

Tarifrunde 2025

Die Tarifrunde 2025 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie konnte Anfang April nach vier Verhandlungsrunden abgeschlossen werden. Laut IG Metall-Angaben hatten sich zuvor über 20.000 Beschäftigte an Warnstreiks und Aktionen beteiligt.

Es waren sehr schwierige Verhandlungen. Beiden Seiten war klar, in welcher problematischer weltpolitischer Lage man sich derzeit befindet, die einen besonderen Druck ausübt und zu Unsicherheit führt. Die Gewerkschaft machte wiederholt deutlich, dass es zu einer kräftigen Erhöhung der Entgelte kommen müsse, um die Inflation auszugleichen. Insbesondere müssten die unteren Entgeltgruppen besonders berücksichtigt und überproportional angehoben werden. Darüber hinaus verwies die IG Metall auf die parallel zu den Tarifverhandlungen laufenden Koalitionsverhandlungen für eine neue Bundesregierung. Es sei nach ihrer Auffassung bereits gesetzt, dass der Mindestlohn im Jahr 2026 auf 15,00 Euro steigen werde. Dies müsse eine Richtschnur für die weiteren Verhandlungen sein und seinen Niederschlag im Verhandlungsergebnis finden. Auch an der Anhebung der Quote für die Altersteilzeit sowie an Gesprächen über einen Mitgliederbonus hielt sie weiterhin fest.

Die Arbeitgeberseite machte dagegen deutlich, dass eine Entscheidung der Mindestlohnkommission noch ausstehe. Solange dies der Fall sei, könne ein Mindestlohn von 15,00 Euro nicht angenommen werden. Es handle sich immer noch um einen Abwägungsprozess der Mindestlohnkommission. Zwar könne man über eine überproportionale Anhebung der unteren Entgeltgruppen sprechen; jedoch müsse diese maßvoll erfolgen. Dies gelte ebenfalls für die prozentuale Anhebung der Entgelte. Die Unternehmen seien heute schon immens belastet. Viele kämpften bereits um ihre Existenz. Eine Besserung der Lage im dritten Jahr der Rezession sei nicht in Sicht. Aufgrund des Arbeitskräftemangels sehe man auch keinen Spielraum, die Altersteilzeitquote zu erhöhen. Auch die Verankerung eines Gewerkschaftsbonus käme nicht in Betracht.

Eckpunkte des Verhandlungsergebnisses:

1. Laufzeit

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten (1. März 2025 – 31. Mai 2027). Durch die lange Laufzeit ist es gelungen, Planungssicherheit zu erzielen und eine langfristige Perspektive für die Unternehmen der Branche durchzusetzen, die diese dringend brauchen.

2. Einmalzahlung

Für die Monate März 2025 bis einschließlich Juli 2025 erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von insgesamt 275,00 Euro brutto, auszahlbar mit dem Entgelt für den Monat Juli 2025. Die Auszubildenden erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 137,50 Euro brutto für den gleichen Zeitraum. Beginnt oder endet das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis in der Zeit vom 1. März 2025 bis 31. Juli 2025, so besteht der Anspruch jeweils zeitanteilig. Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Arbeitgeber und IG Metall können aus wirtschaftlichen Gründen durch eine Vereinbarung die Erhöhung teilweise oder vollständig absenken. Hiervon ausgenommen ist die Erhöhung für Auszubildende. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der Absenkung eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben werden muss.

3. Tabellenwirksame Erhöhungen

Die Verhandlungen über die Entgelte stellten sich als einen besonderen Knackpunkt dar. Die Gewerkschaft strebte immer wieder eine überproportionale Erhöhung für die unteren Entgeltgruppen an. Schließlich wurde vereinbart, dass die Monatslöhne und Gehälter in zwei Stufen steigen sollen: Die erste tabellenwirksame Erhöhung der Tarifentgelte wurde zum 1. August 2025 mit 2 Prozent verhandelt, mindestens jedoch eine Erhöhung um 60,00 Euro brutto. Ab 1. Oktober 2026 steigen die Monatslöhne und Gehälter dann um weitere 2,9 Prozent, mindestens jedoch um 80,00 Euro brutto. Die Ausbildungsvergütungen werden in

allen Stufen ab 1. August 2025 um 25,00 Euro brutto und am 1. Oktober 2026 um weitere 35,00 € brutto angehoben. Arbeitgeber und IG Metall können aus wirtschaftlichen Gründen durch eine Vereinbarung die Erhöhung teilweise oder vollständig absenken. Hiervon ausgenommen ist die Erhöhung für Auszubildende. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der Absenkung eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben werde. Das Urlaubsgeld 2025 wird um 2 Prozent, das Urlaubsgeld 2026 um 2,9 Prozent erhöht. Unser Abschluss hat damit über die gesamte Laufzeit eine durchschnittliche Gesamtbelastung von ca. 2,84 Prozent.

