



Jahresbericht 2018/19

Verband der
Nordwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie e.V.

Verband der
Nordwestdeutschen
Textil- und
Bekleidungsindustrie
Jahresbericht
2018/19



Dr. Wilfried Holtgrave
Präsident



Dr. Walter Erasmy
Hauptgeschäftsführer

im Mai 2019

Inhalt

Vorwort Seite	5
Ausbildung Seite	7
Konjunktur Seite	19
Tarifpolitik Seite	20
Rechtsabteilung Seite	22
Arbeits- und Personalwirtschaft Seite	24
Umwelt Seite	28
Wirtschaftspolitik Seite	30
Ausgezeichnete Unternehmen Seite	32
Öffentlichkeitsarbeit Seite	36
Digitalisierung Seite	40
Unser Verband Seite	46

Vorwort

Der Start der Textilakademie NRW, die wir zusammen mit unserem rheinischen Schwesterverband in Mönchengladbach gebaut haben, war sicherlich das prägendste Ereignis in der Arbeit unseres Verbandes im Berichtsjahr 2018/19. Daher nimmt sie in dem nun vorliegenden Jahresbericht auch den breitesten Raum ein. Die Textilakademie ist in jeder Hinsicht erfolgreich gestartet. Damit ist nicht nur die Richtigkeit unserer Investitionsentscheidung bestätigt, sondern auch ein ganz wichtiges Signal in Richtung Zukunftsfähigkeit, vor allem aber auch in Richtung unseres Nachwuchses gesetzt.

Die positive Entwicklung im Bereich der beruflichen Ausbildung für unsere Branche vermag aber nicht die dunklen Wolken am Horizont zu überstrahlen, die sich immer deutlicher abzeichnen. Die Welt ist in Unruhe und einstige Gewissheiten werden immer stärker in Frage gestellt. Beschränkungen der Handelsfreiheit und des Multilateralismus haben auf eine so globalisierte Branche wie die unsrige natürlich massive Auswirkungen. Hinzu kommen insbesondere im Bekleidungssektor Strukturumbrüche, die ihre Ursache im veränderten Kaufverhalten haben und Veränderungen in Rahmenbedingungen wie steigende Rohstoff- und Energiekosten, die Unsicherheit über die Zukunft der Europäischen Union, Fachkräftemangel und schwächelnde Auslandsmärkte. Vor diesem Hintergrund war der aktuelle Tarifabschluss für unsere Branche hart an der Grenze des Verträglichem.

Wir beenden das Berichtsjahr also mit gemischten Gefühlen. Darüber und über unsere weiter vielfältige Arbeit informiert sie unser Jahresbericht. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Wilfried Holtgrave
Präsident



Dr. Walter Erasmy
Hauptgeschäftsführer

Vorbild für ganz Deutschland



Die Textilakademie NRW in Mönchengladbach hat einen Bilderbuchstart hingelegt. Nach einigen Rückschlägen in der eineinhalbjährigen Bauphase war dies nicht zu erwarten. Am Ende gab der letzte Handwerker die Türklinke quasi dem ersten Schüler in die Hand. Doch die Textilakademie ging pünktlich zum Schuljahresbeginn in Betrieb.

Deutlich mehr Schülerinnen und Schüler als erwartet wurden angemeldet und waren von ihren Ausbildungsbetrieben nach Mönchengladbach geschickt worden. Sie besuchen nun die nach Ansicht der Rheinischen Post „modernste Schule Deutschlands“. Mit der Textilfassade von außen spektakulär, innen hell und modern präsentiert sich die zentrale Ausbildungseinrichtung für die Textil- und Bekleidungsindustrie, die unser Verband mit seinem rheinischen Schwesterverband für rund 18 Millionen Euro in Mönchengladbach errichtet hat. Mit der Textilakademie NRW Berufskolleg gmbH und der Textilakademie NRW Weiterbildung GmbH bündeln die Verbände in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein unter dem Dach der Textilakademie NRW gmbH am Standort Mönchengladbach die gewerblich-technische Berufsschulbildung, die überbetriebliche Ausbildung, die Fort- und Weiterbildung sowie die Techniker- und Meisterausbildung der Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Textilakademie NRW ist in einem einzigartigen Neubau untergebracht. Das von sop architekten (Düsseldorf) geplante Gebäude zeichnen - als Weltneuheit - eine wellenförmige textile Ummantelung sowie asymmetrisch verortete Fenster und einen großen Lichthof aus.

Darüber hinaus begrüßt zwischen Einfahrt und Gebäude der Farbturm des renommierten Künstlers Heinz Mack die Gäste. Die kolorierten Fahnen des Farbturms bewegen sich im Wind und erzielen neben ihrer Leuchtkraft eine dynamische Wirkung.

Dabei ist die Textilakademie NRW komplett digital unterwegs. Tafeln, Bücher sowie herkömmliche Unterrichtsmaterialien sucht man vergebens. Die Lerninhalte werden mittels Notebooks, Smartphones, Smartboards, cloudbasierter Lernwelt und Glasfasernetz vermittelt.





derheit des Projektes: „Der Ansatz einer umfassenden Kooperation zwischen einer Industriebranche, einer Hochschule und der Landesregierung ist bisher einzigartig. Das macht die Textilakademie hoch attraktiv und zum Vorbild für ganz Deutschland.“

Nächste Herausforderung der Branche wird nun sein, den Brückenschlag zwischen zukunftsorientierter „Berufsbildung 4.0“ und den Maßnahmen einer „Industrie 4.0“ herzustellen.

Die offizielle Eröffnung der Textilakademie fand erst statt als sie bereits auf Hochtouren lief, dafür aber mit politischer Prominenz. NRW-Ministerpräsident Armin Laschet hatte es sich nicht nehmen lassen, der Textilakademie die besten Wünsche der Landesregierung zu überbringen und war voll des Lobes: „Es sind genau solche Investitionen in Bildung, die wir in Nordrhein-Westfalen und in ganz Deutschland brauchen. Mit der Textilakademie wurde ein Ort des Lernens geschaffen, der die berufliche Bildung auf eine neue Stufe hebt.“ Ministerpräsident Armin Laschet dankte den Initiatoren und Trägern der Akademie für ihren bedingungslosen Einsatz und ihr Engagement und betonte die Beson-



Sehr geehrte Damen und Herren,

der internationale Wettbewerb sowie digitale Transformationsprozesse erfordern Innovationen in immer kürzerer Zeit. Hierzu sind hochqualifizierte Fachkräfte gerade auch im gewerblich-technischen Bereich unabdingbar. Die Textilakademie NRW soll die Möglichkeit bieten, die Bildungsgänge der Berufsschule mit Angeboten der Fort- und Weiterbildung bis hin zum dualen Studium - in Kooperation mit einer Hochschule - an einem Ort zu verknüpfen. So stellt sich eine in Deutschland vergleichsweise kleine Branche mit großem Zukunftspotential den Herausforderungen einer globalisierten, digitalisierten und arbeitsteiligen Industrie.

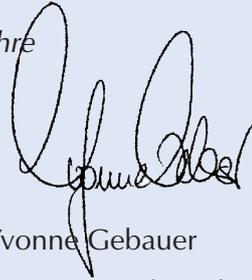
Die duale Ausbildung ist international anerkannt. Viele Länder in Europa orientieren sich zunehmend an unserem Modell. Nicht zuletzt, weil in Deutschland und Nordrhein-Westfalen deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung und Arbeit sind als in vielen anderen europäischen Ländern. Für die Landesregierung sind berufliche und akademische Bildung gleichwertig. Viel zu wenig ist jedoch bei vielen jungen Menschen

und deren Eltern bekannt, welche beruflichen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sich mit beruflichen Ausbildungsabschlüssen und erst recht mit nachfolgenden Weiterbildungsabschlüssen ergeben.

Die Textilakademie NRW soll mit ihrem Konzept einen wichtigen Beitrag zur zukünftigen Fachkräftesicherung der Textil- und Bekleidungsbranche in NRW leisten und damit einen branchenspezifischen Baustein liefern, die duale Ausbildung als modernen, interessanten und erfolgreichen Bildungsweg zu stärken.

Ich wünsche der Textilakademie, allen Schülerinnen und Schülern sowie den Lehrkräften und den Unternehmen der Branche einen guten Start!

Ihre



Yvonne Gebauer

Ministerium für Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



"Wir glauben an die Zukunft"

**Interview mit Dr. Wilfried Holtgrave,
Präsident des Verbandes der Nordwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie zur Textilakademie NRW**

Die Textilakademie NRW wird im Sommer ihr erstes Schuljahr beenden. Wie bewerten Sie den Start?

Ich bin mehr als zufrieden. Die Anmeldezahlen liegen über den Erwartungen, die Resonanz von Schülern, Lehrern und Ausbildungsbetreibern ist sehr gut. Wir haben die richtige Entscheidung getroffen.

Wie schwer ist Ihnen die Entscheidung für die Textilakademie gefallen?

Es handelt sich immerhin um die größte Investition in unserer mehr als 100 jährigen Verbandsgeschichte. Zudem ist uns natürlich bewusst ge-

wesen, dass wir die Rahmenbedingungen der Ausbildung in unseren gewerblichen Berufen radikal verändern. Weg vom Berufsschulunterricht vor Ort, hin zum Blockunterricht mit Übernachtung in einer weit entfernten Stadt. Das entscheidet man mal nicht eben so.

Was gab dann den Ausschlag für die Textilakademie?

Wir glauben an die Zukunft der Textilindustrie in Deutschland. Uns war aber klar, dass wir etwas dafür tun müssen und der Schlüssel vor allem darin liegt, unseren Nachwuchs besser und zukunftsgerichteter auszubilden.



Das konnte nur gelingen, wenn wir das selbst in die Hand nehmen. Mit dem Standort in Mönchengladbach und der Zusammenarbeit mit der Hochschule Niederrhein ergab sich dann die ideale Konstellation mit der zusätzlichen Perspektive auch die Fortbildung deutlich zu verbessern. Da lag die Entscheidung dann auf der Hand und wir mussten uns „nur“ noch trauen.

Und ab dann lief es wie von selbst?

Überhaupt nicht. Das war alles viel komplizierter als wir uns vorgestellt hatten. Das fing mit dem Grundstück an, das wir vom Land erworben haben. Wir mussten die Genehmigungen für den Schulbetrieb haben, weil wir minderjährige Schüler haben, die in Mönchengladbach übernachten, war das Landesjugendamt beteiligt. Lehrkräfte mussten gewonnen und teilweise überzeugt werden, dass es sich lohnt, aus dem sicheren öffentlichen Dienst zu uns zu wechseln. Schließlich hatten wir den Bau selbst. Dazu einen hohen Kostendruck und einen enormen Zeitdruck, weil wir ja mit Schuljahresbeginn fertig werden mussten. Wenn uns die Landesregierung, die Stadt Mönchengladbach und die Hochschule Niederrhein nicht unterstützt hätten und wenn unser Projektleiter, Herr Braun, sich da nicht mit so einem enormen Einsatz hineingekniet hätte, hätte das nicht geklappt.

Wie sehen Sie die Textilakademie jetzt?

Ich muss da gar nicht selbst etwas zu sagen. Die Rheinische Post hat getitelt: „Die modernste Schule Deutschlands“ und der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Armin Laschet hat bei der offiziellen Eröffnung von einem „Vor-

bild für ganz Deutschland“ gesprochen. Dem kann ich mich nur anschließen.

Was ist das Besondere an der Textilakademie?

Alles. Das äußere Erscheinungsbild mit der Textilfassade, die Digitalisierung im Inneren, mit Beamer statt Wandtafel und mit Laptops und digitalen Lehrbüchern für die Schüler statt Block und Stift. Und dann natürlich die konzeptionelle Ausrichtung mit der Zusammenarbeit mit der Hochschule, der enge persönliche Kontakt von Lehrern und Schülern. So etwas ist tatsächlich einzigartig in Deutschland und im Übrigen ein sehr deutliches, unübersehbares Zeichen der Wertschätzung für unseren Nachwuchs.

Dr. Wilfried Holtgrave



„Schüler empfinden Wertschätzung“

Über den Start der Textilakademie NRW sprachen wir mit Schulleiter Thomas Döring.



Thomas Döring

Wie ist die Berufsschule der Textilakademie NRW gestartet?

Wir sind sehr zufrieden mit dem Start, vor allem, da weitaus mehr Auszubildende den Weg nach Mönchengladbach angetreten sind, als wir erwarten durften.

Natürlich hat nicht alles auf Anhieb und nicht immer so wie gedacht funktioniert, aber unser engagiertes Team hier in Mönchengladbach - und dazu gehören nicht nur die Schulleitung und die Lehrkräfte, sondern auch der Haustechniker, der IT- und Medien-Baufachleute und die Assistenzkräfte - hat stets sehr flexibel und mit großer gegenseitiger Hilfsbereitschaft auf alle Herausforderungen reagiert. Uns war und ist vor allem wichtig, dass der Unterricht in der Textilakademie und in den Laboren der Hochschule wie vorgesehen durchgeführt wird, bis dato ist keine Stunde ausgefallen.

Was klappt gut, was weniger gut?

Der Unterricht findet statt wie geplant und soweit ich das bis hierhin beurteilen kann, mit gutem Ertrag für die Schülerinnen und Schüler. Hilfreich ist da natürlich die Nutzung der bestens ausgestatteten Labore und Werkstätten in der benachbarten Hochschule Niederrhein und die außerordentlich gute digitale Infrastruktur der Textilakademie. Ich behaupte - auch mit Blick auf viele andere mir bekannte Bildungseinrichtungen, dass die Textilakademie eine Ausnahmestellung hinsichtlich des digitalen Unterrichts einnimmt.

Eine echte Herausforderung ist die Gewinnung von qualifiziertem Personal.

