

## **Jahresbericht 2022/23**

Verband der  
Nordwestdeutschen Textil- und  
Bekleidungsindustrie e.V.



Verband der  
Nordwestdeutschen  
Textil- und  
Bekleidungsindustrie  
Jahresbericht  
2022/23



Dr. Wilfried Holtgrave  
Präsident



Dr. Walter Erasmy  
Hauptgeschäftsführer

im Mai 2023

---



# Inhalt

---

Vorwort Seite	<b>5</b>
Konjunktur Seite	<b>7</b>
Tarif Seite	<b>9</b>
Politik Seite	<b>14</b>
Zoll und Außenhandel Seite	<b>28</b>
Umwelt und Nachhaltigkeit Seite	<b>37</b>
Textilakademie Seite	<b>42</b>
Aus- und Weiterbildung Seite	<b>50</b>
Arbeits-/Personalwirtschaft Seite	<b>53</b>
Recht Seite	<b>57</b>
Unser Verband Seite	<b>62</b>



## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder und Freunde unseres Verbandes,

die deutsche Wirtschaft und mit ihr die Textil- und Bekleidungsindustrie kommt aus dem Krisenmodus nicht heraus. Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie waren noch nicht aufgehoben, da kam mit dem russischen Angriff auf die Ukraine die nächste Krise. Die geradezu explodierenden Energiekosten, Verwerfungen auf den Auslandsmärkten und massiv gestörte Lieferketten haben einige Unternehmen in existenzielle Probleme gebracht. Ohne negative Folgen ist der Krieg für kein Unternehmen geblieben.

Natürlich haben der Krieg und die sich daraus ergebenden Konsequenzen im Jahr 2022 den Großteil der Verbandsarbeit bestimmt. Gleichzeitig gibt es aber immer noch die Gestaltungsaufgaben Fachkräftemangel und Nachhaltigkeit, die sicherlich über den – hoffentlich bald beendeten – Krieg hinausreichen.

Unser Jahresbericht macht daher deutlich, dass wir als Verband sowohl im tagesaktuellen Krisenmodus arbeiten als auch die mittel- und langfristigen Perspektiven und Fragestellungen für unsere Mitgliedsunternehmen im Blick haben. Denn wir können nicht nur Krise, sondern auch Konzept und helfen dabei unsere Branche zukunftssicher aufzustellen, in dem wir die Textilakademie weiterentwickeln oder die Beratung zu Nachhaltigkeitsthemen stärken.

Dr. Wilfried Holtgrave  
Präsident

Dr. Walter Erasmy  
Hauptgeschäftsführer



## Trübe Aussichten

2022 hatte das Jahr werden sollen, in dem sich die Wirtschaft von der Corona-Pandemie erholt und wieder an das Niveau vor 2020 anknüpfen kann. Auch die Textil- und Bekleidungsindustrie war daher hoffnungs- und erwartungsvoll in das Jahr gestartet, obwohl schon im Herbst 2021 deutliche Preissteigerungen bei den Energiekosten für einen Dämpfer gesorgt hatten. Mit dem russischen Krieg gegen die Ukraine und den damit verbundenen Verwerfungen auf dem Energiemarkt waren alle Planungen zunichte gemacht – für einige Unternehmen ging es ab jetzt nur noch ums Überleben.

Wie sehr die Kostenentwicklung die Situation der Branche bestimmt, zeigt ein

Blick auf die nackten Zahlen. Insgesamt verzeichnete die Branche im Jahr 2022 nämlich ein Umsatzplus von +11,7 %. Textil legte um +7,7 %, Bekleidung sogar um +19,4 % zu. Dabei handelt es sich jedoch um den nominalen Zuwachs. Aufgrund der hohen Inflation lag die reale und saisonbereinigte Steigerung für Bekleidung bei etwa +12,0 %. Bei Textil hingegen sank der reale Umsatz aufgrund der starken Betroffenheit von Energiekostensteigerungen und Rohstoffknappheiten um etwa -6,0 %.