4. Fortführung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit wird befristet um die Laufzeit des Tarifabschlusses verlängert. Die Arbeitnehmer, die ab 1. August 2025 in Altersteilzeit gehen, erhalten einen höheren Aufstockungsbetrag von 775,00 Euro (bislang 750,00 Euro). Für Arbeitnehmer, die ab 1. Oktober 2026 in Altersteilzeit gehen, beläuft sich dieser Betrag auf 800,00 Euro. Die Quote wird von 2 Prozent auf 2,5 Prozent erhöht. Mit der Befristung, der geringen Anhebung der Quote um 0,5 Prozentpunkte und der moderaten Höhe der Aufstockungsbeträge ist es gelungen, auch in dieser Runde die betrieblichen Auswirkungen des Anspruchs gering zu halten.

5. Tarifvertrag Schichtoptimierung bleibt ausgesetzt

Dieser Tarifvertrag bleibt weiterhin bis zum 31. Mai 2027 außer Kraft. Dies war für uns Bedingung zur Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages.

6. Gesprächsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien haben sich schließlich dazu verpflichtet, bis zum Ende der Laufzeit der Einkommenstarifverträge Gespräche über tarifliche Leistungen, die exklusiv den IG Metall-Mitgliedern zugutekommen, zu führen.

Rechtsabteilung / Geschäftsstellen

Die Zahlen der Beratungstermine und Gerichtsverfahren sind im vergangenen Jahr weiter gestiegen. Während die Gesamtzahl bei den Gerichtsterminen auf gleichem Niveau liegt, sind die Beratungstermine um mehr als 20 Prozent angestiegen. Die anhaltend schwierige wirtschaftliche Lage, die weite Teile unserer Branche betrifft, hat sich weiter verschärft und macht sich zunehmend deutlicher bemerkbar. Schwerpunkte der Beratung lagen auch im vergangenen Jahr daher im Bereich der betriebsbedingten Kündigungen und der Einführung von Kurzarbeit. In den ersten Monaten des neuen Jahres ist erkennbar, dass die Situation sich hier künftig noch verschlechtern könnte. Zu erkennen ist zudem ein Anstieg bei der Beratung im Zusammenhang mit verhaltensbedingten Kündigungen. Auch Herausforderungen im Umgang mit Auszubildenden rückten zunehmend in den Fokus der Beratungen. Dabei ging es auch hier insbesondere um den Umgang mit Leistungs- und Verhaltensproblemen.

Auch im vergangenen Jahr hat die Rechtsabteilung ihre Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht. Auf den Punkt“ erfolgreich fortgeführt. Die anhaltend hohe Teilnehmerzahl dieses Online-Seminars zeigt den Bedarf an einer kompakten und praxisnahen Vermittlung aktueller arbeitsrechtlicher Themen, die in diesem Format gezielt aufgegriffen werden.

Darüber hinaus organisierte die Rechtsabteilung im vergangenen Jahr weitere Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen, die von externen Referentinnen und Referenten durchgeführt wurden, die mit ihrer Expertise wertvolle Impulse setzten und praxisnahe Einblicke vermittelten. Die Veranstaltungen wurden dabei teilweise bewusst in Präsenz durchgeführt, um den persönlichen Austausch mit den externen Referentinnen und Referenten zu ermöglichen und den Dialog unter den Teilnehmenden zu fördern

Im vergangenen Jahr hat die Rechtsabteilung auch – wie bereits in den Vorjahren – wieder verschiedene Veranstaltungen angeboten, die eine Förderung der Soft Skills der Mitarbeiter unserer Mitgliedsunternehmen zum Ziel hatten. Diese Weiterbildungsangebote sollen den Teilnehmern helfen, ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und so ihren beruflichen Alltag erfolgreich zu gestalten.

Erstmalig in diesem Jahr hat die Rechtsabteilung, zusätzlich zu den zweimal jährlich stattfindenden Seminaren für Betriebsratsmitglieder, auch ein Seminar für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertreter durchgeführt. Die Resonanz der Teilnehmer auf beide Formate war durchweg positiv.