Der Fachkräftemangel schlägt sich mittlerweile auch im pädagogischen Bereich nieder. Zwar hat die Textilakademie im Bildungssektor schnell einen guten Ruf erworben, trotzdem werden wir nicht eben von Bewerbungen überrannt.

Wie ist die bisherige Resonanz bei Schülern, Lehrern und Eltern?

Seitens der Eltern erfahren wir naturgemäß relativ wenig, wir wissen allerdings aus vielen Gesprächen mit den Schülerinnen und Schülern, dass diese auch zuhause von der Textilakademie erzählen - meistens positiv. Wir bekommen überwiegend positives Feedback von den Schülerinnen und Schülern und sie selbst empfinden es durchaus als Wertschätzung Teil der Textilakademie zu sein.

Das habe ich so und in diesem Ausmaß auf meinen anderen Stationen als Lehrer und Schulleiter nicht erlebt, entspricht aber meinen Wahrnehmungen und denen meiner Kolleginnen und Kollegen. Ich habe den Eindruck, dass die Jugendlichen gerne zu uns kommen. Sie finden das Gebäude und die digitale Infrastruktur gut. Darüber hinaus schätzen sie durchaus auch die vielfältigen Möglichkeiten, die sie mit der Anmeldung an der Textilakademie durch ihre Ausbildungsbetriebe und den Unterrichtsbetrieb hier erhalten.

Die Lehrkräfte gehen gerne und gut gelaunt in den Unterricht - nicht nur, weil sie wissen, welche Rahmenbedingungen für guten Unterricht sie in der Textilakademie vorfinden, es macht ihnen schlichtweg Freude. Das merken natürlich die Schülerinnen und

Schüler und so entwickelt sich bei allen Beteiligten für den Unterricht eine positive Grundeinstellung.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Hochschule Niederrhein?

Die Lehrkräfte und die Auszubildenden profitieren von der Vielfalt des beeindruckenden Maschinenparks in der Hochschule Niederrhein, darüber können wir die Expertise der Dozenten und Werkstattdirektoren nutzen. Insgesamt kann die Kooperation mit der Hochschule als sehr erfreulich, gewinnbringend für den Unterricht und ziemlich entspannt bezeichnet werden. Letzteres auch, da es von Seiten der Hochschule eine zentrale Ansprechpartnerin für uns gibt und die Professoren die Zusammenarbeit unterstützen.

Wie gehen vor allem die jüngeren Schüler damit um, dass sie die Woche über von zu Hause weg sind?

Natürlich ist es gerade für die jüngeren Schülerinnen und Schüler schwer, längere Zeit von zu Hause und der gewohnten Umgebung entfernt untergebracht zu sein. Wir alle wissen aber auch, dass solche Erfahrungen helfen, erwachsen zu werden. Unserer Erfahrung nach, kommt die große Mehrzahl der Jugendlichen nach kurzer Zeit erstaunlich gut mit dem Phänomen Heimweh zurecht. Das mag auch daran liegen, dass Lehrkräfte und vor allem die Fachkräfte der pädagogischen Betreuung einiges unternehmen, um den jungen Leuten den Aufenthalt so angenehm wie möglich zu machen, den Reifeprozess zu unterstützen und zu begleiten und dabei auch „Störungen“ wie „Lagerkoller“ zu „behandeln“.

Welches sind die Herausforderungen der nächsten Monate?

Neben der bereits angesprochenen und sicher nicht einfacher werdenden Lehrkräfteakquise wird uns die weiter zu betreibende Digitalisierung der Unterrichtsinhalte enorm beschäftigen. Es sind ja nicht nur Papier und Tafelbild in präsentable Bits und Bytes umzuwandeln, sondern wir sind gefordert, sämtliche Unterrichtsinhalte so aufzubereiten, dass diese möglichst interaktiv, dem individuellen Entwicklungsstand der Lernenden entsprechend und hoffentlich noch mit Freude genutzt werden.

Darüber hinaus sind Konzepte und Lösungen zu entwickeln, die Lernbiografien mit einer Durchgängigkeit einer „textilen Bildung“ von der Berufsvorbereitung über die Ausbildung bis hin zum Studium und Weiterbildung ermöglichen und gestalten. Da ist es sicher hilfreich, dass auch die zweite Säule der Textilakademie, die Weiterbildung, gerade mit voller Kraft Fahrt aufgenommen hat.



Drei Super-Azubis aus Nordwest

Zum dreizehnten Mal fand Ende 2018 in Berlin die jährliche Ehrung der bundesbesten IHK-Azubis statt. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), und Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier lobten die außergewöhnlichen Erfolge der Jugendlichen und ihrer Ausbildungsbetriebe. Unter den bundesweit besten Auszubildenden waren erneut drei Auszubildende aus Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes. Ihr Erfolg belegt zum wiederholten Male die hohe Qualität der Ausbildung in unserer Branche.

Schweitzer würdigte die Super-Azubis in seiner Eröffnungsrede im Hotel Maritim: "Sie sind die bundesweit besten Azubis Deutschlands in Ihrem Ausbildungsberuf – und das bei 300.000 Prüfungsteilnehmern. Auf diese herausragende Leistung dürfen Sie stolz sein. Nutzen Sie den Rückenwind dieser Ehrung für Ihren weiteren Lebensweg."

Er dankte dem Bundespräsidenten und seiner Ehefrau Elke Büdenbender für ihr großes Engagement für die Berufliche Bildung, insbesondere während der Woche der Beruflichen Bildung im April 2018. Sie hätten sich während ihrer Tour durchs Land von der Leistungsfähigkeit und Qualität der Beruflichen Bildung überzeugt und zugleich die Öffentlichkeit auf die enorme Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung für unsere Gesellschaft

und die Fachkräftesicherung aufmerksam gemacht.

Schweitzer betonte in seiner Rede aber auch die große Bedeutung der Prüfer für die Aus- und Weiterbildung. Diese stünden zu oft im Schatten und bekämen zu wenig Wertschätzung, obwohl sie das Rückgrat der Beruflichen Bildung bildeten.

"Ohne unsere Tausenden ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern wären unsere duale Ausbildung und die Höhere Berufsbildung nicht möglich", stellte er klar. "Bei der bevorstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes setzen wir uns als IHK-Organisation dafür ein, dass unser Ehrenamt in Zukunft durch weniger Bürokratie be-



lastet wird und wir auch morgen noch genügend Prüfer für ihr verdienstvolles Amt motivieren können."

Insgesamt gibt es in diesem Jahr 213 Bundesbeste in 205 Ausbildungsberufen. Denn sechsmal erreichten zwei Beste im gleichen Ausbildungsberuf die exakt gleiche Punktzahl in ihren Prüfungsergebnissen. In einem Beruf gab es sogar drei Beste. Und dreimal wurde die höchstmögliche Punktzahl 100,00 erreicht. Das Bundesland mit den meisten Besten (60) ist Nordrhein-Westfalen. Es folgen Bayern mit 43 und Baden-Württemberg mit 24 Besten.

Aus Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes kommen drei "Super-Azubis":

Jan Heufert, Produktionsmechaniker Textil von C.Cramer (Heek)

Vivien Wallmeyer, Textillaborantin von Hch. Kettlhack GmbH & Co. KG (Rheine)

Alisa Schmitz, Produktgestalterin Textil von Hemmers Itex (Nordhorn)

Wie in den vergangenen Jahren nahmen rund 1.000 Gäste an der Preisverleihung teil – neben den Eltern der Besten außerdem Vertreter der Ausbildungsbetriebe, Berufsschullehrer, Bundestagsabgeordnete sowie Präsidenten und Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammern. Entertainerin Barbara Schöneberger führte durch die Veranstaltung, die live im Internet übertragen wurde.



NEXT zum ersten Mal in Münster verliehen

Vom Zulieferer der Bekleidungsindustrie zur Hightech-Branche: Unternehmen aus dem Textilbereich sind heute Treiber des technologischen Fortschritts. Daran haben junge Fachkräfte einen entscheidenden Anteil. Die ZiTex - Textil & Mode NRW, getragen von unserem Verband, dem Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie und der IG Metall, zeichnet deshalb jedes Jahr den besten Nachwuchs aus. In diesem Jahr wurde der Preis zum achten Mal verliehen, zum ersten Mal in unserem neuen Verbandsgebäude in Münster.

Dr. Wilfried Holtgrave, Präsident unseres Verbandes begrüßte die Gäste. Neben den Wettbewerbs-Teilnehmern waren Vertreter von Unternehmen, Hochschulen und Verbänden zur Award-Vergabe gekommen.

Eine unabhängige Fachjury aus Unternehmen, den Textil- und Bekleidungsverbänden, der IG Metall und der ZiTex - Textil & Mode NRW hatte über die Preisträger entschieden.

Der 1. Platz NEXT 2018 ging an Vivien Wallmeyer, die ihre Ausbildung zur Textillaborantin bei Hch. Kettelhack GmbH & Co. KG, Rheine, absolvierte. *„Ich wollte unbedingt eine Ausbildung im Labor machen und habe geschaut, was es so gibt. Ich bin froh, dass ich mich dafür entschieden habe. Der Beruf ist sehr vielfältig“*, sagt Vivien Wallmeyer.

Den 2. Preis NEXT 2018 erhielt Isabel Busch, Modeschneiderin, die bei Gerry Weber International AG, Halle/Westfalen, ausgebildet wurde. *„Nähen war schon immer mein*

Dr. Wilfried Holtgrave
begrüßte in Münster



Hobby. Deshalb habe ich mich für die Ausbildung entschieden. Jetzt möchte ich meinen Meister machen“, sagt Isabel Busch.

Der 3. Preis NEXT 2018 ging an Luca Felix Wenzky, der seine Ausbildung zum Produktionsmechaniker Textil bei der Güth & Wolf GmbH, Gütersloh, abgeschlossen hat. *„Die Ausbildung ist gekoppelt mit dem Ingenieursstudiengang Textile Technologien, das ich im Anschluss begonnen habe. Das hat mich von Anfang an gereizt. Das macht nicht jeder, und es ist eine Branche, die Zukunft hat. Das glauben viele Menschen gar nicht“,* sagt Luca Felix Wenzky.

Der Sonderpreis, der 2015 erstmals verliehen wurde, richtet sich insbesondere an Auszubildende, die im Bereich der persönlichen Entwicklung außergewöhnliche Fortschritte gemacht haben. Diesen erhielt Jens Tüschbönner, der bei der Müller Textil GmbH, Wiehl, ebenfalls zum Produktionsmechaniker ausgebildet wurde.

„Ich bin weiter im Betrieb im Entwicklungsteam und sogar in den Betriebsrat gewählt worden und möchte weiterlernen“, sagt Jens Tüschbönner.

Holtgrave hatte sich in seiner Ansprache zuvor an die ehemaligen Auszubildenden gewandt: *„Sie alle sind die Zukunft unserer Branche, die sich von der Bekleidungszulieferung in eine HighTech-Industrie gewandelt hat. Wir brauchen hervorragend ausgebildete Nachwuchskräfte, um die Innovationskraft beibehalten zu können“.* Detlef Braun, Leiter der ZiTex NRW und Mitglied der Fachjury ergänzte: *„Wir zeichnen heute Nachwuchstalente aus, die in den unterschiedlichsten Ausbildungsberufen der Branche arbeiten und sich neben hervorragenden Noten auch durch ein überdurchschnittliches Engagement hervorgetan haben.“* Zu diesen Berufen zählen beispielsweise Maschinenführer Textiltechnik und Veredlung, Produktionsmechaniker, Produktprüfer, Produktgestalter, Produktveredler, Textillaboranten, technische Konfek-

Die NEXT-Gewinner



tionäre oder Modenäher und Modeschneider. Braun stellte zudem fest, dass der Preis in der Branche etabliert ist und sich einer hohen Wertschätzung bei den Auszubildenden erfreut.

Thema der Veranstaltung war auch die neue Textilakademie NRW in Mönchengladbach. Deutschlands größtes Aus- und Weiterbildungszentrum für die Branche war im Dezember vergangenen Jahres eröffnet worden. Rolf A. Königs, Vorsitzender des Verbandes der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie, hatte sich jahrelang leidenschaftlich für dieses Projekt engagiert und geworben. Er ist froh über die aktuelle Entwicklung, wie er in seiner Ansprache betonte: „Die Textilbranche erlebt eine Renaissance. Mit der Errichtung der Textilakademie NRW hat die Textil- und Bekleidungsindustrie in Nordwestdeutschland einen in dieser Form einzigartigen Weg zur Nachwuchssicherung beschritten. Es zeigt, wie wichtig Auszubildende sind“. Die räumliche Nähe und die enge Kooperation mit der

Hochschule Mönchengladbach stelle ein völlig neues Ausbildungsmodell dar, das nahezu alle Bildungsbereiche abdeckt.

Ob eine Karriere in der Textilindustrie nur mit einer Ausbildung möglich ist, war Thema einer Diskussionsrunde. Aylin Savas, Preisträgerin NEXT 2016, Jürgen Klingebiel, Personalleiter Ver-seidag-Indutex, der Schulleiter Textilakademie NRW Thomas Döring und Betriebsleiter Wolfgang Schmedders von Barthels und Feldhoff diskutierten lebhaft, ob eine berufliche Karriere ohne Studium sinnvoll und möglich ist. Ihre eindeutige Antwort: Ja!

Musikalisch begleitet wurde die Veranstaltung von der Band 30 Minutes und einer Hip-Hop-Performance der Hip-Hop-Academy Münster.



Unterschiedliche Entwicklungen

Das Jahr 2018 war erneut durch unterschiedliche Entwicklungen im Textil- und im Bekleidungssektor geprägt. Dabei wird immer deutlicher, in welcher umfassenden Strukturkrise sich die Bekleidungsindustrie in Deutschland befindet. Hier gingen die Umsätze (-4,4%) und die Beschäftigtenzahlen (-4,0%) deutlich zurück. Im Textilssektor nahm die Beschäftigung (+1,2%) trotz nahezu stagnierender Umsätze (-0,4%) dagegen zu.

