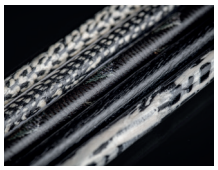
Bei Wendler inside zählen die „inneren Werte“

Seite 10

Öffentliche Förderung für Start-ups und Investoren effektiv nutzen

Seite 16



Textil: nachhaltig und stabil wie Holz, formbar und vielseitig einsetzbar wie Plastik

Seite 32

südwesttextil magazin

Textil für (Über)morgen im digitalen Raum

Den nachhaltigen Wandel in der Textil- und Bekleidungsindustrie unterstützen – so lautete die Aufgabenstellung für den Ideenwettbewerb „Modekultur, Textilien & Nachhaltigkeit“, den der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) im Rahmen des Fonds Nachhaltigkeitskultur im Sommer 2019 ausgeschrieben hatte. Südwesttextil war mit seinem eingereichten Projekt „Textil für Morgen – nachhaltig vernetzt in Baden-Württemberg“ einer der 11 Gewinner. So die Vorgeschichte.

Dann kam Corona und zwei verschobene Präsenztermine, die den Versuch, die wesentlichen Akteure aus dem Mitglieder-Netzwerk des Verbands zu diesem Thema an einen runden Tisch zu bringen, erstmal zunichtemachten. Doch Südwesttextil wäre nicht Südwesttextil, wenn nicht dafür eine Lösung gefunden würde.

So erlebten am 2. und 3. November trotz des Lockdowns über 30 Vertreter*innen von Mitgliedsunternehmen, dass sich auch im digitalen Raum mit Hilfe von digitalen Tools eine Nachhaltigkeitsagenda schreiben lässt. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen für das Jahr 2030 dienten dabei maßgeblich als Leitbild. Sie finden sich sowohl in den gemeinsamen Visionsthemen der Mitglieder als auch bereits in einigen konkrete Ideen zur Umsetzung. Dabei spielt insbesondere – ganz im Sinne des Netzwerkgedankens – das 17. Ziel „Partnerschaften zu Erreichung der Ziele“ eine große Rolle. Dieses hatte Südwesttextil bereits bei der Konzeptentwicklung maßgeblich beeinflusst.

→ *Mehr Informationen auf Seite 18 – 19*

Laut einer Studie des ifo Instituts planen rund 54 Prozent aller Unternehmen in Deutschland, das Homeoffice in ihrer Firma dauerhaft stärker zu etablieren. Diese Idee kommt nicht von ungefähr: Die Möglichkeit, während der Krise die Arbeitsplätze in die Wohnungen der Mitarbeiter zu verlegen, hat wesentlich dazu beigetragen, die wirtschaftliche Aktivität der Unternehmen aufrechtzuerhalten. So mussten Firmen in Branchen, die verstärkt auf Homeoffice setzen konnten, deutlich seltener Kurzarbeit beantragen als solche, bei denen die Mitarbeiter keine Möglichkeit dazu hatten. Auch von den Arbeitnehmern wird die verstärkte Heimarbeit positiv beurteilt. Sie sehen die Vorteile vor allem darin, nicht pendeln zu müssen und dadurch Zeit zu gewinnen und Kosten zu sparen, in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den flexibleren Arbeitszeiten sowie dem ruhigeren Arbeitsumfeld.
Quelle: iwd.de

54

ZAHL DES MONATS

IN KÜRZE

SmartTex BW

Die neue Homepage „Smart Textiles" der AFBW ist online!

Auf der Website finden Sie:
- eine Infothek
- Anbieter von Technologien, Zutaten oder fertigen Produkten (Smart Enabler, Innovationmapping)
- viele Anwendungsbeispiele (SmartTex im Einsatz)
- die Smart Textile Academy, mit Tutorials und Experteninterviews
- eine Heatmap zu aktuellen Forschungsthemen
- die SmartTex Community (Smarte Köpfe für smarte Textilien und SmartTex Market)
- die SmartTex Schreibwerkstatt

↗ Besuchen Sie die neue Website **afbw.eu/de/index/smarttexbw.html**

Am 3. November fanden die diesjährigen **Mitgliederversammlungen von LVI und Arbeitgeber BW** in digitaler Form statt. Hierbei wurden alle notwendigen Beschlüsse zur Gründung des neuen Verbandes **Unternehmer Baden-Württemberg** gefasst, so dass jetzt lediglich noch einige formale Schritte bei Gericht notwendig sind.
↗ Mehr unter **lvi.de**

Zum **OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector** gibt es nun eine offizielle deutschsprachige Übersetzung mit dem Titel **„OECD-Leitfaden"** für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie (192 Seiten). Der Leitfaden kann Hilfestellungen für Unternehmen geben und wird im Rahmen eines etwaigen Gesetzgebungsverfahrens als autoritativer Sektorleitfaden von Bedeutung sein.
↗ Download unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich#wirtschaftsrecht-csr**

Anfang November wurde auf der Mitgliederversammlung des **Bildungswerks der baden-württembergischen Wirtschaft** der **Vorstand** neu gewählt. Dabei wurden die bisherigen Vorstandsmitglieder für weitere zwei Jahre im Amt bestätigt. Vorsitzender des Vorstands ist Karl Schäuble, Geschäftsführer der Illig Maschinenbau GmbH & Co. KG in Heilbronn. Die Textilindustrie ist durch die stellvertretende Vorsitzende **Christine Schneider**, Leiterin Fachkräfte + Märkte bei Südwesttextil, vertreten.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat in seinem Portal für Ausbilder*innen ein neues Online-Angebot für ausbildende Fachkräfte veröffentlicht. Der **Online-Leitfaden** soll ausbildenden Fachkräften Hinweise und Impulse für den Umgang mit Auszubildenden geben und Lernprozesse erleichtern.
↗ Mehr unter **suedwesttextil.de/nachrichten/bibb-onlineleitfaden-ausbildendefachkraefte**

Foto: © iStockphoto.com/Baks

Neue Konditionen für Klimakooperation
Südwesttextil bietet Mitgliedsunternehmen gemeinsam mit dem Münchner Dienstleister Climate Partner besondere Konditionen im Rahmen einer Klimakooperation. Im Herbst 2020 wurden die Konditionen noch einmal aktualisiert, so dass nun auch die Kalkulation des ökologischen Fußabdrucks für Mitglieder vergünstigt ermöglicht wird.
↗ Download unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich#nachhaltigkeit**

Die im Rahmen der Mitgliederversammlung am 21. Juli 2020 beschlossene **neue Südwesttextil-Satzung** in der Fassung vom **25. September 2020** wurde ins Vereinsregister eingetragen und ist damit ab sofort gültig.
↗ Download unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich#verbandsdokumente**

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 findet abends der öffentliche Teil mit Empfang des Schweizer Generalkonsulats statt.

Bitte merken Sie sich den Termin schon vor!

Brexit News

Grafik: © iStockphoto.com/Jilko

VORBEREITUNG IST ALLES!
Ab dem 01.01.2021 wird UK ein Drittland mit allen Konsequenzen und damit endet der Übergangszeitraum. Schon vor 1-2 Jahren hätte man sich mit dem diesem Thema auseinandersetzen sollen. Den Firmen, die es noch nicht getan haben, ist dringendst zu empfehlen, sofort damit anzufangen. Weshalb?

NICHT NUR DIE EU MUSS SICH VORBEREITEN, SONDERN AUCH KUNDEN, LIEFERANTEN IN UK UND NORDIRLAND.
Da die EU (resp. Deutschland) wesentlich mehr Erfahrung mit Exporten und Importen hat, ist die damit verbundene Infrastruktur resp. das Wissen auch wesentlich besser. In UK/Nordirland jedoch müssen Mitarbeiter geschult, Firmen eine EORI Nummer beantragen, genügend Zollagenten oder Spediteure gefunden werden, die Import- oder Exportzollanmeldungen schreiben können und dürfen. Und natürlich muss die Infrastruktur dafür geschaffen sein.

KONSEQUENZEN DES AUSTRITTS
Verlust folgender vier Freiheiten:
1. Freizügigkeit der Bürger
2. Freier Kapitalverkehr
3. Freier Dienstleistungsverkehr
4. Freier Warenverkehr

DAS BEDEUTET FÜR EIN UNTERNEHMEN: DAS PRÜFEN FOLGENDER ARBEITSBEREICHE (AUSZUGSWEISE)
- Gewerbliche Schutzrechte/Zertifizierungen
- Warenverkehr
- Transporte
- Personal
- Genehmigungen (exportkontrollrechtlich)
- REACH-Registrierungen
- Bewilligungen (zollrechtliche)

Die Herausforderung besteht darin, sich operativ (auch strategisch) auf einen Warenverkehr mit Zollabfertigungen vorzubereiten. Das gilt für beide Seiten!

HANDLUNGSEMPFEHLUNG
Prüfen Sie Ihre Bevorratung. Planen Sie mit Ihren Lieferanten mögliche Lagerungen in der EU, um darauf nach dem 01.01. zuzugreifen. Versuchen Sie Losintervalle zu vergrößern. Lieferfristen werden/können sich verlängern. Gerade am Anfang des Jahres. Teilen Sie das Ihrem Kunden mit (in UK als auch in der EU!). Denken Sie daran, dass UK Lieferantenerklärungen ab dem 01.01. in der EU nicht mehr gültig sind! Dasselbe gilt auch für EU-LLE'n in UK. Somit sind keine Präferenzvorteile mehr gegeben.

NORDIRLAND
„Eine einmalige spezifische Lösung" ... so hat es Michael Barnier genannt. Das Protokoll zu Irland/Nordirland. Es besagt, dass Nordirland zum Zollgebiet UK gehört und trotzdem eine begrenzte Zahl an EU-Vorschriften beachten muss. O-Ton Michael Barnier:

„Das Protokoll zu Irland und Nordirland wird mit dem Ende des Übergangszeitraums anwendbar. Es wurde als stabile und dauerhafte Lösung konzipiert, und es ist zu erwarten, dass es parallel zu einem Abkommen über die künftige Partnerschaft zur Anwendung kommen wird."

WERDEN SIE JETZT TÄTIG!
Warten sie nicht bis zum Ende des Übergangszeitraums.
Weitere Informationen:
- Ca. 2h – Schulung aus aktuellem Anlass „BREXIT" durch my-customs > www.my-customs.de
- Bekommen sie einen Überblick, um was Sie sich tatsächlich „Abteilungsbezogen" kümmern sollten.
- Webseite der EU zum Austritt UK
  ↗ https://ec.europa.eu/taxation_customs/uk_withdrawal_de
- Kontaktdaten nationaler Steuer-und Zollbehörden
  ↗ https://ec.europa.eu/taxation_customs/national-contact-points-or-websites-dedicated-uk-withdrawal-related-information_en

VON MICHAEL REGULA, ZERTIFIZIERTER ZOLLMANAGER
Zoll / Außenhandel ↗ www.my-customs.de

ZAHLEN / DATEN

- Jährlich: ca. 4,1 Mio LKW/Trailer/sonst. Fahrten durch Eurotunnel + Ärmelkanal
- Folge davon: ca. 3,5 Mio Zollabfertigungen auf beiden Seiten
- **Ab 07.2021**
  Wegfall jeglicher Vereinfachungen, verschärfte Kontrollen
- **Ab 01.2021**
  Physische Kontrollen der Ware; Einfuhranmeldungen + Ausfuhranmeldungen in UK obligatorisch
- **Ab 04.2021**
  Voranmeldungen + Gesundheitsnachweise für Waren tierischen + pflanzlichen Ursprungs
- **Ab 01.01.2021**
  Gültiger Zolltarif der UK (die meisten Zollsätze sind niedriger als die der WTO)

Unsere Mitglieder

Foto: Signe Oepen © Mustang

Mustang erweitert die Geschäftsleitung
Signe Oepen ist zum 1. November 2020 in die Geschäftsleitung der MUSTANG Gruppe eingetreten und hat die neu geschaffene Position der COO übernommen. Sie ist damit verantwortlich für die Bereiche Sourcing, Logistik, IT und Administration und berichtet direkt an Andreas Baur, CEO und Geschäftsführer der MUSTANG Gruppe. Darüber hinaus ist sie für das unternehmensweite Projekt- und Prozessmanagement zuständig. „Der zunehmende Erfolg und Reifegrad von MUSTANG erfordert eine Anpassung der Struktur und Erweiterung der Geschäftsleitung. Wir freuen uns, mit Signe eine sehr kompetente COO zu gewinnen, die gemeinsam mit uns die Weiterentwicklung von MUSTANG vorantreiben wird", so Andreas Baur, CEO MUSTANG Gruppe.

Foto: Martina Brown © Schiesser AG

Neuer Vice President Brand & Communication bei Schiesser
Zum 1. Oktober 2020 hat Martina Brown ihre Tätigkeit als Vice President Brand & Communication beim Südwesttextil-Mitglied Schiesser aufgenommen. In dieser neu geschaffenen Position innerhalb des Senior Executive Management der SCHIESSER Gruppe ist sie zusätzlich zu den thematischen Bereichen Marketing, Public Relations und Social Media auch für das Product Management & Design Schiesser Revival, Schiesser Legwear, Schiesser Home und der Lizenzprodukte Marc O'Polo und Seidensticker verantwortlich. CEO Schiesser Group Andreas Lindemann: „Martina Brown zeichnet insbesondere für die Darstellung der Marke und Kommunikation verantwortlich und wird dabei einen intensiven Fokus auf die erforderliche Schärfung und Internationalisierung des Markenauftritts legen."

Foto: Peter Haas © Südwesttextil

Südwesttextil-Hauptgeschäftsführer geht
Peter Haas, seit 2016 Hauptgeschäftsführer des Wirtschafts- und Arbeitgeberverbands Südwesttextil in Stuttgart, wechselt im nächsten Jahr zur Spitzenorganisation des Handwerks im Südwesten. Ab April 2021 wird er Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstags (BWHT) ebenfalls mit Sitz in der Landeshauptstadt. Der BWHT ist der Dachverband der acht Handwerkskammern sowie der Innungen, Verbände und Kreishandwerkerschaften im Land und repräsentiert insgesamt 135 000 Betriebe mit annähernd 800 000 Beschäftigten und über 100 Milliarden Euro Umsatz. Haas folgt auf Oskar Vogel, der nach 10 Jahren in den Ruhestand geht.

Südwesttextil-Präsident Bodo Th. Bölzle bedauert die Entscheidung, dankte Haas aber für fünf Jahre engagierte Arbeit: „Wir respektieren den Wunsch, sich noch einmal weiterentwickeln zu wollen von einem Branchenverband zu einer Dachorganisation. Peter Haas hat für die Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg extrem viel bewegt, den Verband neu ausgerichtet und nach vorne gebracht. Für die neue Aufgabe wünschen wir ihm genauso viel Glück und Erfolg."

Grafik: © Südwesttextil

Textil kann viel – Machen Sie mit!
Unsere Erfolgsbroschüre „Textil kann viel" geht in die dritte Runde. Pünktlich zu den Messen Heimtextil und Techtexil im Mai 2021 soll die 3. Auflage erscheinen. Doch damit das möglich wird, brauchen wir Sie und Ihren Input. Machen Sie mit und präsentieren Ihre Produkte in diesem textilen Schaufenster von Baden-Württemberg! Bitte melden Sie sich per E-Mail an diebold@suedwesttextil.de. Die Teilnahme ist für Mitglieder KOSTENLOS! Alle Daten benötigen wir **bis zum 22. Januar 2021**.