Die Rechtsabteilung hat zudem im vergangenen Jahr Online-Umfragen eingeführt, um gezielt praxisrelevante Themen zu beleuchten. Im Fokus standen dabei einerseits die Bedarfe unserer Mitglieder, insbesondere im Hinblick auf Schulungsangebote. Andererseits ging es um konkrete arbeitsrechtliche Fragestellungen wie den Systemzugriff von Auszubildenden in der Personalabteilung, die Vergütung von Rufbereitschaft und die Zahlung von Gesundheitsprämien. Das Format der Online-Umfragen hat sich bewährt und wird in der Zukunft fortgeführt werden.

Veranstaltungen:

ARBEITSRECHT Auf den Punkt – Online-Seminare der Verbandsjuristen

26.06.2024 „Die Betriebsratsanhörung bei Kündigungen in der Wartezeit“

In der sog. „Wartezeit“ der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses benötigen Kündigungen keine soziale Rechtfertigung durch Kündigungsgründe nach dem KSchG. Durch Formfehler wie eine fehlerhafte Betriebsratsanhörung kann sie dennoch unwirksam sein. Das Seminar diente dazu, mögliche Fehler aufzuzeigen, um diese zu vermeiden.

18.09.2024 „Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung“

In diesem Seminar wurde ein Überblick über die rechtlichen Grundlagen der Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Vorbereitung und Durchführung der Wahl geben.

30.10.2024 „Berechnung der Jahressonderzahlung in der Nordwestdeutschen Textilindustrie“

Die Berechnung der tariflichen Jahressonderzahlung in der Textilindustrie, Tarifbereich Westfalen/(ehem. Reg.Bez.) Osnabrück kann kompliziert sein.

Das Seminar beleuchtete daher noch einmal grundsätzlich den Voraussetzungen des Anspruchs und das Verfahren der Berechnung.

26.11.2024 „Entwicklung der Rechtsprechung“

In diesem Seminar wurden aus verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit, vergleichbar mit einer Rechtsprechungsübersicht, vorgestellt.

26.03.2025 „Störungen im Ausbildungsverhältnis“

In dem Onlineseminar wurde u. a. auf die wesentlichen Pflichten von Ausbildern und Auszubildenden eingegangen und vor diesem Hintergrund die Entstehung möglicher Konflikte beleuchtet. Außerdem wurde erörtert, wie diese ggf. hätten verhindert werden können und welche Lösungsoptionen Arbeitgeber haben, wenn diese ein Ausbildungsverhältnis aufgrund nichtheilbarer Störungen beenden möchten.

07.05.2025 „Überblick über die Regelungen der Tarifverträge für die Textilindustrie – Tarifbereich – Westfalen/Osnabrück“

In dem Seminar wurde ein Überblick über die wichtigsten Regelungen der Tarifverträge der Nordwestdeutschen Textilindustrie – Tarifbereich Westfalen / Osnabrück – verschafft, da diese teils wesentlich von der gesetzlichen Regelung abweichen.

Arbeitsrechtliche Seminare für Fach- und Führungskräfte

12.11.2024 Vortragsveranstaltung „Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis – was geht und was geht nicht?“

In der Vortragsveranstaltung wurde das Direktionsrecht des Arbeitgebers anhand von Fragen der Versetzung und sonstigen Änderung von Arbeitsbedingungen thematisiert. Auch grundlegende Fragen der Vergütung von Mehrarbeit und von Umkleide-, Dusch- und Reisezeiten wurden thematisiert.

Referent: Wilhelm Mestwerdt, Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen.

27.01.2025 Online-Seminar: „Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld“

Gegenstand des Seminars war das konjunkturelle Kurzarbeitergeld, das als eine staatlich finanzierte Entgeltersatzleistung einen Teil des durch die Kurzarbeit entstandenen Lohnausfalls abdeckt und so Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall absichern soll.

Referentin: Mara Meyer, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin), unternehmer nrw.

19.02.2025 Online-Seminar: „Besonderheiten im Umgang mit schwerbehinderten Menschen im Bewerbungsprozess“

Das Arbeits- und Sozialrecht enthält zahlreiche Schutzvorschriften für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die bereits bei der Planung und Besetzung freier Stellen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zu beachten sind. Das Seminar vermittelte Kenntnisse der daraus resultierenden, vielfältigen Pflichten, um Verstöße und damit Schadensersatzansprüche gemäß § 15 AGG zu vermeiden.

Referentin: Mara Meyer Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin), unternehmer nrw.