Ursächlich für die schwierige Situation der Branche ist, dass die stark gestiegenen Kosten für Rohstoffe und Energie nicht an die Kunden weitergegeben

*Die Aussichten sind trübe. Corona hat im stationären Einzelhandel Spuren hinterlassen.*



werden können. So stiegen die Preise für Farbstoffe, Kunststoffe und Chemiefasern im Jahresschnitt 2022 um mehr als 20 Prozent. Gas wurde – im Durchschnitt – sogar um mehr als 160 Prozent teurer. Die Verkaufspreise stiegen im Textilbereich aber nur um 11,3 % und bei der Bekleidung nur um 3,7 %.

Hinzu kommen die Verwerfungen im Außenhandel. Die Exporte nach Russland sind mit Beginn des Krieges eingebrochen, auch das Geschäft mit China verzeichnete deutliche Rückgänge. Stark gestiegen sind hingegen die Exporte in die USA und in die Türkei.

Im Inland ist nach wie vor ein geändertes Einkaufsverhalten zu beobachten, dass durch Corona beschleunigt und manifestiert wurde. Während die Umsätze des Onlinehandels mit Textilien und Bekleidung unverändert hoch bleiben, konnte der stationäre Einzelhandel die pandemiebedingten Rückgänge bislang nicht aufholen. Hier schlägt sich

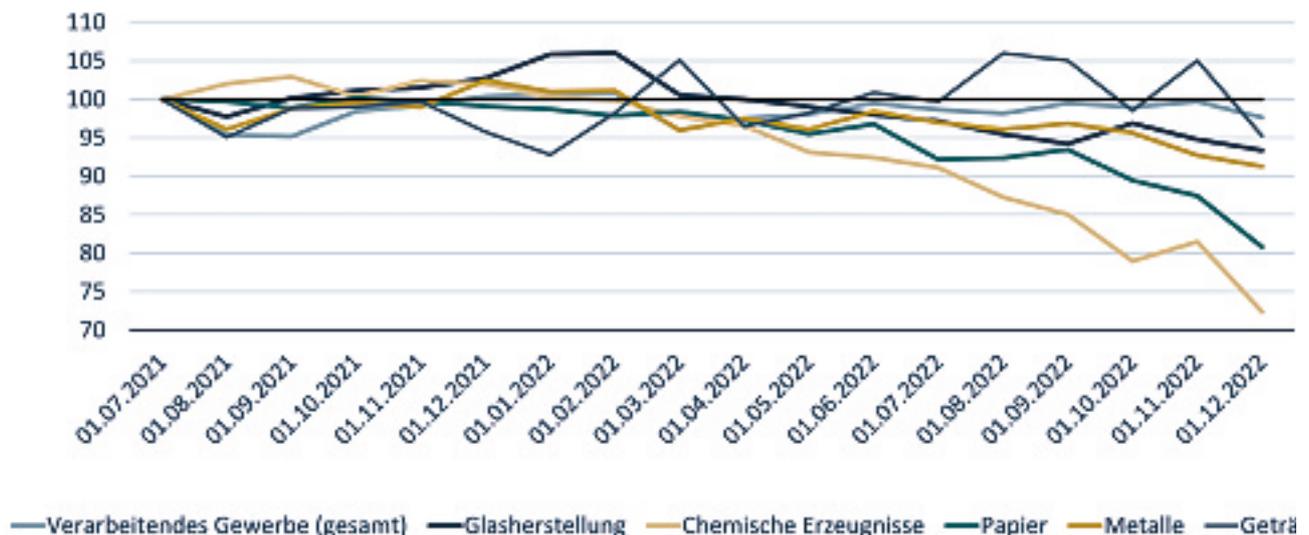
insbesondere die zurückgehende Konsum- und Kaufbereitschaft aufgrund der auch im Privatbereich durchschlagenden Energiekosten nieder.

Die Aussichten sind daher trübe. Im Ifo-Klimaindex zeigen die Kurven nach unten. In einer bundesweiten Umfrage erwarten 37 % der Unternehmen eine schlechtere Ertragslage in 2023 im Vergleich zum ohnehin nicht besonders guten Jahr 2022. Rund 20 % der Unternehmen sehen sich derzeit nicht in der Lage Investitionen zu planen.