Deutlich wird auch, dass die Probleme des Bekleidungsbereichs vor allem im Inland liegen. Während der Einzelhandel in Deutschland insgesamt um 2,9% wuchs, sanken die Umsätze im Bekleidungseinzelhandels um 1,6%. Das Auslandsge- schäft stagnierte und konnte die Verluste nicht ausgleichen.

Im Textilbereich schwächelten - neben den Heimtextilien - die starken Segmente Vliesstoffe und technische Textilien, die bislang zu den Wachstumstreibern gehörten. Dafür gab es erfreuliche Entwicklungen bei den Spinnereien, bei der Veredlung und der Konfektionierung.

Ein Problem sind die steigenden Preise für Rohstoffe wie Farbstoffe (+3,0%) und Chemiefasern (+3,2%). Erneut stiegen auch die Strompreise deutlich um 8,7%. Aufgrund des harten Wettbewerbs konnten diese Kostensteigerungen nicht an die Kunden weitergegeben werden, die Verkaufspreise konnten nur leicht um weniger als ein Prozent angehoben werden.

Unterschiede gibt es auch bei den Zukunftsaussichten. Während die Auftragsbestände bei vielen Textilunternehmen Anlass zur Hoffnung geben, ist im Bekleidungsbereich das Gegenteil der Fall.

Maßgeschneiderter Abschluss



Markus Simon, Verhandlungsführer



Knapp 10.000 Warnstreikende meldete die IG Metall am Ende der Tarifverhandlungen als Beleg für die Entschlossenheit ihrer Mitglieder eine deutliche Tarifierhöhung durchzusetzen. Mit einer Forderung nach einem Plus von 5,5 Prozent für zwölf Monate war die Gewerkschaft in die Tarifverhandlungen gegangen und ließ von ihr auch ein halbes Jahr später nicht ab als die Konjunkturaussichten sich deutlich eingetrübt hatten und ein Forschungsinstitut nach dem anderen ein geringeres Wirtschaftswachstum als bislang angenommen prognostizierte. Die Arbeitgeberseite mit dem neuen Verhandlungsführer Markus Simon an der Spitze hatte von Anfang an auf die Risiken hingewiesen, denen sich die Branche ausgesetzt sah: Brexit, schwächelnde Exportmärkte, Handelsbeschränkungen, hohe Energiekosten, steigende Rohstoffpreise und die Krise der Modebranche.

Am Ende stand wie immer ein Kompromiss: Ein Tarifvertrag für zwei Jahre mit zwei Tarifierhöhungen von insgesamt 4,9 Prozent. Die erste Erhöhung um 2,6 Prozent zum 1. August 2019, die zweite um 2,3 Prozent zum 1. September 2020. Das Urlaubsgeld wird parallel erhöht. Vor den Tarifierhöhungen gibt es Einmalzahlungen für alle Arbeitnehmer in Höhe 340 Euro.

Fortgesetzt wurde die Vereinbarung der sogenannten Stellschrauben. Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Situation können damit nach Absprache mit dem Betriebsrat bei der Einmalzahlung bzw. mit der Gewerkschaft die prozentuale Tarifierhöhungen gegen eine Beschäftigungszusage reduzieren oder aussetzen. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde verlängert, das Aufstockungsgeld wurde erhöht.

Mit dem Tarifabschluss ist nach Einschätzung der Arbeitgeberseite damit ein maßgeschneiderter Tarifvertrag für die Textil- und Bekleidungsindustrie gelungen. Zum einen signalisieren die Tarifierhöhungen Wertschätzung gegenüber den Arbeitnehmern und helfen den Unternehmen im immer härteren Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte. Zum anderen sind die Risiken und Herausforderungen berücksichtigt worden. Angesichts der Unwägbarkeiten auf anderen Feldern ist es für die Unternehmen wichtig jetzt für zwei Jahre Planungssicherheit zu haben.

Vor dem Hintergrund der Tarifabschlüsse in anderen Branchen mit geringeren Laufzeiten ist dies für die Unternehmen ein wichtiges Ergebnis. Positiv ist auch zu vermerken, dass die Altersteilzeitregelungen nicht ausgebaut werden. Ebenso konnten die Entwicklungen in anderen Branchen, Arbeitnehmern die Möglichkeit einzuräumen gegen mehr Urlaubstage auf Geld zu verzichten, für die Textil- und Bekleidungsindustrie vermieden werden. Für im Schichtbetrieb produzierende kleinere Industrieunternehmen hätte dies zu schwierigen Situationen führen können.

Positives und Negatives

Interview zum Tarifabschluss mit dem Vorsitzenden der Tarifkommission unseres Verbandes Jan Kettelhack:

Wie bewerten Sie den Tarifabschluss?

Es ist wie immer bei Kompromissen, nichts anderes ist ja das Ergebnis einer Tarifverhandlung: Es gibt positive und negative Aspekte. Positiv ist die lange Laufzeit, die gerade in instabilen Zeiten wie jetzt, Planungssicherheit gibt. Eher negativ sind das Ausmaß der Erhöhungen und die damit verbundenen Belastungen. Mit den bekannten und bewährten Stellschrauben haben wir aber wiederum eine Entlastung für Unternehmen in einer wirtschaftlich schwierigen Lage geschaffen. Bei der Altersteilzeit liegen wir irgendwo dazwischen. Durch die befristete Fortführung bei gleichbleibender Quote und einer moderaten Erhöhung der Aufstockungsbeträge ist es uns gelungen, die hierdurch entstehende Belastung für die Betriebe möglichst gering zu halten. Auch ist es uns gelungen, die Forderung der Gewerkschaft nach mehr Arbeitszeitsouveränität als für unsere mittelständisch geprägten Unternehmen nicht praktikabel und kontraproduktiv zurückzuweisen.

Ist die Branche damit für die Zukunft gerüstet?

Das hoffe ich. Man wird es sehen. Wir haben in den Verhandlungen immer betont, wo wir Risiken für die zukünftige Entwicklung sehen: Steigende Rohstoff und Energiepreise, schwache Exportmärkte und immer mehr Beschränkungen im Außenhandel. Auf Gewerkschaftsseite hat man das natürlich anders bewertet. Stattdessen hat man dort betont, dass wir durch eine entsprechende Gestaltung der Tarifverträge auch etwas für die Attraktivität der Branche tun. Das ist in Zeiten, in denen der Kampf um Nachwuchs- und

Fachkräfte immer härter wird natürlich auch nicht ganz von der Hand zu weisen.

Ist die Gewerkschaft vielleicht einfach nur optimistischer?

So würde ich das nicht sehen. Textilunternehmer sind von Natur aus Optimisten. Wir wissen aber auch aus Erfahrung, was alles passieren kann und wie abhängig wir von Faktoren sind, die wir nicht beeinflussen können. Man muss im Übrigen auch sehen, in welchem Zeitraum die Verhandlungen stattfanden. Die Gewerkschaft hat ihre Forderung bereits im Sommer 2018 beschlossen als andere Branchen relativ hoch abgeschlossen hatten und noch bevor die Konjunkturdaten nach unten zeigten. Der Ausgangspunkt für unsere Verhandlungsstrategie war dagegen die aktuelle Situation, in der die pessimistischen Einschätzungen immer zahlreicher wurden.

Wie hat die Zusammenarbeit im Arbeitgeberverband geklappt?

Ganz hervorragend. Ich muss außerdem ein Riesenkompliment an unseren neuen Verhandlungsführer Markus Simon loswerden: Er hat zum ersten Mal unsere Verhandlungen geführt und man hatte das Gefühl, er täte das schon sein Leben lang. Er war umsichtig und ausgleichend, genoss auf Gewerkschaftsseite hohe Akzeptanz und hat die Landesverbände hervorragend miteingebunden. Und die Kommunikation nach innen und nach außen ist ihm auch gut gelungen.



Jan Kettelhack
Vorsitzender der Tarifkommission

Neue Möglichkeiten genutzt

Ein Ziel des Neubaus für unsere Hauptgeschäftsstelle in Münster war die Verbesserung der Tagungsmöglichkeiten. Im alten Verbandsgebäude an der Moltkestraße waren die Bedingungen unzumutbar geworden. Vor allem, wenn die Veranstaltungen über den ganzen Tag gingen oder die Zahl der Teilnehmer hoch war, war ein konzentriertes Arbeiten kaum noch möglich. Hinzu kamen eine veraltete Tagungstechnik und der eklatante Mangel an Parkplätzen.

Im Neubau an der Loddenheide haben wir nun optimale Bedingungen. Die Rechtsabteilung nutzt diese, um das schon traditionell vielfältige Veranstaltungsangebot noch einmal deutlich zu erweitern. Neben dem Tagesgeschäft der arbeits- und tarifrechtlichen Beratung und Vertretung treten damit Schulungen und Informationen für unsere Mitgliedsunternehmen verstärkt in den Focus.

Fortgeführt haben wir die schon seit vielen Jahren regelmäßig zweimal in Münster und Bielefeld stattfindenden Personalleitertreffen, ebenso unsere Angebote für neugewählte Betriebsratsmitglieder aus unseren Mitgliedsunternehmen. Aufgrund der großen Nachfrage haben wir dabei für die Betriebsräte gleich zwei jeweils zweitägige Seminare angeboten, in denen die neuen Betriebsratsmitglieder von Rüdiger Helbig, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm, in die Grundzüge des Betriebsverfassungsrechts eingeführt wurden. Außerdem wurden sie über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats informiert. Mit dem aktuellen Thema der betrieblichen Integration von Flüchtlingen be-

fasste sich unser Arbeitskreis der Personalleiter bei einer Veranstaltung in Münster. Referenten waren eine Willkommenslotsin der Industrie- und Handelskammer und der Leiter der Ausländerbehörde des Kreises Steinfurt.

Ebenfalls an die Personalverantwortlichen unserer Mitgliedsunternehmen wendete sich unser Workshop mit einem Gesprächstraining für Bewerbungsinterviews. Aufgrund der großen Nachfrage haben wir diesen Workshop gleich dreimal angeboten. Als Referentin konnten wir die selbständige Personalentwicklerin Prof. Dr. Anja Haftmann gewinnen, die Honorarprofessorin für das Fach „Training sozialer Kompetenzen“ an der Europäischen Fachhochschule in Brühl ist.

Sie war auch unsere Referentin bei einem Workshop zu einem ganz anderen Thema. Eine Umfrage bei unseren Mitgliedsunternehmen hatte ergeben, dass es ein großes Interesse am Thema „Zusammenarbeit mit den Generationen Y und Z“ gibt. Werte, Verhaltensweisen und Erwartungen wurden in einem daraufhin konzipierten Workshop genauso thematisiert wie zentrale Aspekte der Zusammenarbeit von der Informationsaufnahme, Lernpräferenzen bis hin zum Kommunikationsverhalten, die mit Handlungsempfehlungen für die Praxis verbunden wurden.

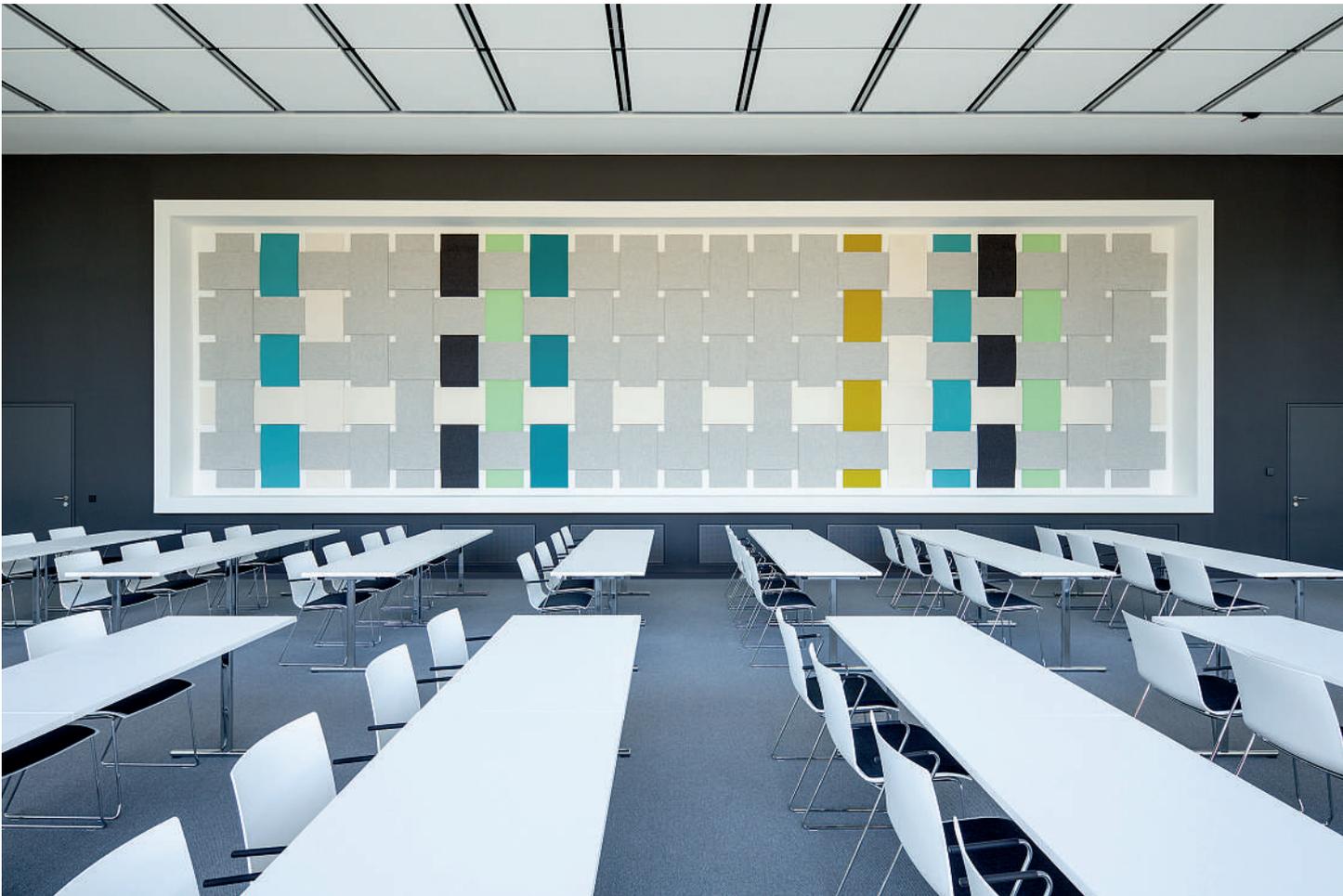
In vielen Unternehmen gibt es Probleme mit Mitarbeitern, deren Leistung nachlässt (sogenannte „Low Performer“). Andere Kollegen müssen ihre Aufgaben übernehmen, auf Dauer gibt

es Unzufriedenheiten und Handlungsbedarf für die Personalverantwortlichen. Entlassungen sollten immer das letzte Mittel sein und sind zudem arbeitsrechtlich manchmal nur unter großen Schwierigkeiten möglich. Um unsere Mitgliedsunternehmen über ihre Möglichkeiten in dieser komplexen Gemengelage zu informieren, haben wir eine Informationsveranstaltung zu den arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten bei Low- und Zero-Performern im Betrieb angeboten.