NEUE MITGLIEDER BEI SÜDWESTTEXTIL

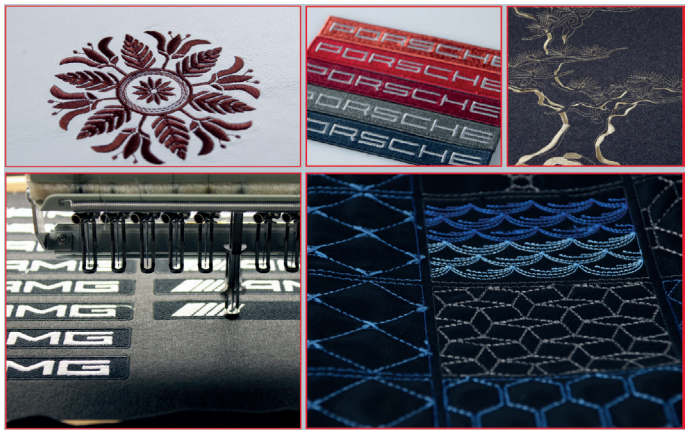


Foto: © Stickerei Keinath GmbH

Stickerei Keinath GmbH
Das Unternehmen aus Albstadt wurde 1978 gegründet und verfügt über jahrzehntelange Erfahrung in der Veredelung von Textilien. Neben der klassischen Direktbestickung bieten die Albstädter auch Sticktransfers, Transferdrucke und 3D-Transfers an. Seit einigen Jahren produzieren die rund 30 Mitarbeiter für die Automobilindustrie Textiletiketten und Direktstickungen von Fußmatten – auch auf Leder als Steppung. Der jüngste Firmenbereich konzentriert sich auf technische Textilien, Leichtbau sowie auf Smart Textiles, die durch Wandlung, als Leiter, als Sensor oder als Aktor aktiv auf ihre Umgebungseinflüsse reagieren.

Geschützt mit den Produkten von Wintex Apparel. Foto: © Wintex Apparel GmbH

Wintex Apparel GmbH
Das Familienunternehmen in fünfter Generation steht für höchste Qualität und Präzision, und schützt die, die uns schützen. Wintex Apparel gehört zu den führenden Herstellern von hochwertiger Schutzbekleidung und Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) für europäische Behörden und die Industrie. Das Unternehmen verfügt über eigene Produktionswerke in der Ortenau und in Nordafrika und ist so nah an den Produkten, um beste Qualität zu garantieren. Im Jahr 2020 hat das Traditionsunternehmen eine Produktion für CE-zertifizierte FFP2 Atemschutzmasken in Deutschland aufgebaut und beliefert seit Oktober die Bundesregierung, um auch in Zukunft die Maskenversorgung zu garantieren.

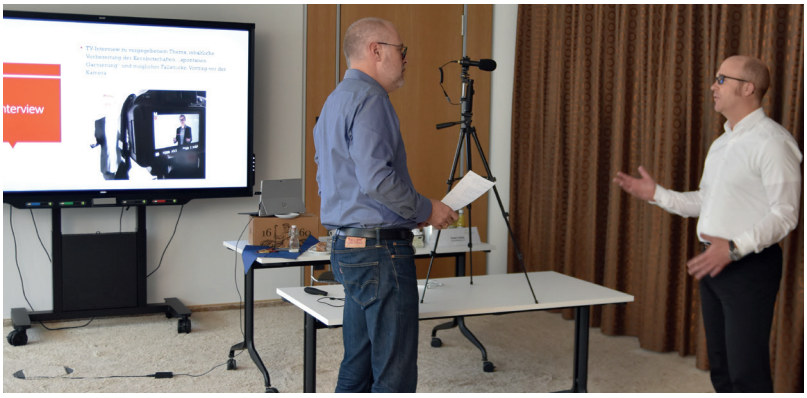
„Und bitte!“– Ihr Auftritt vor Publikum und Kameras

Ob vor Kunden, Kollegen oder Mitarbeitern, auf Betriebsversammlungen, Messen oder im eigenen Image-Film: Irgendwann heißt es „Bühne frei“ oder „Kamera läuft“. Viele sind sich nicht sicher, wie sie im öffentlichen Auftritt wirklich performen. Und wie kann man das überhaupt üben bzw. welche Tipps gibt es für gelungene Auftritte? Mitte Oktober bot sich bei Südwesttextil hierzu die Möglichkeit. Medienprofi Peter Haas lud ein in sein TV-Labor und dann war das Tagesmotto: üben, üben, üben. Natürlich mit gebührendem Abstand.

VON SIMONE DIEBOLD

Alle Teilnehmer waren sich nach Ende eines übungsintensiven Tages einig: Das Geheimnis des Erfolgs ist: sich der Bedeutung der Vorbereitung bewusst sein und dann – Praxis, Praxis, Praxis – am besten nicht erst, wenn das rote Lämpchen angeht.

Fotos: © Südwesttextil



Im Workshop durften alle Teilnehmer*innen mehrmals – mit eigenen und vorgegebenen Themen – Statements erarbeiten und dann auftreten. Und nach jedem Auftritt gab es von allen direktes, konstruktives Feedback.

So viel zu den neuen „Goldenen 20ern“

Die Kolume von Südwesttextil-Hauptgeschäftsführer Peter Haas

PH-Werte

Als Chemnitz vor einigen Wochen als Kulturhauptstadt nominiert wurde, da twitterte ein alter Kollege: „Es ist gut jetzt, 2020!“ und erntete amüsierte Kommentare. Er traf den Nerv vieler, die zynisch, fassungs- und teilweise kraftlos auf 2020 zurückblicken und sich sagen: Dieses Jahr können wir echt aus dem Gedächtnis streichen. Nun gehört die Nachricht aus Chemnitz natürlich nicht zu den surrealsten oder gar schlechtesten des Jahres. Corona, die Attentate von Nizza bis Wien, die Explosion in Beirut, der unwürdige US-Wahlkampf, überhaupt Trump, die endlose Brexit-Debatte – es wirkt geradezu grotesk, dass wir Anfang des Jahres noch vom möglichen Auftakt neuer „goldener Zwanziger“ träumten.

Stattdessen ein Jahr vieler Enttäuschungen: auch über das Management von Wirtschaftspolitik. Berlin ist nicht nur geografisch weit weg, selbstbeschäftigt und oft in einer Blase der Illusion über das, was im Lande vonnöten ist, gefangen. Milliardenhilfen werden stolz verkündet und trotzdem hören wir von Hausbanken, die sich bei der Kreditvergabe sperren, von einer KfW im Schneckengang. Auch die Hoffnungen auf einen wirklich nachhaltigen, umfassenden Aufbau resilienter Produktionsstrukturen im Bereich PSA ist bei vielen zerstoben.

Angesichts der grundsätzlichen Bedrohungen, die für unseren Industriestandort bestehen, ist das Thema Masken ein kleines. EU und auch deutsche Behörden (vor allem das Umweltbundesamt) bringen derzeit einen Tsunami an Regulierungen auf den Weg, die im Endeffekt das Verbot tausender Produkte und damit die Schließung etlicher Produktionsstätten, das Ende zentraler deutscher Industrien zum Ziel hat. Das klingt verrückt? Es ist real! Weder für Textilveredler noch für Galvaniseure ist dann noch Platz in Deutschland und Europa, wenn die Stoffbeschränkungen umgesetzt werden, auch nicht für Halbleiterhersteller, möglicherweise auch nicht für den Flugzeugbau und noch ganz andere. Dies alles findet leider unter dem Radar derer statt, die Einhalt gebieten könnten. Gerade das Bundeswirtschaftsministerium spielt hier eine unrühmlich-aussitzende Rolle. Südwesttextil kämpft hier fachlich nach Kräften. Nach und nach wachen Lobbypartner in anderen Industrien auf und kämpfen mit, andere schlafen weiter und scheuen die – zugegeben – sehr komplexe Schlacht.

»Das Jahr sucht nach einem versöhnlichen Ausklang.«

Doch nichts kann so widrig sein, dass das bevorstehende Weihnachtsfest nicht dazu aufruft, nach dem Stern im Dunkel zu suchen. Und, ja, es gibt Motivierendes: Da ist die schier endlose Fähigkeit vieler Menschen in unseren Unternehmen, die Krise zu schultern. Personalabteilungen, die bei der Beratung ihrer Mitarbeiter das Gesundheitsamt ersetzen (weil da keiner mehr ans Telefon geht), Start-ups, die sich trotz des Frusts über die öffentliche Beschaffung von Schutzausrüstung als Maskenhersteller etablieren, wir hören von Mitgliedern, die die Wirtschaftsmedaille des Landes erhalten oder den Deutschen Nachhaltigkeitspreis – Wertschätzung für Engagement und damit Kraftquell.

Der Moderator meines täglich auf dem Weg zur Arbeit gehörten Podcasts, Gabor Steingart, formulierte es so: „Das Jahr 2020 war bisher ein Jahr der bösartigen Zumutungen. Jetzt sucht es erkennbar nach einem versöhnlichen Ausklang. Die Abwahl des erratischen US-Präsidenten und der Durchbruch bei der Entwicklung eines Covid-19-Impfstoffes beruhigen die im Lockdown gefangenen Gemüter. Die Weltrettung ist in Sicht.“ Ich sag’s mal nicht ganz so dicke: Trotz allem frohe Weihnachten!

Entdecken Sie weitere Innovationen des Denim-Spezialisten

↗ **mustang.de**

Fotos: © Mustang

Die CONE-Denim gibt es in drei Passformen, als Midi-Jeansrock und als Jeans-Jacke für Frauen. Erhältlich seit Oktober im Mustang Onlineshop und in allen Mustang Stores.

Die STAY WARM-Denims sind das MustHave für kalte Wintermonate. Für Frauen werden seit Oktober vier Jeans-Styles, für Herren drei Styles in verschiedenen Waschungen in den Stores und im Onlineshop angeboten.

Innovation beim Denim-Spezialisten Mustang

Der deutsche Denimspezialist Mustang ist mit besonderen Jeans-Innovationen in die zweite Herbsthälfte gestartet. CONE- und STAY WARM-Jeanshosen, für Frauen und Männer, sorgen für perfekten Tragekomfort in der kalten Jahreszeit gepaart mit Coolness und einem authentisch-robusten Denimstyle. Für die CONE-Denim kooperiert Mustang mit dem Stofflieferanten CONE Denim aus Greensboro, North Carolina (USA). Die Wärmefunktion von Thermolite® der Firma Invista ist inspiriert durch die Natur (im Speziellen das Fell des Polarbären), so bietet die STAY WARM-Denim die perfekte Isolierung gegen Kälte und Nässe, ohne schwer auf der Haut zu liegen.

Geschäftsführerin Sabine Stein. Foto: © Marc-André Hergenröder/ Euroforum

Zukünftige Weltmarktführer im Fokus

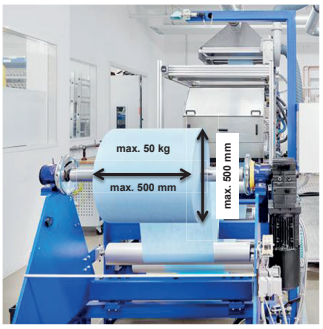
Die pervormance international GmbH mit der Marke E.Cooline war als eines von fünf Unternehmen eingeladen, sich beim „Weltmarktführer Innovation Day" als Weltmarktführer der Zukunft zu präsentieren. Das Gipfeltreffen gehört alljährlich zu den Höhepunkten des deutschen Wirtschaftslebens. Im Rahmen des Fokusthemas „Energie und Klima" präsentierte Geschäftsführerin Sabine Stein, wie die textile Kühltechnologie in verschiedenen Bereichen klimaneutral und ohne Energieverbrauch verwendet werden kann, um die Hitzefolgen des Klimawandels umweltfreundlich zu lösen.

Demonstratorleuchte „THIRTY-ONE". Foto: © DITF

Lichterlebnisse leicht wie Papier

Papier ist ein nachwachsender Rohstoff, ist nahezu überall verfügbar und kann recycelt werden. Die Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf (DITF) haben diesen natürlichen Werkstoff in Form von Papiergarnen verarbeitet und daraus formschöne Leuchten entwickelt. Das Ergebnis des Forschungsprojekts „Papierlicht" sind nachhaltige Produkte mit ansprechendem Design, die kostengünstig hergestellt werden können. Die Leuchten sind voll recycelfähig.

↗ Mehr Informationen gibt es unter **papierkonstruktion.de**



Mit dem WEKO-Flottentest wird die grundlegende Verwendungsfähigkeit einer Flüssigkeit im WFA im Rahmen eines Kurzzeittests untersucht. Mit der Technikumsanlage werden Applikationsversuche auf die vorgesehene Warenbahn durchgeführt. Fotos: © WEKO

Angebot für Flottentests und Applikationsversuche
Die Weitmann & Konrad GmbH & Co. KG – WEKO – in Leinfelden-Echterdingen ist weltweit führender Hersteller von Rotorenauftragssystemen für die Papier-, Textil-, Vlies-, Tissue-, Folien- und Faserplattenindustrie. Das kontaktlose WEKO-Flüssigkeits-Auftragssystem (WFA) eignet sich besonders für die Applikation von niedrigviskosen, wasserbasierten Flüssigkeiten (z. B. Wasser, Lotionen, Weichmacher, Antistatik, Antiblock, Gleit- und Antibeschlagmittel, usw.) auf Warenbahnen oder kontinuierlich bewegte Waren.

Für Südwesttextil-Mitglieder besteht die Möglichkeit, Applikationsversuche sowie Flottentests bei WEKO durchzuführen (Preis auf Anfrage).

↗ Weitere Informationen erhalten Sie unter **Tel.: +49 711 79 88-0**
E-Mail: sales@weko.net und über **weko.net**

TEXTILER-SZENE

Foto: © Betty Barclay Group

AUSGEZEICHNET
Betty Barclay Group ist Händler des Jahres
Die deutschen Verbraucher haben gewählt! Bei der 13. Wahl zum „Händler des Jahres" ist die Betty Barclay Group in der Kategorie Damenmode auf den 1. Platz gewählt worden. Im Abstimmungszeitraum vom 28. Mai bis 03. September 2020 haben rund 101 000 Verbraucher insgesamt 91 628 Bewertungen in 40 Kategorien abgegeben. Das Unternehmen glänzt dabei besonders mit kunden- und serviceorientierter Beratung.
↗ Zu den Gewinnern: **haendlerdesjahres.de/winnaars**

Foto: © Rökona

Rökona Finalist des „Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2021"
Bei Re:Space handelt es sich um technische Textilien, die insbesondere für den Einsatz in Fahrzeugen Verwendung finden und ökologischen Ansprüchen in hohem Maße gerecht werden. Die Produkte lassen sich zum Beispiel sortenrein trennen, recyceln und in den Produktkreislauf zurückführen. Möglich wird das durch eine Standardisierung der Roh- und Hilfsstoffe, die so eingesetzt werden, dass ein sortenreines Endprodukt entsteht. Hinzu kommen kurze Wege und verzahnte Prozesse. Auch müssen Re:Space-Produkte durch den Einsatz von speziellen Garnen nicht mehr gefärbt werden, Emissionen werden einer thermischen Nachbehandlung unterzogen. Die im Prozess entstandene Wärme wird dem städtischen Fernwärmenetz zugeführt. Ein höchst spannendes, technisches Textil, das in seiner Kompromisslosigkeit viel bewirken kann.