Wie sich die Situation weiter entwickeln wird, hängt vor allem von den Energiekosten ab. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat in einer Grafik am Beispiel einiger energieintensiven Branchen veranschaulicht, wie sehr sich die Branchenkonjunktoren je nach Energieintensität unterscheiden. Wenn die Preisbremsen für Strom und Gas nicht wirken, sind die Aussichten der energieintensiven Industrien mehr als trübe.

## Energieintensive Produktion in Deutschland

Deutschland, Index 07/2021 = 100, bis 12/2022



Quelle: Statistisches Bundesamt, Eurostat

## Tarifabschluss: Extrem große Herausforderung

Vier Verhandlungsrunden brauchte es diesmal bis sich Arbeitgeber und IG Metall auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie einigten.

Das Entgelt für die rund 100.000 Beschäftigten der Branche steigt ab Oktober 2023 um 4,8 Prozent und ab September 2024 um weitere 3,3 Prozent. Das Entgelt erhöht sich im ersten Schritt aber um mindestens 130 Euro und um mindestens 100 Euro im zweiten Schritt, weshalb die Steigerung in den unteren Entgeltgruppen über den vereinbarten 4,8 beziehungsweise 3,3 Prozent liegt. Das gilt auch für Auszubildende. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1500 Euro: 1000 Euro noch im April oder Mai 2023 und weitere 500 Euro im April 2024 (Auszubildende jeweils die Hälfte).



Markus Simon,  
Verhandlungsführer  
der Arbeitgeber

Zudem wird die Altersteilzeit verlängert und verbessert. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 24 Monate.

Begleitet wurden die Verhandlungen von Warnstreiks, die IG Metall hatte bereits eine Urabstimmung angekündigt, die jedoch durch den Abschluss abgewendet werden konnte.

### Handlungsfähigkeit trotz extrem schwieriger Ausgangslage

Tarifeinigung in der westdeutschen  
Textil- und Bekleidungsindustrie  
vom 1. April 2023 im Überblick



- **Mehr Geld für alle, v.a. für untere Lohngruppen**
  - 1. Inflationsausgleich: 1 000 EUR netto sofort
  - 2. Inflationsausgleich: 500 EUR netto April 2024
  - plus 4,8 Prozent Okt. 2023, mind. 130 EUR
  - plus 3,3 Prozent Sept. 2024, mind. 100 EUR
- **Mehr Geld für Auszubildende**
  - 1. Inflationsausgleich: 500 EUR netto sofort
  - 2. Inflationsausgleich: 250 EUR netto April 2024
  - Erhöhung Ausbildungsvergütung: 130 EUR Okt. 23
  - Erhöhung Ausbildungsvergütung: 100 EUR Sept. 24
- **Altersteilzeit mit höheren Aufstockungsbeträgen**
- **Laufzeit: 24 Monate**

Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, Markus Simon, nannte die Verhandlungen daher auch „einer der schwierigste der vergangenen Jahrzehnte“ und bewertet das Ergebnis folgendermaßen: „Die diesjährige Tarifrunde war eine extrem große Herausforderung. Nicht nur das wirtschaftliche Umfeld z. B. mit der Entwicklung der Inflation oder den exorbitant gestiegenen Energiepreisen erschwerten die Verhandlungen, sondern auch das tarifpolitische Umfeld, in denen die Gespräche stattgefunden haben: Zahlreiche Branchen schließen derzeit weit über dem bisher bekannten Maß ab. Die Forderungen der Gewerkschaften haben sich in den letzten Monaten immer weiter nach oben geschraubt. Aktuell liegen die Forderungen der Gewerkschaften im Kern zwischen 8,5 Prozent bis 13 Prozent für 12 Monate. Darüber hinaus werden die Branchen in Deutschland mit massiven Streiks überzogen und Urabstimmungen angedroht

