im Bereich Recycling und Kreislaufwirtschaft.

Abgerundet wurde das Gespräch durch das vielfältige Engagement des Verbands für den Nachwuchs- und Fachkräftemangel der Industrie. Dokumentiert durch den Neubau des Texoversums auf dem Campus der Hochschule Reutlingen und den neuen Aktivitäten der TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH für die textile Aus- und Weiterbildung. Politisch sieht Südwesttextil das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz als Chance, den bestehenden, großen Bedarf an Fachkräften abzumildern, allerdings müssen dabei auch die Prozesse der Verwaltung beschleunigt und digitalisiert werden.

„Wir setzen uns für die Zukunft der Textil- und Bekleidungsindustrie hier in Baden-Württemberg ein und stellen uns aktiv den Herausforderungen im Bereich der sozialen Standards, Umwelt und Klima etc. Dabei setzen wir auf die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus. Wir freuen uns, dass die politischen Themen der Branche Gehör finden!“

ARVED H. WESTERKAMP,
NEUER PRÄSIDENT VON SÜDWESTTEXIL

Erweiterung der Ausschussarbeit

Vier neu gegründete Ausschüsse ergänzen seit dem Sommer den bestehenden Ausschuss Tarifpolitik zur stärkeren Einbeziehung der Mitglieder in die Lobbyarbeit.

Jochen Eckhold; Foto: © Südwesttextil.

Ausschuss Fachkräfte am 20.06.2023
Im Fokus der ersten Sitzung des Ausschusses standen das Geschäftsmodell der TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH und weitere Gesetzgebungsverfahren wie z. B. die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Jochen Eckhold, Senior Vice President Global Human Resources bei der HUGO BOSS AG in Metzingen, wurde einstimmig zum Vorsitzenden des Fachkräfte Ausschusses gewählt.

Holger Kappus; Foto: © Südwesttextil.

Ausschuss Klima + Umwelt + Energie am 21.06.2023
Bei der ersten Sitzung des Ausschusses wurden hauptsächlich das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die REACH-Regulierungen für den Bereich Textil ausführlich behandelt. Zudem erfolgte die einstimmige Wahl von Holger Kappus, Mitglied der Geschäftsleitung der Madeira Garnfabrik Rudolf Schmidt KG aus Freiburg, zum Vorsitzenden des Klima + Umwelt + Energie Ausschusses.

Andreas Merkel; Foto: © Südwesttextil.

Ausschuss Regionale Produktion am 28.06.2023
Die Entwicklung der RegioTextil Germany Kampagne sowie die damit verbundenen Gesetzgebungsprozesse, bei denen Regionalität als Kriterium einen Mehrwert bieten kann, waren Thema des ersten Termins des Ausschusses Regionale Produktion. Einstimmig zum Vorsitzenden gewählt wurde Andreas Merkel, Geschäftsführer der Gebr. Otto Baumwollfeinzwirnerei GmbH & Co. KG in Dietenheim.

Jochen Digel; Foto: © Südwesttextil.

Ausschuss Arbeits- und Sozialpolitik am 06.07.2023
Auf der Agenda der Sitzung standen verschiedene Arbeitsrechtsthemen, darunter Arbeitszeiterfassung, Digitalisierung im Arbeitsrecht sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere im Kontext von mobilem Arbeiten, der 4-Tage-Woche oder Sabbaticals. Jochen Digel, Vorstand der DIGEL AG aus Nagold, wurde einstimmig zum Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeits- und Sozialpolitik gewählt.

SÜDWESTTEXTIL KONTINUIERLICH UND VERSTÄRKT IN EHRENAMT DER UNTERNEHMER BADEN-WÜRTTEMBERG VERTRETEN

Im Rahmen der Mitgliederversammlung der Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) am 25. Juli wurde das Präsidium in seinem Amt bestätigt. Dazu zählt seit 2021 und auch in Zukunft Donata Apelt-Ihling, Gesellschafterin der Alfred Apelt GmbH und Vize-Präsidentin bei Südwesttextil. Die Interessen der Textil- und Bekleidungsindustrie werden in der nächsten Amtszeit zusätzlich im Vorstand des Spitzenverbands vertreten. Arved H. Westerkamp, Geschäftsführer/CSO der AMANN Group und neu gewählter Präsident von Südwesttextil, wurde als Vorstandsmitglied der UBW gewählt.

↗ **unternehmer-bw.de**

Das Präsidium der UBW im Rahmen der Mitgliederversammlung am 25.07.: Vizepräsident Endrik Dallmann, Mitglied des Präsidiums Donata Apelt-Ihling, Vizepräsident Thomas Bürkle, Horst Lenk (ehemalig Präsidium & Ehrenpräsident Handelsverband BW), Präsident Senator e.h. Dr.-Ing. Rainer V. Dulger, Michael Lindner (ehemalig Präsidium, jetzt Gesamtvorstand, Vorstand Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e.V.), Michael Stiehl (ehemalig Vizepräsident UBW), Hauptgeschäftsführer Oliver Barta. (v. l. n. r.) Foto: © Unternehmer Baden-Württemberg

Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut überreichte Edina Brenner (rechts), Hauptgeschäftsführerin von Südwesttextil auf der Startup-BW Night in Mannheim den Förderbescheid. Foto: © Hochschule Reutlingen

TEXTILE GRÜNDENDE WERDEN WEITER UNTERSTÜTZT

Der Landes-Accelerator „Stoff im Kopf" wird auch in Zukunft vom Land Baden-Württemberg gefördert. Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, überreichte Edina Brenner, Hauptgeschäftsführerin des Wirtschafts- und Arbeitgeberverbands Südwesttextil, auf der Startup-BW Night in Mannheim am Donnerstag, den 13. Juli 2023, den Förderbescheid. Das Land fördert das Programm bis Ende 2024 mit 190.000 Euro im Rahmen der Landeskampagne Start-up BW. Ministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut betont: „Die Start-up BW Acceleratoren sind eine wichtige Säule der Start-up-Förderung in unserem Land. Ich freue mich, dass wir diese weiter ausbauen und um zusätzliche Branchen ergänzen können." Zweimal im Jahr werden rund 14 Gründungsteams aus Baden-Württemberg und darüber hinaus ausgewählt und für vier Monate zu allen gründungsrelevanten Themen unterstützt. Die Teilnehmenden erhalten Workshops, einen individuellen Coach, Unterstützung von Expertinnen und Experten aus der Textilbranche sowie Zugang zu Laboren und Werkstätten der TEXOVERSUM Fakultät Textil.

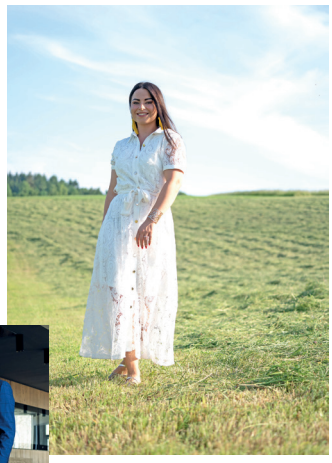
Südwesttextil-Hauptgeschäftsführerin Edina Brenner freut sich über die Förderzusage: „Junge Gründerinnen und Gründer bringen wichtige Impulse für die Textilindustrie. Für Südwesttextil ist es ein wichtiges Anliegen, hier Unterstützung zu bieten und zum Aufbau wichtiger Netzwerke beizutragen."

↗ **suedwesttextil.de/news/textile-gruendende-werden-weiter-unterstuetzt**

Unsere Mitglieder

NEUE MITGLIEDER BEI SÜDWESTTEXTIL

GASTMITGLIED
Ein Team aus geballter Frauenpower



Fotos: © sechzig grad fashion

Die Agentur 60GRAD wurde im Sommer 2014 gegründet und bietet Unternehmen eine kreative Plattform, um ihre Außenwirkung zu bereichern und ihre Botschaften mit Emotion und Leidenschaft erfolgreich nach außen zu tragen. Christina Sautter, die Inhaberin und studierte Kommunikationsgestalterin, und ihre Mitarbeiterin Laura Dworatschek, eine erfahrene Interaktionsgestalterin, stecken ihre doppelte Kompetenz, Kreativität, Freude an der Arbeit und Leidenschaft in dieses Herzensprojekt in Heidenheim. Mit ihrer Marke sechzig grad fashion bieten sie Mode- und Textilunternehmen umfassende und innovative Designlösungen an. Ihr Leistungsspektrum umfasst Logogestaltung, digitale Medien, Fashion Shootings, Fashion Video & Film, Printdesign, Social-Media-Marketing und Werbe-Gesamtkonzepte. Vom ersten Schritt der Werbeplanung über die Produktion bis zur Gestaltung und Produktionsbetreuung begleitet das Team Unternehmen während des gesamten Werbeprozesses. Ihr Ziel ist es, Mode- und Textilunternehmen aus der Region und darüber hinaus zum Strahlen zu bringen - und das alles aus einer Hand!

↗ **sechzig-grad-fashion.de**

Internationaler Automobilzulieferer aus der Region

Die Nobo Automotive Systems Germany GmbH ist ein führender Hersteller hochwertiger Dachhimmel und Overheadsysteme für den globalen Automobilmarkt. Sie entwickelt und produziert maßgeschneiderte Lösungen für bekannte Automobilmarken und bietet ihren Kunden ein breites Portfolio an technologisch anspruchsvollen Produkten. Die deutschen Standorte Bremen, München, Überherrn und Sindelfingen gehören zur Nobo Automotive Systems Co., Ltd mit Sitz in Baoding, China. Das Unternehmen beschäftigt in China mehr als 10 000 Mitarbeiter und betreibt dort mehrere Produktionsstandorte sowie Forschungs- und Entwicklungszentren. Bei Nobo Auto genießen die Mitarbeiter die Vorteile eines innovativen Technologieunternehmens: Eine internationale und positive Unternehmenskultur, familienfreundliche und moderne Arbeitsmodelle, hervorragende Weiterbildungsmöglichkeiten, wertvolle Gesundheitsmaßnahmen, ein kreatives Umfeld mit Raum für Verbesserungsvorschläge und vieles mehr.

↗ **nobo-eu.com**

Foto: © NOBO Automotive Systems Germany GmbH

Mit Zauberfaden genäht

Einst als spendenfinanziertes Integrationsprojekt gegründet, hat sich der Zauberfaden in den letzten Jahren zu einer mittelständischen Textilmanufaktur entwickelt. Das Unternehmen bietet nicht nur die Produktion von Damen- und Kinderbekleidung, Accessoires und Heimtextilien an, beim Zauberfaden findet man auch professionelle Unterstützung in der Entwicklung des eigenen Projekts vom Sourcing über Schnittoptimierung bis zur Musterung und individuellen Herstellung. Dabei steht der Zauberfaden nicht nur für hohe Qualität hergestellt in Deutschland, sondern weiterhin für die Integration Geflüchteter auf Augenhöhe durch faire Löhne und Unterstützung im Alltag. Mit großer Leidenschaft strebt die Manufaktur als nächstes Ziel an, ein Ausbildungsbetrieb zu werden. Dadurch möchte sie die nachhaltige und regionale Produktion von Mode made in Germany weiter stärken und vorantreiben.