10.04.2025 Vortragsveranstaltung „Verdachtskündigung und Beweisprobleme“

Der Vortrag gab einen Überblick über den Kern des Kündigungsgrundes und befasste sich im Einzelnen mit den Voraussetzungen der Verdachtskündigung, die anhand der höchstrichterlichen Rechtsprechung dargestellt werden. Zudem wurde auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Kündigungserklärung eingegangen und Probleme bei der Zustellung von Kündigungen mittels „Brief“ und „Einwurfeinschreiben“ herausgearbeitet. Auch die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess wurde thematisiert.

Referent: Dr. Christoph Ulrich, Präsident des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Workshops zur Förderung von Softskills für Fach- und Führungskräfte

17./18.09.2024 jeweils eintägiges Training „**Uneinigkeiten reduzieren – ausgewählte Kommunikations-, Entscheidungs- und Konfliktlösungstechniken für eine konstruktive Zusammenarbeit**“

Dieses Seminar hatte die Schaffung einer konstruktiven Zusammenarbeit im Unternehmen zum Gegenstand und behandelte die entsprechenden Grundlagen der innerbetrieblichen Kommunikation.

Referentin: Prof. Dr. Anja Haftmann, Führungskräfte entwickeln, Dortmund

19./20.03.2025 jeweils eintägiges Gesprächstraining: „**Erfolgreiche Kommunikation in der Produktion**“

In dem Seminar lernten die Teilnehmer, Missverständnisse zu vermeiden, präzise Anweisungen zu geben und angemessen Rückmeldungen zu formulieren. Zudem wurde gezeigt, wie eine offene Kommunikation die Mitarbeitermotivation steigert und zu einem positiven Betriebsklima beiträgt.

Referentin: Prof. Dr. Anja K. Haftmann, Führungskräfte entwickeln, Dortmund

Arbeitsrechtliche Seminare für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen

30.10.2024 **Arbeitsrechtliches Seminar für Betriebsratsmitglieder**

Themen waren das aktuelle Urlaubsrecht, das Weisungsrecht des Arbeitgebers und aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Inhalt.

Referent: Christian Vollrath, Direktor des Arbeitsgerichts Bochum

31.03.2025 **Arbeitsrechtliches Seminar für Betriebsratsmitglieder**

Thema war die Arbeitszeit, unter den Aspekten zulässiger Höchstarbeitszeit, Ruhezeit und Zulässigkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit.

Referent: Christian Vollrath, Direktor des Arbeitsgerichts Bochum

**01.04.2025 Arbeitsrechtliches Seminar für Mitglieder der Jugend- und
Auszubildendenvertretung**

Das Grundlagenseminar vermittelte den Teilnehmern einen umfassenden Einblick in die Aufgaben, Beteiligungsrechte und Arbeitsweise der JAV.

Referent: Holger Perschke, Richter beim Arbeitsgericht Siegen

Abteilung Arbeits-/Personalwirtschaft und Aus-/Weiterbildung

Wichtiges Thema für die Unternehmen ist es nach wie vor Fachkräfte zu finden und zu halten. Die diesbezüglichen Anfragen der Betriebe waren vielschichtig. So wurde nach Konzepten, Ideen und letztendlich nach betriebsspezifischen Lösungen für diese Aspekte gefragt:

Monetäre Anreize: Dazu wurden die jeweiligen Entgeltstrukturen überprüft und weiterentwickelt (von der anforderungsrechten Eingruppierung bis hin zu etwaigen Prämien, Zulagen etc.).

Betrieblich geeignete 4-Schichtsysteme: In einem vollkontinuierlichen Schichtbetrieb sind die Arbeitszeiten und -bedingungen für die Mitarbeiter oft anstrengend. Durch flexible Schichtplanmodelle kann man den Mitarbeitern entgegenkommen und gewünschte Freischichten kurzfristig gewähren. Gemeinsam mit dem BR wurden arbeitswissenschaftlich empfehlenswerte Schichtplanvarianten hinterfragt und eine bevorzugte Variante herausgearbeitet.

Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Studienangebote für bestimmte Personengruppen: Häufig konnte an die Textilakademie NRW verwiesen werden, die entsprechend den textilspezifischen Bedarfen bereits umfangreiche Angebote entwickelt hat und weiterhin für Anregungen für neue Qualifizierungsangebote offen ist.

Veranstaltungen:

19.11.2024 Ausbilder-Netzwerktreffen als Workshop mit dem Thema:

„Umgang mit psychisch auffälligen Jugendlichen“:

- Erkrankungen Jugendlicher, Erklärungen zu Krankheitsbildern
- Wie erkenne ich mögliche Erkrankungen?
- Wie spreche ich Verhaltensauffälligkeiten an?
- Praktische Trainings und Rollenspiele zur Vorgehensweise und Kommunikation mit Auszubildenden.