und sogar durchgeführt. Auch wir waren mit zahlreichen Warnstreiks und der Androhung unbefristeter Streiks konfrontiert. Insgesamt ist es uns trotz der sehr weit auseinanderliegenden Vorstellungen nach zähem Ringen am Ende gelungen, einen Kompromiss zu finden. Mir ist sehr bewusst, dass der Abschluss für viele Unternehmen in einer wirtschaftlich äußerst schwierigen Lage eine gewaltige Herausforderung darstellt. Ich bin jedoch davon überzeugt, dass eine weitere Eskalation in der Tarifrunde mit Urabstimmung und flächendeckenden Streiks nicht zu einem niedrigeren Ergebnis geführt hätte. Das vorliegende Gesamtpaket ist darüber hinaus in meiner Beurteilung ein wichtiges Zeichen für die Handlungsfähigkeit und die Tarifpartnerschaft in der Branche.“



# Tarifabschluss: Das Beste ist, dass es ihn gibt

Von Dr. Nikolas Bastian,  
Vorsitzender der Tarifkommission

Das Beste an Tarifabschlüssen ist ja immer, dass es sie gibt. Denn die Alternative wären Streiks und was das Instrumentarium der Arbeitskämpfe sonst noch so alles hergibt. Das gilt insbesondere für den diesjährigen Tarifabschluss. Als wir schließlich unterzeichnet haben, hatte es schon mehr als 50 Warnstreiks gegeben und eine Urabstimmung stand im Raum. Ich war zum ersten Mal als Vorsitzender der Tarifkommission unseres Verbandes dabei. Daher fehlen mir die Vergleiche mit früheren Tarifrunden. Es war aber – so haben es mir die langjährigen Teilnehmer geschildert – wohl eine der härtesten Tarifrunden der vergangenen Jahrzehnte.

Beide Seiten standen unter enormem Druck. Auf Gewerkschaftsseite gab es hohe Erwartungen. Die Arbeitnehmer forderten – verständlicherweise – angesichts der hohen Inflationsraten einen entsprechenden Ausgleich. Hohe Tarifabschlüsse und harte Verhandlungen in anderen Branchen erhöhten zudem den Druck. Dass auf Gewerkschaftsseite neue Verhandlungsführer agierten, die sich beweisen mussten, machte es zusätzlich schwierig.

Auf unserer Seite galt es Unternehmen in sehr unterschiedlichen Situationen zu vertreten – Unternehmen, die recht gut aus der Corona-Krise herausgekommen waren, genauso wie Unternehmen, die angesichts der Vervielfachung der Energiekosten nicht wissen, wie sie die weitere Produktion sichern können. Allen gemeinsam sind große Unsicherheiten hinsichtlich der weiteren Entwicklung bei den Beschaffungs- und Energiekosten, der Stabilität von Lieferketten und den Absatzmärkten.



Die Erwartungen lagen zu Beginn der Verhandlungen also sehr weit auseinander. Insbesondere auf Gewerkschaftsseite gab es kaum Verständnis für die Situation der Unternehmen. Einzelne positive Umsatzmeldungen wurden als Beleg für eine vermeintlich gute Situation der Gesamtbranche angeführt.

Insofern erklären sich die langen Verhandlungen in vier Runden.

Wir haben nun einen Tarifabschluss, dessen größter inhaltlicher Vorzug es ist, dass er über 24 Monate läuft und über diesen Zeitraum Planungssicherheit bietet. Er ist auch im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende ein positives Signal unserer Branche. Wichtig ist auch, dass es wieder die „Stellschrauben“ gibt, die es Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten ermöglichen, die Belastungen zu reduzieren.

Gleichwohl sind die finanziellen Belastungen für die Unternehmen aus dem Tarifabschluss natürlich enorm. Sie werden aber nur eine von vielen Herausforderungen der nächsten Zeit sein. Im Gegensatz zu diesen sind die aus dem Tarifabschluss resultierenden aber zumindest für die nächsten zwei Jahre planbar. In anderen Bereichen wären Unternehmen für eine solche Planungssicherheit dankbar. Deshalb ist es gut, dass es diesen Tarifabschluss gibt.