↗ **der-zauberfaden.de**

Fotos: © Der Zauberfaden

DER ZAUBERFADEN

Foto: © G.return Giuriato Packaging GmbH

Mehr als ein Weg

Die G.return Giuriato Packaging GmbH hat sich das Ziel gesetzt, Einwegplastik in der industriellen Logistik durch Mehrwegverpackungen zu substituieren. Das Unternehmen bietet eine Vielzahl flexibler Mehrwegverpackungen aus Hochleistungstextilien in verschiedenen Produktgruppen an. Ihr Produktangebot umfasst Mehrwegpalettengurte, Mehrwegpalettenhauben und individuell angepasste Kundenprodukte. Das Unternehmen legt großen Wert auf Umweltschutz und bietet nachhaltige Alternativen für eine verantwortungsvolle Verpackung.

↗ greturn.de

Oswald

Friseurbedarf & Kosmetik

Die Marke für Friseurbedarf

Die Firma Oswald ist ein Heidelberger Familienunternehmen, gegründet 1925 und heute mit rund 100 Mitarbeitern und acht Standorten der marktführende Händler von Friseurbedarf- und Kosmetikartikeln in der Metropolregion Rhein-Neckar. Oswald bedient vorwiegend gewerbliche Großkunden im In- und Ausland und bezieht ihre Waren von deutschen sowie europäischen und asiatischen Herstellern.

↗ oswald-online.de

Ideen auf Stoff gedruckt

Fotos: © Photofabrics GmbH

Die Photofabrics GmbH mit Sitz in Ludwigsburg bedruckt seit 20 Jahren Textilien und Bodenbeläge für Unternehmen wie Mercedes, VW, AMG, Dior, Louis Vuitton das KADEWE, aber auch für Innenausstatter, Bühnenbildner für Opernhäuser und Redcarpet-Events. Der Textilingenieur Peter Sapper hat in Kaiserlautern an der FH seinen Abschluss gemacht und ist neben der Produktion in Eglosheim bei Ludwigsburg verschiedene Beteiligungen eingegangen, z.B. dem belgischen Produktionsbetrieb PXLcarpets. Spezialität sind die industrielle Bedruckung von sehr breiten Werbebannern und extrem langen Red Carpet Teppichen in 400 dpi aber auch eiligste Kleinaufträge.

↗ photofabrics.de

MIT TEXTIL UNTERWEGS

Foto: © Centa-Star

BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTERIUM ZU GAST IM SÜDWESTEN

Ende Juli waren Referatsleiter MinR Dr. Henning Wins und Stephanie Baum vom Referat IV C1 Investitionsgüterindustrie, Konsumgüterindustrie, Investitionsprüfungen im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), im Südwesten zu Gast. Nach einem ersten Austausch im Verbandsgebäude in Stuttgart besichtigten die durch Südwesttextil und den Gesamtverband textil+mode begleiteten Gäste die Produktion der Centa-Star Bettwaren GmbH & Co. KG in Stuttgart-Untertürkheim. Südwesttextil-Vorstandsmitglied Thomas Müller schilderte die Herausforderungen des Unternehmens insbesondere im Bereich des Fachkräftemangels. Im Anschluss stellte Linda Klopsch, Geschäftsführerin der TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH, die Vision für die Fachkräfteplattform im Texoversum vor.

AUS DEM TEAM

Foto: © Südwesttextil

Verstärkung im Südwesttextil-Team
Julia Abbas ist seit Anfang April Assistentin für die Bereiche Fachkräfte + Kommunikation und betreut zusätzlich das Mitgliedermanagement. Nach ihrer Ausbildung als Verlagskauffrau mit Zusatzqualifikation Medienwirtschaft sammelte sie dreizehn Jahre lang Erfahrung im Produktionsmanagement des Verlags.

Foto: © Privat

Just married!
Im Frühjahr hat Rebekka Rüth, Kommunikationsleiterin bei Südwesttextil, ihren Lebensgefährten Philipp Geiss standesamtlich geheiratet. Das Paar feierte bei strahlendem Frühlingswetter in kleinem Kreis und plant die kirchliche Hochzeit im nächsten Frühsommer.

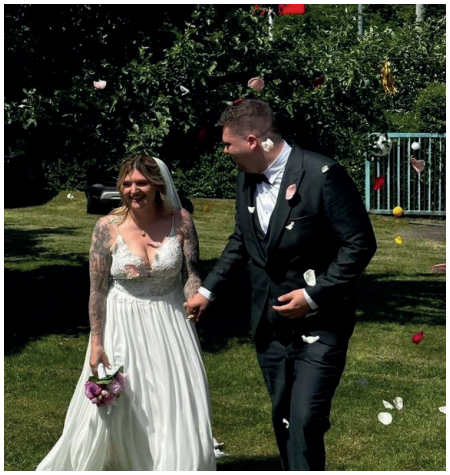


Foto: © Privat

Hochzeit im Mai
Adela Henne (ehemals Stevanovic), Teamassistentin in der Rechtsabteilung von Südwesttextil, und ihr Partner gaben sich Anfang Juni in einer bezaubernden Gartenhochzeit das Ja-Wort. Ihre sonnige Zeremonie wurde von Familienmitgliedern und engen Freunden begleitet.

Foto: © Südwesttextil

Kübler Workwear
Michael Stiegert, Geschäftsführer, (links) und Thomas Kübler, Geschäftsführender Gesellschafter, (rechts) gaben Einblick in Entwicklung und Herstellung beruflicher Bekleidung.

BEI UNSEREN MITGLIEDERN UNTERWEGS...

Foto: © Südwesttextil

Disana
Elmar Sautter, Geschäftsführer des Familienunternehmens, präsentierte eindrucksvoll, wie die Verarbeitung von Naturtextilien in der Firma aus Lichtenstein umgesetzt wird.

...MIT SPANNENDEN IMPULSEN FÜR DIE LOBBYARBEIT.

Foto: © Südwesttextil

Deutsche Institute für Textil- und Faserforschung (DITF): Eine umfassende Führung durch Europas größtes Textilforschungsinstitut bekam Edina Brenner durch die Mitglieder des Vorstands Prof. Dr.-Ing. Götz T. Gresser, Prof. Dr. rer. nat. Michael R. Buchmeiser und Peter Steiger (v.l.n.r.).

Liebe Mitglieder,

ein Sommer mit vielen Highlights liegt hinter uns – wir richten an vielen Stellen den Blick klar in die Zukunft, während in Berlin das Tauziehen um politische Vorhaben in immer neue Runden geht.

Ein politisches und journalistisches Sommerloch blieb in diesem Jahr – nicht zum ersten Mal – aus. Der Blick in die Tages- und Wirtschaftspresse zeigt, dass viele Initiativen unserer Bundesregierung an großen Differenzen und Blockaden scheitern. Gleichzeitig wird die Sorge der Industrie mit Blick auf die vielen Herausforderungen und Regularien größer.

In den ersten Sitzungen der neu gegründeten Ausschüsse von Südwesttextil standen viele Themen auf der Agenda – manche Initiativen, wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz oder den Industriestrompreis, gilt es klar zu stärken, praktikabel und schnell umzusetzen. Bei der europäischen Chemikalienverordnung und Lieferkettenregulierung appellieren wir an die Politik, den Realitätsbezug zu wahren und die europäische Wirtschaft nicht nachhaltig in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu schaden. Unsere grundsätzliche Haltung, mit der Politik in den Dialog zu treten und anhand der Praxisbeispiele aus unseren Mitgliedsunternehmen, gemeinsam Lösungen zu identifizieren, wird dabei sehr positiv aufgenommen. An der Bereitschaft fehlt es nicht, aber oft an der Umsetzung in der politischen Wirklichkeit. Lobbyarbeit bleibt also ein langwieriger Prozess. Hartnäckig dranbleiben ist die Devise, zum Beispiel wenn neuerdings Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck für Augenmaß beim Verbot der Ewigkeitschemikalien PFAS wirbt. Trotzdem scheint sich die Bundesregierung dauerhaft uneinig zu sein, wie sie Fortschritt wagen kann, ohne die Grundlage für Wirtschaft und Wohlstand zu gefährden. Industriestrompreis, Wachstumschancengesetz, Emissionshandel und viele weitere Themen auf der Agenda drehen sich um Grundsatzentscheidungen, wie die Transformation gemeistert werden kann.

Für uns als Verband ist die Haltung zu dieser Frage klar: unsere Industrie wird zeigen, dass Sie in der Lage ist, Innovationen, Technologien und Geschäftsmodelle neu zu denken. Den Weg dahin möglich zu machen und auf die Bedürfnisse aufmerksam zu machen – das ist wesentliche Aufgabe Ihres Verbands. Schreiben Sie Zukunft mit uns und nutzen Sie die vielen Anknüpfungspunkte die wir Ihnen als Verband und auch als TEXOVERSUM Experts & Training Hub bieten!

Ihre Edina Brenner
Hauptgeschäftsführerin Südwesttextil

Fotos: © Luisa Cerano

LUISA CERANO feiert 25 Jahre mit Kunstengagement

Pünktlich zum 25-jährigen Geburtstag erneuert das Unternehmen sein Engagement in der internationalen Kunstszene mit gleich zwei Initiativen: die Unterstützung der spektakulären Cindy Sherman Ausstellung ANTI FASHION und die künstlerisch von Fotografin Monica Menez inszenierte Jubiläums-Kapselkollektion. Startschuss zum Jubiläumsjahr ist das Sponsoring der Cindy Sherman Ausstellung in der Stuttgarter Staatsgalerie. Ab Oktober kommt eine kleine Kapselkollektion dazu, die von der international gefeierten Foto- und Filmkünstlerin Monica Menez kreativ in Szene gesetzt wird. Zusätzlich wird es einen Art Pop Up Space im Dorotheen Quartier geben, der als Mischung aus Galerie, Bar und Store seine Premiere feiert.

↗ **suedwesttextil.de/news/luisacerano-art-space**

Fotos: © another mondaen

Another Mondaen X Kunsthalle Tübingen:
Limited Edition Kissenkollektion

Derzeit läuft in der Kunsthalle Tübingen eine faszinierende Ausstellung des renommierten Künstlers Daniel Richter. Um dieses besondere Ereignis zu feiern, hat das Pfullinger Label „another mondaen" eine außergewöhnliche Kissenkollektion zusammen mit der Kunsthalle Tübingen entwickelt, die die Ausstellung begleitet. Diese limitierte Edition ist eine Kombination aus traditionellem Textilhandwerk und modernen Kunst und besteht aus einzigartigen handgewebten Kissen, die als Kunstwerke für das Zuhause dienen. Jedes Kissen dieser Kollektion ist ein Unikat und basiert auf Richters Werk „WUTANG" aus dem Jahr 2000. Die auffälligen Muster erinnern an Graffiti und verleihen den Kissen eine einzigartige visuelle Ausdruckskraft. Die Limited Edition ist exklusiv in der Kunsthalle Tübingen sowie im Onlineshop von another mondaen erhältlich.