Ein weiteres Seminarthema war das Teilzeitrecht, das zum 1. Januar 2019 geändert wurde. Unter anderem gibt es nun einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Außerdem gibt es Verschärfungen bei den gesetzlichen Anforderungen für die Arbeit auf Abruf.

Das neue Verbandsgebäude hält, was es versprochen hat. Das Veranstaltungsangebot der Rechtsabteilung ist größer geworden und wird von mehr Teilnehmern angenommen.

Das neue Verbandsgebäude bietet bessere Tagungsmöglichkeiten



Erfolgreicher Auftakt für Arbeitskreis „Strategische Personalarbeit“

Die Idee zu diesem Arbeitskreis kam aus den Reihen der Personalverantwortlichen (Personal- bzw. Geschäftsleitung) unserer Mitgliedsunternehmen und wurde erstmalig auf der Sitzung unseres Ausschusses für Bildungsfragen im April 2018 vorgestellt und als positiv bewertet, weil neben einem fachlichen Input eines anerkannten Experten auch ein organisierter Erfahrungsaustausch unter den Personalleitern zu strategischen Personalthemen im Vordergrund stehen soll.

In einer sich anschließenden Umfrage hat sich das Themenfeld Personalcontrolling unter den ebenfalls favorisierten Themen wie „Employer Branding“ und „Generationswechsel im Mittelstand“ behaupten können.

Am 15. Februar 2019 fand das erste Treffen im voll besetzten Vortragssaal unter der Leitung von Herrn Dr. Kosub in Münster statt. Herr Dr. Kosub ist studierter Dipl.-Kaufmann und seit über zwanzig Jahren als Berater und Trainer für diverse Themen des Personalmanagements, u.a. mit dem Schwerpunkt Personalcontrolling, im In- und Ausland tätig.

Herr Dr. Kosub gab einen Überblick über den Entwicklungsstand und die Anforderung an ein professionelles Personalcontrolling. Längst ist ein professionelles Personalcontrolling eine wesentliche Voraussetzung für ein zukunftsorientiertes Personalmanagement.



Im Laufe des Tages vermittelte der Dozent das erforderliche Rüstzeug, welches notwendig ist, um ein effizientes Personalcontrolling zu betreiben. Das Herzstück für ein funktionierendes Personalcontrolling ist ein geeignetes Kennzahlensystem, welches auf die spezifische Unternehmenssituation zugeschnitten sein sollte. Mittels einer Personalcontrolling-Landkarte visualisierte Dr. Kosub z.B. die strategischen Instrumente, die eine wichtige Aufgabe bei der Erreichung der personalpolitischen Zielsetzungen des Unternehmens übernehmen. So hilft beispielsweise ein professionelles Personalrisikomanagement, mögliche Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu bewerten, so dass rechtzeitig mit geeigneten Maßnahmen gegengesteuert werden kann: „Passen die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeiter auch in Zukunft noch zu den Anforderungen der Unternehmensstrategie?“.

Die Teilnehmer konnten viele neue Impulse und einige Ideen für ihre beruflichen Alltag mitnehmen, für den Transfererfolg in die betriebliche Praxis sind sie vorrangig auf sich gestellt. Vor diesem Hintergrund wurde zum Veranstaltungsende vereinbart, dass eine schriftliche Teilnehmerabfrage klären soll, inwieweit ein aufbauendes Personalcontrolling-Seminar mit einem bspw. vertieften Erfahrungsaustausch oder eines der beiden anderen Themen „Employer Branding“ bzw. „Generationswechsel im Mittelstand“ folgen soll.



Erstaunliche Ergebnisse schon mit kleinem Einsatz

**Interview mit dem Fachexperten für Personalcontrolling
Dipl.-Kfm. Dr. Bernd Kosub:**

Personalcontrolling ist als Instrument und Methode in Großunternehmen bereits etabliert, während es in kleinen und mittelständischen Unternehmen bisher weniger systematisch angewendet wird. Woran könnte dies Ihrer Meinung nach liegen?

Das hat meines Erachtens mehrere Gründe. Zum Einen verfügen KMU's häufig nicht über die erforderlichen Mitarbeiterkapazitäten, um ein systematisches Personalcontrolling aufbauen zu können. In der Regel sind in einem KMU vergleichsweise weniger Erfahrungen mit geeigneten Methoden und Tools des Personalcontrollings vorhanden. Darüber hinaus korreliert die Einführung eines Personalcontrollings in einem nicht unerheblichen Maße mit der Einstellung der Geschäftsführung zu diesem Thema. Je klarer der steuerungsrelevante Nutzen und grundlegende Funktionen und Wirkungsweisen eines Personalcontrollings gesehen werden, desto stärker ist die Unterstützung für eine zügige Einführung. Ein professionelles Personalcontrolling ist wesentliche Voraussetzung für ein zukunftsorientiertes Personalmanagement. Im Übrigen ist zu beobachten, dass KMU'S die Bedeutung dieses Themas längst erkannt haben und über geeignete Maßnahmen zur Umsetzung nachdenken. Dementsprechend stellt sich auch für KMU's nicht mehr die Frage, „ob“ ein Personalcontrolling sinnvoll ist, sondern „was“ die Inhalte sind und „wie“ es zu machen ist.

Können Sie mit wenigen Worten beschreiben, wie man ein Personalcontrollingsystem idealerweise einführt und worauf ggf. besonders zu achten ist?

Eine erfolgreiche Einführung eines Personalcontrollingsystems knüpft häufig an konkreten Problemstellungen und Zielsetzungen eines Unternehmens an. Es ist zunächst klar herauszuarbeiten, zu welchen Problemstellungen das Personalcontrolling einen bestimmten Mehrwert liefern soll. Die Geschäftsführung sollte die Einführung inklusive spezifischer Nutzenerwartungen beschließen und fortlaufend unterstützen. Auf der Basis konkreter Zielsetzungen lässt sich dann auch ein unternehmensspezifisches Kennzahlensystem inklusive relevanter Datenquellen erarbeiten. In diesem Zusammenhang ist auch festzulegen, welche Entscheidungsträger in welcher Frequenz mit welchen Informationen versorgt werden sollen und welche Ressourcen bzw. Kapazitäten dazu benötigt werden. Da es hier um die Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten geht, sollten auch von Anfang an der Betriebsrat und der Datenschutzbeauftragte in die Planung einbezogen werden.

Wie können Daten für das Personalcontrolling unter Einsatz vorhandener, ggf. neuer EDV-Systeme gewonnen und aufbereitet werden?

In der Regel sind relevante Rohdaten bereits im Unternehmen vorhanden. Z.B. sind Personalstammdaten aus der Entgeltabrechnung verfügbar. Hinzu kommen Daten aus den Zeiterfassungssystemen oder auch ggf. aus Bewerbermanagementsystemen. Weitere Quellen sind z.B. die Finanzbuchhaltung und das betriebliche Controlling. Die Daten können dann problemlos mit Excel oder ergänzend auch mit einem passenden Statistiktool verarbeitet werden. Nicht nur für KMU's ist dies eine kostengünstige Möglichkeit, mit der Einführung eines Personalcontrollings zu starten. Natürlich gibt es auch weitere Alternativen, wie z.B. Cockpit-Systeme, die auf einem Datawarehouse basieren. Allerdings sollte man nicht dem Irrglauben verfallen, dass schon eine aufwendigere Technik per se zu besseren Ergebnissen führt.

Wie und mit welchem Kapazitätseinsatz sollte das Personalcontrolling in einem kleinen bis mittelständischen Unternehmen organisiert werden?

Ich konnte beobachten, dass sich schon mit einer halben Mitarbeiterkapazität erstaunliche Ergebnisse erzielen lassen. Mitarbeiter, die sich diesem Thema widmen, sollten relevante IT-Systeme bedienen können, kennzahlensicher sein und auch einschlägige Verfahren zur Interpretation und Datenanalyse anwenden können. Zum Start könnte beispielsweise ein geeigneter Mitarbeiter die ersten Personalcontrollingberichte erstellen. Dauerhaft empfehle ich, dass der Personalcontroller immer an die entsprechenden Entscheidungsträger berichtet, damit von vornherein ein konkreter Problem- und Zielbezug gewährleistet werden kann.



Dr. Bernd Kosub

Die Tücken des Sevilla-Prozesses

Wer Sevilla hört, denkt zuerst an Spanien, Sonne, außergewöhnliche Architektur wie die Kathedrale, der Giraldataurm oder der Alcazar-Palast. Sevilla ist aber auch der Sitz des JRC - dem Joint Research Center - der EU-Kommission. Das JRC unterstützt die Kommission mit sozioökonomischen und technoökonomischen Analysen für die Planung, Entwicklung, Einführung und Überwachung von EU-Strategien.



Eine dieser Strategien ist der sogenannte BREF-Prozess. In vielen Gesetzestexten ist formuliert, dass Anlagen nach dem Stand der Technik zu errichten und zu betreiben sind. Die europäische Rahmengesetzgebung ist hier die Industrie-Emission-Richtlinie (IED). Der BREF-Prozess dient jetzt dazu, diesen Stand der Technik europaweit für die Anlagen festzulegen, die im Anhang der IE-Richtlinie genannt sind. Für die Textilindustrie sind dies die genehmigungsbedürftigen Anlagen zum Vorbehandeln oder Färben analog dem Anhang der 4. BImSchV, Ziffer 10.10.1.

Alle Unternehmer, die glauben, nicht betroffen zu sein, weil sie keine genehmigungsbedürftige Färberei betreiben, müssen wir leider enttäuschen.

Da in den Expertengremien nicht nur die Vertreter der Verbände, sondern auch Vertreter der Umweltministerien und NGOs beteiligt sind, wurde gegen den Widerstand mehrerer europäischer Textilverbände beschlossen, den Anwendungsbereich (scope) nicht nur auf diese Anlagen zu beschränken, sondern ihn fast auf die gesamte textile Kette zu erweitern. Dies führt dazu, dass nicht nur für die abwasserrelevante Vorbehandlung und Färberei die umweltschonendsten Verfahren beschrieben werden, sondern unter anderem auch Textpassagen zu Spinner- und Weberei, sowie zur abluftrelevanten Appretur verfasst werden. Insbesondere bei der Abluft ist mit vielen neuen Grenzwerten zu rechnen. Hinzu kommen Empfehlungen zu Energie-, Gas- und Wasserverbräuchen. Dies führt in Zukunft dazu, dass im Rahmen eines Genehmigungsverfahrens z.B. für einen Spannrahmen die Behörden Forderungen aus den BREF-Dokumenten in den Genehmigungen umsetzen können, obwohl in der IE-Richtlinie nur die Vorbehandlung/Färberei reglementiert ist.

Nachdem im Oktober 2018 der Anwendungsbereich verabschiedet wurde, wird derzeit diskutiert, welche Informationen zu den derzeitigen Verfahren der textilen Veredlung beschafft werden sollen: Welche Verfahren sind derzeit üblich? Welche Einsatzstoffe finden Anwendung? Wie viel Energie/Wasser/Chemikalien werden verwendet? ...

Der hierfür verwendete Fragebogen auf Excel-Basis befindet sich derzeit in der europäischen Abstimmung, die Verbände haben aber leider nach bereits zwei deutlichen Verbesserungen

in der aktuellen Fassung nur noch wenig Einflussmöglichkeiten. Problematisch erweist sich hier insbesondere die Abfrage einer Vielzahl prozessspezifischer Chemikalien aus den Hilfsmitteln, die aber den Anwendern größtenteils nicht bekannt sein dürfen, da sie mangels Gefährdungsmerkmalen in den Sicherheitsdatenblätter überhaupt nicht auftauchen. Viele europäische Verbände fragen sich, welche Konsequenzen sich aus der Abfrage dieser Chemikalien ergeben, wenn diese keine Umweltrelevanz haben.

Was sind die Konsequenzen dieses Fragebogens? Die Ergebnisse der Auswertung fließen in das sogenannte BREF-Dokument (Best REFerence), das als Referenz für die besten Techniken fungiert. Ein Kapitel des Dokuments beschreibt die in der Branche üblichen Techniken, ein weiteres beschreibt den

derzeitigen Stand der Technik, woraus sich die best-verfügbare Technik (BVT, oder auf Englisch Best Available Technique BAT) ableitet. Diese bestverfügbare Technik soll dann im Rahmen von Genehmigungsverfahren von den Behörden gefordert und in den Nebenbestimmungen der Genehmigung festgelegt werden, aber eben nicht nur für die in der IE-Richtlinie beschriebenen Anlagen, sondern für alle, die im BREF-Dokument beschrieben sind.