250 Alltags- und 50 Kindermasken für die Olgäle-Stiftung: v.l.n.r.: Susanne Dieterich, Sylvia Dommer-Kroneberg und Felicitas von Hülsen. Foto: © Dommer

800 Stoffmasken für die Olgäle-Stiftung
Die Firma Dommer Stuttgarter Fahnenfabrik übergab vor kurzem in ihren Geschäftsräumen in Stuttgart-Feuerbach 250 Alltags- und 50 Kindermasken an die Olgäle-Stiftung für das kranke Kind e.V. Die beliebten bunten Tierfiguren, die im Rahmen des Gestaltungswettbewerbs für die Innengestaltung des neuen Olgahospitals entwickelt wurden, schmücken nun druckfrisch die Masken der Stiftung. Felicitas von Hülsen, geschäftsführender Vorstand der Olgäle-Stiftung und Vorstandsmitglied Susanne Dieterich freuen sich sehr, dass die Stiftung nun ganz individuelle, unverwechselbare Stoffmasken hat und dankten Sylvia Dommer-Kroneberg, der Geschäftsführerin der Dommer Stuttgarter Fahnenfabrik, sehr herzlich für ihr wiederholtes Engagement zugunsten der Stiftung. Die Masken sind zweilagig, mit elastischem Gummiband bestens anpassbar und waschbar bis 60 Grad C und werden zu 100% in Deutschland produziert. Die Materialien zur Herstellung sind bewusst von inländischen Lieferanten gewählt. Die Masken können bei der Stiftung ab sofort zum Preis von 5 € bestellt werden, am besten per E-Mail info@olgaele-stiftung.de oder unter Telefon +49 711 278-73976. Der gesamte Reinerlös kommt der Olgäle-Stiftung und somit den kleinen Patienten im Olgahospital zugute.

„Die inneren Werte zählen“

Beim Familienunternehmen Wendler Einlagen aus Reutlingen ist dies nicht nur das Credo für die Produktlinien im Bereich der Einlagestoffe, sondern trifft auch auf Unternehmenskultur und Zukunftsvision zu. Südwesttextil im Gespräch mit Edith Wendler-Kuschke und Frank Sailer.

VON REBEKKA RÜTH UND SIMONE DIEBOLD

Gegründet wurde das Unternehmen 1843 mit Sitz in der Reutlinger Innenstadt. Doch im Frühherbst führte der Besuch in das Industriegebiet auf der Grenze zu Tübingen, wo Wendler Einlagen seit 1999 beheimatet ist. Seit 1974 ist das traditionell inhabergeführte Unternehmen auf gewebte Baumwolleinlagen für Hemden und Blusen spezialisiert. Das Geheimnis dabei liegt in „Wendler inside“, der auf den ersten Blick unscheinbar wirkenden Kragenzuschnitte. Denn die Beschichtung, der Kleber, sorgt am Ende für die Fixierung im Inneren der Kleidungsstücke und gibt ihnen damit nicht nur die inneren Werte, sondern bringt Kragen, Ärmeln und Hosenbünden die entscheidende Form.

Geschäftsführer Frank Sailer vergleicht die Einlagestoffe mit Schrauben im Maschinenbau – Verfügbarkeit und Qualität des Produktes müssten einfach jederzeit stimmen. Um die Kunden zuverlässig global zu unterstützen, hat sich das Familienunternehmen bereits früh vom Rande der schwäbischen Alb auf internationales Parkett bewegt. 1977 wurde die erste Niederlassung in Hongkong bereits zum Erfolgsfaktor mit Kunden wie Neckermann oder Quelle. Die Internationalität prägt auch heute noch die Philosophie des Unternehmens, allerdings gehen globales und lokales Handeln bei Wendler immer Hand in Hand. Das Unternehmen hat den Anspruch, stets vor Ort auf lokale Bedürfnisse eingehen zu können. Dies betrifft nicht nur ein großes Produktangebot von Kleinstmengen bis hin zu Massenprodukten – von günstig bis hochwertig – sondern auch die Services. Diese reichen mittlerweile von Tests unterschiedlicher Einlagekombinationen für Kunden, technischer Untersützung bei der Auswahl der Produkte, Wartungen, Zertifizierungen, technischen Trainings und Sample Services bis hin zu Zuschnitten vor Ort. Die Verlässlichkeit steht dabei als Kernwert in der Vision des Einlagespezialisten mit den darunter gefassten Werten wie Qualität, Verfügbarkeit, Kundenservice, Innovation und Nachhaltigkeit. Um dies in allen Ländern gewährleisten zu können, ist Logistik sowie die Präsenz mit Partnern oder eigenen Niederlassungen unerlässlich.

2019 hat das Unternehmen in 84 Länder weltweit geliefert und ist mit einem Marktanteil von 45 Prozent im Bereich der gewebten Baumwolleinlagen führend. Zu den Produktionen in Deutschland, China, Bangladesch und Indien ist in diesem Jahr ein neuer Standort in Italien und ein neues Werk in Vietnam dazu gekommen. Die Standortsuche für das Projekt begann im Dezember 2018 mit der Außenhandelssparte der Industrie- und Handelskammer. Nur knapp eineinhalb Jahre später startete die Produktion im August diesen Jahres – allerdings durch Corona im Remote. Zu den 250 Beschäftigten weltweit →

Edith Wendler-Kuschke trat als Gesellschafterin in der siebten Generation Ende 2016 ins Unternehmen ein. Sie kümmerte sich zunächst um den Vertrieb der internationalen Märkte am Standort in Hongkong, bevor sie aus familiären Gründen 2018 nach Deutschland zurückkam, wo sie nun das Marketing leitet. Frank Sailer ist bereits im elften Jahr bei Wendler Einlagen. Nach seinem Eintritt als kaufmännischer Leiter übernahm er als Prokurist bei der Gründung der Holding 2016 die Geschäftsführung.

Edith Wendler-Kuschke und Frank Sailer im Gespräch mit Südwesttextil. *Fotos: © Südwesttextil*

»Wichtig ist, dass man die richtige Richtung einschlägt und jeden Tag daran arbeitet.«

FRANK SAILER, GESCHÄFTSFÜHRER WENDLER EINLAGEN

Hemd und Bluse in „best form“, dank Wendler inside. Foto: © Wendler

Foto: @ Eva-Katalin / E+ Kollektion via Getty Images

kommen damit durch das neue Werk noch einmal 100 bis langfristig 150 Mitarbeitende dazu. Frank Sailer betont, wie wichtig die Eigenständigkeit der neuen Kolleg*innen ist und schwärmt vom Enthusiasmus und Know-how der Menschen in Vietnam.

Das neue Werk befindet sich logistisch zentral gelegen in Tam Ky City in der Provinz Quang Nam. Vor Ort sind auf 14 000 Quadratmetern alle Prozessstufen zu finden, vom Bleichen, Ausrüsten und Färben, über die Beschichtung bis hin zu allen Services des Unternehmens, inklusive Lagerkapazitäten. Der neue Standort ist aber vor allem eine „Green Factory“, zertifiziert mit dem amerikanischen LEED Standard in Gold. Dies beinhaltet die Wäremerückgewinnung, Solaranlagen, klimaneutrale Energieproduktion mit Pellets aus regionaler Holzwirtschaft, die Nutzung von Regenwasser sowie die Aufbereitung und Rückführung von Abwässern. Das Unternehmen setzt zudem auf die Minimierung des Chemikalieneinsatzes und ersetzt diese mit mechanischen Bearbeitungsverfahren.

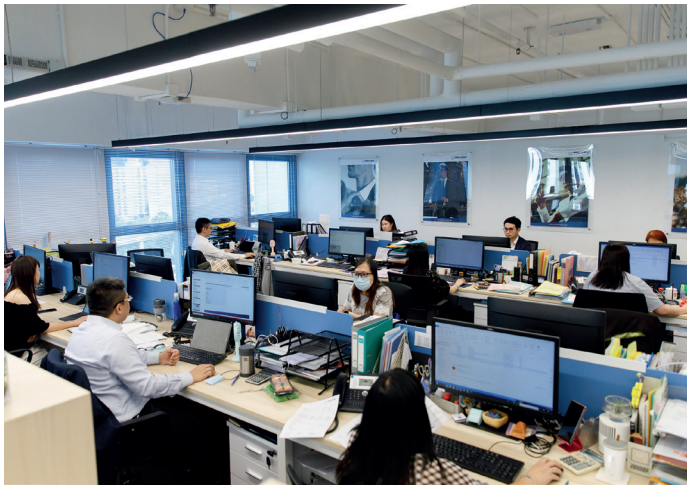
Dieser Drang, in den Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung Vorreiter zu sein, schlägt sich nicht nur bei der Errichtung des neuen Standorts nieder. IT sei für das globale Handling unabdingbar, denn beim Naturprodukt Baumwolle seien beispielsweise die Erfassungen von Weißgraden der Rollen für eine einheitliche Qualität der Einlagestoffe unabdingbar. Insbesondere die Aspekte der Nachhaltigkeit seien aber für inhabergeführte Firmen unerlässlich, betont der Geschäftsführer. Dies bedeutet in der Logistik, dass die Rückverfolgbarkeit von Rohmaterialien gewährleistet sein muss. Das Unternehmen weist mittlerweile bedeutende Zertifizierungen auf, darunter der „Global Recycling Standard“ und der „Global Organic Textile Standard“. Bei Klebestoffen forscht Wendler Einlagen an einer nachhaltigen Alternative, die entweder aus recycelten oder biologisch abbaubaren Inhalten besteht.

Auch am Standort in Reutlingen hat sich das Unternehmen mit Solaranlagen und Fuhrparkumstellungen ehrgeizige Ziele zur Minimierung des ökologischen Fußabdrucks gesetzt. So erzählt Geschäftsführer Frank Sailer von morgendlichen E-Bike-Touren und blickt insgesamt zufrieden auf das letzte Jahr: „Wichtig ist, dass man die richtige Richtung einschlägt und jeden Tag daran arbeitet.“

So macht sich insgesamt ein Umbruch im Unternehmen bemerkbar, der unter anderem auch auf einen Generationenwechsel im letzten Jahrzehnt zurückzuführen ist. Denn viele der Beschäftigten, die seit der Spezialisierung des Unternehmens auf Einlagestoffe Anfang der 70er Jahre dabei sind, verabschiedeten sich in den Ruhestand. So brechen bei dem Unternehmen nicht nur bedingt durch die Coronakrise neue Zeiten an. Dafür stehen die Gesellschafterin Edith Wendler-Kuschke, verantwortlich für das Marketing, und Geschäftsführer Frank Sailer. Die technische Leitung liegt nach wie vor bei Dr. Gerhart Wendler, der sich aber mit 70 Jahren nach und nach aus dem Unternehmen zurückzieht. Die Geschäftsführung wird daher seit einem Jahr durch Harald Bäumle im technischen Bereich unterstützt.

Aktuell beschäftigt die Führung des Unternehmens das Bestreben, sich mit einem stärkeren lokalen Engagement an den globalen Hotspots der Bekleidungsindustrie heraus aus der Nische zu bewegen. Corona sei hier nur ein Brandbeschleuniger, um sich stärker zu vernetzen. Ein Umdenken sei im dynamischen Umfeld der Textil- und Bekleidungsindustrie für Mittelständler essentiell, denn neue und auch branchenübergreifende Partnerschaften seien heute wichtige Faktoren für langfristigen Erfolg, so Frank Sailer. So öffnet sich der Textilspezialist gerade für neue Technologien und Anwendungen beispielsweise im technischen Bereich und sieht sich mit seinem Know-how nicht länger als Hidden Champion in der Nische, sondern als Lösungsanbieter.

177 Jahre Firmengeschichte erfordern ein stetiges „sich neu erfinden“ und viel Unternehmergeist. Hierfür stehen nicht nur die kontinuierliche Internationalisierung des Unternehmens, sondern auch die konkrete Fokussierung von Themen wie Nachhaltigkeit. Ob wir mit dem Generationenwechsel den Beginn einer neuen Metamorphose bei Wendler Einlagen erleben – wir dürfen gespannt bleiben.



Die aktuellen Projekte bei Wendler Einlagen unterstützen die Strategie, global lokale Bedürfnisse der Kunden mit modernsten Einrichtungen zu erfüllen. Im Customer Experience Center in Hongkong finden beispielsweise Fixierung und Fixiertests (Mitte links u. rechts) und Maschinen zum Wenden der Kragen Anwendung (rechts oben). Nach wie vor sind in Hongkong viele internationale Bekleidungsunternehmen mit technischem Know-how vertreten. Das neue Werk in Vietnam (unten links) stellt als „Green Factory" die größte Investition des Unternehmens dar. Dort sind alle Prozessstufen zu finden.
↗ **wendlerinside.com**

Kommuni-kation + Event

#textilverbindet im Dezember

Auch in diesem Jahr haben sich Südwesttextil-Mitgliedsunternehmen zusammengetan und verlosen in einem Social-Media-Adventskalender auf Facebook und Instagram 24 unterschiedliche Produkte an die Community. In diesem Jahr ist das Motto passend zur dunklen Jahreszeit und den durch die Coronakrise schwierigen Zeiten „Textile Lichtblicke". Wir bedanken uns bereits jetzt bei den folgenden Unternehmen für Ihr Mitwirken: 3Freunde, Alfred Apelt GmbH, Centa-Star Bettwaren GmbH & Co. KG, cølú, Cotonea, Darling Little Place, disana GmbH & Co. KG, Dommer Stuttgarter Fahnenfabrik, Ettlin Spinnerei und Weberei Produktions GmbH & Co. KG, Formesse GmbH & Co. KG, Franziska Kaiser, Gerhard Rösch GmbH, Gustav Gerster GmbH & Co. KG, Hero Textil AG, JIMTEX, Luxorette Haustextilien GmbH, Madeira Garnfabrik Rudolf Schmidt KG, Massmanufaktur Baden, OBB Oberbadische Bettfedernfabrik GmbH, pervormance international GmbH, SUSA-Vertriebs-GmbH + Co, told und VAUDE Sport GmbH. & Co. KG.

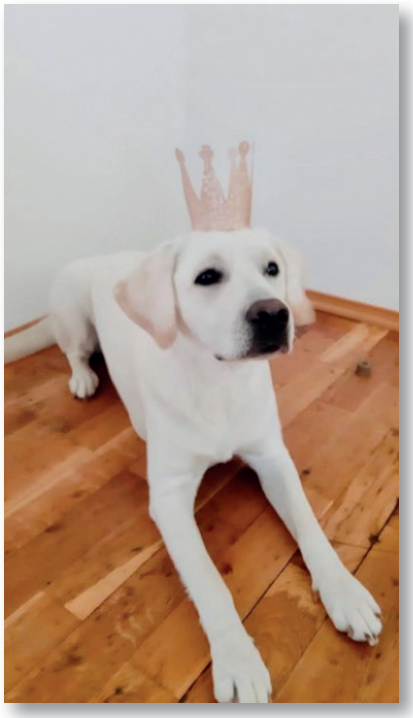
Best of Social Media

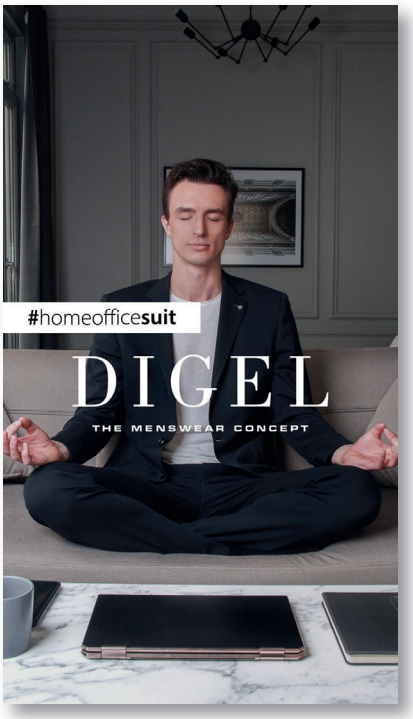
Folgen Sie uns in den sozialen Medien!
@suedwesttextil, #textilkannviel

Seit einiger Zeit führt der Zwerg Alfred hinter die Kulissen bei Apelt in Oberkirch, wie hier backstage beim weihnachtlichen Shooting. Und auch für Alfred heißt es in Zeiten der Pandemie natürlich Maske tragen!