↗ **suedwesttextil.de/news/another-mondaen-kunst**

Foto: © Manaomea

manaomea denkt „Charles“ neu

Die Firma manaomea präsentiert den überarbeiteten Lounge-Schaukler »Charles«. Durch ein einzigartiges Redesign mit 34 Designstäben aus Textilmüll entstand ein zeitloses und nachhaltiges Möbelstück. Kunden können sogar ihre eigenen Textilreste für die Gestaltung verwenden. Das Redesign des Charles verdeutlicht das Engagement von manaomea für Kreislaufwirtschaft, da die Schaukler am Ende ihrer Nutzungsdauer wieder zurückgenommen werden können. Die Designstäbe werden zu neuen Interior Pieces umgewandelt, während das Gestell in den Stahlkreislauf zurückgeführt wird.

↗ **suedwesttextil.de/news/manaomea-charles**

Foto: © BioMat/ITKE- Universität Stuttgart

DITF entwickelte Bioverbundwerkstoff für Architektur

Die diesjährige Architektur-Biennale in Venedig sieht sich als „Laboratory of the Future“. Die Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung (DITF) haben einen nachhaltigen Werkstoff für Stützprofile und Verbindungsknoten entwickelt, die während der Biennale vom 20. Mai bis 26. November im Palazzo Mora ausgestellt werden. Die ultraleichten Bauteile sind das Ergebnis eines Gemeinschaftsprojekts von Partnern aus Forschung und Industrie, das vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft gefördert wurde. Sie werden zukünftig im Bereich der mobilen Architektur und bei Pavillons und Architekturen mit geringer Traglast eingesetzt.

↗ **suedwesttextil.de/news/ditf-biennale**

Foto: © Kübler Workwear

Neue Kübler Schweißerschutzkleidung in Praxistest

Kübler Protectiq Welding ist eine innovative Schweißerkleidung für Schlosser- und Metallbauarbeiten, bei denen das Schweißen eine gefährliche Tätigkeit darstellt. Der Praxistest bei Stahlbau Nägele bestätigte einen hohen Tragekomfort und einen verbesserten Schutz über die Normen hinaus. Das flammbeständige Gewebe aus Baumwolle, Polyester und antistatischen Fasern ist angenehm weich und atmungsaktiv, besonders bei hohen Umgebungstemperaturen. Dank der Anordnung der Taschenpatten und Nähte fließen Tropfen direkt nach unten ab und verbleiben nicht in der Kleidung.

↗ **suedwesttextil.de/news/kuebler-protectiq**

Foto: © MARYAN MEHLHORN

Capsule Kollektion „Bionics“ von MARYAN MEHLHORN

Die nachhaltigen Swim Styles ersetzen Polyamid durch einen pflanzlichen Rohstoff, der zu 100 Prozent aus einer erneuerbaren Quelle stammt und erdölfrei ist. Dieses innovative Material wird in einem umweltverträglichen, patentierten Verfahren hergestellt, das 25 Prozent weniger Wasserverbrauch und 20 Prozent weniger CO_2-Emissionen verursacht. Hergestellt wird das Garn aus Rizinusöl. Diese vollständig erneuerbare Ressource benötigt weder große Mengen an Wasser noch wird Ackerland beansprucht, das für Nahrungsmittel vorgesehen ist. Material und Designsprache der Capsule bilden eine Einheit.

↗ **suedwesttextil.de/news/bionics-maryan**

Das entscheidende Klima

Zu Gast am neuen Firmensitz der PolyMedics Innovations GmbH in Kirchheim unter Teck geben die Geschäftsführer Prof. Dr. Heinrich Planck und Christian Planck Einblick in Erfolgsrezept und Vision des Hidden Champions, in einem umkämpften Markt zu wachsen und Menschen zu heilen, statt nur zu behandeln.

TEXT: REBEKKA RÜTH
FOTOS: ALEXANDRA LORENZ

Medizin zu studieren – das war als Schüler sein Traum, ein „Pflästerle“ immer bereit, gewappnet zu helfen. Sein Weg führte Prof. Dr. Heinrich Planck aber dann doch wie Vater und Großvater in die Textilindustrie. Der Beginn einer mittlerweile sechzig Jahre langen Karriere in der Textilforschung, u. a. als Ordinarius für Textiltechnik an der Universität Stuttgart und Leiter des Instituts für Textil- und Verfahrenstechnik der DITF. Dabei verlor er sein Ziel, Menschen zu helfen, nie aus den Augen. Das größte Organ, die Haut, faszinierte ihn schon immer besonders und so kam die Chance 1996 wie gerufen, im Rahmen eines von Bund, Land und Industrie geförderten Projektes einen künstlichen Hautersatz zu entwickeln. Das Entwicklungsmuster V16 funktionierte und als beteiligte Industriefirmen die Rechte freigaben, da ihnen der Verbrennungsmarkt zu klein war, gründete Prof. Dr. Heinrich Planck mit den vier weiteren Erfindern die PolyMedics Innovations GmbH (PMI). Aus Eigenmitteln finanziert, sind mehr als 20 Jahre nach der Gründung über 180.000 Patienten weltweit „suprathelisiert“ worden – rund 33.000 sind es derzeit pro Jahr, mit stark steigender Tendenz. Der künstliche Hautersatz Suprathel wird in einer Größe von 1x1 cm bis zu DINA4-Format hergestellt und lindert Schmerzen, reduziert Narben und fördert die Heilung, für Menschen, die früher länger und folgenschwerer an ihren Verbrennungen oder Autoimmunerkrankungen gelitten haben. Suprathel deckt Wunden bakteriendicht ab und verklebt bis zur Verheilung. Ein entscheidender Unterschied zur herkömmlichen Wundversorgung: Das Produkt muss für Kontrollen nicht – schmerzhaft – abgelöst werden und gibt den Patienten schnell ihre Bewegungsfreiheit zurück. Vor allem die Behandlung von Kindern mit Brandverletzungen konnte Suprathel deshalb deutlich verbessern und vereinfachen.

2014 ist mit Sohn Christian Planck die zweite Generation in das Unternehmen eingetreten. Er studierte Betriebswirtschaft in der Schweiz und machte einen Master of Business Administration an der Harvard Business School in Boston. Sein Weg führte ihn in die Strategieberatung bei The Boston Consulting Group, auch in die Medizintechnik. Auf einer Konferenz für Wundverbrennungen in Boston hörte er, wie Ärzte von Suprathel schwärmten – ein Aha-Moment. So kam es durch einen glücklichen Zufall auf der anderen Seite der Welt zum Gespräch zwischen Vater und Sohn über die Nachfolge des – wie Christian Planck es gerne ausdrückt – „schwäbisch internationalen Unternehmens“.

Mit Blick auf die ersten gemeinsamen Jahre im Unternehmen erklärt Prof. Dr. Heinrich Planck: „Das macht er sehr gut.” Entgegen der Befürchtungen der Familie und zwei unterschiedlichen Berufswegen, haben beide sogar die ersten acht Jahre gemeinsam an dem Schreibtisch des Großvaters und Urgroßvaters gearbeitet. Sie würden gleich ticken, insbesondere was die Führung des Unternehmens angeht. Für ein Wohlfühlklima im Betrieb gibt es regelmäßige Pulse Checks und die Unterstützung durch einen Coach. Christian Planck fasst zusammen: „Auch wenn mein Vater aus der Forschung kommt und ich aus der Strategie – am Ende haben wir die gleiche Vision und Vorstellung für die Firma.“

PMI will die Wundversorgung revolutionieren und sie für Patienten, Ärzte und die Gesellschaft aktiv nach vorne bringen. Die Basis dafür bilden Innovation und Zusammenarbeit. Mit Kunden weltweit werden intensive Beziehungen aufgebaut und gemeinsam nach den Bedürfnissen des Marktes neue Prozesse und Produkte entwickelt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in allen Bereichen eine Einarbeitungszeit von zwei bis drei Monaten, um die klaren Prozesse und die operative Exzellenz zu beherrschen. „Wir glauben wir können im Markt gewinnen, weil wir einfach als ein Team mit unseren Mitarbeitenden und Kunden zusammenarbeiten“, betonen die beiden Geschäftsführer. →

Vater & Sohn in der neuen Zentrale in Kirchheim unter Teck.

Am neuen Firmensitz kommt alles unter einem Dach zusammen für den künstlichen Hautersatz. Fotos: © Ralph Koch für PMI

Denn im Wundbereich dominieren ansonsten Großkonzerne oder durchfinanzierte Start-ups. Nur durch Wachstum ist es möglich sich in der Marktsituation mit hohen Fixkosten und Regulierungen den nötigen Freiraum für Innovationen zu erkämpfen. Zuletzt hat PMI die synthetische Matrix SUPRA SDRM für die gesteuerte Wundheilung bei schwer heilenden Wunden eingeführt sowie eine Landesförderung von über 200.000 Euro für die Entwicklung einer Adhäsionsprophylaxe erhalten. Damit soll in Zukunft verhindert werden, dass nach Operationen wie einem Kaiserschnitt oder einem Leistenbruch Verklebungen im Körperinnern entstehen. Seit 2015 besteht die Tochterfirma in den USA, wo das Erstattungsumfeld deutlich einfacher ist. Der Umsatz in den USA beträgt heute über 60 Prozent des Firmenumsatzes, mit steigender Tendenz.

Insgesamt sind die Produkte in 39 Ländern weltweit erhältlich – Tendenz steigend. Größter Wachstumsmarkt ist neben USA aktuell Lateinamerika, viel Potenzial bieten insbesondere Asien und Afrika für die Zukunft. So soll in den nächsten acht Jahren der Umsatz vervielfacht werden. Die Entwicklung macht sich bereits in der Belegschaft bemerkbar: von 2014 acht Mitarbeitenden ist das PMI-Team auf international 60 Mitarbeitende gewachsen. Bis Ende des Jahres sollen es 70 werden. Um diesem Wachstum den entsprechenden Raum zu geben, entschied PMI sich noch in der Niedrigzinsphase für die Finanzierung eines neuen Firmensitzes. Eine Premiere für das bisher ausschließlich durch Eigenkapital finanzierte Unternehmen, erklärt Prof. Dr. Heinrich Planck stolz. Nahe der Autobahn am Hegelesberg gelegen, blickt das rund 3000 Quadratmeter große Gebäude über Kirchheim unter Teck. Zur Steigerung der ökologischen Nachhaltigkeit ist es mit modernsten Energiekonzepten wie Geothermie, Klima- und Produktions-Wärmerückgewinnung sowie umweltfreundlichen Kältemaschinen ausgestattet, sodass jährlich 70 Tonnen CO_2 im Vergleich zu herkömmlichen Heizsystemen eingespart werden. Durch den Aufbau einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dach werden es in naher Zukunft ca 100 Jahrestonnen Einsparung sein.

Architektonisch ist das Gebäude ohne „Schnickschnack“ gebaut. Durch Sichtbeton entstehen klare Linien, Glas vermittelt Transparenz und ermöglicht Einblicke in die Manufakturarbeit. Der Aufbau des Gebäudes ist integriert gedacht, sodass der permanente Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen gefördert werden. Denn von der Entwicklung über Produktion und Prüfung bis hin zur Logistik kommt bei PMI alles aus einer Hand: wer bis 16 Uhr bestellt, hat am nächsten Morgen innerhalb Deutschlands die synthetischen Hautersatzprodukte im Operationssaal. Um die künstliche Haut herzustellen, braucht es ein besonderes Klima. Herzstück dafür ist ein Reinraum, dessen Deckenhöhe und Steuerung maßgeblich für die Gesamtplanung des Gebäudes war.