Die deutschen Textilunternehmen haben sich in den letzten Jahren immer mehr auf die Produktion von Nischen- und Spezialartikeln, insbesondere im Bereich technischer Textilien, fokussiert. Hier von „der“ Textilindustrie zu sprechen und einzelne Betriebe miteinander vergleichen zu wollen, fällt Branchenkennern immer schwerer. Wie man jetzt sogar auf europäischer Ebene Emissions- und Verbrauchskennzahlen über die ganze Branche gesetzlich verankert festlegen will, erscheint den Vertretern der europäischen Textilverbände äußerst fragwürdig. Das einzige, was hier festgelegt zu sein scheint, ist der Zeitrahmen, aber den Prozess in eine für die Textilindustrie tragbare Zukunft zu führen, halten alle Beteiligten für schwierig, wenn unterschiedlichste Interessengruppen in gegensätzliche Richtungen zerren.

Das Gebäude des JRC in Sevilla



Nicht nur heiße Luft

Für große Aufregung in der deutschen Industrie sorgte der vom Bundesumweltministerium vorgelegte Entwurf für eine neue TA Luft. Im Sommer 2018 sollte dieser Entwurf innerhalb weniger Wochen durch das Bundeskabinett beschlossen werden ohne dass wie sonst üblich die Verbände Gelegenheit erhielten, dazu Stellung abzugeben. Nach heftiger Kritik vieler Industrie- und Wirtschaftsverbände erhielten dann die Vertreter der Wirtschaft doch noch Gelegenheit dazu. Der ursprünglich für die Verabschie-

dung der neuen TA Luft vorgesehene Zeitplan wurde gekippt. Gemeinsam mit unserem Gesamtverband textil+mode haben wir die Kritikpunkte unserer Branche vorgetragen. Sie betreffen verschiedene Grenzwerte, den gegenüber früheren Regelungen reduzierten Bestandsschutz und einige andere Details. Die ersten Signale aus dem Bundesumweltministerium sind durchaus positiv. Wir hoffen, dass sie bei einer überarbeiteten Fassung der TA Luft dann auch tatsächlich ihren Niederschlag finden.

Das Bundesumweltministerium in Berlin



Zu viele Knoten

Wir alle kennen Entfesselungskünstler aus dem Fernsehen oder Zirkus. In Windeseile werden Handschellen, Ketten oder andere Fesseln abgestreift, oft sogar unter schwierigsten Bedingungen wie z.B. unter Wasser. Auch die CDU/FDP-Landesregierung Nordrhein Westfalen hatte sich bei ihrem Amtsantritt im Sommer 2017 die Entfesselung der Wirtschaft als wichtigsten politischen Beitrag zur Belebung der den anderen Bundesländern hinterherhinkenden NRW-Konjunktur vorgenommen. Zahlreiche Gesetze, Vorschriften, Regelung, Erlasse und Verordnung sollten abgeschafft oder verändert werden. EU- und Bundes Gesetze sollten in Zukunft nur 1:1 in Nordrhein-Westfalen umgesetzt und nicht wie unter der rot-grünen Vorgängerregierung noch landesspezifisch verschärft werden. Von der Entfesselung versprach man sich weniger Bürokratie und mehr Wachstumsimpulse. Zahlreiche Vorschriften und Gesetze sind seit dem Regierungsantritt verändert worden. In mehreren sogenannten „Entfesselungspaketen“ hat die neue Landesregierung viele unnötige Regelungen geändert oder ganz beseitigt. Die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen hat die Entfesselungsbemühungen der neuen Landesregierung von Beginn an konstruktiv begleitet und viele Hinweise darauf gegeben, wo es Änderungsbedarf gibt. Die neuesten Zahlen zeigen, dass der neue Kurs der nordrhein-westfälischen Wirtschaft gut tut. Dennoch bleibt viel zu tun.

Auf ein aus unserer Sicht besonders ärgerliches Thema haben wir das nordrhein-westfälische Umweltministerium aufmerksam gemacht. In Umsetzung der Industrie-Emissionsrichtlinie der Europäischen Union und des Bundesimmissionsschutzgesetzes hatte die Vorgängerregierung ein bürokratisches

Monstrum geschaffen. Statt nur die vom Bund vorgesehenen Unternehmen einer regelmäßigen sogenannten medienübergreifenden Umweltinspektion unterziehen, schrieb das weitere westfälische Umweltministerium in einem Erlass fest, dass sämtliche Industrieunternehmen regelmäßig inspiziert werden müssen. Dass dies insbesondere für mittelständische und kleine Unternehmen einen erheblichen Aufwand bedeutet und zudem auch ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber der Industrie ausdrückt, liegt auf der Hand. Hinzu kommt, dass diese Umweltinspektionen seitens der Bezirksregierungen mit einem von der Landesregierung entwickelten Fragebogen erfolgen sollen, der tatsächlich mehr als 50 Seiten umfasst. Wie detailliert (und sinnvoll) die von den Unternehmen zu beantwortenden Fragen sind zeigt das Beispiel der Frage im Abwasserkapitel: „Ist mit Niederschlägen zu rechnen?“ Das Beispiel anderer Bundesländer zeigt, dass man ohne solche Riesenfragebögen und komplizierte Erlasslagen auskommt. In Bayern werden die Bezirksregierungen lediglich auf das Bundesimmissionsschutzgesetz hingewiesen. Auch andere Bundesländer sind weit von der nordrhein-westfälischen Regelungswut entfernt. Darauf haben wir das Umweltministerium hingewiesen und an das Versprechen des Koalitionsvertrages mit der bereits zitierten 1:1-Umsetzung hingewiesen. Daraufhin kam es zu einem Gespräch von Vertretern unseres Verbandes beim Staatssekretär im Umweltministerium, Dr. Heinrich Bottermann. Auch in dem darauf verabschiedeten Entfesselungspaket ist unsere Anregung leider noch nicht aufgenommen worden. Wir bleiben weiter am Ball und suchen das Gespräch mit der Politik.



*Dr. Heinrich Bottermann
Staatssekretär im
Umweltministerium NRW*

Ausgezeichnet

Auch im zurückliegenden Jahr haben Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes wieder erfolgreich an Wettbewerben teilgenommen und haben Auszeichnungen erhalten.

Frottier
Cawö®

Kundensieger-Award: Cawö

So belegte unser Mitgliedsunternehmen Cawö (Emsdetten) den zweiten Platz beim Kundensieger-Award des Deutschen Instituts für Service-Qualität in der Kategorie Textilien, Bad, Tisch&Bett. In dieser Kategorie wurden 20 Unternehmen von Kunden bewertet. In die Auswertung kamen sieben Unternehmen, denen eine ausreichende Anzahl von Befragten zugrunde lag.

Im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativ angelegten Verbraucherbefragung über ein Online-Panel äußerten sich Kunden zu drei wesentlichen Faktoren. Im Fokus stand die Gesamtzufriedenheit mit dem Unternehmen, die sich aus Aspekten wie Vertrauen, Preis-Leistungs-Verhältnis, Image, Angebotspektrum, Verpackung, Kundenservice und Qualität des Produkts oder der Dienstleistung bildet. Zudem flossen die Wiederwahlabsicht sowie die Weiterempfehlungsbereitschaft in das Gesamtergebnis ein. Das Gesamtergebnis setzt sich aus den Ergebnissen der Teilbereiche mit folgenden Gewichtungen zusammen: Gesamtzufriedenheit mit 60 Prozent, Weiterempfehlung mit 30 Prozent sowie Wiederwahl mit zehn Prozent.



Iconic Award: Drapilux

Im Rahmen der imm cologne in Köln wurden die ICONIC AWARDS: Innovative Interior vom Rat für Formgebung verliehen. Geehrt wurden die Besten aus allen Bereichen des Interior Designs. Mit unter den Preisträgern ist Artikel 160 unseres Mitgliedsunternehmens Drapilux (Emsdetten). Dieser Artikel zeigt die hohe Kunst der Schafweberei. Das sah auch die unabhängige und sachverständige Jury so und prämierte den Stoff mit der Auszeichnung „Winner“.

Bei der Schafweberei wird eine Vielzahl von Kettfäden durch einen Schaf zur Fachbildung angehoben und gesenkt. Einen hohen Zusatznutzen erhält das schwerentflammable Textil durch die luftreinigende Zusatzfunktion drapilux air, mit der es als Vorhang und Tagesdecke ideal in Hotels

und Pflegeeinrichtungen passt. Die wollene Optik wird durch den Einsatz eines exklusiv von Drapilux genutzten Trevira CS-Garns mit einem überfärbuchten Schwarzanteil in der Faser erzeugt. Die Farben sind satt und zugleich natürlich: Bei den dreifarbigem Kolorits liegt zwischen den farbigen Bereichen stets ein Streifen im leinenähnlich Bereich.

German Brand Award: Huesker, Vorwerk, Markilux und Drapilux

Beim German Brand Award waren Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes gleich mehrfach erfolgreich. Der German Brand Award entdeckt, prämiiert und präsentiert einzigartige Marken und Markenmacher. Am Wettbewerb können ausschließlich Unternehmen teilnehmen, die durch das German Brand Institute, seine Markenscouts und Expertengremien nominiert wurden. Über die Vergabe des German Brand Award entscheidet eine unabhängige Jury aus Markenexperten unterschiedlicher Disziplinen. Initiiert wird die Preisverleihung durch den Rat für Formgebung, der 1953 vom Deutschen Bundestag gegründet wurde. Ausgelobt wird der Preis durch das German Brand Institute, das damit eine einzigartige Auszeichnung für herausragende Markenführung vergibt.

Aus unserem Verband wurden ausgezeichnet: Huesker (Gescher), Markilux (Emsdetten), Drapilux (Emsdetten) und Vorwerk (Wuppertal).

German Innovation Award: Drapilux

Zum ersten Mal wurde 2018 der German Innovation Award verliehen. Unter den Preisträgern war unser Mitgliedsunternehmen drapilux mit seinem Artikel „drapilux 218 Trevira CS



Dim Out“ in der Wettbewerbskategorie »Excellence in Business to Consumer (B2C)« im Bereich „Interior & Living“. drapilux 218 ist ein Novum im Markt der Verdunklungstextilien: Die flammhemmende, reinweiße Trevira CS Dim Out-Druckgrundqualität ermöglicht es, Dim Outs nach Kundenwünschen individuell zu gestalten. Per Transferdruck wird das eigene



Logo oder Farbkonzept auf die weiße Grundware übertragen und perfektioniert so die geplante Raumgestaltung. Dim Outs sind Dekostoffe mit hohem Abdunkelungsgrad. Während herkömmliche Dim Outs oftmals nur eine silberne oder graue Färbung bieten, setzt drapilux 218 dem Design in diesem Bereich keine Grenzen mehr.

„Die reinweiße drapilux 218 Trevira CS Dim Out vergrößert die Möglichkeiten von Designern und Innenarchitekten immens. Ein tolles Produkt, das auch den Ansprüchen bezüglich Brandschutz gerecht wird“, so die Begründung der Jury.

BRAX
FEEL GOOD

„Working in Fashion“: Brax

Erneut erfolgreich war unser Mitgliedsunternehmen Brax (Herford) im jährlichen Arbeitgeber-Image-Ranking „Working in Fashion“ der Zeitschrift „Textilwirtschaft“, bei dem der Hosen spezialist diesmal den dritten Platz belegte. Beteiligt an der Erstellung des Rankings haben sich mehr als 3600 Mitarbeiter und Nachwuchskräfte der Modebranche. Sie haben eine Vorauswahl aus insgesamt 40 Unternehmen von Adler bis Zalando in zehn verschiedenen Kategorien bewertet, u.a. Gehaltsniveau, Aufstiegschancen und

attraktive Produkte. Brax kam in den Bewertungskategorien soziale Verantwortung, Betriebsklima und Work-Life-Balance sogar auf Platz 1.

Award Marketing+Architektur

Schließlich wurde auch der Neubau unseres Verbandes ausgezeichnet. Er erhielt den in der Schweiz verliehenen Award Marketing+Architektur in der Kategorie „Headquarters, Firmensitze, Büro- und Geschäftshäuser, Industrie- und Gewerbebauten“ gewonnen. Damit hat erstmals ein ausländischer Wettbewerbsbeitrag den zum sechsten Mal verliehenen Preis gewonnen. Die Begründung der Jury: „Die Idee beim Neubau des Textilverbandes war das Thema Stoff durch die Komposition des Ziegelmauerwerks in die Fassade aufzunehmen. Mit der innovativen Technik des parametrischen Entwerfens entstand eine einzigartige Fassade, gleich einer in Stein gebauten Visitenkarte. Der textile Ansatz zieht sich als roter Faden im Sinne einer „Corporate Architecture“ durch das Gesamtkonzept – vom äußeren Erscheinungsbild bis zur Inneneinrichtung.“



„Der individuelle Blick ist wichtig“

Unser Mitgliedsunternehmen Brax hat zum wiederholten Mal beim Gute-Arbeitgeber-Ranking „Working in Fashion“ der Textilwirtschaft einen der vordersten Plätze belegt. Wir sprachen dazu mit dem Personalchef von Brax, Uwe Hetberg.

Wie wichtig ist das gute Abschneiden im Gute Arbeitgeber-Ranking der Textilwirtschaft für Sie?