Gute Laune trotz Regenwetter bei Pink Lotus Moden in Lörrach. Geschäftsführerin Sandra Rösler präsentiert Pullunder und passende Pulswärmer selbst auf den Social-Media-Kanälen.

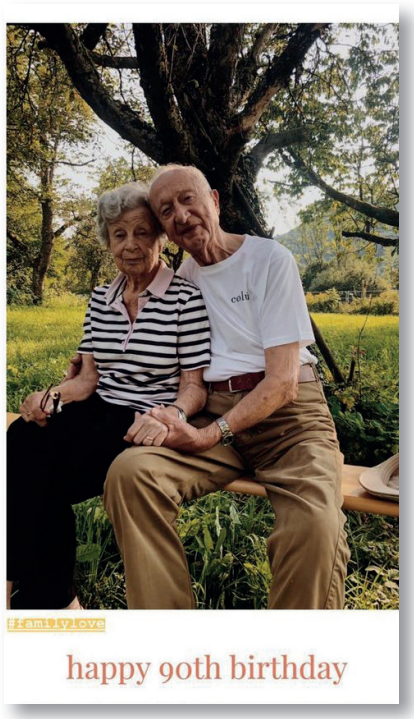
Bürohund Snow feiert den ersten Geburtstag bei Lederer Elastic Yarns in Amstetten. #bestofficebuddy





Businessmode in Zeiten der Pandemie: Digel präsentiert den #homeofficesuit für die stilbewussten Männer.

Das junge Modelabel cølú gratuliert in einer Instagramstory dem ältesten Kunden, Unterstützer und Großvater zum 90. Geburtstag.



Öffentliche Förderung für Start-ups und Investoren effektiv nutzen

Wie in vielen Branchen müssen Gründer und Start-ups auch in der Textilbranche derzeit mit sehr zurückhaltenden Geldgebern leben. Banken, Investoren, Business Angels und potentielle Kunden sind vorsichtig geworden und konzentrieren sich auf vermeintlich „sichere" Investitionsalternativen. Umso wichtiger ist es deshalb, öffentliche Förderungsoptionen effektiv zu nutzen und beim Investment der Geldgeber zusätzliche Gelder von öffentlicher Seite zu sichern. Wir zeigen, wo Potentiale bestehen.

VON MICHAEL STRÖBEL, LL.M. (UNIVERSITY OF AUCKLAND),
LUTHER RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH

Wie nutzt man öffentliche Förderungen effektiv? Aus unserer Sicht sind hier drei Hürden zu überspringen, wobei Start-ups (und viele Investoren) oft bereits an der ersten scheitern: „Was für Fördermittel gibt es und welche kommen in der gegebenen Situation in Frage?", „Wie berücksichtige ich die Fördervoraussetzungen sinnvoll im Businessplan?" und „Wie gehe ich mit den Behörden um, wie bearbeite ich Anträge, wie gestalte ich die Nachverfolgung und Folgeförderung?"

Dieser Beitrag soll (in aller Kürze) dazu dienen, die kritische erste Hürde zu nehmen; er soll aufzeigen, welche Arten von Fördermitteln bestehen und Beispiele für Förderprogramme geben, über die es sich lohnt nachzudenken.

ARTEN VON (FINANZ-) FÖRDERMITTELN

Es gibt verschiedene Arten der öffentlichen finanziellen Förderung (sog. „Förderinstrumente"). Besonders interessant sind dabei Zuschüsse, d. h. Gelder, die eine öffentliche Stelle bereitstellt und die entweder überhaupt nicht, unter bestimmten Umständen oder aber unbedingt zurückzuzahlen sind. Die daneben existierenden Förderkredite, öffentlichen Ausfallbürgschaften und öffentlichen Beteiligungen sollen hier zunächst ausgeklammert werden.

(AUSGEWÄHLTE) FÖRDERPROGRAMME ALS DENKANSTOSS

In der Masse der Förderprogramme stechen u.a. die Folgenden aus unserer Sicht heraus:

- **EXIST** – Forschungstransfer: Unterstützung bei der Umsetzung von „herausragenden forschungsbasierten Gründungsvorhaben, die mit aufwändigen und risikoreichen Entwicklungsarbeiten verbunden sind" (Förderphase I bis zu EUR 250 000 an Sachmitteln, in Förderphase II Gründungszuschuss bis zu EUR 180 000).
- **EIC** Accelerator Pilot sowie Schwester-/Folgeprogramme – Themenoffenes Programm der EU zur Förderung von KMU mit Wachstumspotenzial, Ideen hohen Innovationsgrades und mit europäisch bzw. international ausgerichteter Geschäftstätigkeit (Markteinführung innovativer Produkte, Produktionsverfahren, Dienstleistungen, Coaching- und Mentoring). Fördermittel von bis zu EUR 2,5 Mio., Beteiligungskapital bis EUR 15 Mio.
- **INVEST** – insb. für Business Angels: 20 Prozent einer Investition von mindestens EUR 10 000 (bis max.: EUR 500 000 p.a.) wird steuerfrei erstattet; beim Exit gilt das ebenso für Gewinne aus dem Investment.
- **Forschungszulage** – Unterstützung für Forschungsabgaben durch eigenes Personal oder Drittleistungen bis zu EUR 4 Mio. pro Wirtschaftsjahr in der Form von Steuerreduktion oder im Einzelfall Direktleistung.

SONDERSITUATION CORONA

- KfW-Schnellkredite
- EUR 4 000 Beratungshilfe – für KMU und Freiberufler zur Förderung der Beratung zu allen wirtschaftlichen, finanziellen, personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung (nicht rechts- oder steuerberatend).
- Corona Matching Fazilität – auf Antrag bis zum 31. Dezember 2020 steigen KfW Capital oder der Europäische Investmentfond beim Investment eines zertifizierten Venture Capital Fonds zu identischen Konditionen in ein Start-up ein (sog. Matching). Der Vorteil besteht darin, dass der Venture Capital Fond das staatliche Investment treuhänderisch für KfW bzw. EIF verwaltet und kein zusätzlicher Geldgeber am Tisch sitzt.

FAZIT

Es gibt eine Vielzahl an öffentlichen Fördermitteln, die Investoren, Gründern und dem Start-up den dringend nötigen zusätzlichen Schub geben können. Die Auswahl des richtigen Programms und die Begleitung des Prozesses scheitert oft bereits daran, das Programm überhaupt zu kennen. Hat man das richtige Fördermittel identifiziert, ist es wichtig, genau zu analysieren, was für Konditionen an das Programm geknüpft sind, diese mit den Investoren zu besprechen, abzusprechen, zu koordinieren und nachzuverfolgen. Auch wenn der Ablauf – der oft sehr bürokratisch sein kann – nicht immer einfach ist, denken wir, dass sich der Aufwand – richtig ein- und mit der richtigen Unterstützung umgesetzt – gerade in der derzeitigen Situation für alle Beteiligten lohnt.

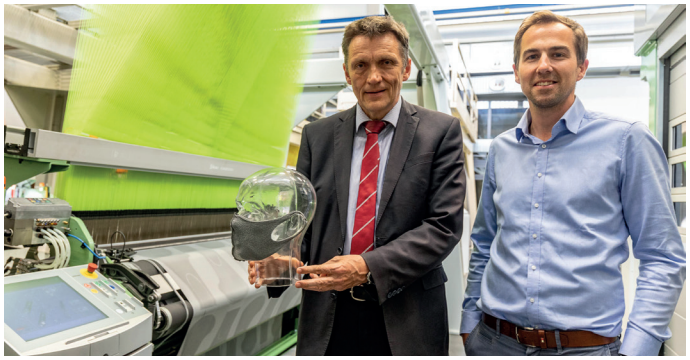
↑

Michael Ströbel, LL.M. (University of Auckland) verfügt über eine besondere Expertise in den Bereichen IT/High-Tech Ventures und Start-ups, wo er Gründer insbesondere bei der Strukturierung ihres Start-ups, im Rahmen der Corporate Governance (Satzungen, Gesellschaftervereinbarungen, etc.) und bei der Implementierung von (Mitarbeiter und Gründer) Incentive Schemes unterstützt.
↗ luther-lawfirm.com

Neues aus der Maskenwelt

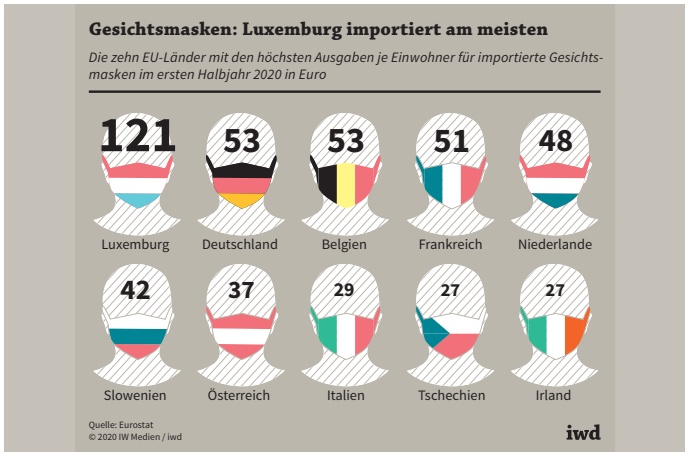
Daniel Betz, Student im Studiengang Textildesign/Material und Surface Design an der Hochschule Reutlingen, hat im Rahmen seiner Master-Thesis eine neue Atemschutzmaske im 3D-Strick entwickelt und wurde dafür mit dem Otto-Johannsen-Preis vom Campus Reutlingen ausgezeichnet. Mit der hochmodernen 3D-Technologie kann die Maske mit Einstellung einer unterschiedlichen Maschendichte in einem Stück gestrickt werden und schmiegt sich so enger an den Kopf und bietet besseren Halt. Ein speziell texturiertes Garn dient außerdem als Filter gegen Schwebstoffe bzw. Aerosole. Die von ihm entwickelte Atemschutzmaske ist noch nicht völlig ausgereift, weitere Entwicklungen sind nötig, um etwa den medizinisch geforderten FFP2/FFP3-Schutz zu garantieren.

↗ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter **suedwesttextil.de/nachrichten/danielbetz-atemschutzmaske**



Zusammen mit Lindauer DORNIER starten die DITF ein Projekt zur Entwicklung wiederverwendbarer, medizinischer Gesichtsmasken auf Basis hochpräziser Luftdüsen-Webtechnik.

↗ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter **suedwesttextil.de/nachrichten/ditf-one-piece-masks**



Als die Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 in Deutschland und Europa eintraf, waren Masken ein gefragtes Gut. Um den hohen Verbrauch in den Krankenhäusern und Pflegeheimen zu decken, haben die EU-Staaten daher große Mengen angeschafft. Um die Corona-Pandemie einzudämmen, hat die EU in der ersten Jahreshälfte 2020 Masken im Wert von 14 Milliarden Euro importiert, ein Jahr zuvor waren es nur 800 Millionen Euro. Als bevölkerungsreichstes EU-Land verbucht Deutschland erwartbar den größten Importanteil – Schutzmasken für rund 4,4 Milliarden Euro. Dahinter folgen Frankreich mit importierten Masken im Wert von gut 3,4 Milliarden Euro und Italien mit knapp 1,8 Milliarden Euro. In Relation zur Einwohnerzahl verschiebt sich das Ranking allerdings. Deutschland und Belgien belegen mit 53 Euro pro Kopf Platz zwei in der EU. Luxemburg war im ersten Halbjahr 2020 mit Abstand Europas eifrigster Masken-Importeur. Die meisten Masken stammen übrigens aus China. Mehr als 92 Prozent der importieren Masken im ersten Halbjahr 2020 kamen aus der Volksrepublik in die EU.

place2tex

www.place2tex.com

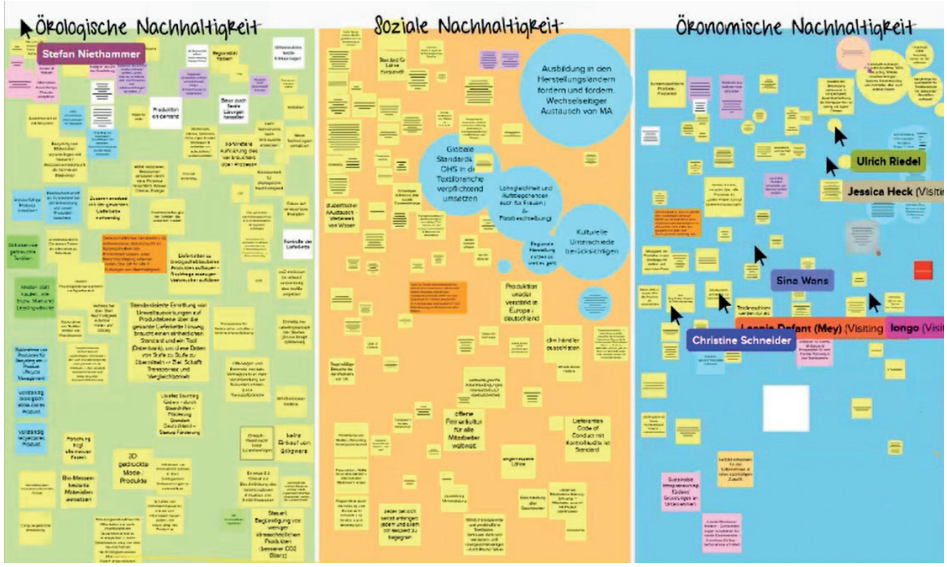
Bereits zu Beginn der Pandemie haben Südwesttextil und die AFBW einen **Leitfaden** aufgelegt, der einen Überblick über die unterschiedlichen Maskentypen bietet, die erforderlichen Normen und Zertifizierungen für medizinische Mund-Nasen-Masken und FFP-Masken zusammenfasst und vieles mehr. Dieser Leitfaden hat sich zum wahren Standardwerk für Mund-Nasen-Masken entwickelt. Vor dem Hintergrund, dass die Masken nicht so schnell aus unserem Leben verschwinden werden, haben wir die nötigen inhaltlichen Veränderungen dazu genutzt, denn Leitfaden professioneller und übersichtlicher aufzubereiten. Im Rahmen unseres Projektes „Place2tex" wurde nun die **4. Auflage** komplett neu überarbeitet und kann im **Mitgliederbereich** von **www.suedwesttextil.de heruntergeladen** werden.

Neben dem Update des Leitfadens wird derzeit der Marktplatz von Place2tex überarbeitet. Die vollständige Überarbeitung werden wir Januar 2021 abschließen. Vorab werden wir in einer detaillierten Abfrage die aktuell vorhandenen textilen Produktionskapazitäten für Atemschutzmasken in Baden-Württemberg ermitteln, deren Ergebnisse dann sukzessive in die Plattform einfließen werden.

Digitaler Roundtable „Textil für Morgen“

Das vom Rat für nachhaltige Entwicklung (RNE) geförderte Projekt ist mit einer digitalen Tagung am 2. und 3. November an den Start gegangen. Über 30 Mitgliedsunternehmen entwickelten im digitalen Raum Ziele und Kooperationsideen zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung.