Den beiden Generationen ist das Betriebsklima vor Ort und international sehr wichtig, dafür ist genügend Raum vorhanden. Endlich kann im Casino die gesamte Belegschaft Platz finden und an einer langen Tafel gemeinsam Mittagessen. Die mit modernster Technik ausgerüsteten Meetingräume, benannt nach den umgebenden geschichtsträchtigen Burgen Neuffen, Teck und Staufen sind geschaffen für die weltweiten Besprechungen.

Das Klima bei PMI hat mit dem neuen Firmensitz eine deutliche Stärkung bekommen, für Wachstum und Entwicklungen, die den Markt der Wundheilung international weiter prägen werden getreu dem Motto: „Entwicklung, Produktion, Vertrieb – Wunden heilen; Innovation aus Baden-Württemberg für die Welt“.

»Als Familienbetrieb ist uns Nachhaltigkeit sehr wichtig – einmal gebaut wird unser neuer Firmensitz hoffentlich für die nächsten Generationen Bestand haben.«

PROF. DR. HEINRICH PLANCK & CHRISTIAN PLANCK, GESCHÄFTSFÜHRER POLYMEDICS INNOVATIONS GMBH

Prof. Dr. Heinrich Planck erklärt auf dem Dach des Gebäudes, welche modernen Energietechniken im neuen Gebäude für optimales und umweltschnonendes Produktionsklima sorgen.

↗ Weitere Informationen über das Unternehmen finden Sie unter **polymedics.com**

An einem Schreibtisch – Vater und Sohn sind sich einig, was Vision und Werte des Unternehmens angeht. Fotos: © Südwesttextil

Kommuni-
kation +
Event

Zukunft bauen mit Tradition

75 Jahre in Bewegung: Der Jubiläumsfilm von Lederer stellt dar, wie alle Fäden im Unternehmen perfekt miteinander verknüpft sind für ein erstklassiges Produkt. Die einblicksvolle Jubiläumskampagne und Interviews finden Sie unter
↗ **bit.ly/75-lederer**

Erfahrungen, die zählen

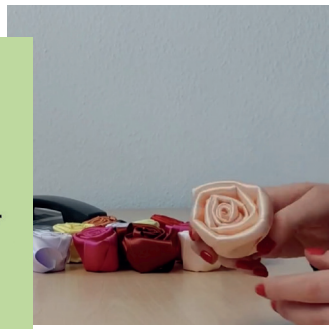
↤

Eine authentische Empfehlung spricht für sich bei @ecooline.de und @maiersports. Egal, ob es das eigene Team (#meinLieblingsprodukt) oder begeisterte Kunden (#ShareYourMoments) sind – es ist immer eine gute Idee, sie über das Produkt sprechen und erzählen zu lassen, was sie damit verbinden oder wie sie es in den Alltag integrieren. Denn je authentischer die Geschichten sind, desto glaubwürdiger wird die Botschaft.

Best of Social Media

Folgen Sie uns in den sozialen Medien!
@suedwesttextil, #textilkannviel – jetzt auch auf #TikTok

Verstärkung der Textiler-Community auf Instagram
Die neuen Kanäle der @gruschwitz_textilwerke_ag, @neckarspinnerei_quartier und @seidenbandweberei_saeckingen zeigen auf Instagram Einblicke hinter die Kulissen, persönliche Testimonials und spannende Tutorials, die begeistern!



Mit dem Hype surfen

olympmen We ❤️colourful outfits for summer. It's giving Ken vibes.

Content in #BarbiePink
Der neue Barbie-Film hat einen Hype auf allen Kanälen ausgelöst. Marken zeigen der Ästhetik entsprechende Produkte und signalisieren damit, dass sie Popkultur verstehen und mitfeiern. @apelt_textil zeigte auf Instagram, welche Produkte perfekt ins Barbie Dreamhouse passen würden und @olympmen liefert Inspiration für stylische Ken Outfits. Auf TikTok hieß es "Hi Barbie" bei der Vorstellung des Marketing-Teams.

Songtexte neu in Szene gesetzt – das zeigt @hey.moodie auf Instagram, um die Botschaften der Marke unterhaltsam, kreativ und so breit wie möglich zu verteilen – mit zeitlosen Songtexten mit Ohrwurm-Potenzial z.B. von Adele, Ariana Grande, The Black Eyed Peas oder Kelis.

§

Recht + Betriebs-praxis

Recht kompakt

ARBEITSRECHT

Können Mitarbeitende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Entfernung von (auch zu Unrecht erteilten) Abmahnungen aus der Personalakte verlangen?

Nein. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Sachsen (Urteil vom 31.03.2023 – 4 Sa 117/21) ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Rechtsschutzinteresse auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nicht mehr gegeben.

Foto: © iStockphoto.com/Matveev_Aleksandr

Keine Pflicht zum BEM bei Nicht-Abgabe der Datenschutzerklärung?

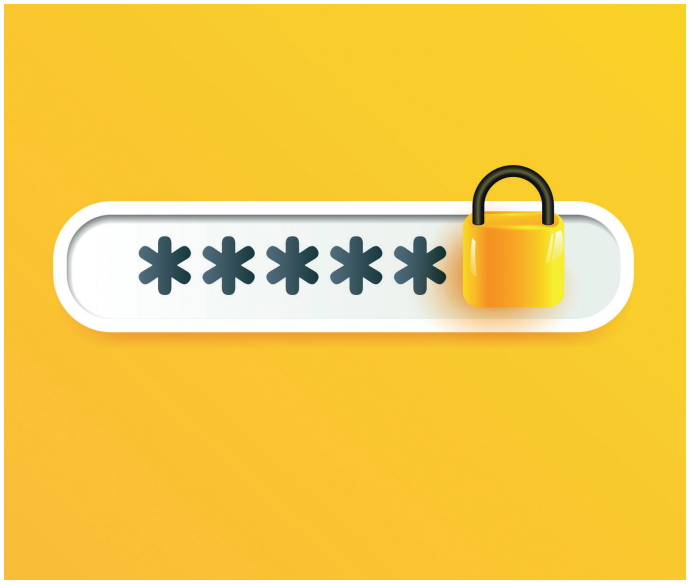


Foto: © iStockphoto.com/kaedeezign

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist „die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter (…) zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun zu dem Fall entschieden, dass der Arbeitnehmer die Datenschutzerklärung nicht unterschreibt: „Eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung seiner im Rahmen eines BEM erhobenen personenbezogenen und Gesundheitsdaten sieht § 167 Abs. 2 SGB IX nicht als tatbestandliche Voraussetzung für die Durchführung eines BEM vor.

Es ist dem Arbeitgeber auch ohne vorherige datenschutzrechtliche Einwilligung möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten BEM zu beginnen und mit dem Arbeitnehmer in einem Erstgespräch den möglichen Verfahrensablauf zu besprechen. Datenschutzrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Erhebung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers sind frühestens dann von Bedeutung, wenn sich die Beteiligten des BEM darüber verständigt haben, welche Angaben über den Gesundheitszustand für eine Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten voraussichtlich erforderlich sind“ (BAG (2. Senat), Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22).

Ist der Arbeitgeber einer Verpflichtung zur Durchführung eines BEM nicht nachgekommen, sei er im Kündigungsschutzprozess darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein BEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken. Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründe nicht die Vermutung, dass ein BEM die Kündigung nicht hätte verhindern können.

PRAXISTIPP:
Ein BEM sollte ohne Wenn und Aber stets durchgeführt werden; der Beweis einer „objektiven Nutzlosigkeit“ eines BEM ist in der Gerichtspraxis nahezu unmöglich zu führen.

Foto: © iStockphoto.com/ZhannaKavaliova

Vertragsstrafe kann höher als ein Bruttomonatsgehalt sein

Eine Regelung in einem Arbeitsvertrag, die für den Fall der Nicht-Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist die Zahlung einer Vertragsstrafe vorsieht, die sich der Höhe nach an der Vergütung orientiert, die innerhalb der geltenden jeweiligen Kündigungsfrist verdient worden wäre, ist zulässig. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung erneut betont, dass eine solche Vertragsstrafe nicht zwingend als Obergrenze 1 Bruttomonatsgehalt vorzusehen hat (BAG, Urteil vom 20.10.2022 – 8 AZR 332/21).

PRAXISTIPP:
Leider sind in vielen Arbeitsverträgen unnötigerweise Vertragsstrafen für den Fall der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auf 1 Bruttomonatsgehalt begrenzt. Dies resultiert seit langem auf einer falsch verstandenen und in den Medien auch unrichtig widergegebenen Rechtsprechung. Bitte verwenden Sie stets von Fachleuten geprüfte aktuelle Muster und vertrauen Sie nicht auf Meinungen aus dem Internet. Eine wirksame Klausel kann bspw. bei einer in der Probezeit vereinbarten Kündigungsfrist von 2 Wochen – wie in unseren Musterarbeitsverträgen seit langem enthalten – wie folgt lauten:

VERTRAGSSTRAFE UND SCHADENSERSATZ
Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht auf oder löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Bruttowochenentgelten zu zahlen. Für den Fall der Nichteinhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist orientiert sich die Vertragsstrafe nach Ablauf der Probezeit an der Dauer der jeweils geltenden Kündigungsfrist, so dass sie der Bruttovergütung entspricht, die der Arbeitnehmer bei Einhaltung seiner Kündigungsfrist verdient hätte.

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

Wann liegt böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs im Annahmeverzugszeitraum vor?