Die Studie gibt es ja mittlerweile seit einigen Jahren. Wo zunächst nur die Young Professionals abgestimmt haben, ist mittlerweile die ganze Mitarbeiterschaft gefragt. Deshalb hat die Studie für uns sicher auch nochmal an Bedeutung gewonnen. Es ist ein Bild unseres Unternehmens in verschiedenen Facetten, wie uns Mitarbeiter und Externe sehen. Das ist enorm wichtig für uns, um zu überprüfen, ob die Maßnahmen, die wir anschieben auch ihre Wirkung zeigen. Deshalb sind wir natürlich stolz, in 2018 (wieder) den ersten Platz in den Kategorien „Sicherer Arbeitsplatz“, „Gutes Betriebsklima“ und „Work-Life-Balance“ belegt zu haben. Darüber hinaus ist es natürlich aber auch Ansporn, dieses Level mindestens zu halten und sich auch in den anderen wichtigen Bereichen zu verbessern.

Spielt das Ranking bei Bewerbern eine Rolle?

Wir merken schon, dass in dem ein oder anderen Bewerbungsanschreiben Bezug auf die Studie genommen wird. Oder auch in Vorstellungsgesprächen fragen die Bewerber konkret nach, warum wir Platz 1,2, oder 3 in einer jeweiligen Kategorie belegt haben, was genau dahinter steht. Insbesondere in der heutigen Zeit spielt der erste Platz in der Kategorie „Sicherer Arbeitsplatz“ eine noch bedeutendere Rolle.

Was macht Brax als Arbeitgeber besonders?

Wahrscheinlich ist es am Ende ein Zusammenspiel aus vielen einzelnen Dingen. Natürlich sind wir ein Unternehmen, was wirtschaftlich arbeiten muss und als Ziel verfolgt, ein top Produkt an unsere Kunden auszuliefern und zu verkaufen. Damit dies gelingt, sind viele Menschen beteiligt, sodass wir als Arbeitgeber konkret den Mitarbeiter in den Fokus stellen. Hierzu zählt natürlich, ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder sich wohl fühlt und seine Aufgaben bestmöglich bearbeiten kann. Der individuelle Blick ist hierbei für uns sehr wichtig und vielleicht unser Erfolgsfaktor. Wir hören aktiv zu, schauen genau hin und haben echtes Interesse an den Belangen unserer Mitarbeiter. Nah dran zu sein und ein persönliches Gespräch zu führen ersetzt manchmal jegliche gut gemeinte Maßnahme und Aktion. Das wissen unsere Mitarbeiter zu schätzen und können sich darauf verlassen.



Uwe Hetberg
Personalchef von Brax

Politikerkontakte ausgebaut

Die Textil- und Bekleidungsindustrie gehört anders als z.B. die Auto- oder Elektroindustrie nicht zu den Branchen, deren Interessen wie selbstverständlich im Blick der Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sind. Während jeder Politiker weiß, was Abgaswerte für die Autoindustrie oder Handelsbeschränkungen für den Maschinenbau bedeuten und dabei auch klar ist, wie viele Arbeitsplätze mit diesen Branchen verbunden sind, ist dies bei der Textil- und Bekleidungsindustrie oft nicht der Fall. Natürlich betreffen viele Regelungen und Gesetze auf EU-, Bundes- und Landesebene unsere Branche genauso wie andere Industrien auch, dennoch unterscheidet die Textil- und Bekleidungsindustrie einiges von anderen Industrien und macht sie auch empfindlicher für bestimmte Entscheidungen, von der andere Branchen nicht so betroffen sind.

So ist die Bekleidungsindustrie in hohem Maße sowohl vom Export als auch von der Inlandsnachfrage und der Situation des Einzelhandels abhängig. Die Textilindustrie ist ebenfalls mittelständisch strukturiert, produziert aber vergleichsweise energieintensiv, benötigt ebenfalls faire internationale Handelsbedingungen und ist zum Teil von Roh- und Zusatzstoffen abhängig, die nur sie benötigt. Hinzu kommt eine Produktvielfalt und Innovationskraft, die in anderen mittelständisch strukturierten Industrien ihresgleichen sucht. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass unsere Branche ihre Interessen gegenüber der Politik neben der Interessenvertretung über Dachverbände wie BDI und BDA gesondert vertritt. Unser Gesamtverband *textil+mode* tut dies in Berlin, wir engagieren uns in diesem Feld vor allem auf Landesebene. Damit ergänzen wir auch die Bemühungen des Gesamtverbandes *textil+mode* auf Bundesebene, weil viele Gesetzesvorhaben des Bundes durch den Bundesrat und damit die Bundesländer mit entschieden werden.

von links: Dr. Walter Erasmý, André Stinka und Oliver Teuteberg



Während der vergangenen Jahre haben wir unsere Kontakte zu Politikerinnen und Politikern verstärkt und weiter ausgebaut. Wir haben dabei unsere Branche und unseren Verband vorgestellt und aktuelle politische Themen angesprochen. Dabei haben wir immer wieder festgestellt, dass die Produktvielfalt, Innovationskraft und die Einbindung unserer Branche in die industrielle Lieferkette den politischen Entscheidungsträgern in der Regel eher unbekannt sind. Wir haben in den Gesprächen auch immer das Thema der hohen Energiekosten angesprochen und für die Alternativvorschläge unserer Branche zur Finanzierung der Ener-



von links: Dr. Walter Erasmý, Stefan Klein, Detlef Koch und Oliver Teuteberg

giewende geworben. Dabei haben wir viel Verständnis für die Probleme unserer Branche und die Belastungen im internationalen Wettbewerb erfahren, gleichzeitig ist uns aber auch wenig Hoffnung auf grundlegende Veränderungen gemacht worden.

In unserem neuen Verbandsgebäude besuchte uns der umweltpolitische Sprecher der SPD-Fraktion im nordrhein-westfälischen Landtag, André Stinka. Allein in Westfalen zählt unsere Branche rund 190 Unternehmen mit mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der SPD-Politiker zeigte sich beeindruckt von der Produktvielfalt unserer Branche und interessierte sich vor allem für Fragen der Nachhaltigkeit.

In seinem Büro im niedersächsischen Landtag in Hannover sprachen wir mit dem wirtschaftspolitischen Sprecher der dortigen SPD-Landtagsfraktion, Stefan Klein. In Niedersachsen zählt unsere Branche rund 50 Unternehmen

mit mehr als 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Stefan Klein zeigte sich sehr angetan von der Textilakademie NRW in Mönchengladbach und dem dahinter stehenden Konzept zur Aus- und Weiterbildung.

Hochkarätigen Besuch erhielt unser Verband mit dem Vorstand des CDU-Bezirksverbandes Münsterland, der in unseren Räumlichkeiten eine Sitzung abhielt. Mit dem CDU-Bezirksvorsitzenden, Arbeitsminister Karl Josef Laumann



Arbeitsminister Karl Josef Laumann



Hendrik Wüst

und Verkehrsminister Hendrik Wüst waren gleich zwei Mitglieder des nordrhein-westfälischen Landeskabinetts dabei als wir unsere Branche vorstellten. Darüber hinaus nahmen mehrere Abgeordnete des Bundes- und des Landtages und die münsterische Regierungspräsidenten Dorothee Feller an der Sitzung teil und informierten sich über die Textil- und Bekleidungsindustrie.

Für einen Unternehmensbesuch bei unserem Mitgliedsunternehmen Penn Textile Solutions in Paderborn konnten wir den stellvertretenden Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Vorsitzenden der CDU-Mittelstandsvereinigung, Dr. Carsten Linnemann gewinnen. Linnemann sprach sich deutlich für den Abbau von Bürokratie aus und äußerte Verständnis für unsere Kritik an den hohen Belastungen durch die EEG-Umlage. Er zeigte sich beeindruckt von der Innovationskraft der Branche, wie sie auch am Beispiel von Penn Textile Solutions deutlich

wurde. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Entwicklung und Produktion von Maschenstoffen, die auf der Haut getragen werden und kann als eines von ganz wenigen auf der Welt, nahtlose Stoffe produzieren, die an der einen Stelle durch Elastan Druck ausüben und formen und an einer anderen Stelle locker und bequem sitzen. Eine absolute Weltneuheit konnte Penn mit Fassadenelementen aus Textilbeton auf Basis eines Glasfasergeleges präsentieren, die Architekten völlig neue Gestaltungsmöglichkeiten mit Textilbeton eröffnen.

Der nordrhein-westfälische Landtagsabgeordnete Wilhelm Korth (CDU) besuchte auf unsere Einladung hin unser Mitgliedsunternehmen Huesker. An dem Gespräch nahm auch der Bürgermeister Thomas Kerkhoff aus Gescher teil. Das Unternehmen Huesker gehört zu den Weltmarktführern bei Geotextilien. Paradox ist, dass Produkte zur Straßensanierung im Ausland von den öffentlichen Auftraggebern eher ver-

Dr. Carsten Linnemann MdB
(4. v. l.)
mit Penn-Geschäftsführern
Markus Regenstein
(3. v. l.)
und Thomas Siemensmeyer
(5. v. l.)



wendet werden als in Deutschland. Zwar sind die Kosten für eine Sanierung mit Textilgelegen bis zu rund einem Drittel höher, da die Nutzungsdauer dadurch aber verdoppelt würde, rechnet sich die Investition über die Zeit gesehen. Das deutsche Vergaberecht stellt aber vor allem auf die kurzfristigen Ausgaben und das günstigste Angebot ab. Deshalb versuchen wir gemeinsam mit dem Unternehmen bei Entscheidern in Politik und Verwaltung um mehr Akzeptanz für die Verwendung textiler Gelege bei der Sanierung von Straßen zu werben.

Unter der Leitung des Bundestagsabgeordnete Karlheinz Busen tagte der FDP-Bezirksvorstand Münsterland in unserem Verbandsgebäude. Außerdem nahmen an der Veranstaltung unter anderem der parlamentarische Geschäftsführer der FDP-Fraktion im nordrhein-westfälischen Landtag, Henning Höne, sowie der FDP-Landtagsabgeordnete Markus Diekhoff teil. Wir hatten Gelegenheit unsere Branche und insbesondere Unternehmen aus dem Münsterland vorzustellen und zu zeigen, über welche Produktvielfalt die Textil- und Bekleidungsindustrie verfügt und welche Rolle sie in der industriellen Lieferkette in Deutschland spielt.

Im nordrhein-westfälischen Landtag in Düsseldorf stellten wir dem Arbeitskreis Wirtschaft, Energie und Landesplanung mit Sprecher Henning Rehbaum unseren Verband und die Textil- und Bekleidungsindustrie vor. Hier konnten wir insbesondere die Problematik der hohen Energiekosten und der auf NRW-Ebene überzogenen Umweltinspektionen thematisieren.

*Henning Höne MdL (2. v. l.),
Markus Diekhoff MdL (4. v. l.)
und Karlheinz Busen MdB (3. v. l.)*



*Bild oben
Wilhelm Korth mit
Dr. F.-Hans Grandin*



*Bild links
Henning Rehbaum*



Textil vernetzt: Textiler Mittelstand begreift Digitalisierung als Chance

Das erste Projektjahr war ein voller Erfolg: Das Mittelstand 4.0-Kompetenzentrum Textil vernetzt hat seit seinem Start im November 2017 mehr als 600 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit mehr als 800 Mitarbeitern erreicht, die die Angebote des Netzwerks genutzt haben. Mit umfangreichen Unterstützungsleistungen informiert Textil vernetzt deutschlandweit kleine und mittlere Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie des Textilmaschinenbaus.

„Ich bin sehr begeistert angesichts der hohen Nachfrage. Es zeigt sich, dass unsere Themen genau ins Schwarze treffen“, erklärt Anja

Merker, Geschäftsführerin von Textil vernetzt. Nach der Eröffnung der themenspezifischen Schaufenster der Projektpartner Deutsche Institute für Textil- und Faserforschung (DITF) in Denkendorf, Hahn-Schickard in Stuttgart, Institut für Textiltechnik (ITA) in Aachen und Sächsisches Textilforschungsinstitut (STFI) in Chemnitz sowie des Showrooms in der Berliner Geschäftsstelle beim Gesamtverband textil+mode konnten Mittelständler aus mehr als 200 Veranstaltungen verschiedenen Formats das für sie passende Angebot wählen. Im Mittelpunkt standen Führungen durch die Schaufenster sowie Unternehmensgespräche, Messeauftritte und Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus gehen die Partner konkrete Digitalisierungsprojekte gemeinsam mit den Unternehmen an.

Schaufenstereröffnung im ITA in Aachen



Digitalisierung zum Anfassen

Ziel von Textil vernetzt ist es, den textilen Mittelstand fit zu machen für die Digitalisierung. Trotzdem der Innovationsgrad in der Branche bereits hoch ist, müssen die Unternehmen die vorhandenen Möglichkeiten noch stärker erschließen, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Anja Merker bestätigt: „Viele Verantwortliche haben erkannt, dass sie den digitalen Wandel gestalten müssen. Nur wissen

sie oft nicht wie.“ Genau hier setzt Textil vernetzt an: Bundesweit, aber vor allem in den regionalen Schwerpunktzentren Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen bietet das Netzwerk seine Unterstützungsleistung an. Im Berliner Showroom und in den sogenannten Schaufenstern an den Standorten der Partner in Aachen, Chemnitz, Denkendorf und Stuttgart haben Mittelständler die Möglichkeit, „Digitalisierung zum Anfassen“ zu erleben und Anwendungen auszuprobieren. Dabei stehen die Schwerpunkte vernetzte Produktion, Einsatz von Assistenzsystemen, Mitarbeiterqualifizierung und smarte Sensorik im Mittelpunkt. Ergänzt wird das Angebot von Textil vernetzt durch das digitale durchgängige Engineering in den Bereichen Simulate, Print & Cut, Smart Textiles und textiler Leichtbau.