VON REBEKKA RÜTH



„Just do it – legt einfach mal los! Setzt auf langfristige Partnerschaften und denkt neu. Wir müssen langlebige Produkte nachhaltig herstellen. Slow Fashion is the New Black.“ Stefan Niethammer, Geschäftsführer von 3Freunde, präsentierte die Vision von Gruppe 3 im Plenum.

Fotos: © Südwesttextil

Die Ironie des Schicksals wollte es wohl, dass der durch den ersten Lockdown verschobene Round Table auf den ersten Tag des zweiten Lockdowns fiel – in virtueller Form mit Unterstützung durch das Videokonferenztool Zoom und das digitale Whiteboard Mural.

Südwesttextil-Präsident Bodo Th. Bölzle freute sich trotz der Umstände, bei der Begrüßung in zahlreiche Gesichter blicken zu können und betonte, dass das Thema Nachhaltigkeit nicht mehr verschwinden werde. Stattdessen ginge es gemäß dem Motto nicht nur um Textil für Morgen, sondern für Übermorgen – sich also gemeinsam an die Spitze zu setzen, die Produktionsbedingungen aus den unterschiedlichen Perspektiven zu überdenken und dem steigenden Druck durch Regulierungen und Kunden zuvorzukommen. Der Aufruf vom Südwesttextil-Präsidenten wurde durch die Keynote von Prof. Dr. Jochen Strähle unterstützt, der die Unternehmen mit den Worten „Geben Sie Stoff für die Zukunft!“ in den Round Table verabschiedete.

Am ersten Tag stand dann nach einem „bewegten Warm-up“ und virtuellem Netzwerken die Entwicklung einer Vision im Vordergrund. Unter der Frage: „Was wird 2030 unser Beitrag als Textil- und Bekleidungsindustrie für die Erreichung von Nachhaltigkeit sein?“, diskutierten die Unternehmen in kleineren Gruppen in den Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie. Zum Abschluss des Tages wurden die Visionsaspekte dann im Plenum diskutiert – verblüffend war dabei für viele nicht nur, wie interaktiv ein digitaler Round Table sein kann, sondern auch wie viel Konsens bei den Themen herrschte. Südwesttextil-Hauptgeschäftsführer Peter Haas betonte daher zum Abschluss: „Ich glaube, man kann es auch positiv wenden, nicht wir sind alle gleich, sondern wir werden mehr.“

Und so starteten die Unternehmen auch an Tag zwei mit viel Tatendrang in die Formulierung von konkreten Ideen, zur Erreichung der zuvor formulierten Ziele. Dazu fand zunächst ein XXL-Brainstorming im digitalen Raum statt, welches dann in den einzelnen Gruppen genutzt wurde, um daraus Ideen auszuwählen, zu priorisieren und auszuarbeiten. Dabei lag der Fokus auf gemeinsamen Projektideen, die ganz im Sinne des 17. Ziels für nachhaltige Entwicklung „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ einsetzen. Denn in diesem Punkt waren sich die Mitgliedsunternehmen besonders einig: ohne Kooperationen ist das komplexe Thema der Nachhaltigkeit nur schwer zu bewältigen.

Für Südwesttextil-Hauptgeschäftsführer Peter Haas stand nach den beiden Tagen fest, dass das Gelingen des Round Tables letztendlich genau dem Konzept eines Verbandes entspricht: „Verbände sind dann besonders nachhaltig, wenn sie sich in ihrer Gemeinschaftsarbeit daran erinnern, wofür sie eigentlich mal gegründet wurden – nämlich dass man einzelne Stärken bündelt. Deswegen waren Sie nicht heute bei Südwesttextil, sondern Sie alle SIND Südwesttextil.“

↗ Auch Unternehmen, die beim Round Table nicht dabei sein konnten, sind herzlich eingeladen, sich an möglichen Projekten zu beteiligen. Die Ergebnisse in Form der digitalen Muralboards finden Sie hier:**suedwesttextil.de/mitgliederbereich#nachhaltigkeit**

Virtueller Applaus von und für die über dreißig Vertreter*innen der Südwesttextil-Mitgliedsunternehmen.

Keynote-Speaker Prof. Dr. Jochen Strähle, Dekan der Fakultät Textil & Design der Hochschule Reutlingen, teilte einen Teil seiner persönlichen Reise durch die Textilindustrie, um aufzuzeigen, was aus seiner Perspektive notwendig ist, um nachhaltig in die Zukunft zu gehen: Offenheit, ein gewisser Grad an Unwissenheit und der Mut zu Fehlern, Diversität, Kooperation, Erfahrungen sowie Diskurs und Transfer.

Hochwertige Bildung: sowohl für Standorte hier und die Lieferkette als auch in der Aufklärung den Kunden gegenüber. Dabei steht insbesondere der Wert von Textilien im Vordergrund.

Gleichberechtigung und Diversität: ein wesentlicher Aspekt über alle Dimensionen der Nachhaltigkeit hinweg, den die Unternehmen in allen Gruppen festhielten.

Technologieoffenheit: der Bedarf an neuen Materialien und Geschäftsmodellen, um in allen Dimensionen einen Erfolg zu erzielen. Digitalisierung wird hier als einer der Schlüssel diskutiert.

Kreislaufwirtschaft und Transparenz: sind wichtige Beiträge der Industrie bis 2030. Hier spielen Regionalität und die Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt eine große Rolle.

Zu den Ergebnissen des zweiten Tages gehörten folgende von den Unternehmen entwickelte Fokusthemen:

- Recycling von Verpackungen, standardisierte Ermittlung von Umweltauswirkungen und Kontrolle der eigenen Lieferkette.
- Ansätze zur Kreislaufwirtschaft wie Fasergeneration aus textilen Abschnitten zur Rückführung in den textilen Kreislauf, der Aufbau von zirkulären Geschäftsmodellen unter Beteiligung aller Partner beispielsweise im Rahmen eines ThinkTanks.
- Diversity und Geschlechtergleichheit sowie ein Kulturwandel hin zur Nachhaltigkeit
- Ein verstärkter Austausch zum Thema politischer Initiativen und zu den Themen der Kontrolle in der eigenen Lieferkette, unter anderem zu der Fragestellung „Wie befähige ich meine Partner*innen in der Lieferkette?“.
- Das Thema Bildung konkret in der Schulung und Ausbildung (zum Thema Nachhaltigkeit allgemein oder Produktnachhaltigkeit) für Mitarbeitende, Führungskräfte, aber auch für Beteiligte in der Lieferkette.
- Transparenz/Aufklärung gegenüber der Gesellschaft zu textilen Lieferketten, die Menschen darin und den Wert ihrer Tätigkeit, beispielsweise eine Kampagne, die das Thema Langlebigkeit und Wertigkeit von Textilien in den Fokus rückt. Auch die Kennzeichnung von Produkten durch ein Ampelsystem für Bekleidung war eine der entwickelten Ideen.

§

Recht + Betriebs-praxis

Recht kompakt

AUSKUNFTSPFLICHT

Verletzen geduldete Überstunden das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates?

Grundsätzlich ist nur für die Anordnung von Überstunden das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten. Wenn jedoch hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, kann allerdings auch eine Untätigkeit als Hinnahme der Überstunden bewertet werden. Durch diese Hinnahme der Überstunden wird dann das Mitbestimmungsrecht verletzt.

Wichtige Rechtsprechungsänderung

Arbeitgeber kennen die Situation bestens: es wurde eine Kündigung ausgesprochen, der Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage erhoben und das gerichtliche Verfahren zieht sich in die Länge. Läuft die Kündigungsfrist zwischenzeitlich ab, gerät der Arbeitgeber in das Risiko, dass er bei späterer Aufhebung der Kündigung durch das Gericht Lohn nachzahlen muss. Der Jurist spricht hierbei von so genanntem Annahmeverzugslohn.

Bislang war es Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber diesen Lohn im Grundsatz ohne weiteres in voller Höhe nachzahlen musste. Der Arbeitnehmer genügte seinen Verpflichtungen, wenn er sich einfach arbeitslos meldete.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung nunmehr seine Rechtsprechung grundlegend geändert (Urteil vom 27. Mai 2020, 5 AZR 387/19). Hiernach hat der Arbeitnehmer die Pflicht, dem Arbeitgeber die von der Arbeitsagentur und dem Job-Center unterbreiteten Vermittlungsvorschläge konkret vorzulegen. Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer diesbezüglich einen Auskunftsanspruch, der sich aus einer Nebenpflicht des Arbeitsverhältnisses (§ 242 BGB) begründet.

Wenn früher also noch gesetzt war, dass der Arbeitgeber bei einer Wiedereinstellung des Arbeitnehmers den sämtlichen Lohn nachzahlen musste, so dürften Arbeitnehmer sich künftig schwerer tun, dies ohne nähere Begründung zu verlangen. Arbeitgeber können in jedem Falle den Auskunftsanspruch geltend machen. Abzuwarten bleibt, wie streng dann der Maßstab an die so genannten Eigenbemühungen des Arbeitnehmers sein wird.

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

Biometrische Zeiterfassungssysteme sind regelmäßig unzulässig

VON LYDIA KNAPP

Ein biometrisches Zeiterfassungssystem ist in aller Regel nicht erforderlich i.S.v. Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO, § 26 Abs. 3 BDSG, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020 - 10 Sa 2130/19.

Die Parteien stritten im Kern über die Zulässigkeit eines Zeiterfassungssystems, welches das Ein- und Austempeln mittels Scans des Fingerabdrucks der Beschäftigten vollzog. Dabei wurden nicht der Fingerabdruck „in Gänze", sondern ausschließlich die Minutien (Koordination der Schnittpunkte) eines Fingerabdrucks gespeichert und abgeglichen. Hierdurch sollten die für die Arbeitszeiterfassung erforderlichen Daten (Arbeitsbeginn und Arbeitsende) „manipulationssicher" erfasst werden. Über die verpflichtende Nutzung des Arbeitszeiterfassungssystems wurden die Beschäftigten informiert. Nachdem der Kläger sich mehrmals weigerte, das Arbeitszeiterfassungssystem zu nutzen, wurde er darauffolgend abgemahnt.

Foto: © iStock.com/krisanapong detraphiphat

Da der Kläger die Abmahnungen nicht für gerechtfertigt hielt, begehrte er deren Entfernung aus seiner Personalakte. Dabei stellte er sich auf den Standpunkt, dass es weder eine tarifliche noch eine arbeitsvertragliche Verpflichtung dazu gäbe.

Das LAG Berlin-Brandenburg vertritt nun die Auffassung, dass es sich beim Scan des Fingerabdrucks um besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO (vgl. auch § 26 Abs. 3 BDSG) handele und für die streitgegenständliche Vorgehensweise der Arbeitgeberin keiner der gesetzlichen Erlaubnistatbestände des Art. 9 Abs. 2 DSGVO eingreife. Insbesondere liege keine „Erforderlichkeit" in diesem Sinne vor, da das System zwar für die Zwecke der Zeiterfassung grundsätzlich geeignet sei, aber weniger das Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigende und verhältnismäßige Mittel bestünden.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit, resultiere jedenfalls keine Verpflichtung, ein Arbeitszeiterfassungssystem mittels biometrischer Daten zu implementieren. Für die Erforderlichkeit der Datenerhebung genügt nicht das schlichte „nützlich" sein, sondern es bedarf einer „vergleichenden Heranziehung alternativer Handlungsformen". Dem Arbeitgeber stehen mit softwaregestützten, nicht biometrisch basierten Zeiterfassungssystemen weniger einschneidende und gleich effektive Mittel zur Verfügung.

Eine Pflicht zur Nutzung des biometrischen Zeiterfassungssystem bestand daher mangels dessen Erforderlichkeit nicht. Die Abmahnungen waren daher unberechtigt und somit aus der Personalakte zu entfernen.

Keine fristlose Kündigung bei unentschuldigtem Fehlen an einem Arbeitstag

VON LYDIA KNAPP

Foto: © iStock.com/tadamichi

Ein Arbeitgeber muss bei Fehlen eines Arbeitnehmers an einem einzigen Tag auch dann zunächst abmahnen, bevor er fristlos kündigen kann, wenn das Arbeitsverhältnis erst zwei Tage bestanden hat (Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 03. Juni 2020, Aktenzeichen: 1 Sa 72/20). Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin nahm am 01. August 2019 ihre Arbeit als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte auf. Am 05. sowie am 06. August 2019 arbeitete sie vereinbarungsgemäß nicht, da ihr Sohn in der Kindertagesstätte eingewöhnt wurde. Mit Schreiben vom 05. August 2019, der Klägerin vorab per Mail am 05. August 2019 und im Original zugegangen am 06. August 2019, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 12. August 2019. Die Klägerin erschien am 07. und 08. August 2019 nicht zur Arbeit. Mit E-Mail vom 08. August 2019 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Kündigung ging der Klägerin am 09. August 2019 schriftlich zu. Ebenfalls am 09. August 2019 ging beim Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den 08. und 09. August 2019 ein.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage wandte sich die Klägerin schließlich nur noch gegen die zweite, fristlose Kündigung und verlangte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist hinsichtlich der ersten Kündigung. Der Beklagte hielt die fristlose Kündigung für wirksam. Die Klägerin habe gerade einmal zwei Tage gearbeitet und dann unentschuldigt gefehlt. Es handele sich um ein „gescheitertes Arbeitsverhältnis". Hier sei eine Abmahnung offensichtlich entbehrlich gewesen.

Beide Instanzen hielten die Kündigung für unwirksam. Auch in dieser Konstellation sei eine vorherige Abmahnung notwendig. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin trotz Kündigungsandrohung der Arbeit weiter unentschuldigt ferngeblieben wäre. Ihre Pflichtverletzung sei auch nicht derartig schwerwiegend gewesen, dass eine Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich gewesen wäre. Der Beklagte hatte durch die Probezeitkündigung mit Wochenfrist gegenüber der Klägerin bereits zum Ausdruck gebracht, an deren weiterer Mitarbeit kein Interesse zu haben.

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

Möglichkeiten zur Reduzierung der Personalkosten

Personalkosten lassen sich nicht nur durch einen Personalabbau einsparen. Daher möchten wir Ihnen einen Überblick geben, wo es aus personalwirtschaftlicher Perspektive weitere Einsparpotenziale gibt.

Foto: © iStock.com/AndreyPopov

Dabei sind alle rechtlichen Ebenen zu betrachten, also tarifvertraglich, betriebsverfassungsrechtlich sowie einzelvertraglich. Entsprechend unterscheiden sich jeweils auch die Voraussetzungen und Hürden, um verschiedene Maßnahmen umzusetzen.

Die im Moment verbreitetste Maßnahme zur Einsparung von Personalkosten während der Krise ist die Einführung von Kurzarbeit. Ebenso gehört das Auslaufenlassen von Befristungen, die Beendigung von Zeitarbeitsverträgen sowie von Werk- und Dienstverträgen zu den ersten Einsparmaßnahmen. Hier enden die Möglichkeiten aber noch nicht.