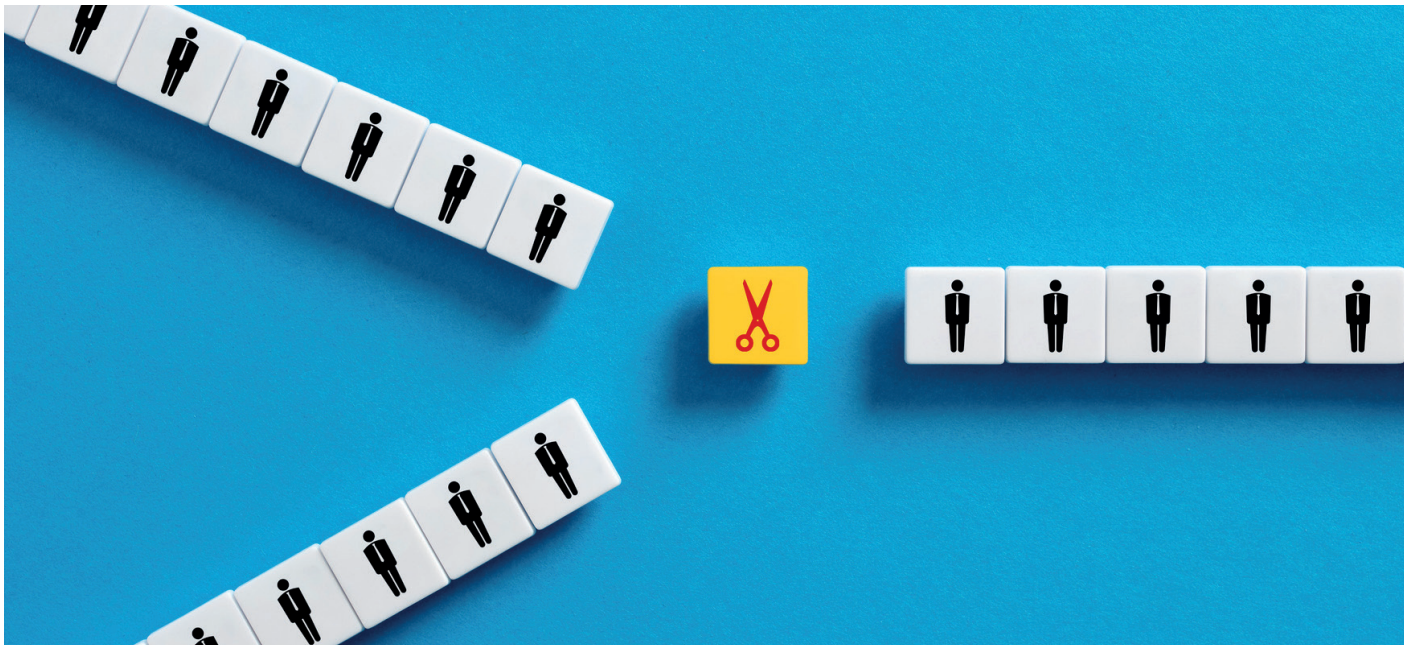


Foto: © iStockphoto.com/cagkansayin

Mit dieser Frage hatte sich das LAG Berlin-Brandenburg zu befassen (Urteil vom 30.09.2022 – 6 Sa 280/22). Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung des Gerichts zugrunde:

Der Arbeitnehmer hatte sich erfolgreich gegen mehrere Kündigungen seiner Arbeitgeberin gewehrt und begehrte nun für die Zeit zwischen Ablauf der Kündigungsfrist und rechtskräftigem Urteil rückständige Vergütung aus Annahmeverzug. Er hatte durch Erhebung der Kündigungsschutzklagen seine Arbeitsleistung seiner Arbeitgeberin angeboten und diese hatte ihn nach Ablauf der Kündigungsfrist aber nicht beschäftigt. Zwischenverdienst erzielte der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht. Die Arbeitgeberin ist den Annahmeverzugslohnansprüchen mit dem Einwand böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes entgegengetreten und machte einen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer über dessen Bewerbungsbemühungen geltend und rügte sodann Anzahl sowie Qualität der Bewerbungen.

Das LAG Berlin-Brandenburg hielt nun folgendes fest: Der Arbeitnehmer hat zwar dem Grunde nach einen Annahmeverzugslohnanspruch gemäß §§ 611a, 615 BGB. Der Arbeitgeber hat aber gegen den auf Annahmeverzugslohn klagenden Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch nach § 242 BGB über etwaige Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und des Jobcenters unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung. Nur wenn der Arbeitgeber von den Vermittlungsvorschlägen Kenntnis hat, ist er in der Lage, Indizien für ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs durch den Arbeitnehmer vorzutragen.

Quantität und Qualität der Bewerbungsbemühungen des Arbeitnehmers können als Indizien für ein böswilliges Unterlassen herangezogen werden. Im vorliegenden Fall kam das Gericht zu dem Schluss, dass der Arbeitnehmer wegen böswilligen Unterlassens der Annahme zumutbarer Arbeit keinen Annahmeverzugslohn beanspruchen kann. In Erfüllung seiner vorstehenden Auskunftspflicht hatte der Arbeitnehmer zwar seine Arbeitgeberin über erhaltene Vermittlungsvorschläge sowie darüberhinausgehende eigene Bewerbungsbemühungen informiert. Jedoch hatte diese auf Grundlage dieser erteilten Auskunft Indizien anführen können, aus denen sich ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes ergebe. So lasse die Auskunft des Arbeitnehmers erkennen, dass dieser sich lediglich auf drei von 23 Vermittlungsvorschlägen beworben habe. Eigeninitiativ habe der Arbeitnehmer zwar 103 weitere Bewerbungen versandt, dies entspreche aber noch nicht einmal einer Bewerbung pro Woche. Das Gericht fordert insoweit Bewerbungsbemühungen „im zeitlichen Umfang einer Vollzeitstelle“. Ein weiteres Indiz für die Böswilligkeit liege in der mangelnden Qualität der verfassten Bewerbungen, weil die Anschreiben etwa fehlerhaft waren und ohne individualisierte Anrede erfolgten.

FAZIT: Auf Grundlage der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts spricht das LAG Berlin-Brandenburg der Arbeitgeberin nicht nur einen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer über erhaltene Vermittlungsvorschläge zu. Es berücksichtigt für den Einwand böswilligen Unterlassens auch die Qualität und Quantität der Bewerbungen. Dabei geht das Gericht davon aus, dass der Arbeitnehmer bei hinreichenden Bewerbungsanstrengungen eine gleichwertige Stelle gefunden hätte.

Damit ist es für Mitarbeitende nicht mehr so einfach wie bisher die Arbeitgeberin zu einer hohen Abfindungszahlung zu bewegen, weil diese im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung mit erheblichen Annahmeverzugslohnansprüchen zu rechnen habe. Wir empfehlen im Falle des Ausspruchs einer Kündigung den gekündigten Mitarbeitenden vorsorglich geeignete (!) Stellenangebote zukommen zu lassen. Bewerben diese sich nicht auf die übersandten Stellenangebote, kann mit dem böswilligen Unterlassen anderweitigen Verdienstes argumentiert werden.

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

Foto: © iStockphoto.comNadzeyaHaroshka

Entschädigung eines Bewerbers wegen fehlender flinker Frauenhände

Die Beklagte produziert und vertreibt Modellautos. Sie schrieb die Tätigkeit eines „Bestückers für Digitaldruckmaschinen“ (Vollzeit; Vergütung: gesetzlicher Mindestlohn) aus. Die BewerberInnen sollten v.a. Fingerfertigkeit/Geschick aufweisen, da die zu bearbeitenden Teile sehr klein und teilweise bei der Montage mit Hilfe von Pinzetten zu positionieren sind. Der Kläger bewarb sich auf die Stelle, erhielt jedoch eine Absage. Als Begründung war angegeben, dass "unsere sehr kleinen, filigranen Teile (…) eher etwas für flinke Frauenhände" sind (LAG Nürnberg vom 13.12.2022 , Az.:7 Sa 168/22).

Der Kläger machte Entschädigungsansprüche in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern geltend. Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 3 300 Euro stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat nur der Höhe nach Erfolg, nicht dem Grunde nach: Der Kläger hat Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 2 500 Euro.

Selbst unter der Annahme, dass der eindeutige Wortlaut der Absage keine unmittelbare Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechtes darstellen sollte, so liegt jedenfalls dem Charakter nach eine entsprechende Indiztatsache nach § 22 AGG vor. Folglich hat die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass keine Benachteiligung wegen des Geschlechtes stattgefunden hat. Sie muss den Gegenbeweis führen, dass nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wurde.

Die Beklagte hat jedoch nur unzureichend vorgetragen, bei einer Recherche im Internet Bilder des Klägers gefunden zu haben, auf denen seine Hände abgebildet waren. Nur aus den Bildern, so das Berufungsgericht lassen sich jedoch keine Rückschlüsse auf die Fingerfertigkeit des Klägers ziehen.

Die Beklagte erteilte allein aus dem Grund die Absage, dass aus Erfahrung Frauen mit der kleinteiligen Arbeit bei der Beklagten grundsätzlich besser zurechtkommen als Männer. Der Kläger wurde daher wegen seines Geschlechtes benachteiligt. Da die Beklagte dem Kläger auch nicht im Rahmen einer Probearbeit die Chance gegeben hat, seine Fingerfertigkeit zu beweisen, liegt eine unmittelbare Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 AGG wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmales vor, ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG ist somit gegeben.

Haben Sie Fragen?
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Jürgen Belian
Telefon: +49 711 21050-19
belian@suedwesttextil.de

Foto: © iStockphoto.com/Bet_Noire

Schadensersatzanspruch bei einer Verletzung der Auskunftspflicht?

Immer wieder – häufig auch im Zusammenhang und ggf. sogar als Druckmittel bei Kündigungsschutzprozessen werden Auskunftsansprüche von den Arbeitnehmern nach Art. 15 DS-GVO geltend gemacht. Hierzu ist nunmehr eine interessante Entscheidung ergangen. In dieser Entscheidung des LAG Nürnberg vom 25.1.2023 – 4 Sa 201/22 hatte der Arbeitgeber diesen Auskunftsanspruch zunächst abgelehnt und dann doch noch erfüllt, wobei die Frage der vollständigen Erfüllung streitig geblieben ist.

Das LAG Nürnberg hat dann in seiner Entscheidung erfreulich klar festgestellt, dass ein Schadensersatzanspruch in solch einem Fall nicht besteht. Dies entnimmt es aus einer einschränkenden Auslegung von Art. 82 DS GVO und kommt zu dem Ergebnis, dass verspätete, falsche oder gänzlich unterbliebene Auskünfte an eine Person gem. Art. 15 DS-GVO ausdrücklich nicht haftungsauslösend sind. Dieses Auslegungsergebnis ergebe sich zudem aus der Entstehungsgeschichte des Art. 82 DS-GVO. Die im ursprünglichen Entwurf vorgesehene Regelung sei hinsichtlich der Schadensersatzpflicht deutlich weitergegangen. Der ursprüngliche Erwägungsgrund beschränke sich – ebenso wie Erwägungsgrund 146 – von Anfang an jedoch auf eine rechtswidrige bzw. eine gegen die Verordnung verstoßende Datenverarbeitung.

Anzumerken zu dieser erfreulich klaren Entscheidung ist, dass es hier unterschiedliche Auslegungen der verschiedenen Landesarbeitsgerichte gibt und sich das BAG noch nicht abschließend zu dieser Thematik ausgelassen hat. Immerhin konnte aber aus einer Entscheidung des BAG eine gewisse Kritik an einem Schadensersatzanspruch herausgelesen werden, auch wenn es in diesem Fall nicht auf diese Frage angekommen ist. Dies lässt zu hoffen, dass diese Rechtsfrage langfristig auch so entschieden wird, zumal die vorstehende Entscheidung auch noch derzeit beim BAG anhängig ist. Derzeit gibt es allerdings noch eine Rechtsunsicherheit, aufgrund derer es derzeit zu empfehlen ist, solche Auskunftsansprüche möglichst vollständig zu erfüllen. Wir unterstützen Sie hier gerne bei der Beratung und halten auch Vorlagen für die Beantwortung vor.

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

„Kleine“ Personalleitertagung: HR im Austausch zu BEM, Zeiterfassung und Tarif

Krankheit am Arbeitsplatz
Bei der Veranstaltung erläuterten Alexander Stöhr, Stv. Hauptgeschäftsführer und Leiter Recht und Betriebspraxis, (links) und Jürgen Belian, Referent Recht + Betriebspraxis, (unten rechts) Themen rund um die Krankheit von Mitarbeitenden und das BEM in der Praxis. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem auf die krankheitsbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen eingegangen.