13.03.2025 Treffen des Arbeitskreises Strategische Personalarbeit zum Thema:

Workshop zum „Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten“:

- Zum grundlegenden Verständnis von „schwierig“ –
- Welche Persönlichkeiten finde ich schwierig? Erfahrungsaustausch per Interview
- Tipps zum Umgang mit unterschiedlichen Gesprächspartnern
- Fallbezogene Empfehlungen: Wie kann ich mich bei einem schwierigen Interaktionsstil angemessen verhalten?
- Erfahrungsaustausch anhand von Fallbeispielen

02.04.2025 Erfahrungsaustausch Bildung & Personal

- Bericht über aktuelle Entwicklungen an der Berufsschule der Textilakademie NRW
- Vorstellung des Weiterbildungsangebotes der Textilakademie NRW
- Lebenslanges Lernen neu gedacht: Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation – Impulse und Praxisbeispiele aus dem IdeenNetzWerk und ZUKUNFTmobil

Auszubildenden-Besichtigungen in Mitgliedsunternehmen

27.09.2024 Huesker Synthetic GmbH

26.03.2025 Polyvlies Franz Beyer GmbH & Co.

21.05.2025 Wilh. Wülfing GmbH & Co. KG

Textilakademie NRW

Die Anmeldungen der Schülerinnen und Schüler für das Schuljahr 2024/2025 haben sich mit einer Steigerung von knapp 11% auf 124 Neuanmeldungen unerwartet positiv entwickelt. Auch die Übernachtungsquote der Auszubildenden ist auf rund 76 % gestiegen, so dass die Auslastung des Gästehauses durch die Berufsschule ebenfalls verbessert wurde.

Allerdings ist auch die Abbruchquote der Auszubildenden auf von 10-15 % auf rund 20 % angestiegen. Gründe für die Kündigungen seitens der Unternehmen sind insbesondere mangelnde Sozialkompetenzen wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit.

Auch weiterhin können sämtliche Fächer im notwendigen Umfang mit ausgebildeten Fachlehrkräften beschult werden. Eine hohe Qualität des Unterrichts ist somit garantiert.

In Gesprächen mit der Bezirksregierung Düsseldorf konnten Differenzen z.B. bezüglich der Kostenerstattungen beigelegt und konnte ein tragbarer Kompromiss gefunden werden. Bei den besonders wichtigen Positionen „Stellenpläne“ und „Raumprogramm“ konnte sich die Sichtweise der Textilakademie NRW durchsetzen. Insgesamt konnten wir ein deutlich höheres Erstattungs niveau als ursprünglich vorgesehen erzielen.

Der Weiterbildungsbereich ist im Jahr 2024 deutlicher gewachsen und konnte mit 23 Seminaren und Lehrgängen sowie knapp 300 Teilnehmenden erstmals einen Gewinn im reinen Weiterbildungsbetrieb erwirtschaften. Mit einer spezifischen Weiterbildungsstrategie wird der weitere Ausbau dieses Bereichs zielgerichtet vorangetrieben.

Die Pachteinnahmen des Gästehauses konnten mit dem neuen Betreiber im ersten vollständigen Vergleichsjahr um rund 40 % gesteigert werden. Neben der Auslastung durch die Berufsschule ist dies durch zusätzliche Akquisen des Betreibers möglich geworden. Damit wird das bisherige Defizit erfolgreich nach und nach abgebaut und der anfängliche Verlustausgleich über die Verbände beendet.

Abteilung Umwelt und Energie

Unterstützung der Unternehmen/Genehmigungsverfahren

Auch in 2024 haben die Unternehmen wieder intensiv in ihre Anlagen investiert. Zum Teil waren hier Änderungen der Genehmigungen erforderlich, deren Verfahrensdauer und Anforderungen in den letzten Jahren durch die steigende Bürokratie kontinuierlich anstieg. Von den insgesamt 26 parallel betreuten Verfahren konnten 9 abgeschlossen werden.

Industrie-Emission-Richtlinie IED

Durch die Änderungen in der IED ergeben sich eine Vielzahl von Auswirkungen auf die nationale Gesetzgebung, unter anderem auf die 4. BImSchV, das Wasserrecht und die Regelungen zur Abluft (TA-Luft). Die Ausweitung des Geltungsbereichs der IED auf die Appretur wurde intensiv mit der Politik diskutiert.