Bei anstehenden Tariflohnerhöhungen kann geprüft werden, ob und inwieweit eine Anrechnung auf übertarifliche Entgeltbestandteile in Betracht kommt. Eine Anrechnung muss zunächst einzelvertraglich zulässig sein. Ausgangspunkt ist also die Vergütungsabrede. Wurde eine solche nicht ausdrücklich getroffen, ist aus den Umständen im Einzelfall zu ermitteln, ob eine Anrechnung möglich ist. Dabei können insbesondere auch betriebliche Übungen Grenzen setzen. Außerdem kann die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen mitbestimmungspflichtig sein (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Dies hängt von der Gestaltung der Anrechnung ab. Wird die Tariferhöhung vollständig und gleichmäßig angerechnet, ändert sich nichts an den bisher bestehenden Verteilungsgrundsätzen, weshalb regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht besteht. Ändern sich die Verteilungsgrundsätze dagegen z. B. durch eine nur teilweise Anrechnung, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten sein.

Gegebenenfalls können auch weitere vertragliche Leistungen widerrufen werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass ein Widerrufsvorbehalt wirksam vereinbart wurde. Das wiederum setzt insbesondere voraus, dass sachliche Gründe, welche zum Widerruf berechtigen, klar und verständlich genannt werden. Außerdem muss der widerrufliche Teil unter 25 Prozent des Gesamtentgelts liegen.

Ebenso können unter Umständen freiwillige vertragliche Leistungen eingestellt werden. Auch hier bedarf es jedoch einer vorherigen sorgfältigen Prüfung, ob wirksame Freiwilligkeitsvorbehalte vereinbart wurden. Relevant ist dabei vor allem die Frage, ob es sich um rein freiwillige Leistungen handelt

und nicht um reine Entgeltleistungen. Bei reinen Entgeltleistungen ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt regelmäßig unzumutbar. Hier ist also Vorsicht geboten, da rechtlich hohe Anforderungen an Freiwilligkeitsvorbehalte bestehen.

In diesem Zusammenhang ist weiter die Frage zu stellen, ob freiwillige Betriebsvereinbarungen gekündigt werden können. Zum Beispiel, wenn übertarifliche Leistungen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Soweit es bereits Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Betrieb gibt, können diese so weit wie möglich genutzt werden. Das bedeutet insbesondere nach dem Abbau von Guthabenstunden auch der Aufbau von Minusstunden. Gerade in Krisenzeiten kann mit solchen Instrumenten schnell und flexibel reagiert werden.

Der Abbau der Urlaubsansprüche gehört ebenfalls zu den Standardmaßnahmen. Weiter kann aber auch über die Einführung eines Betriebsurlaubs nachgedacht werden. Dies hat den Vorteil, dass dadurch auch Betriebskosten eingespart werden können. Eine einseitige Festlegung des Urlaubs ist maximal bis zu 3/5 des Jahresurlaubs möglich, wenn dies innerhalb einer angemessenen Frist angekündigt wird. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser bezüglich der Festlegung eines Betriebsurlaubs ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Insgesamt zeigt sich, dass bei den genannten Maßnahmen jeweils zwei Fragen von zentraler Bedeutung sind:

- Ist dies nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag durchsetzbar?
- Wird ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates betroffen?

Auch der Tarifvertrag eröffnet Spielräume, um auf Krisenzeiten reagieren zu können.

Nach § 2 MTV Angestellte/gewerbliche Arbeitnehmer Textil/Bekleidung ist die Absenkungen des Arbeitszeitvolumens möglich. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann dadurch die Arbeitszeit um maximal 6,75 Prozent der Jahresarbeitszeit (130 Stunden) abgesenkt werden. Entsprechend reduziert sich auch das Entgelt. Da damit die Arbeitszeit, zumindest im Vergleich zur Kurzarbeit, nur in eingeschränktem Maße reduziert werden kann, kann dies vor allem bei kurzzeitigen, überblickbaren konjunkturellen Auftragseinbrüchen ein geeignetes Mittel zur Überbrückung sein. Zu berücksichtigen ist dabei aber, dass durch den Tarifvertrag für den Zeitraum der Arbeitszeitabsenkung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind.

Darüber hinaus sieht der Tarifvertrag zur Jahressonderzahlung die Anrechnungsmöglichkeit betrieblicher Leistungen vor (§ 3 Ziff. 1 TV JSZ Textil; § 4 Ziff. 1 TV JSZ Bekleidung). Danach können z. B. das dreizehnte Monatsgehalt, Tantiemen oder Ergebnisbeteiligungen angerechnet werden.

Daneben eröffnet der Tarifvertrag zur Jahressonderzahlung die Möglichkeit zur Vereinbarung eines abweichenden Auszahlungsmodus (§ 2 Ziff. 6 TV JSZ Textil; § 2 Ziff. 7 TV JSZ Bekleidung). Dies ist durch Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung möglich. Allerdings ist zusätzlich die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

Nicht zu vergessen sind darüber hinaus vertragliche Regelungsmöglichkeiten, die jedoch jeweils nur einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer durchsetzbar sind. Also solche sind insbesondere zu nennen:

- Abschluss eines Aufhebungsvertrags
- Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit)
- Vereinbarung eines Sabbaticals
- Reduzierung des Arbeitsentgelts (hierbei sind allerdings tarifvertragliche Grenzen zu beachten)
- Nutzung von Altersteilzeit
- Vorzeitiger Renteneintritt
- Zusätzliche Gewährung steuerbegünstigter/sozialversicherungsbegünstigter Leistungen anstelle von Entgelterhöhungen (Corona-Steuerhilfegesetz: Unterstützung/Bonus bis zu 1 500 Euro steuerfrei; ÖPNV-Zuschüsse/Essensmarken – sonstige Sachbezüge bis 44 Euro im Monat)

Abschließend sind noch Maßnahmen aus dem Personalmanagement zu nennen. So können zur Kosteneinsparung Anreizsystemen (KVP/Lean Management/Kaizen) geschaffen werden. Außerdem kann auch das Thema Qualifizierung und Weiterbildung bei geringer Auslastung eine gute Lösung darstellen. Insbesondere, da die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbildung durch (teilweise) Übernahme der Fortbildungs- und Entgeltfortzahlungskosten fördert. Mehr dazu finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive oder fragen Sie unsere Abteilung Fachkräfte + Märkte (s. auch S. 27 „best in textil“).

Durch das Beschäftigungssicherungsgesetz, das am 01. Januar 2021 in Kraft treten soll, ist zudem die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei einer beruflichen Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nicht mehr daran geknüpft, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss (§ 106a SGB III). Ebenfalls im Zuge der Corona-Pandemie wurde das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ gestartet. Im Rahmen dessen können kleine und mittlere Unternehmen Ausbildungs- und Übernahmeprämien beantragen.

Insgesamt bieten sich aus arbeitsrechtlicher Sicht also eine Reihe an Möglichkeiten, die zur Kosteneinsparung beitragen können. Aber auch nach der Krise sind einige der genannten Punkte im Hinterkopf zu behalten. So ist bei der Vertragsgestaltung auf die wirksame Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalt zu achten. Weiterhin können, soweit es das Gesetz erlaubt, Befristungsmöglichkeiten genutzt werden – umso besser kann man in Krisenzeiten reagieren.

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

Fachkräfte + Märkte

Foto: © iStock.com/Nikada

Der Sommer brachte kurze Hoffnung
Jeden Monat veröffentlicht Südwesttextil seine Konjunkturnachrichten und dabei zeigte sich, dass der September für die Textil- und Bekleidungsindustrie angesichts der pandemiebedingten Umstände ein vergleichsweise guter Monat war, dennoch ist die Umsatzlücke zum Vorjahreszeitraum mit einem Minus von immer noch 19,5 Prozent beachtlich.

- Die Textilindustrie zeigt mit einem Minus von 16,4 Prozent bis September im Vergleich zum Vorjahreszeitraum bei den Umsätzen deutliche Einbußen.
- Ein Umsatzrückgang von 22,1 Prozent ist für die Bekleidungsindustrie zu verzeichnen.
- Erstaunliche Ausnahme sind die technischen Textilien, hier ist ein Umsatzzuwachs von 0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum festzustellen.
- Die Anzahl der Beschäftigten ist insgesamt um 7,5 Prozent zurückgegangen.

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

ROHSTOFFPREISBERICHT

Der Gesamtverband textil+mode hat seit März 2020 seinen monatlichen Rohstoffbericht auf eine neue Datenbasis umgestellt. Diese ermöglicht, die Hintergründe für die Preisschwankungen besser zu analysieren. Die Volatilität der Preise ist eine wichtige Kennzahl des Risikomanagements. Im aktuellen Bericht 10.2020 spiegelt sich der Aufschwung in China bereits wider.

AUF EINEN BLICK
- Der Rohölpreis gibt leicht nach, wohingegen die meisten Rohstoffpreise aktuell spürbar anziehen.
- Bei Polyester steigen die Preise im Oktober deutlich an. Sämtliche Qualitäten weisen Preiszuwächse auf, teilweise mit zweistelligen Raten.
- Die Baumwollpreise steigen auch nochmals deutlich.
- China befindet sich derzeit in doppelter Hinsicht im Aufschwung: Die Importeure verschieben Orders aus anderen asiatischen Regionen, gleichzeitig steigt der Konsum an Textil- und Bekleidungsartikeln in China wieder kräftig an, liegt kumuliert aber noch unter 2019.

↗ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter **suedwesttextil.de/mitgliederbereich#zahlenmaterial-rohstoffpreise**

Die Branche in Zahlen

2,3 %
Tariferhöhung

So hoch war die Tariferhöhung im September 2020.

86 %
Tarifgebundene Unternehmen

Anteil der tarifgebundenen Unternehmen von Südwesttextil, die diese Erhöhung umgesetzt haben.

Foto: ©istockphoto.com/scyther5

61 %
Unternehmen

Anteil der Unternehmen, die die Kurzarbeit während der Krise genutzt haben.

14 %
Unternehmen

Anteil der Unternehmen, die in der Krise bereits Entlassungen vornehmen mussten.

„Das sind keine schönen Aussichten für das Winterhalbjahr."

DEKABANK-EXPERTE ANDREAS SCHEUERLE IM MANAGER MAGAZIN ZUM GEFALLENEN IFO-KONJUNKTURINDEX

Vergesst das Lächeln nicht

Am 13. Oktober 2020 wurden in unserem Verbandshaus, Look 21 in Stuttgart die neuen Auszubildenden in der Textil- und Bekleidungsindustrie begrüßt. Unter strikter Einhaltung der Hygieneregeln bekamen knapp 30 Teilnehmer*innen einen Tag lang Informationen und Tipps – welche Rechte und Pflichten sie in ihrer beruflichen Ausbildung haben und wie sie sich einfacher und leichter in ihrer neuen Umgebung zurechtfinden.

VON CHRISTINE SCHNEIDER

Mit viel Abstand folgten die Textilneulinge den Ausführungen von Ralf Rust.

Fotos: © Südwesttextil

Die Südwesttextil-Rechtsanwältinnen Desirée Frey und Lydia Knapp erklärten die rechtlichen Spielregeln, die sich für die jungen Leute in den Unternehmen ergeben, z. B. was passiert, wenn man zu spät kommt und wie lange die Probezeit ist.

Referent und Trainer des Bildungswerks der baden-württembergischen Wirtschaft, Ralf Rust, präsentierte das „Knigge-Einmaleins“ und gab Tipps zu den besten Umgangsformen im täglichen betrieblichen Miteinander.

Beim Brainstorming ging es dann auch aktiv zur Sache – natürlich mit Maske. Doch unter Coronabedingungen war es gar nicht so einfach zu zeigen, wie nah man sich in „normalen“ Zeiten kommen darf.

Foto: © Südwesttextil

Foto: © GATEX

Franziska Pagel Foto: © Hochschule Reutlingen

Neue Broschüre „best in textil"
Exklusiv nur für Mitglieder – die neue Broschüre „best in textil" bietet eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Gerade in Zeiten von Corona ist es wichtig, in die berufliche Weiterentwicklung zu investieren. Ob Bildungsgutscheine und Bildungsprämien oder Aufstiegs-BAföG: Wir liefern Ihnen eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Die Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wird stetig aktualisiert.
↗ Hier gibt es die Broschüre zum Download **suedwesttextil.de/nachrichten/bestintextil**.

Gatex Seminarprogramm 2021
Das neue Seminarprogramm der Gatex bietet wieder interessante Seminare und Workshops rund um's Textil. Nach abgeschlossener Ausbildung und erster praktischer Berufserfahrung ist die berufliche Weiterqualifikation die Voraussetzung für beruflichen Aufstieg, höheres Einkommen und größere Sicherheit des Arbeitsplatzes. Hochqualifizierte Fachkräfte sind für die Unternehmen in der innovativen, auf High-Tech-Produkte spezialisierten und global agierenden Textilindustrie von großer Bedeutung. Neu im Programm ist das Online-Training. An sechs Terminen erhalten die Teilnehmer eine ca. 45-minütige kompakte Einführung in die textilen Grundlagen.
↗ Unter **die-gatex.de** gibt es das Seminarprogramm zum Download.

Südwesttextil verlängert Deutschlandstipendium von Franziska Pagel
Bereits zum fünften Mal beteiligt sich Südwesttextil an der Vergabe eines Deutschlandstipendiums. Gefördert werden dabei besonders talentierte Studierende der Hochschule Reutlingen im Fach Textiltechnologie-Textilmanagement.

Und wie schon im letzten Jahr ist Franziska Pagel die Kandidatin von Südwesttextil und wird somit von September 2020 bis August 2021 vom Verband gefördert. Südwesttextil freut sich sehr, die begabte Studentin ein weiteres Jahr auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss begleiten zu dürfen.

VoTex – Vorbereitungslehrgang Textil (inkl. Sprachförderung) Grundlagen Textil- und Modenäher (m/w/d)

Gute Näherinnen sind rar und nach wie vor gesucht!
Die Qualifizierungsmanagerinnen Textil haben gemeinsam mit dem gemeinnützigen Sozialunternehmen Zauberfaden in Schorndorf einen „Vorbereitungslehrgang Textil" für Arbeitsuchende und Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt, um ihnen bessere Chancen für eine Beschäftigung in der Textilindustrie zu ermöglichen.
Ziel ist die Vermittlung berufsbezogener Grundkenntnisse in textilen Prozessen und die Verbesserung der berufsbezogenen Sprache, um damit eine nachhaltige Beschäftigung gewährleisten zu können.

Dabei stehen folgende Inhalte im Mittelpunkt:
- Textile Werk- und Hilfsstoffe anwendungsbezogen auswählen
- Textile Erzeugnisse nähen mit unterschiedlichen Nähtechniken
- Betriebliche und technische Kommunikation
- Berufsbezogene Sprachförderung

Im Rahmen des Vollzeitkurses wird auch ein Betriebspraktikum durchgeführt. Während des gesamten Kurses steht den Teilnehmenden individuelle Betreuung zur Verfügung.
Der Kurs startet am 11. Januar 2021.

↗ Weitere Informationen finden sich unter
https://eveeno.com/vorbereitungslehrgang-textil.