Zeiterfassungsurteil und Tarifabschluss im Fokus
Im weiteren Verlauf der Veranstaltung erläuterte Lydia Knapp LL.M., Referentin Recht + Betriebspraxis (oben rechts) die Konsequenzen des Zeiterfassungsurteils des BAG auf die Praxis im Betrieb und das Konzept der Vertrauensarbeitszeit. Zum Schluss gab Nathan Binkowski, Geschäftsführer Tarifpolitik + Tarifrecht (oben links), einen Überblick über den Tarifabschluss und ging auch auf die Auszahlung von Inflationsausgleichsprämien für Unternehmen ohne Tarifbindung ein.

Tarifrunde 2023 – Rückblick und Fazit

Foto: © iStockphoto.com/MartinBarraud

Nach den überaus schwierigen und umkämpften Tarifverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien am 01.04.2023 einen Tarifabschluss finden können. Dieser beinhaltet die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1 000 Euro im April 2023 und 500 Euro im April 2024. Darüber hinaus eine erste prozentuale und tabellenwirksame Erhöhung von 4,8 Prozent ab Oktober 2023, mindestens aber um 130 Euro und eine zweite tabellenwirksame Erhöhung von 3,3 Prozent, mindestens aber um 100 Euro ab September 2024, dabei werden die Auszubildendenvergütungen ebenfalls um die dargestellten Festbeträge angehoben und das Urlaubsgeld um die vereinbarten prozentualen Stufen. Weiterhin wurde eine Fortsetzung und eine Verbesserung der Altersteilzeit vereinbart. Die Arbeitnehmer, die ab dem 01. Oktober 2023 in Altersteilzeit gehen, erhalten einen erhöhten Aufstockungsbetrag von 700 Euro anstatt wie bisher 650 Euro. Soweit die Altersteilzeit ab September 2024 beginnt, erhöht sich dieser Aufstockungsbetrag weiter auf 750 Euro. Beibehalten konnte hingegen die wichtige Quote von 2 Prozent werden.

Durch dieses Ergebnis wurden die unteren Lohngruppen und die Auszubildendenvergütung verhältnismäßig stärker angehoben. Die neuen Tarifverträge und die neuen Tarifkärtchen finden Sie auch bereits unter Downloads in unserem Mitgliederbereich. Dabei finden Sie in den Tarifkärtchen die neuen Löhne für die Textil- und Bekleidungsindustrie unter Berücksichtigung der prozentualen Erhöhung und des Mindesterhöhungsbetrages.

Die besonders schwierigen Tarifverhandlungen im Jahr 2023 liegen dabei sozusagen im Trend. Im ersten Halbjahr 2023 fanden besonders umkämpfte Tarifverhandlungen statt. Dies wird auch durch das vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) erstellte Konfliktbarometer bestätigt. Dabei wurde festgestellt, dass die Tarifverhandlungen über die Branchen hinweg in den vergangenen Jahren eher harmonisch verliefen. Eine Analyse der 23 in dem ersten Halbjahr 2023 stattgefundenen Tarifverhandlungen belegt nunmehr aber, dass in diesem Halbjahr deutlich mehr Verhandlungsabbrüche, Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen bis hin zu Urabstimmungen stattgefunden haben. Dabei sind die Warnstreiks teilweise deutlich intensiver ausgefallen als in den anderen Jahren. Dies ist insbesondere mit den besonders hohen Lohnforderungen und der weitestgehend durchgängigen Forderungen nach Einmalbeträgen zu begründen. Immerhin eskalierten keine Konflikte über eine Urabstimmung hinaus zur höchsten Eskalationsstufe, dem Streik und der Aussperrung. In den meisten Abschlüssen spielte die Inflationsausgleichsprämie dann eine wichtige Rolle, um eine Lösung für die auch inflationsgetriebenen hohen Lohnforderungen zu finden.

Es bleibt zu hoffen, dass durch die 24-monatige Laufzeit des Tarifabschlusses diese hitzige Phase mit den hohen Inflationswerten überwunden werden kann und solch extreme Lohnforderungen dann der Vergangenheit angehören, damit sich die Unternehmen nicht aufgrund der hohen Lohnkosten schwierigen Standortfragen stellen müssen.

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

Fachkräfte + Märkte

Foto: © iStockphoto.com/Nikada

Unterschiedliche Entwicklungen
Für das erste Halbjahr 2023 erzielte die baden-württembergische Textil- und Bekleidungsindustrie ein Umsatzplus von 11 Prozent. Allerdings sind die Entwicklungen der Bereiche gegenläufig.

- Die Bekleidungsindustrie erzielte ein Umsatzwachstum von 20,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.
- Die Textilindustrie verzeichnete einen Umsatzrückgang von 1,5 Prozent.
- Diese Entwicklung ist auf die Lage bei den Technischen Textilien zurückzuführen, die für das erste Halbjahr sogar ein Minus von 10,4 Prozent hinnehmen mussten.
- Die Anzahl der Beschäftigten ist mit einem leichten Plus von 0,7 Prozent auf dem Vorjahresniveau.

↗ Den ausführlichen Bericht gibt es monatlich 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. Die gezeigten Preisentwicklungen im Julibericht sind hauptsächlich auf das Verhalten von China zurückzuführen.

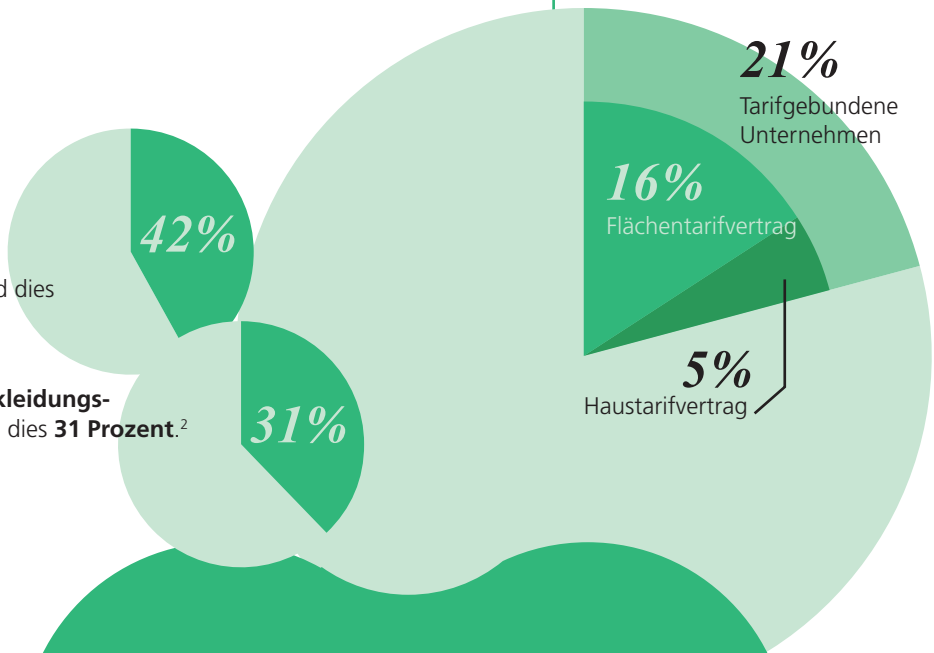
AUF EINEN BLICK

- Die Polyester-Preise in Asien steigen im Gegensatz zu den in Europa etwas an. Zudem versuchen viele Hersteller in Bangladesch, Baumwolle durch Polyester zu ersetzen. In Europa hingegen bleibt die Nachfrage gering, vor allem aus der Textilindustrie der Türkei.
- Nylon bleibt im asiatischen Raum preislich auf einem relativ hohen Level, da die Nachfrage vor allem in China stabil bleibt, nicht jedoch in Europa und Amerika. Vor allem die geringe Nachfrage in Europa, mit Ausnahme der Automobilindustrie, drückt weiter auf die Preise.
- Die Baumwollpreise sinken weiter, da die Nachfrage nicht durch dauerhafte Impulse gestützt wird. Die Zweifel an der zu erwartenden Erntemenge in China ließen die Preise im Verlauf des vergangenen Monats nicht weiter sinken.

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

Die Branche in Zahlen

In Deutschland sind derzeit **21 PROZENT DER UNTERNEHMEN TARIFGEBUNDEN**
16 Prozent davon an einen **Flächentarifvertrag** und **5 Prozent** an einen **Haustarifvertrag**.[1]



In der **Textilindustrie** sind dies **42 Prozent ...**

und in der **Bekleidungsindustrie** sind dies **31 Prozent**.[2]

Tarifbindung

Warum sind Unternehmen tarifgebunden?

Für **37 Prozent** bietet die eigene Tarifbindung eine **sichere Kalkulationsgrundlage** und für **32 Prozent** bedeutet dies eine **Fachkräftesicherung durch standardisierte Löhne.**[3]

Quelle:
1 Quelle: Befragung von 787 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels im Frühjahr 2022, IW Medien 2023
2 Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023
3 Quelle: Befragung von 201 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels im Frühjahr 2022, IW Medien 2023

Zertifikatsverleihung im Texoversum

Fotos von oben nach unten: die Azubis bekommen ihre Zertifikate überreicht: Sanna Zimmermann, Jan Lutz, Ramona Brechtelmacher und Milad Yaqoobi

*Fotos: Die Absolvent*innen überreichten ein selbstgemachtes Überraschungsgeschenk an die Ausbilder.*

Wir gratulieren stolz unseren vier überbetrieblichen Auszubildenden zum erfolgreichen Abschluss in der Gatex und zum Erwerb der Zusatzqualifikation. Begonnen haben sie noch in Bad Säckingen und abgeschlossen nun im Texoversum im Reutlingen.

Die Jahrgangsbeste ist Sanna Zimmermann von der Weberei Schwaibold. Als zukünftige Produktionsmechanikerin Textil hat sie die Zertifikatsprüfung mit 98 von 100 Punkten bestanden. Jan Lutz, Textilveredler bei Gütermann, erreichte mit 94 von 100 Punkten ebenfalls ein herausragendes Ergebnis und lag knapp dahinter.

Wir gratulieren allen Absolventinnen und Absolventen herzlich zu ihrem erfolgreichen Abschluss und den erworbenen Titeln: Produktionsmechaniker, Produktveredler und Textillaborant (3 J.):

- Sanna Zimmermann, Weberei Schwaibold, Fachrichtung Weberei
- Jan Lutz, Gütermann, Fachrichtung Veredlung
- Ramona Brechelmacher, ZwissTEX-Germany, Fachrichtung Textillabor
- Milad Yaqoobi, Ettlin, Fachrichtung Weberei

Wir sind stolz auf unsere Absolvent*innen und wünschen ihnen für ihre berufliche Zukunft in der Textilbranche viel Erfolg!

Next Level Austausch zwischen jungen Textiler*innen und Top-Management

Textile Nachwuchskräfte trafen auf Führungskräfte der Olymp Bezner KG, Amann Group und Hero Textil AG im Rahmen des Fachkräfteentwicklungsprogramms „Next Level Textil“.

Fragen an die Spitze auf Augenhöhe
Die Nachwuchskräfte stellten den Führungpersönlichkeiten einen bunten Mix aus Fragen: angefangen bei ihrer persönlichen Entwicklung über die gewünschte Top Position, einen normalen Arbeitstag als Geschäftsführer, die persönliche Work-Life-Balance bis hin zu Themen wie Fachkräftemangel, Job Hopping oder Frauen in Führungspositionen.