REACH und CLP

Die Tendenz zur Regelung von Chemikalien über die europäische Chemikalienagentur ist ungebrochen. Die in den Absichtserklärungen der EChA veröffentlichten Chemikalienlisten zur Änderung der Einstufung und/oder Beschränkung von Chemikalien werden durch die Verbände intensiv auf Relevanz für die Textilindustrie geprüft. Die Einführung von neuen Gefahrenklassen zur Persistenz von Chemikalien im Bereich Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung (CLP) von Chemikalien hat zu intensiven Diskussionen mit der Politik geführt, die von den Verbänden intensiv begleitet und mit Informationen versorgt wurden.

Managementsysteme

Durch die Ausbildung unserer Referentin Pavla Kramer zur Auditorin kann der Verband sein Angebot zur Begleitung der Unternehmen bei den internen Audits für viele Managementsysteme weiter ausbauen. In der Energiegesetzgebung wurde die Anforderungen zum Aufbau von Energiemanagementsystem weiter ausgebaut, durch die zusätzliche Auditorin kann der Verband diesen Bedarf auch abdecken.

Aus der IED und den bestverfügbaren Techniken (BREF) resultiert die Anforderung, ein Umweltmanagement-System aufzubauen. Die bereits im Markt etablierten Managementsysteme EMAS und DIN 14.001 wurden durch die Bundesregierung um eine 45. BImSchV erweitert, die zusätzliche Anforderungen an Unternehmen stellt. Die Integration der Anforderungen der 45. BImSchV in die bestehenden Managementsysteme wurde ebenfalls vom Verband begleitet.

Veranstaltungen:

17.04.2024 Treffen des Arbeitskreises Umweltschutz zu folgenden Themen:

- CSR – Aktuelle Entwicklungen und praktische Hilfestellungen durch die Verbände

Referentin: Claudia Landgraf, CSR Consulting GmbH, Berlin

- Die neuen Gefahrenklassen der CLP-Verordnung
- Energieeffizienzgesetz, Anforderungen und Umsetzungshilfen

23.10.2024 Treffen des Arbeitskreises Umweltschutz zu folgenden Themen:

- Aktuelle Entwicklungen bei den CSR-Themen / Angebote des Verbandes
- EUDR – Aktueller Stand / Betroffenheit für das eigene Unternehmen prüfen
- Zirkuläre Geschäftsmodelle entwickeln – Circo-Workshops als Branchen-Angebot für den Verband

Referentin: Birgit Helms, Effizienz-Agentur NRW, Duisburg

- Neues aus der Gefahrstoffverordnung
 - Durchblick im Förderdschungel, Förderprogramme
- Referentin: Karin Troff, fidelus Consulting GmbH, Leer
- Anforderungen zum Klimaschutz in Managementsystemen

Abteilung Nachhaltigkeit, CSR und Circular Economy

Im Bereich CSR wurde insbesondere mit der Kohorte 2, also den Unternehmen, die 2026 verpflichtet gewesen wären, über 2025 nach CSRD zu berichten, an den Inhalten des Berichts und deren pragmatischer Umsetzung, gearbeitet. Dabei ist nach wie vor die Analyse der doppelten Wesentlichkeit ein wichtiges Thema. Hier wurde auf unsere Anregung ein Online-Tool vom

Mittelstandszentrum Digitale Kreisläufe programmiert, das nun verfügbar ist und kostenlos durch die Anwendung führt. Die Westfälische Hochschule in Bocholt programmiert ein noch etwas weiterführendes Tool. Hier gab es über einen intensiven bilateralen Austausch eine exklusive Schulung für unsere Mitglieder und im Nachgang eine Kooperation einzelner Mitglieder aus der Region Bocholt zur Weiterentwicklung der Software.

Weitere Themen sind auch das Verständnis für die Risiken in der Lieferkette und eine Herangehensweise an eine Einschätzung zur unternehmenseigenen Klimavulnerabilität sowie die Auswirkungen des Unternehmens auf das Klima in CO₂-Äquivalenten. Diese werden in den verschiedenen Arbeitskreisen vermittelt.

Quartalsweise trifft sich der Arbeitskreis Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nach einer Online-Veranstaltung wurde hier auf Präsenzveranstaltungen umgestellt, da der persönliche Austausch von den Teilnehmern sehr hoch bewertet wird. Flankiert wird die Gruppe durch regelmäßig stattfindende (alle 6-8 Wochen) Online-Treffen (sog. Selbsthilfegruppe), auf denen akute Fragestellungen offen und konstruktiv unter den Teilnehmern diskutiert werden.