Foto: © Kübler

Wenn auch Sie eine(n) Mitarbeiter*in beschäftigen, den Sie qualifizieren möchten oder Sie Ihr Unternehmen für ein Betriebspraktikum zur Verfügung stellen möchten, dann melden Sie sich gerne bei:

Birgit Steinmüller
Qualifizierungsmanagerin Textil
Mobil +49 171 7632856
E-Mail steinmueller.birgit@biwe.de

Innovation + Nach-haltigkeit

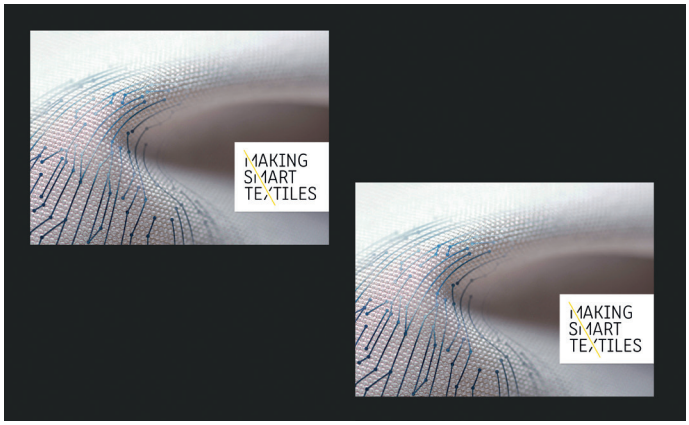


Foto: © Suedwesttextil

Das neue Index-Buch „MAKING SMART TEXTILES“
Nach dem erfolgreichen Index-Buch „Textiles Bauen“ veröffentlichen Südwesttextil und die AFBW jetzt mit diesem Index-Buch ein einzigartiges Schaufenster zukunftsweisender Smart Textiles mit faszinierenden Anwendungen, das einen kompakten Überblick über die notwendigen Technologien und Verbindungstechniken sowie eine Liste mit über 90 Firmenkurzprofilen textiler Anbieter für Smart Textiles im Südwesten bietet. Die Publikation erscheint als Projektveröffentlichung des AFBW-Projekts „SmartTexBW“, gefördert vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.

Falls Sie noch kein Index-Buch per Post erhalten haben oder Sie noch mehr Exemplare benötigen, senden Sie bitte einfach eine E-Mail an: tanja.andres@afbw.eu. Wir freuen uns, wenn Sie diese Publikation auch in Ihrem Netzwerk und Umfeld verteilen!

↗ Übrigens – das Index-Buch gibt es hier als pdf zum Download
suedwesttextil.de/nachrichten/index-buch-smart-textiles

SmartTex Schreibwerkstatt
Wenn Forschungsvorhaben initiiert werden oder Unternehmen darüber nachdenken, Zukunftsvisionen in ein Forschungsvorhaben zu überführen, ist oftmals gar nicht klar, welche Forschungen in diesem Bereich überhaupt schon angestoßen wurden, wo welche Projekte gelaufen sind und welche Ergebnisse erzielt wurden. Für den Bereich Smart Textiles hat die Allianz Faserbasierte Werkstoffe Baden-Württemberg e.V. (AFBW) daher die SmartTex Schreibwerkstatt angestoßen. Diese wissenschaftliche Sammlung soll helfen, auf vorhandenes Wissen aufzubauen, neue Forschungsvorhaben besser zu strukturieren und die richtigen Partner zu finden. Themen- und technologieübergreifend, kategorisiert und nach Schlagworten gefiltert will die AFBW den Transfer in die Wirtschaft vorantreiben und die Vernetzung der Arbeitsthemen generieren. Unterschiedlichste Forschungsinstitute stellen ihre aktuellen, abgeschlossenen Arbeiten vor. Finden Sie hier die richtige Idee und den richtigen Partner!

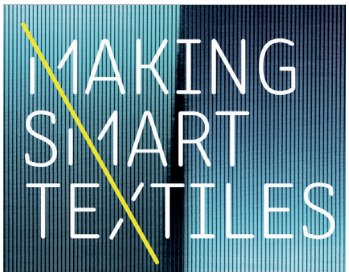


Foto: © AFBW

↗ Zur SmartTex Schreibwerkstatt geht es hier
afbw.eu/de/index/smarttexbw/smarttex-schreibwerkstatt.html

HUGO BOSS digitalisiert Kollektionsentwicklung und Vertrieb

Mit der Pre-Fall 21 Saison bringt HUGO BOSS seine erste komplett digital entwickelte Kollektion auf den Markt, die Handelspartner seit Mitte Oktober 2020 ordern können. Auf die Verkaufsfläche kommt sie im April nächsten Jahres. Mit insgesamt 105 Teilen umfasst die

Avatare übernehmen die Funktion von Models. Foto: © Hugo Boss AG

Kollektion alle Produktgruppen, das heißt Bekleidung, Schuhe und Accessoires. Die Produktentwicklung verlief rein digital – von den ersten Skizzen, der Auswahl der Materialien und Farben über das Prototyping bis hin zur fertigen Kollektion.

Um für die digitale Transformation der Produktentstehung und des Vertriebs entscheidende Weichen für die Zukunft zu stellen, hat HUGO BOSS bereits 2017 ein Projekt unter dem Namen „Mission 3D" ins Leben gerufen. Die digitale Pre-Fall 21 BOSS Men's Casualwear Kollektion ist daher ein wichtiger Meilenstein für das Unternehmen beim Ausbau der Digitalisierung in diesem Bereich. Bis 2022 hat HUGO BOSS sich zum Ziel gesetzt, rund 80 Prozent seiner Kollektionen vollständig digital zu entwickeln.

Die inhouse entwickelten, digitalen Arbeitsabläufe geben HUGO BOSS die Möglichkeit, in der gesamten Wertschöpfungskette flexibler zu agieren, die Go-to-Market-Zeit zu verkürzen und sich stärker und schneller an Verbrauchertrends anzupassen. Zudem kann auf die Bedürfnisse der Handelspartner kostengünstiger und flexibler eingegangen werden, beispielsweise durch geringere Sample-Kosten und mehr Auswahl bei der Kombination von Schnitten und Stoffen. Auch unter Nachhaltigkeitsaspekten bietet die Neuausrichtung damit klare Vorteile.

Der digitale Showroom und das digitale Lookbook sind dabei die entscheidenden Verkaufstools: Das Zusammenspiel von Avataren, Styling und virtuellem Set ermöglicht es, die Marken- und Kollektionsaussage virtuell zu vermitteln, vom gesamten Look & Feel bis hin zur Pose. Möglich wird dies durch hochauflösende Renderings, die den Faltenwurf und die Struktur des Stoffes zeigen und visualisieren, wie dieser in Realität später fällt.

Hohenstein launcht „Digital Fitting Lab"

Um im Wettbewerb zu bestehen, sind Hersteller von Damen-, Herren- und Kinderbekleidung gefordert, ihre Prozesse effizient und nachhaltig zu gestalten. Ab sofort bietet ihnen das neue Hohenstein „Digital Fitting Lab" umfassende Hilfestellung bei der Umsetzung.

Foto: © Hohenstein

Mit dem Einsatz moderner 3D- und 4D-Technologien auf Basis der traditionellen Passform- und Schnitt-Expertise von Hohenstein lässt sich die perfekte Passform über verschiedene Größenreihen hinweg einfach und schnell ermitteln – bei Bedarf noch zugeschnitten auf individuelle Zielgruppen.

Das „Digital Fitting Lab" bietet Bekleidungsherstellern über die perfekte Passform ihrer Produkte hinaus weiteren Mehrwert: Hohenstein unterstützt gezielt, wenn die Firmen digitale Prozessschritte wie 3D-Design und Visualisierung, Entwicklung von Schnitten und Prototypen, Passformprüfung oder die Erstellung von Produktionsunterlagen optimieren möchten. So können diese mit ihren Produkten schneller an den Point-of-Sale gelangen und ihre Kundenzufriedenheit steigern. Eine neue Website zum digitalen Fitting stellt die modular buchbaren Services für eine optimale Passform über unterschiedliche Größenreihen hinweg vor.

Das „Digital Fitting Lab" verfügt in den folgenden Bereichen über fundiertes Know-how:

- Kenntnis der Größen bzw. Körpermaße von Zielgruppen
- Optimaler Schnitt als Voraussetzung für eine gelungene Passformsimulation
- Kundenspezifische Avatare für die Produktentwicklung
- Getreue Digitalisierung des Materialverhaltens für eine realistische 3D-Simulation und die Umsetzung einer einheitlichen Passform
- Ansprechende 3D-Visualisierung
- Einsatz von 4D-Technologien zur Beurteilung der Passform in Bewegung und zur Entwicklung von Avataren in Bewegung
- Individuelle Kundenberatung

↗ Detaillierte Informationen finden Sie hier **digital-fitting-lab.hohenstein.de/de/**

#wecanbeheros

Anna Sophie Göggerle ist seit vier Jahren Personalleiterin bei der Hero Textil AG. Mittlerweile ist die 31-Jährige Teil der Geschäftsführung, Prokuristin und treibt die Themen Nachhaltigkeit und New Work bei dem Crailsheimer Strickspezialisten mit eigener vollstufiger Produktion in Deutschland voran.

VON REBEKKA RÜTH

Hallo Anna! Erzähl uns doch mal, wie es dazu kam, dass du bei der Hero Textil AG angefangen hast.

Ich bin etwas untypisch zu Hero gekommen. Nach meinem Bachelor in Internationaler Wirtschaft und Entwicklung an der Uni Bayreuth und dem Master in Augsburg in Friedens- und Konfliktforschung habe ich hier nur einen Ferienjob gemacht, während ich eigentlich weltweit auf Jobsuche war. Nach kurzer Zeit wurde mir dann die Stelle als Personalmanagerin angeboten, weil Hero zwischen 2014 und 2016 in Umsätzen und Beschäftigen schnell gewachsen war. Da habe ich gedacht: Verlieren kann ich nichts und habe das einfach mal probiert! Und siehe da – es sind vier Jahre vorbei und ich bin sehr froh über meine Entscheidung. Ich hatte immer den Traum auf politischer Ebene Friedensarbeit zu machen. Doch jetzt mache ich das auf Unternehmensebene im Kleineren und habe festgestellt, dass ich hier viel mehr erreichen kann. Das macht mich sehr glücklich.

Was fasziniert dich denn an deiner Arbeit als Personalverantwortliche?

Ganz klar die Menschen. Ich wollte schon immer mit Menschen arbeiten. Es sind außerdem die Konflikte oder anders ausgedrückt: die Kommunikation. Wie kommuniziere ich so, dass ich verstanden werde, wie löse ich zwischenmenschliche Unstimmigkeiten und Missverständnisse. Ich sehe Konflikte per se auch nicht als negativ. Sie sind notwendig, damit wir uns alle weiterentwickeln. Kalte Konflikte müssen auch mal angezündet werden, damit sich der Knoten lösen kann. Also grundsätzlich fasziniert mich die Frage, wie der Mensch tickt und da gibt es auch immer wieder Überraschungen. „Nothing surprises me I work in HR“ – eine Karte mit diesem Spruch habe ich mal auf einer Messe gesehen und beschreibt diesen Bereich eigentlich ziemlich gut.

Wie stellst du dich denn im Alltag diesen Herausforderungen?

Ich gehe jeden Morgen durch die gesamte Firma und wünsche jedem persönlich einen guten Morgen. So haben alle die Chance mich anzusprechen, wenn irgendwo einmal der Schuh drückt. Da versuche ich einfach so empathisch wie möglich, mit viel Einfühlungsvermögen den Leuten zu begegnen. Bei 50 Kolleg*innen merke ich dann auch schnell, wenn jemand mal anders auf mein „Guten Morgen“ reagiert als sonst. Ich versuche Nähe aufzubauen, die Tür offen zu haben und mir konkret Zeit für jeden zu nehmen.

Oft sprechen wir ja vom verflixten siebten Jahr in Beziehungen. Wie war das Jahr 2020 für dich?

Die Beziehung wurde in diesem Jahr schon auf die Probe gestellt, weil jeder erst einmal privat und dann auch im Unternehmen den Umgang mit Corona lernen musste. Bei ca. 50 Beschäftigten im Unternehmen reagiert jeder anders und ich persönlich wurde auf eine andere Art und Weise gefordert als in den Jahren zuvor. Personalverantwortliche müssen in solchen Krisen noch flexibler auf die Menschen eingehen. Denn während die einen Angst haben und Beruhigung brauchen, gehen andere sorgloser mit dem Thema um und müssen stärker aufgeklärt werden. Das war auch im Kreise der Geschäftsleitung eine ganz neue Situation. Es ist ein Jahr der Veränderungen und Herausforderungen, aber auch ein Jahr der Reflektion. Ich versuche auch immer, Chancendenkerin zu sein. Klar ist alles schwieriger, anstrengender und stressiger. Es sind gerade so viele Unsicher-

heiten und Ängste in der Gesellschaft, das drückt sich natürlich auch im Unternehmen aus. Deswegen sehe ich meine Aufgabe darin, dass ich versuche, diesem kleinen Mikrokosmos Hero eine Art von Stabilität und Sicherheit zu geben. So gut es eben geht. Jeden Tag dazu zu lernen, neue Themen anzugehen und die wiedergefundene Zeit, neu, aber auch sinnvoll zu nutzen und einzusetzen, bestärkt mich in der Meinung, dass diese Krise auch etwas Gutes hat.

Welche Themen sind denn für dich stärker in den Fokus gerückt?

Das sind ganz klar vier große Themen: Als erstes die New Work/Agilität, dann die Personalentwicklung, denn da müssen wir größer und weiter in die Zukunft denken. Das dritte Thema ist Leadership und zuletzt hat die Nachhaltigkeit meiner Ansicht nach noch mehr an Bedeutung gewonnen. Diese großen Themen beschäftigen mich privat und beruflich, da sie in gewisser Weise alle zusammengehören. Das greift alles ineinander und ich versuche hier wieder im Kleinen, Impulse zu geben und zu verändern. Doch auch Impulse von außen, wie z. B. das Young Textiler Network von Südwesttextil, geben Anstöße. Dies ist eine super Plattform, um sich mit anderen Unternehmen auszutauschen. Denn letztendlich sitzen wir alle im gleichen Boot und können viel voneinander lernen bzw. in partnerschaftlichen Kooperationen viel mehr bewegen.

Welche Ziele hast du dir denn für die nächsten Jahre gesetzt?

Wir entwickeln gerade ein Kompetenzmodell für die ganze Firma. Darauf aufbauend möchte ich Personalentwicklungsprogramme ins Leben rufen, wie z. B. Nachwuchs- und Führungskräfte mit speziellen Weiterbildungen fördern, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und gemeinsam vorwärts zu kommen.

Beim Thema New Work ist unsere Vision, noch agiler zu werden. Die neuen Generationen, also ich ja auch (lacht), die fordern das. Es ist ein anderes Arbeitsverständnis, denn es gilt, breiter zu denken. Die Unternehmen müssen sich zwar treu bleiben, doch trotzdem den Wandel mitgehen und nicht stehen bleiben. Dies betrifft speziell die Produktentwicklung und das große Ganze.

Wir möchten nachhaltiger werden. Es tut sich zwar schon etwas, aber das geht mir viel zu langsam, da die Thematik einfach sehr komplex ist. Die Erwartungen und Anforderungen stimmen häufig nicht überein, daher muss auf allen Seiten noch ein umfassendes Umdenken passieren. Gerade bei der Nachhaltigkeit müssen die Unternehmen viel enger zusammenarbeiten, denn das Thema geht uns alle etwas an.

Anna Sophie Göggerle Foto: © Anna Sophie Göggerle

NOTHING SURPRISES ME I WORK IN HR

Sehr gerne möchte ich mehr Frauenförderung machen, allgemein ist das Thema Diversität unheimlich wichtig. Aber wenn wir uns die Wirtschaft anschauen, dann sind Frauen nach wie vor weniger in Führungspositionen vertreten. Ich habe einen Glücksgriff gemacht, weil ich hier als Frau im Topmanagement bin und anerkannt werde. Diese Chance haben viele nicht. Da würde ich ebenfalls gerne etwas bewegen, auch über unsere Hero-Grenzen hinweg.

Was nimmst du an Erinnerungen aus diesem Jahr mit?