Kultur, die zusammenhält
Die Bereichsleiter und Geschäftsführer nahmen sich die Zeit, um die Wünsche und Erwartungen ihrer Nachwuchskräfte in Bezug auf ihre persönliche Entwicklung und den Arbeitgeber zu erfragen – Aspekte, die im Mittelpunkt der Entwicklungsplanung und Mitarbeiterbindung stehen sollten.

Innovation + Nach-haltigkeit

HUGO BOSS Digital Center wird eröffnet

Foto: © HUGO BOSS

Metyis, ein multinationaler Anbieter von Lösungen in den Bereichen Big Data, digitaler Handel, Marketing und Design sowie Beratungsdienstleistungen, und das Premium-Lifestyle-Unternehmen HUGO BOSS haben Anfang Juni mit der Eröffnung des neuen Metyis Campus in Gondomar, Portugal einen wichtigen Meilenstein ihrer Partnerschaft erreicht.

Zu dem bedeutenden neuen Business Hub der Region, in den mehr als 15 Millionen Euro investiert wurden, gehört auch der ebenfalls eingeweihte HUGO BOSS Digital Campus, der auf eCommerce, Advanced Business Analytics sowie Technologie und Daten spezialisiert ist. Mit dem Bau des Metyis Campus wurde 2021 begonnen. In den derzeit zwei Gebäuden werden rund 1 000 neue Arbeitsplätze geschaffen, darunter 250 Arbeitsplätze auf dem HUGO BOSS Digital Campus. Damit verstärkt das Unternehmen sein Engagement in Portugal, insbesondere für die örtliche Kommune.

„Der HUGO BOSS Digital Campus ist ein wichtiger Meilenstein auf unserem Weg die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu werden. In Partnerschaft mit Metyis werden wir unsere digitalen Kompetenzen und Datenanalysefähigkeiten ausbauen, das Potenzial der Daten nutzen und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz unserer Geschäftsaktivitäten steigern. Es ist großartig, einen Standort in der Region Porto zu haben und wir freuen uns auf die vielen neuen Talente, die wir hier für HUGO BOSS gewinnen können.“

DANIEL GRIEDER,
CEO VON HUGO BOSS

↗ Mehr dazu unter **suedwesttextil.de/news/boss-digital-campus**

Umdenken für mehr Kreislaufwirtschaft bei VAUDE

Viele Elemente, die man an Outdoor-Bekleidung und Ausrüstung findet, wurden bei VAUDE im Rahmen des RETHINK! Kreislaufkonzepts neu gedacht. Abnehmbare Teile und sortenreine Produkte aus Monomaterial sind der wichtigste Bestandteil, um ein Outdoor-Produkt kreislauffähig zu machen. So hat zum Beispiel das Team von VAUDE die Herausforderungen bei den RETHINK!-Produkten gelöst, ohne deren Funktionalität zu beeinträchtigen:

- Einen mechanischen Stretch aus PET wird anstelle von Elastan eingesetzt, um dem Stoff Elastizität zu verleihen.
- Die von VAUDE verwendeten Reißverschlüsse sind Monomaterial-Reißverschlüsse von YKK (Natulon), bei denen das Band und die Spirale aus recyceltem PET bestehen, was eine einfache Wiederverwertung ermöglicht.
- Um einen innovativen Wetterschutz für ihre Rucksäcke zu bieten, setzt VAUDE auf eine Beschichtung aus PET anstelle von herkömmlichen Materialien wie PU oder TPU.
- Rucksack-Rücken werden dank der 3D-Airmesh-Technologie komplett aus PET hergestellt und konstruiert.
- Alle Kordeln, Kordelstopper, Zipperpuller und Klettverschlüsse, die in VAUDE-Produkten verwendet werden, bestehen aus recyceltem PET oder PET.

Foto: © VAUDE

„Kreislaufwirtschaft ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Auch wenn der Weg dahin steinig ist und oft noch unbekannt, ist es enorm wichtig diesen zu beschreiten. Wir müssen unsere begrenzten Ressourcen effizienter nutzen."

STEFAN LÖRKE,
ABTEILUNGSLEITER PRODUKTMANAGEMENT
BEKLEIDUNG BEI VAUDE

↗ Den kompletten Artikel finden Sie unter **suedwesttextil.de/news/vaude-kreislauf**

Forschung meets Netzwerk

Foto: © AFBW

Moon Studie – Lust auf Zukunft
Moon gibt Unternehmen einen Baukasten an die Hand, um die Transformation im Spannungsfeld der aktuellen Entwicklungen aktiv zu gestalten. Herzstück des Projekts im Auftrag der AFBW ist die Studie MOON, die die Basis für die zukunftsweisenden Handlungsoptionen bildet. Die von der Pielenz-Stiftung durch die DITF geförderte Studie gibt konkrete Handlungsempfehlungen für die Transformation der Branche und für den individuellen Transformationsweg von Unternehmen. Los geht´s mit einem Podcast und drei kleinen Erklärfilmen.

↗ Mehr dazu und zu der Studie unter **afbw.eu/projekte/moon**

Foto: © AFBW

Neue Kooperations- und Innovationsplattform für Naturfasern
Mit NaturalFIBER BW bringt sich die AFBW in den Transformationsprozess der Textilindustrie und Landwirtschaft ein und setzt auf die Intensivierung des Anbaus, der Weiterverarbeitung und Nutzung von Naturfasern in Baden-Württemberg. Naturfasern wie Hanf, Flachs, Hopfen oder Brennnessel werden in Baden-Württemberg bisher nur in kleinen Mengen angebaut. Es fehlt ein aktives Netzwerk entlang der naturfaserbasierten Wertschöpfungskette, das die Potenziale sieht und entfalten will.

↗ Mehr zum Projekt auf **afbw.eu/projekte/natural-fiber-bw**

Dietenheimer Garnhersteller setzt auf Photovoltaik

Die Belegschaft des Dietenheimer Textilunternehmens Gebr. Otto feierte Ende Juli die Fertigstellung der Photovoltaikanlage auf dem Dach des Balzheimer Werksgebäudes. 4 565 Quadratmeter groß ist die PV-Anlage auf dem Dach des Otto-Werkes in Balzheim. Diese Fläche entspricht den Dimensionen eines Fußballfeldes und konnte als bestens geeignet für einen Solarpark identifiziert werden. Dieser ist Ende Juli fertig geworden und umfasst 2 338 PV-Module mit einer maximalen Leistung von 950 kWp. Auf dieser Basis rechnet Otto jährlich mit rund 930 000 kWh Solarstrom.

„Die Inbetriebnahme unserer Photovoltaikanlage ist ein wichtiger Meilenstein in unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die ein zentrales Element unserer Unternehmensphilosophie darstellt. Unser Ziel ist es, bis 2035 klimaneutral zu sein."

ANDREAS MERKEL,
GEBR. OTTO-GESCHÄFTSFÜHRER

Auch auf Wasserkraft setzt das Unternehmen – und zwar seit seiner Gründung: Sowohl in Dietenheim wie in Balzheim brummt eine Turbine. Damit deckt Gebr. Otto einen beachtlichen Teil seines Strombedarfs aus regenerativen Energiequellen. Schon jetzt darf Otto dank seiner Investition auf dem Balzheimer Spinnerei-Dach 436,5 Tonnen CO_2 jährlich aus seiner CO_2-Bilanz streichen. Weitere Solarpaneele sind schon in Planung.

↗ Mehr unter **suedwesttextil.de/news/otto-energie**

Fotos: © Gebr. Otto

Neue Zertifizierungen für Wendler Vietnam

Foto: © Wendler; Wendler Vietnam auf der Saigontex 2023

Neben den bereits zertifizierten Standorten in Deutschland, Hongkong, China und Indien ist Wendler somit wieder einen Schritt weiter und kann für Kunden nachhaltig zertifizierte Baumwoll- und Polyestereinlagen in der "Green Factory" in Vietnam produzieren und weltweit ausliefern.

Wendler Interlining Vietnam kann nun offiziell auch Produkte mit den Nachhaltigkeitszertifikaten GOTS, OCS und GRS anbieten:

- GOTS-Zertifikat: für nicht fixierbare als auch für wasserlöslich beschichtete Baumwolleinlagen erhältlich.
- OCS-Zertifikat: für fixierbare Baumwolleinlagen erhältlich. Aufgrund der Einstufung als Zubehör und der Beschichtung mit dem Klebstoff ist sie nicht GOTS-zertifizierbar.
- GRS-Zertifikat: für fixierbare und nicht fixierbare Einlagen aus recycelter Baumwolle und/oder aus recyceltem Polyester.

Unter dem Motto "German interlinings made in Vietnam" konnte das Wendler Vietnam Team vor Ort auf der Saigontex 2023 vielen interessierten Besuchern und Neukunden das aktuelle Einlagensortiment sowie die nachhaltig aufgestellte Produktion in Vietnam vorstellen.

Das nachhaltige Werk in Vietnam ist ein Kompetenzzentrum, das R&D, Produktion, Logistik und Service vereint.

↗ Mehr unter **suedwesttextil.de/news/wendler-vietnam-zert**

Lieferkettengesetz: Zusammenarbeit in der Lieferkette

Foto: © Istockphoto.com/ SHansche

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) hat Ende Juni einen FAQ-Katalog für KMU sowie eine Handreichung „Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern" veröffentlicht. Die Papiere zeigen u. a. auf, wo eine Zusammenarbeit im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) angelegt ist und wozu verpflichtete Unternehmen ihre Zulieferer insbesondere nicht auffordern dürfen. Die Handreichung enthält zudem Praxisbeispiele und weiterführende Empfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern.