Durch die Billigung bisher einer Forderung aus dem sog. Omnibus-Paket I ist die Berichtspflicht für sehr viele Unternehmen, u. a. der Kohorte 2, um zwei Jahre verschoben wurde, was nach allgemeiner Einschätzung die Unternehmen erheblich entlastet. Zusätzlich wird noch über eine Verringerung der zu berichtenden Datenpunkte etc. entschieden.

Es wurde bisher nach dem Prinzip Wissensvermittlung als „Hilfe zur Selbsthilfe“ gearbeitet - mit kostenlosen Arbeitshilfen gestützt. Diese Vorgehensweise behält ihre Berechtigung auch bei einer Reduzierung des Berichtsumfangs oder Vereinfachung der Inhalte. Hier haben uns neben externen auch Experten textiler Partnerverbände wie unser Dachverband textil+mode oder GermanFashion unterstützt.

Auf den halbjährlichen Arbeitskreisen Umweltschutz liegt die Hälfte der Veranstaltung in der Verantwortung der Abteilung Nachhaltigkeit. Hier wird regelmäßig ein Überblick über die regulatorischen Forderungen aus den verschiedenen Reportingthemen (CSRD, EUDR,

ZwangsarbeitsVO, CBAM, LKSG/CSDDD) sowie aus der Ökodesignverordnung (DPP, EPR, Green Claims etc.) und deren Relevanz für die Unternehmen gegeben.

Ein Thema aus der europäischen ÖkodesignVO (ESPR) ist beispielsweise der Digitale Produktpass (DPP), der 2027 für textile Endprodukte Pflicht werden soll. Hier hat sich in Kooperation mit dem Start-up Narravero eine kleine Pionier-Gruppe aus Mitgliedsunternehmen gebildet, die das Verfahren für sich vorbereitend durchspielen.

Kreislaufwirtschaft wird ein immer größeres Thema bei den Verbandsmitgliedern. Hier führen wir in Kooperation mit der Effizienzagentur NRW (efa) eine CIRCO-Workshop-Reihe für Firmen aus der textilen Wertschöpfungskette durch, an der einige unserer Mitgliedsunternehmen teilnehmen, um nach einer erprobten Methode ihre eigene Wertschöpfungskette auf Potenzial für Kreisläufe zu untersuchen und dann in die Umsetzung zu bringen.

Um Anwendungsmöglichkeiten für textile Abfälle zu heben, sind wir zusätzlich im Austausch mit anderen Verbänden wie z. B. dem AVK (Industrievereinigung Verstärkte Kunststoffe e.V.) oder Nederland Oost sowie der Initiative Kreislaufwirtschaftsregion Münsterland und der Wirtschaftsförderung Münster.

Im Austausch sind wir auch mit TexStarted über unseren Gesamtverband. Hier findet gerade ein Projekt mit einem Mitgliedsunternehmen zur Entwicklung eines Rücknahmesystems statt, das über ein Angebot eines Start-ups initiiert wurde.

Veranstaltungen:

- 10.06.2024** Treffen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit/CSR-Berichterstattung
- 13.09.2024** Online-Treffen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit/CSR-Berichterstattung
- 11.10.2024** Live-Online-Workshop („Selbsthilfegruppe“) für Nachhaltigkeitsmanager
- 15.10.2024** Webinar zur Entwicklung und Formulierung einer Klima-Strategie
- 14.11.2024** Treffen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit/CSR-Berichterstattung
- 29.11.2024** Live-Online-Workshop („Selbsthilfegruppe“) für Nachhaltigkeitsmanager

- 24.01.2025** Live-Online-Workshop („Selbsthilfegruppe“) für Nachhaltigkeitsmanager
- 13.02.2024** Treffen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit/CSR-Berichterstattung
- 28.03.2025** Live-Online-Workshop („Selbsthilfegruppe“) für Nachhaltigkeitsmanager

Referat Zoll und Außenwirtschaft

Schwerpunkte bei der Beratung von Mitgliedsunternehmen

Der Schwerpunkt der Fragestellungen im Tagesgeschäft liegt nach wie vor im Bereich des Warenursprungs- und Präferenzrechts mit Fragen zur Ermittlung des Ursprungs, zu Lieferantenerklärungen sowie Anwendungsfragen zu den revidierten Ursprungsregeln in der Pan-Euro-Med-Zone (hier auch Thema „Kantendruck“ als ursprungsbegründende Be-/Verarbeitung).