„Die Unternehmen müssen lediglich Zeit und die Bereitschaft mitbringen, erste oder weitere Schritte in Richtung Digitalisierung gehen zu wollen“, so Anja Merker. Der Kontakt zu den Unternehmen kommt oftmals über einen der Mitgliedsverbände von textil+mode. Laut Anja Merker „greifen die Unternehmer entweder zum Hörer oder kontaktieren uns ganz klassisch per Mail“. Verschiedene Fragestellungen kommen dabei auf, beispielsweise zur Warenschau oder zu Auftragsabwicklungsprozessen. Jedes Unternehmen hat einen individuellen Fokus, auf den die Partner eingehen. Der Bedarf wird in Gesprächen und Firmen-

besuchen ermittelt, wo sie mit Mitarbeitern sprechen und nicht selten Testreihen an den Maschinen fahren. In gemeinsamen Workshops kristallisiert sich anschließend heraus, welchen Weg das Unternehmen kurz- bis langfristig einschlagen will.

Workshop



Effizienter dank digitaler Lösungen

Was kann ich optimieren? Diese Frage stellte sich der Textilproduzent Güth & Wolf GmbH, Mitglied im Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. Sein Bedarf lag in einer zielgerichteten Planung, digitale Lösungen einzuführen. Der Textil vernetzt-Projektpartner ITA prüft dazu verschiedene Unternehmensabteilungen, um eine strukturelle Lösung für die Digitalisierung der Produktionsprozesse aufzuzeigen. Dafür wurden u. a. Fragen zur unmittelbaren Datennutzung und -verarbeitung direkt aus den Ma-

schinen diskutiert. Zudem wird geschaut, wie man die Erfahrungen der Mitarbeiter digitalisieren und mit den Maschinendaten sinnvoll verknüpfen kann, um so einen Mehrwert, z. B. im Bereich der Qualitätssicherung, zu schaffen.

Das Angebot von Textil vernetzt richtet sich aber auch an Unternehmen, die sich bislang noch nicht mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt haben. „Wir wollen den Mittelständlern die Skepsis nehmen, dass die Einführung digitaler Lösungen immer aufwendig und komplex sein muss. Denn bereits kleinere Schritte können eine große Wirkung erzielen“, so Anja Merker. „Das werden wir im nächsten Jahr mit unserer Roadshow direkt vor Ort zeigen.“ Sämtliche Angebote von Textil vernetzt sind für die Unternehmen kostenfrei. Geht es um Investitionen, haben Mittelständler

die Möglichkeit, Förderprogramme und -kredite in Anspruch zu nehmen, die beispielsweise über die Kreditanstalt für Wiederaufbau, Landesbanken oder Wirtschaftsförderungen angeboten werden.

Digitalen Wandel als Chance begreifen

Die digitale Transformation birgt in nahezu allen Bereichen enorme Chancen: Unternehmen verfügen nicht nur über einen höheren Wettbewerbsvorteil, sondern können individuelle Kundenwünsche besser bedienen, da sie flexibler, schneller, ressourceneffizienter und damit auch kostengünstiger werden. Um- und Weiterdenken sind gefragt, denn technologische Innovationen und sich verändernde Kundenerwartungen erfordern neue Geschäftsmodelle. Seien Sie dabei.

ITA Aachen



Arbeitswelt 4.0 - auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie?

von Oliver Stettes, Institut der Deutschen Wirtschaft (Köln)

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt - so lautet der einhellige Tenor in der öffentlichen Diskussion. Aber wie und was bedeutet das für das jeweilige Unternehmen? Das sind die entscheidenden Fragen, die auch Geschäftsleitungen und Führungskräfte in der Textil- und Bekleidungsindustrie für sich beantworten müssen, um passende personalpolitische Lösungsansätze für die Herausforderungen einer digitalen Transformation entwickeln zu können. Daher ist es sinnvoll, für sich selbst erst einmal zu analysieren, ob und in welcher Form das eigene Geschäftsmodell, die eigenen Fertigungs- und Arbeitsprozesse oder die einzelnen Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben vom Wandel betroffen sind.

Digitaler Wandel trifft auf demografischen Wandel

Bei der Suche nach einer passenden Antwort mag der Gedanke hilfreich sein, dass ein erfolgreicher Wandel weniger von der Technik und ihren Möglichkeiten abhängen wird, sondern vielmehr von den Menschen, die sich diese Möglichkeiten zu nutzen machen können. Die Förderung von Bereitschaft und Fähigkeit, Veränderungsprozesse erfolgreich zu bewältigen, ist daher die zentrale personalpolitische Herausforderung. Zumal ein wichtiges Merkmal den digitalen Wandel von den anderen technologie- oder marktgetriebenen Veränderungen in der Vergangenheit unterscheidet. Anders als früher werden die meisten Unternehmen darauf angewiesen sein, den Veränderungsprozess mit alternativen und älteren Belegschaften zu ge-

stalten. Die in den 70er, 80er und 90 Jahren noch so häufig bemühte Option, hier vor allem auf junge Nachwuchskräfte zu vertrauen, wird den meisten Betrieben verbaut sein.

Dies gilt es im Blick zu haben, wenn man für sich zur Erkenntnis gelangt, dass sich die künftigen Jobprofile und damit die Anforderungen an die Mitarbeiter verändern werden. Maßnahmen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von älteren und älter werdenden Beschäftigten müssen berücksichtigen, dass die Fähigkeit und Bereitschaft, sich neues Wissen und neue Fertigkeiten anzueignen, von den Erfahrungen abhängen, die im Laufe der bisherigen Erwerbsbiografien gewonnen worden sind. Die Heterogenität innerhalb einer älteren Beschäftigtengruppe ist häufig deutlich größer als zwischen Jung und Alt. Notgedrungen sollten sich Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen verstärkt mit den individuellen Potenzialen und Präferenzen ihrer Mitarbeiter auseinandersetzen. Dies kann aber auch eine Chance sein, um wertvolles Erfahrungswissen für die erfolgreiche Gestaltung des digitalen Wandels zu mobilisieren.

Digitaler Wandel trifft auf Heterogenität

Individuelle Potenziale und Präferenzen spielen auch an andere Stelle eine große Bedeutung. Internet und mobile Endgeräte machen es möglich, Arbeitszeit und Arbeitsort zu flexibilisieren und damit ein neues Gleichgewicht zwischen beruflichen und privaten, insbesondere familiären Anfor-



Oliver Stettes, IW Köln

derungen zu finden. Dies gilt nicht zwangsläufig für alle Tätigkeitsfelder. So gibt es Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenschaften die Anwesenheit an einem bestimmten Ort erzwingen. Unternehmen müssen sich daher bewusst sein, wie eine ungleiche Behandlung von Ungleichen in der Belegschaft wahrgenommen wird, um eine konfliktträchtige Spaltung in privilegierte und nichtprivilegierte Beschäftigtengruppen zu vermeiden.

Aber selbst dort, wo die Tätigkeit eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung ermöglichen würde, mag die Präsenz am Arbeitsplatz oder Betrieb gewünscht sein, weil zumindest im Auge der Beteiligten - Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen - dadurch die Zusammenarbeit besser funktioniert. Auch dies kann zu Spannungen führen, wenn in einem sol-

chen Setting Beschäftigte flexibel arbeiten möchten.

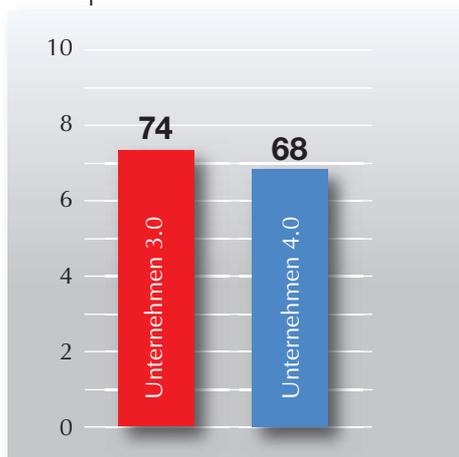
Und Personalverantwortliche und Geschäftsführungen müssen damit rechnen, mit diesem Wunsch konfrontiert zu werden. Denn wer internetgestützt räumlich und zeitlich flexibel arbeitet, hat mehr Zeitsouveränität und Handlungsspielräume. Dies erscheint vielen als attraktiv. Umso wichtiger ist es, auch die andere Seite der Medaille ins Bewusstsein der Mitarbeiter zu rücken. Die größere zeitliche und inhaltliche Souveränität geht mit höheren beruflichen Anforderungen und damit auch mit mehr Verantwortung einher.

Eine höhere Ergebnisverantwortung schlägt sich möglicherweise auch in flexiblen, erfolgsabhängigen Vergütungsstrukturen nieder, die nicht jedermanns Sache sind. Wer mobil

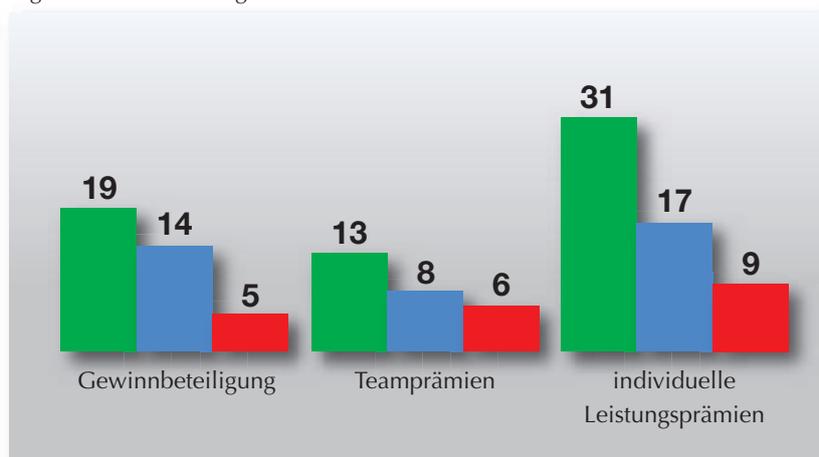
Working anywhere, anytime at will?!

Kann das jede/jeder? Will das jede/jeder? - Anteil der Beschäftigten in DE (in%)

Präsenzpflicht



Ergebnisverantwortung



1 Unternehmen 4.0 / Unternehmen 3.0

2 Mobile Computerarbeiter / stationäre offline-Arbeiter / stationäre Computerarbeiter

Quellen: IW-Personalpanel 2015; EWCS 2015; IW

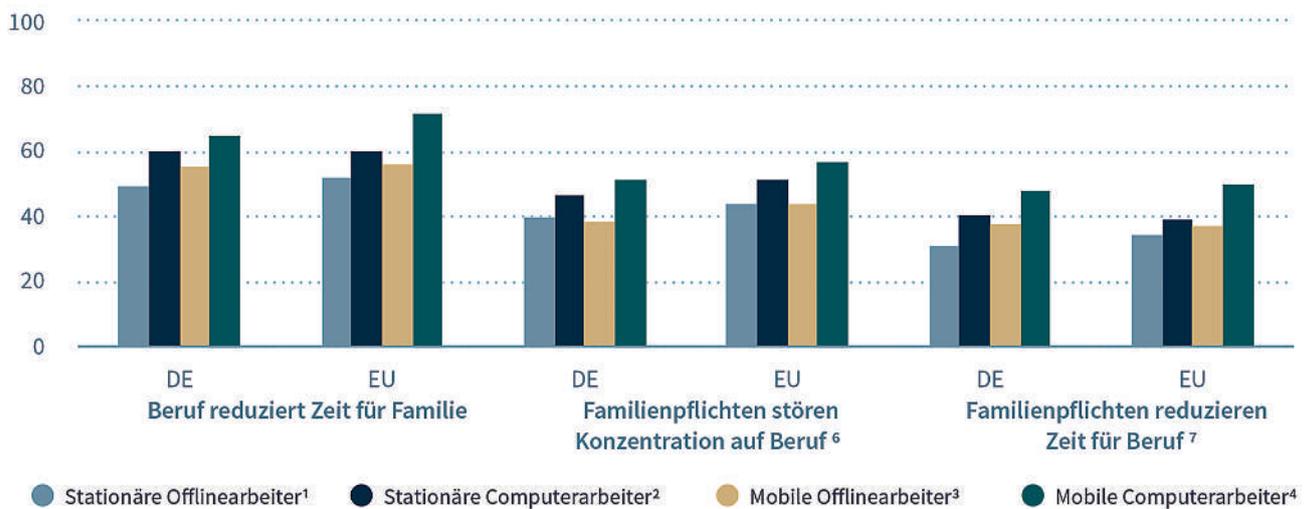
arbeitet, berichtet zudem häufiger, dass die beruflichen Anforderungen die Zeit für Familie reduzieren oder familiäre Verpflichtungen das berufliche Engagement beeinträchtigen können. Nun sind derartige Beruf-Familie- bzw. Familie-Beruf-Konflikte per se nicht schlimm, weil sie nicht für jede Person problematisch sind. Man muss sich nur bewusst sein, dass der Wunsch nach mehr Flexibilität die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben durchlässiger macht und diese Konflikte eher auftreten können. Nicht jeder will dies in Kauf nehmen und mancher wird dann auf die Ausschöpfung des Flexibilisierungspotenzials durch digitale Technologien verzichten. Und nicht jeder kann mit der größeren Freiheit (eigen-)verantwortlich umgehen - Stichwort: ständige Erreichbarkeit.

Digitaler Wandel als Gestaltungsaufgabe

Daher bleibt es eine herausfordernde Aufgabe der Unternehmen, gemeinsam mit ihren Beschäftigten auszuloten, wann und unter welchen Voraussetzungen zum Beispiel flexibles Arbeiten Sinn macht und welche Qualifizierungsmaßnahmen sich für ein verändertes Aufgabenprofil eignen. Wer sich dabei bewusst macht, dass einmal gefundene Arrangements nicht in alle Ewigkeit tragen, weil sich die Präferenzen der Beschäftigten und die Anforderungen des Betriebs permanent verändern können, hält den Schlüssel für ein systematisches und erfolgreiches Personalmanagement in der Hand.

Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeitskonflikte

Anteil der abhängig Beschäftigten in Prozent, 2015 - nach Beschäftigungsgruppen



Quellen: IW-Personalpanel 2015;

- 1) Beschäftigte, die seltener als mehrmals im Monat außerhalb des Betriebes und weniger als 25 Prozent ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 2) Beschäftigte, die seltener als mehrmals im Monat außerhalb des Betriebes und 25 Prozent und mehr ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 3) Beschäftigte, die mehrmals im Monat und häufiger außerhalb des Betriebes und weniger als 25 Prozent ihrer Arbeitszeit mit PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 4) Beschäftigte, die mehrmals im Monat und häufiger außerhalb des Betriebes und 25 Prozent und mehr ihrer Arbeitszeit am PC, Laptop oder Smartphone arbeiten.
- 5) Die beruflichen Anforderungen verringern meistens oder immer die Zeit für die Familie
- 6) Die Konzentration auf den Beruf wird meistens oder immer durch familiäre Belange gestört
- 7) Die Zeit für den Beruf wird meistens oder immer durch Familienpflichten reduziert

Veranstaltungsübersicht

14.02.2018

Neuerungen im Zoll- und Außenwirtschaftsrecht 2018

21.03.2018

Info-Veranstaltung - Textilberufsschule in Mönchengladbach

17.04.2018

aktueller Stand, neue Rechtsprechung -
Personalleiter-Arbeitskreis in Bad Bramstedt -
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

23.04.2018

Zollprüfung - Vorbereitung und richtiges Verhalten in der Außenprüfung

26.04.2018

Arbeitskreis Umweltschutz

26.04.2018

Personalleiter-Arbeitskreis in Bielefeld

28.05 und 29.05.2018

Seminar für neugewählte Betriebsratsmitglieder

04.06. und 05.06.2018

Seminar für neugewählte Betriebsratsmitglieder

04.06. und 03.07.2018

Intensivseminar "Warenursprung und Präferenzen" - Teil 1

12.06.2018

Seminar zum Vertrags- und Produkthaftungsmanagement

21.06.2018

Low- und Zero-Performer im Betrieb - Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

04.07.2018

Arbeitskreis Ideenmanagement

05.07.2018

Besuch bei der Firma Güth & Wolf GmbH, Gütersloh
AZUBI-Tag: Auszubildende besuchen andere „textile“ Betriebe in der Region

13.09.2018

Info-Veranstaltung Go Textile/Social Media

17.09. und 25.09.2018

Intensivseminar "Warenursprung und Präferenzen" - Teil 2

18.09.2018

Info-Veranstaltung "In Zukunft Arbeiten -
Ein Blick in die digitale Arbeit von morgen"

07.11.2018

Workshop - Zusammenarbeit mit den jungen Generationen Y und Z

20.11.2018

Personalleiter-Arbeitskreis - Betriebliche Integration von Flüchtlingen

22.11.2018

Arbeitskreis Umweltschutz

03.12.2018

Zoll light - Basics für Entscheider

17.01.2019

Neuregelungen zum Teilzeitrecht

28.01.2019

Treffen der nordwestdeutschen Mitgliedsunternehmen in Hamburg

04.02.2019

Neuerungen im Zoll- und Außenwirtschaftsrecht 2019

05.02.2019

Spezialseminar zu Rechts- und Haftungsfragen bei Anforderungen innerhalb
von Lieferketten

15.02.2019

Seminar - Personalcontrolling: Aufgaben, Ziele und Instrumente

26.03.2019

Workshop - Gesprächstraining: "Bewerbungsinterviews professionell führen"

27.03.2019

Workshop - Gesprächstraining: "Bewerbungsinterviews professionell führen"

03.04.2019

Ausschuss für Bildungsfragen

09.05.2019

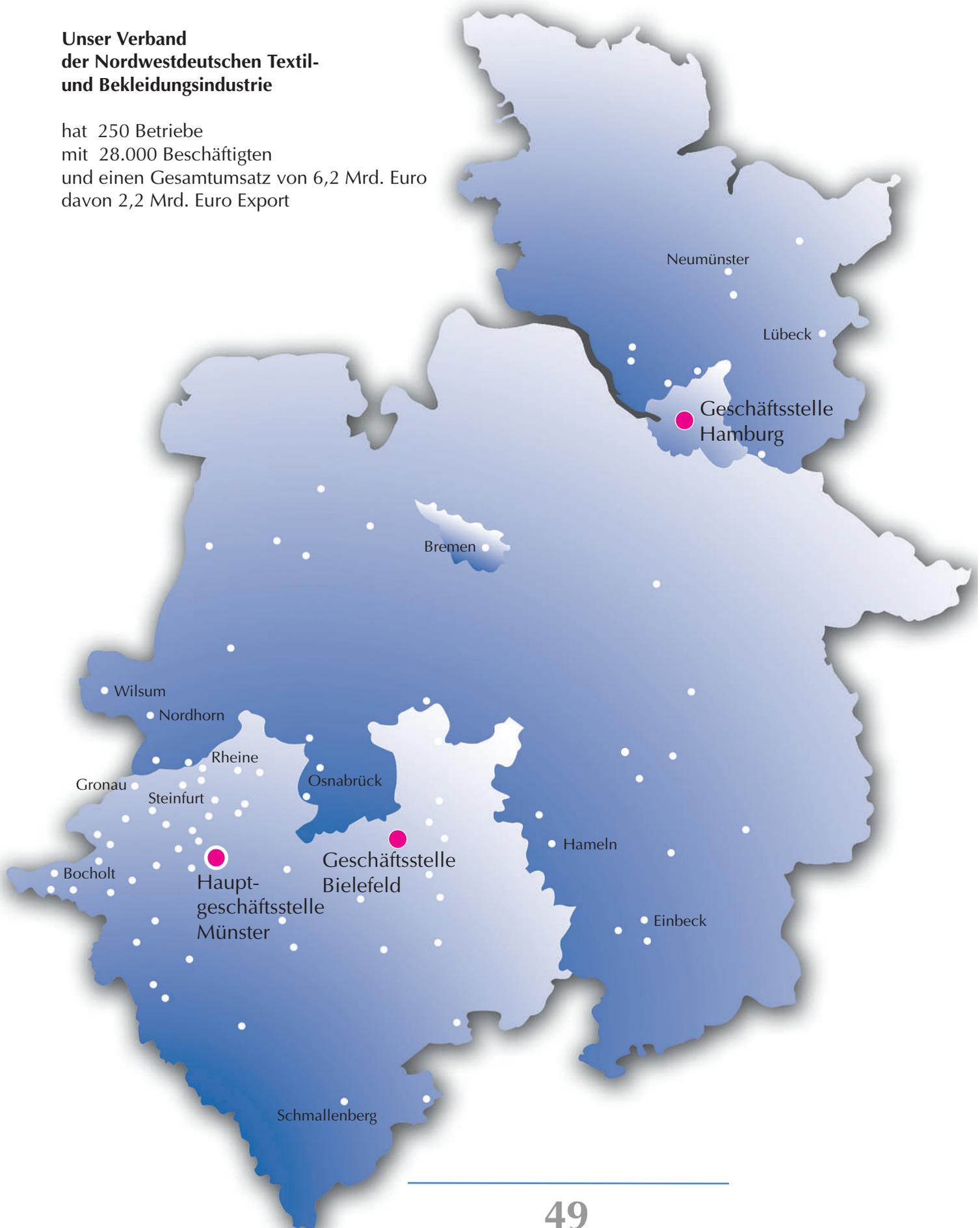
Workshop - Gesprächstraining: "Bewerbungsinterviews professionell führen"

Inhouse-Schulungen bei Mitgliedsfirmen zu den Themen:

- Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats - Informations- und Beratungsrechte
- Einführung in die Grundlagen der Betriebsratsarbeit und des BetrVG
- Rechte und Pflichten von Auszubildenden
- Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG
- Regelungen des Arbeitsrechts
- Arbeitsrecht für Führungskräfte und betriebliche Vorgesetzte
- Low Performer
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - aktueller Stand, neue Rechtsprechung

**Unser Verband
der Nordwestdeutschen Textil-
und Bekleidungsindustrie**

hat 250 Betriebe
mit 28.000 Beschäftigten
und einen Gesamtumsatz von 6,2 Mrd. Euro
davon 2,2 Mrd. Euro Export



Unsere Geschäftsstellen

Damit unser Verband bei den arbeitsrechtlichen Fragen eine möglichst unmittelbare Betreuung der Mitgliedsunternehmen gewährleisten kann, unterhält er neben der Hauptgeschäftsstelle in Münster weitere Geschäftsstellen in Bielefeld, Hamburg und Hannover. Von hier aus betreuen Juristen in den jeweiligen regionalen Zuständigkeitsbereichen die Unternehmen eigenständig in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.



Bielefeld

Geschäftsstelle Bielefeld

Von der Geschäftsstelle Bielefeld aus betreut Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Marco Rother vor allem unsere Mitgliedsunternehmen im ostwestfälischen Raum. Ein Seminarraum ermöglicht es, Personalleitertreffen und weitere Seminare direkt in der Geschäftsstelle unseres Verbandes anzubieten. Im Jahr 2018 wurden von unserer Geschäftsstelle Bielefeld aus 54 Gerichtstermine, 42 Firmentermine und weitere 11 Termine wie z.B. Sozialplan- oder Haustarifverhandlungen wahrgenommen.

Veranstaltungen

26.04.2018:

Personalleitertreffen der ostwestfälischen Mitgliedsunternehmen



Hamburg

Geschäftsstelle Hamburg

Die Hamburger Geschäftsstelle unseres Verbandes befindet sich im Haus der Wirtschaft. Von dort aus betreut Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) und Fachanwalt für Arbeitsrecht Martin Weller unsere Mitgliedsunternehmen in Hamburg und Schleswig-Holstein. Neben der Beratung und Prozessvertretung der Unternehmen führt die Geschäftsstelle Personalleiterarbeitskreise sowie Schulungen der Führungskräfte einzelner Mitgliedsunternehmen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen durch.

Veranstaltungen

28.01.2019:

Treffen der norddeutschen Mitgliedsunternehmen in Hamburg

Inhouse-Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitern bei Mitgliedsunternehmen im Arbeitsrecht

24.05.2018 und 25.10.2018:

Low Performer

04.12.2018 und 21.02.2019:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitskreis für Personal- und Betriebsleiter der norddeutschen Mitgliedsunternehmen in Bad Bramstedt

17.04.2018:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - aktueller Stand, neue Rechtsprechung

Präsidium

Präsident	Vizepräsidenten	Präsidiumsmitglieder	
Dr. Wilfried Holtgrave	Wolfgang Brinkmann Jan Kettelhack	Stefan Brandmann Martin Friedrich Dr. F.-Hans Grandin Bruno Lammers	Justus Schmitz Konrad Schröer Klaus Walther
	Schatzmeister Franz-Peter Falke		

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

in der Hauptgeschäftsstelle Münster

Telefon 0251 / 5 30 00-0

Hauptgeschäftsführung

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Dr. Walter Erasmý -30
Assistenz: Anke Herbst -31

Abteilung Arbeitsrecht, Tarifrecht und Sozialpolitik

Leitung: Assessor
Dr. Eckbert Schipprowski -54
Mitarbeiter: Assessor
Thomas Niehaus -52
Assessorin
Birte Vogel -50
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Mara Meyer -53
Assistenz: Silke Menke/
Susanne Cooper -51

Abteilung Wirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit

Leitung: Oliver Teuteberg -33
Assistenz: Madita Mevenkamp -34

Abteilung Umwelt, Energie und Verbraucherschutz

Leitung: Dr. Markus Strauß -37
Mitarbeiter: Dr. Markus Schnieder -36
Assistenz: Silvia Heinen -56

Abteilung Arbeits-/Personalwirtschaft und Aus-/Weiterbildung

Leitung: Dipl.-Ing.(FH), Dipl.-Wirtsch.-Ing.(FH)
Master of Arts (TU) in Human Resources
Dirk Tschöpe -39
Assistenz: Susanne Cooper -38

Zentrale Dienste

Buchhaltung: Betriebswirtin Steuer und RW
Sonja Blom -40
Auszubildende: Kimberly-Anne Kennedy -29

Geschäftsstellen

in der Geschäftsstelle Bielefeld

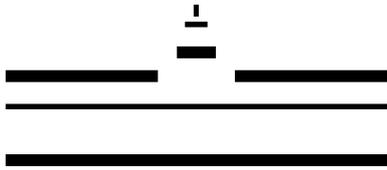
Telefon 0521 / 9 65 720

Leitung: Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)
Marco Rother
Assistenz: Ulrike Scholand

in der Geschäftsstelle Hamburg

Telefon 040 / 63 78-44 00

Leitung: Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)
Martin Weller
Assistenz: Anett Neugebauer



**WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER**

Förderer der Westfälischen
Wilhelms-Universität

Statistiken/Grafiken/Bilder:

Brax

Bundesumweltministerium/Florian Profitlich,
DHK/Jens Schicke,

Fotolia

Hey-Sign/Reimund Braun,

IW Köln,

JRC/Europäische Kommission,

Sebastian Deppe (Sputnik),

Land NRW (mehrere Ministerien),

Schmitz-Werke,

Textilakademie NRW,

Textil vernetzt/Gesamtverband textil+mode,

sop-Architekten,

Verband der Nordwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie

Herausgeber:

Verband der Nordwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie e.V., Münster

Grafik-Design:

Monika Lerch, Münster

Gesamtherstellung:

Thiekötter Druck GmbH & Co. KG, Münster





Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.
Martin-Luther-King-Weg 10 · 48155 Münster · Telefon 02 51 / 5 30 00-0
<http://www.textil-bekleidung.de>