WICHTIGE KERNAUSSAGEN FÜR KMU

- KMU sind nicht vom LkSG erfasst. Ein KMU kann aber trotzdem mit den Anforderungen des Gesetzes in Berührung kommen, wenn es einem anderen Unternehmen Dienste leistet oder Produkte zuliefert, das seinerseits den LkSG-Pflichten unterliegt.
- Zulieferer seien zwar nicht zu einer sorgfaltsbezogenen Zusammenarbeit verpflichtet, in der Praxis werde diese aber „in den meisten Fällen erforderlich und für beide Seiten sinnvoll sein". Das LkSG setze voraus, dass verpflichtete Unternehmen mit KMU (als Zulieferer) zur Erfüllung der LkSG-Pflichten zusammenarbeiten. Daran führe in der Regel kein Weg vorbei, weil das verpflichtete Unternehmen nur so das Gesetz erfüllen kann und daher seine Anliegen zur Zusammenarbeit in Vertragsverhandlungen einbringen wird.
- Eine Übertragung von Pflichten aus dem LkSG an Zulieferer sei nicht zulässig. Zu weitgehend wären auch Forderungen nach einer schriftlichen Zusicherung des Zulieferers, dass sämtliche einschlägige menschenrechts- und umweltbezogenen Bestimmungen und Maßnahmen in der Lieferkette eingehalten werden.
- Verpflichtete Unternehmen müssen bei Informationsabfragen gegenüber ihren Zulieferern die Ergebnisse ihrer Risikoanalyse beachten. Sie sollten bei Zulieferern, bei denen keine oder nur geringe Risiken im Rahmen einer ordnungsgemäß durchgeführten Risikoanalyse erkennbar sind, weniger intensive Ermittlungsmaßnahmen durchführen als bei hochrisikobehafteten Zulieferern. In der Folge seien sowohl pauschale Informationsabfragen als auch die unterschiedslose Durchführung von Präventionsmaßnahmen bei diesen Zulieferern durch das verpflichtete Unternehmen unangemessen.
- Eine regelmäßige schriftliche Selbstauskunft der Zulieferer, dass sie die mit dem verpflichteten Unternehmen vereinbarten menschenrechts- und umweltbezogenen Anforderungen einhalten, reiche allein aber in der Regel nicht als Kontrollmaßnahme aus. Fordert ein verpflichtetes Unternehmen solche Auskünfte pauschal und flächendeckend von allen Zulieferern an, könne dies unangemessen sein und damit gegen das LkSG verstoßen.
- Zur Bewertung der Wirksamkeit einer Maßnahme sollen verpflichtete Unternehmen auch die Leistungsfähigkeit ihrer Zulieferer in den Blick nehmen. Was ein Zulieferer leisten kann, hänge insbesondere von seinen Ressourcen, seiner Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette sowie den spezifischen Gegebenheiten vor Ort ab. Maßnahmen eines verpflichteten Unternehmens, die einen Zulieferer in der Umsetzung offenkundig überfordern, seien in aller Regel unwirksam und damit unangemessen.
- KMU sollten, wenn ein verpflichtetes Unternehmen unter Verweis auf seine Pflichten aus dem LkSG Daten zur Herkunft von Produkten oder potenziellen Risiken in der Herstellung erbittet, zunächst auf die Begründung achten: Es sollte daraus hervorgehen, dass das verpflichtete Unternehmen eine Risikoanalyse i. S. d. LkSG durchführt, welche Risiken dabei bisher festgestellt wurden und welche Fragen bezogen auf Risiken auf den konkreten Zulieferer daraus entstehen. Fehlt eine solche Begründung, sollte ein Zulieferer sie beim verpflichteten Unternehmen einfordern und die Informationen erst bei vorliegender Begründung bereitstellen.

Zuletzt wurde darüber hinaus auch eine Handreichung zur Kredit- und Versicherungswirtschaft auf der Webseite des BAFA veröffentlicht.

↗ Die Handreichungen finden Sie unter **suedwesttextil.de/news/lksg-handreichung-zusammenarbeit-lieferkette** und weitere Informationen unter **suedwesttextil.de/news/lieferketten-update07** Für Fragen zum Thema Lieferkettengesetz steht Ihnen Jürgen Belian zur Verfügung.

Alle Informationen rund um den Türen auf-Tag finden Sie online unter **wdrmaus.de/extras/tueren_auf**

Wertvolle Schätze

Türen auf mit der Maus

2023

Türen auf mit der Maus im Texoversum!

Am 3. Oktober 2023 haben Fans der Sendung mit der Maus deutschlandweit im Rahmen des Türen auf-Tags die Möglichkeit, hinter die Kulissen von Instituten, Betrieben, Initiativen und vielen weiteren Veranstalter*innen zu schauen. In diesem Jahr entdeckt die Maus im ganzen Land „Wertvolle Schätze" – diese reichen von Erfahrungsschatz und besonderen Teams über Leidenschaft und Innovationslust bis hin zu besonderen Ressourcen und umweltschonenden Verfahren. Online können alle Veranstaltungen über eine Karte entdeckt werden.
Die TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH öffnet an diesem Tag auch ihre Türen und zeigt den großen Schatz an Möglichkeiten, Textil einzusetzen. Spielerisch können große und kleine Mausfans die Faszination der textilen Wertschöpfung erfahren und auch selbst kreativ werden!

↗ Unter **bit.ly/tuerenauf-texoversum** erfahren Sie, was Sie am 3. Oktober im Texoversum erwartet.
Die Anmeldung ist per E-Mail an **linda.klopsch@tex-hub.de** möglich.

TEXTILER-TERMINE

Foto: © iStockphoto.com/serggn

Online: Aktuelle Rechtsprechung

21.09.2023
Online

Kaum ein anderes Rechtsgebiet ist derart vom „Richterrecht" geprägt wie das Arbeitsrecht. Somit ist es besonders wichtig, im Arbeitsrecht immer am Puls der Zeit zu bleiben. Hierzu bieten wir Ihnen am 21.09.2023 einen zusammengefassten Überblick über die wichtigen neuen Entscheidungen.

↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/online-aktuelle-rechtsprechung**

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

Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigung, Einstellung und Versetzung

19.10.2023
Raum Bodensee, Look 21, Stuttgart

Das Seminar soll Sie in die Lage versetzen, rechtskonform Ihren Betriebsrat bei zentralen Maßnahmen wie Kündigung, Einstellung und Versetzung einzubeziehen, damit Sie arbeitsgerichtliche Streitigkeiten vermeiden können. In Personalangelegenheiten hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterschiedlich stark ausgestaltete Mitwirkungsrechte.

↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/betriebsrat-kuendigung-einstellung-versetzung**

Foto: © iStockphoto.com/artursfoto

Textilkennzeichnung

24.10.2023
Raum Bodensee, Look 21, Stuttgart

Das Seminar informiert ausführlich über die europäischen Rechtsgrundlagen, die im Zusammenhang mit der Kennzeichnung von Textilien zu beachten sind. Maßgeblich sind die Vorschriften der Europäischen Textilkennzeichnungsverordnung. Ebenso sind die Angaben der Pflegehinweise, der Made-In-Kennzeichnung und weitere notwendige rechtliche Grundlagen Thema des Seminars.

↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/termine/textilkennzeichnung23**

Foto: © Istockphoto.com/NicoelNino

Teilqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer Textiltechnik

Herbst 2023
Texoversum, Reutlingen

Die TEXOVERSUM Experts & Training Hub gGmbH plant in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk eine Teilqualifizierung (TQ) zum Maschinen- und Anlagenführer Textiltechnik. Die TQ sind transparente „Kompetenzbündel", die sich am Ausbildungsrahmenplan des Berufsbildes orientieren und einzeln oder als gesamte Kette z.B. zur berufsbegleitenden Ausbildung genutzt werden können.

↗ Mehr Information unter **suedwesttextil.de/termine/tq-textiltechnik-2023**

SPECIAL

Foto: © Südwesttextil

Eröffnungsfeier & Mitgliederversammlung im Texoversum

In unserer beiliegenden Sonderausgabe zeigen berichten wir ausführlich und mit vielen Impressionen von der Eröffnungsfeier des Texoversums und der Mitgliederversammlung im Juli.

IMPRESSUM

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

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

PRÄSIDENT
Arved H. Westerkamp

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN
Edina Brenner

VERANTWORTLICH FÜR INHALT
Rebekka Rüth

GESTALTUNG
Meike Hollnaicher, meikehollnaicher.com

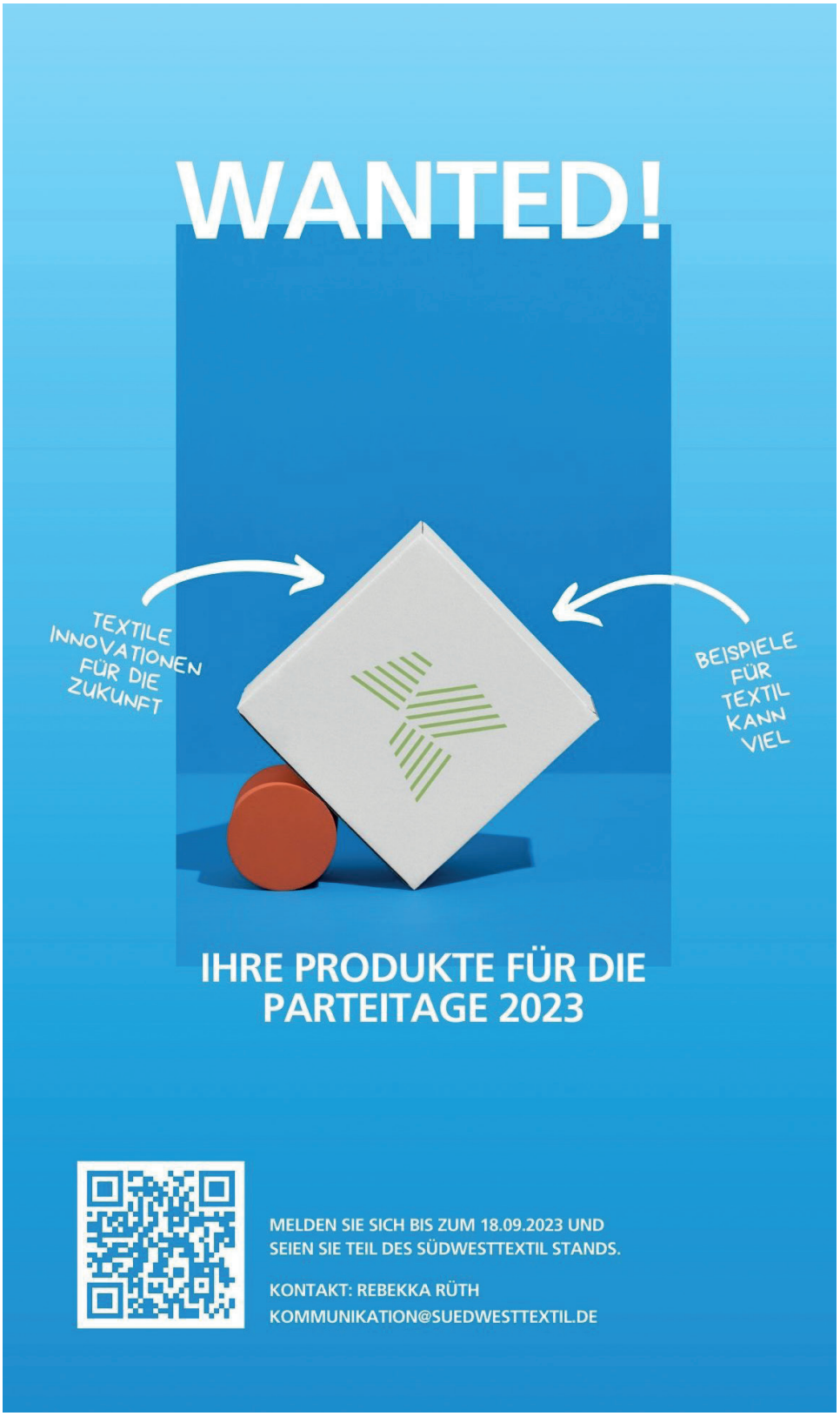
BILDNACHWEISE
Titel: © Brigida González für allmannwappner
S. 27: © iStock.com/Ridofranz, istock.com/ Natee Meepian

AUFLAGE
1.500 Exemplare

ERSCHEINUNGSWEISE
zweimonatlich

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

südwest textil



ZU GUTER LETZT

» Die Zukunft kann man am besten voraussagen, wenn man sie selbst gestaltet. «

ALAN KAY
AMERIKANISCHER INFORMATIK-PIONIER