Dies hängt mutmaßlich zum einen mit der Neufassung der Ursprungsregeln in der Pan-Euro-Med-Zone zusammen, zum anderen liefern augenscheinlich viele Unternehmen des Verbandes Erzeugnisse, die wiederum in der Folge von den Abnehmern (vermutlich im Rahmen sog. wirtschaftlicher Veredelungen in Abkommensländern) weiterverarbeitet werden, und für die dementsprechend Nachweise über den Präferenzursprung, insb. in Form von Lieferantenerklärungen ausgestellt werden.

Weitere Schwerpunkte der Beratung beziehen sich auf

- die verschiedenen Zollverfahren (operative Abwicklung und Bewilligungen; Schwerpunkte Freier Verkehr und Ausfuhr)
- Fragen zum Zollwertrecht
- Fragen zum US-Zollrecht mit Fokus auf die Einführung verschiedener Sonderzölle ab März 2025
- Unterstützung bei der Erstellung von Arbeits- und Organisationsanweisungen

In den Rundschreiben wurde u. a. informiert über

- die Einführung der revidierten Ursprungsregeln in der Pan-Euro-Med-Zone und der damit zusammenhängenden Übergangsphase im Jahr 2025

- die Verwendung elektronisch ausgestellter Warenverkehrsbescheinigungen A.TR aus der Türkei
- die Ausweitung der Sanktionen gegen Russland und Belarus
- die Veröffentlichung der EU-Verordnung gegen Zwangsarbeit
- Veränderungen im Rahmen des Allgemeinen Präferenzsystems für Entwicklungsländer (APS)
- die Einführung von Sonderzöllen in den USA

Inhouse-Schulungen und Beratungen

- Tagesseminare in mehreren Unternehmen zu unterschiedlichen Themen des Zoll- und Außenwirtschaftsrechts (insb. Ein- und Ausfuhr von Waren, Warenursprungs- und Präferenzrecht, tangierende Fachthemen)
- Durchführung von Audits mit Berichterstellung (fach- und organisationsbezogen)

Veranstaltungen:

29.08.2024 Neue Ursprungsregeln in der Pan-Euro-Med-Zone (Webinar)

25.09.2024 Organisation und Compliance im Zollbereich

23.10.2024 EUDR – European Deforestation Regulation (Kurzvortrag im Rahmen des AK Umwelt)

03.12.2024 Zoll- und Außenwirtschaft - Update 2025

26.02.2025 Die zollrechtliche Aus- und Einfuhr von Waren

Sonstiges

Mitarbeit in der Workshopgruppe des BDI-Arbeitskreises Zoll zur Reform des Unionszollkodex (kritische Würdigung des Reformvorschlags und Ziel der Erarbeitung eines Positionspapiers)

Abteilung Wirtschaftspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Wie bei der Europawahl im Mai 2024 haben wir uns auch in die vorgezogene Bundestagswahl 2025 mit Mailings an Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Verbandsgebiet eingebracht und insbesondere unsere Positionen zur Energiepolitik und zum Lieferkettengesetz adressiert. Während der Koalitionsverhandlungen haben wir uns an die Mitglieder der Verhandlungsgruppen gewandt und Initiativen unseres Gesamtverbandes textil+mode unterstützt. Weiteres Lobbying-Thema war die Problematik Temu/Shein, die wir im Wahlkampf und darüber hinaus mehrfach adressiert haben. Wie zur Europawahl haben wir eine gemeinsame Pressemitteilung der Münsteraner Verbände initiiert und umgesetzt.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen der ZiTex unsere regelmäßigen Gespräche mit dem nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministerium fortgesetzt.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit haben wir unsere Aktivitäten auf unseren vier Social Media-Accounts intensiviert und erweitern nach und nach den Kreis unserer Follower und Abonnenten. Unsere Homepage wurde um den Bereich "Textile Zukunft" ergänzt, in dem die Textilforschung und Themen wie Smart Textiles präsentiert werden.

Unser bisheriges Rundschreibenformat haben wir durch ein nutzerfreundlicheres und moderneres Newsletterformat ersetzt, das auch auf Smartphones gut handhabbar ist, sowie die Archivierungsfunktion für die einzelnen Beiträge im Mitgliederbereich verbessert.

Unser Rahmenvertrag mit DPD ist verlängert worden und wird nun jährlich angepasst. Die Konditionen sind nach wie vor günstig, auch wenn sich im Tagesgeschäft immer mal wieder Schwierigkeiten ergeben und die oligopolistische Struktur des Marktes und die Schwierigkeiten der Dienstleister immer deutlicher spürbarer werden. Mit DHL ist daher als Alternativmöglichkeit gesprochen und ein unkomplizierter Zugang vereinbart worden.