Ich finde es super beeindruckend, wie die Mitarbeiter*innen zusammenhalten. Trotz aller Kommunikationsschwierigkeiten durch Schichtarbeit und veränderte Arbeitszeiten macht jeder seine Arbeit. Wir können uns auf alle verlassen. Die Mitarbeiter*innen haben in der Hochphase im Lockdown Armbündchen mit nach Hause genommen und diese in ihrer freien Zeit gewendet. Ein Kollege war von Mitternacht bis 4 Uhr morgens Alleinunterhalter in der Firma, um die Maschinen laufen zu lassen. Es haben sich Leute freiwillig für ein Quarantäne-Team gemeldet, denn gerade zu Beginn wussten wir ja nicht, wie schnell das Gesundheitsamt vielleicht ein Unternehmen auch schließt. Zwölf Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Teams waren bereit, im Notfall zwei Wochen Quarantäne im Unternehmen zu verbringen, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Denn wir waren aufgrund der Armbündchen für die medizinische Schutzausrüstung und später dann auch aufgrund der Mund-Nasen-Masken systemrelevant. Innerhalb von drei Wochen haben wir da ein neues Produkt entwickelt. Wir sind ein innovatives Team und halten zusammen. Das ist auf jeden Fall cool und wird mir in Erinnerung bleiben.

Vielen Dank für das digitale Interview und die spannenden Eindrücke!

HERO TEXTIL AG

Hero Textil AG
Als Stricker aus Leidenschaft kombiniert Hero Textil seit 1980 klassisches Handwerk und technische Innovationen in einzigartiger Weise. Die eigene vollstufige Produktion in Deutschland sichert ein Höchstmaß an Qualität, Flexibilität und Service. Es werden ausnahmslos Garne mit EU-Ursprung und Oeko-Tex® Zertifizierung verarbeitet. Auf 5 200 Quadratmetern Fläche verarbeiten 106 Strickmaschinen jährlich rund 400 Tonnen Garn.
↗ hero-textil.de

manaomea – ein modernes textiles Märchen

Ein Material so nachhaltig und stabil wie Holz, so formbar und vielseitig einsetzbar wie Plastik und doch: Textil.

VON REBEKKA RÜTH

Ein textiles Möbelstück schreibt Geschichte und bringt selbst in Kopenhagen die Kunden zum Staunen. Fotos: © manaomea

Das textile Märchen von manaomea beginnt da, wo nach den rauschenden Festen in den Märchen unserer Kindheit das schönste Ballkleid nicht mehr gebraucht wird und in einer Truhe auf dem Speicher in der Versenkung verschwindet. Denn Dr. Christine Arlt und Dr. Ulrich Riedel erwecken mit ihrem neu entwickelten Material, das den textilen Kreislauf zwar nicht schließt, dafür aber umso vielfältigere Anwendungsbereiche für textile Reste erschließt, dieses Kleinod, wenn auch in anderer Form, wieder zum Leben.
Der textile Stift ist geboren!

Die Geschichte des 2015 gegründeten Start-ups beginnt im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) in Braunschweig, wo die beiden selbsternannten Materialfreaks nicht nur zueinander, sondern auch zu ihrer Produktidee fanden. Basierend auf der Forschung im Bereich der Naturfasern und Biopolymere kommt Riedel hier die Idee, eine Bleistiftmine in eine selbstentwickelte Struktur zu integrieren. Das Patent meldet er schon 2002 an und wie es mit so manch guter Idee ist, liegt sie zunächst einmal in der Schublade.

Gemeinsam treibt die beiden dann nicht nur Erfindergeist und Materialaffinität dazu, das Produkt wieder aus der Schublade zu holen, sondern vor allem der Wille Geschichten zu erzählen und eine Veränderung hin zur Nachhaltigkeit zu bewirken. So kommt es, dass die ersten Bleistiftmodelle „Die Königin“ und „Der Kleine Rebell“ Fasern aus den Ländern beziehen, in denen auch weltweite Entwicklungshilfeprojekte ansetzen. Die beiden starten ihre erste Crowdfunding-Kampagne, begeistern ihre Kunden aber vor allem mit der Idee „die Klamotte in den Stift zu bringen“. So kommt es dazu, dass die beiden nicht nur ein soziales Produkt schaffen, sondern ein Produkt, das möglichst wenig Müll produziert und auf bereits verloren geglaubten Ressourcen aufbaut.

Die manaomea-Gründer glauben dabei bewusst daran, aus dem textilen Kreislauf auszubrechen – ein „Open-Closed-Loop“. Sie entwickeln ein helles Bioharz, dass die darin enthaltenen Textilien transparent macht und erhöhen die Bestandteile nachwachsender Rohstoffe auf 95 Prozent. Aus dem Bleistift wird ein Kugelschreiber, der durch die austauschbare Miene unendlich haltbar ist. Sie erobern damit neue Märkte mit neuen Herausforderungen, ermöglichen es Unternehmen, aus den eigenen textilen Resten Merchandise Produkte zu machen, kreieren aber auch eigene Designlinien mit Kooperationspartnern aus der Industrie. Und die Stifte können Geschichten erzählen, denn

Dr. Christine Arlt und Dr. Ulrich Riedel in der Produktion beim Sortieren der Textilreste und Einstellen der selbst entwickelten Produktionsanlage, die das helle Bioharz (siehe unten) mit Fasern oder Textilresten zusammenführt.

im Laufe der Zeit sind schon die unterschiedlichsten Produkte und Materialien verarbeitet worden – von Zeltplanen, Handtuchrollen oder Skianzügen bis hin zu Webkanten und textilen Produktionsresten. Mit der entwickelten Technologie kann sich manaomea in so gut wie jeden Prozessschritt integrieren und wagt auch neue Wege.

Langsam schließe sich der Kreis, berichtet Ulrich Riedel stolz, und das Material käme zur Geltung. Denn rein theoretisch sind die in Bioharz gehärteten Textilien in jeglicher Anwendung denkbar. So entwickelten die beiden zu Beginn des Jahres ein neues Produkt, das für viel Aufmerksamkeit sorgt: „Charles“. Ein eigenwilliger, aber charakterstarker Schaukelstuhl. So beschreiben die beiden kreativen Unternehmer das erste Möbelstück von manaomea.

Die Idee, das Material auch in diese Anwendung zu bringen, gibt es schon lange, doch um es tatsächlich in so einer Dicke produzieren zu können, brauchte es noch weitere Entwicklungsschritte. Charles polarisiert als Showcase für das Material, z. B. bei den „3daysofdesign“ in Kopenhagen oder auf der „Neonyt“ im Rahmen der Berliner Fashion Week zu Beginn des Jahres. Spannend und gleichzeitig beängstigend für viele Betrachter ist der Einsatz der Materialien. Denn hier findet ein Paradigmenwechsel statt: Das sonst weiche Textil wird hier zum starren Material in den Stäben und der sonst gewohnt starre Stahl bringt den Schwung und die Rundung in das Objekt – inspiriert durch das manaomea-Logo, dessen geschwungene Form sich hier als Designprinzip wiederfindet.

Doch genau dieser Paradigmenwechsel spiegelt den Geist der beiden Unternehmer wider – nicht in schwarz-weiß zu denken, sondern die Leichtigkeit in ihre Werke einzubringen. Statt Produktprogramme aufzubauen, liegt ihnen vielmehr daran, ihre Ideen mit möglichst vielen Menschen zu besprechen, Alternativen zu bisherigen Prinzipien einzubringen, mit Design zu erfreuen und langfristig auch global eine Veränderung zu bewirken. Was sie aber persönlich in ihrer Geschäftsentwicklung unterstützt, ist die persönliche Entwicklung aus der Wissenschaft heraus und mit viel Intuition in neue Märkte zu gehen.

Zukünftig denken die beiden auch an Partnerschaften mit führenden Textilmarken aus dem Sport- und Modebereich. Deren Textilabfälle am globalen Produktionsort zu neuem Leben zu verhelfen und diese dann in eine funktionale Form zu bringen, die Markenpartner gezielt in deren Wertschöpfungskette unterstützt, wie z.B. Kleiderbügel oder Möbel für deren Stores, ist Teil einer weitergehenden, nachhaltigen Wachstumsstrategie für manaomea.

manaomea

Der Name manaomea besteht aus den beiden hawaiianischen Wörtern „manao“ (Geist) und „mea“ (Material, Substanz) und steht für die Idee des Unternehmens, ein geistvolles Material zu entwickeln.

Das Jahr 2020 ist ein besonderes Jahr für manaomea: Neben dem Launch der neuen Website und dem Gewinn des Promotional Gift Awards präsentiert das Start-up die Kollektion „Shadow & Light“ mit designaffinen Möbelstücken und eleganten Stiften. Sie erzählen ganz im Sinne der Mission des Labels die Geschichte von Licht und Schatten und wie Kontraste in Harmonie miteinander verwoben werden können. Für die Kollektion arbeitet manaomea mit prominenten Partnern aus der Fair Fashion Szene zusammen, die die textilen Reste zur Verfügung stellen. Darunter auch Cotonea, Lanius, Ethletic oder AA Gold.

Die textilen Reste kommen entweder auf die Faser heruntergebrochen als Garn zum Einsatz oder werden in schmale Stücke geschnitten und zu einem langen Band zusammengenäht. Die textilen Abfälle werden dann in Bioharz getränkt, in Form gebracht und härten dann bei Hitze zu einem festen Material aus. Das Bild unten zeigt wie aus den textilen Faser- und Materialsresten das Material wird.

TEXTILER-TERMINE

Fotos: © istockphoto.com/Antonio_Diaz

Young Textiler Training: Grundlagen Gesprächsführung & Konfliktmanagement

19. und 26.01.2021, jeweils vormittags
Online

Entspannt und geübt schwierige Gespräche, Verhandlungen und Konflikte führen – dies ist und bleibt im geschäftlichen Umfeld eine Herausforderung, besonders auch in Zeiten von Remote-Arbeit und wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Das erste Online-Training des Young Textiler Networks möchte speziell junge Textiler*innen in dieser Position stärken und Sie bei der Entwicklung hin zur erfahrenen Führungskraft unterstützen.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/veranstaltungen/ytn-training-gespraechsfuehrung**

Fotos: © istockphoto.com/rclassenlayouts

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

28.01.2021
Online ggf. Hybridveranstaltung

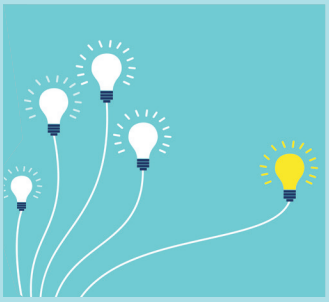
Kaum ein anderes Rechtsgebiet ist derart vom „Richterrecht" geprägt wie das Arbeitsrecht und ist deshalb ständig in Bewegung. Neben der Aktivität des Gesetzgebers füllen die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sowie der Landesarbeitsgerichte die gesetzlichen Lücken. Neben den stets relevanten Entscheidungen zum Kündigungsschutz sind wichtige Änderungen der Rechtsprechung, beispielsweise im Urlaubsrecht oder auch in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung, ergangen. Aus Sicht der arbeitsrechtlichen Praxis werden wir die Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung besprechen, die für Sie in der täglichen betrieblichen Praxis wichtig sind.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/veranstaltungen/aktuelle-rechtsprechung-jan2021**

Fotos: © istockphoto.com/different_nata

Workshop Grundlage Maschentechnik

12.01. – 13.01.2021
Gatex, Bad Säckingen

Der Workshop richtet sich an Mitarbeiter*innen in den kaufmännischen Abteilungen von Textil- und Bekleidungsunternehmen und des Bekleidungseinzelhandels. Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die Grundlagen der Stricktechnik und der Maschenware und lernen deren Qualität besser zu beurteilen. Praktische Übungen und viele Beispiele begleiten die Teilnehmer durch die beiden Tage.
↗ Anmeldung unter **suedwesttextil.de/veranstaltungen/maschentechnik-21-01-12**



Fotos: © istockphoto.com/Feodora Chiosea

Energie aktuell

14.01.2021
Online

Der Gesetzgeber hat in den letzten Wochen einige neue Beschlüsse gefasst, welche auf die Energieversorgungssituation des produzierenden Gewerbes Auswirkungen haben. Hiervon sind Sie als Unternehmen möglicherweise ebenfalls betroffen. Informieren Sie sich jetzt über die neuesten Entwicklungen!
↗ Anmeldung bis **11. Januar** unter **suedwesttextil.de/veranstaltungen/energie-2021**

Fotos: © istockphoto.com/VictoriaBee

Save the Date Hybride Internationale Baumwolltagung

17.03. – 18.03.2021
Hybridveranstaltung, Bremen

Die Bremer Baumwollbörse und das Faserinstitut Bremen e. V. haben gemeinsam entschieden, die ursprünglich für März 2020 geplante Tagung im kommenden Jahr als hybride Konferenz durchzuführen. Mit einem inhaltlich fokussierten Programm findet die vorwiegend virtuelle Tagung vom17. bis 18. März 2021 statt.
↗ Weitere Informationen unter **baumwollboerse.de**

AUS DEM TEAM

Am 15. September feierte unsere Kollegin **Christine Schneider** ihr 20-jähriges Dienstjubiläum. Das Südwesttextil-Team feierte an diesem Tag seine Leiterin Fachkräfte + Märkte im neu renovierten ehemaligen Verbandsgebäude in der Kernerstraße 59, der Ort, an dem sie ihre Verbandskarriere startete. Hauptgeschäftsführer Peter Haas überreichte eine Leinwand mit Schneiders Lieblings-TV-Stars „Ernie und Bert“, gedruckt in den Verbandsfarben.

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
Peter Haas

VERANTWORTLICH FÜR INHALT
Simone Diebold

GESTALTUNG
Meike Hollnaicher, meikehollnaicher.com

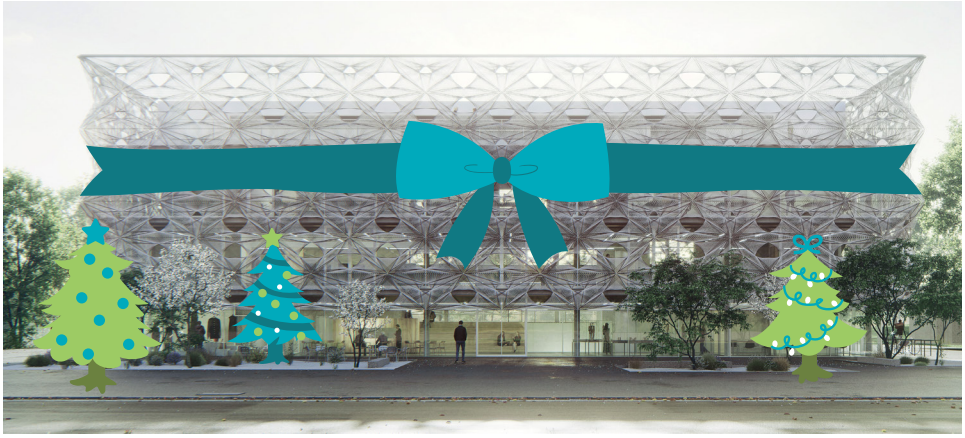
BILDNACHWEISE
Titel: © *Vereinte Nationen/ Engagement Global gGmbH*
S. 16: © *iStock.com/Prostock-Studio*

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



Texoversum Reutlingen: Baubeginn Frühjahr 2021!

FROHE WEIHNACHTEN UND EINEN GUTEN RUTSCH!

ZU GUTER LETZT

»Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert.«

ALBERT EINSTEIN