## „Gut austarierter Tarifabschluss“

*Interview mit Katrin Kandaouroff,  
Leiterin Referat Tarifpolitik,  
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht  
beim Gesamtverband textil+mode*



**Sie haben schon vielfältige Erfahrungen mit Tarifverhandlungen in anderen Branchen, haben aber nun zum ersten Mal an Tarifverhandlungen für die Textil- und Bekleidungsindustrie teilgenommen.**

**Wie haben Sie die Verhandlungen erlebt?**

Tarifverhandlungen unterscheiden sich regelmäßig stark von Branche zu Branche. Hierbei spielen u. a. die Besonderheiten des jeweiligen Sektors, die zuständige Gewerkschaft sowie die im Einzelfall gelebte Sozialpartnerschaft eine wichtige Rolle.

Die Verhandlungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie fanden vor einer sehr angespannten Ausgangssituation und einer historisch einmaligen Forderung der IG Metall statt: 8 Prozent für 12 Monate, mindestens eine Erhöhung von 200,00 €. Die Tarifrunde war daher eine besondere Herausforderung, gerade auch, weil die Branche sehr heterogen aufgestellt ist und die Betriebe in

völlig unterschiedlichem Maße von der wirtschaftlichen Entwicklung und den gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland betroffen waren. Es war daher das gemeinschaftliche arbeitgeberseitige Ziel, einen für alle Unternehmen tragbaren Kompromiss zu erzielen. Dies war im Ergebnis jedoch nur möglich, da in der Verhandlungskommission der Arbeitgeber äußerst engagierte Unternehmer vertreten waren, die in den internen Arbeitgeberbesprechungen hart um Positionen gerungen und Argumente ausgetauscht haben. Am Ende stand ein Kompromiss, der in der Nacht des Abschlusses von allen mitgetragen werden konnte.

**Wie bewerten Sie den Tarifabschluss im Vergleich zu den aktuellen Abschlüssen in anderen Branchen?**

Die Tarifverhandlungen aller Branchen finden seit dem Jahr 2020 in einem besonderen Umfeld statt: im Jahr 2020/2021 waren sie besonders geprägt von den Folgen der Corona-Pandemie, seit Februar 2022 wirken insbesondere die Folgen des Ukraine-Krieges auf die Situation von Unternehmen und Beschäftigte. Jede Branche wurde hiervon unterschiedlich hart getroffen; zudem haben sie unterschiedlichste tarifpolitische Historien und Besonderheiten, so dass Tarifabschlüsse untereinander nicht vergleichbar sind.

Die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie stand einer besonders schwierigen Situation gegenüber. Wir spüren immer noch die Folgen der Corona-Pandemie, aber auch die Teuerungen in vielen anderen Bereichen. Der Druck auf die Unternehmen ist brutal. Die hohen

Gas- und Energiepreise sowie die gestiegenen Rohstoffkosten sind von vielen Unternehmen kaum noch zu stemmen. Auch die Ausgestaltung der Entlastungspakete bei Gas und Strom sind völlig praxisfern und risikobehaftet. Summa summarum: die Ausgangssituation für die Verhandlungen war besonders schwierig. Denn wir wissen auch, dass die Beschäftigten in den Unternehmen mit hohen Preisen für z. B. Lebensmittel und Strom konfrontiert werden.

Vor diesem Hintergrund ist es uns gelungen, einen gut austarierten Tarifabschluss zu verhandeln, der die Belange von Arbeitgebern und Arbeitnehmern unserer Branche berücksichtigt. Er ist ein gutes Beispiel für gelebte Tarifpartnerschaft, auch wenn uns völlig bewusst ist, dass er für einige Unternehmen eine besondere Herausforderung darstellt. Besonders gelungen ist es uns aus meiner Sicht, dass wir ca. einen Monat nach Auslaufen der Friedenspflicht einen Tarifabschluss erzielt und damit schnell Planungssicherheit für die Betriebe erhalten haben.

### **Was sind die Besonderheiten des Tarifschlusses?**

Der Abschluss wird durch zahlreiche Komponenten geprägt: insbesondere

seine lange Laufzeit von 24 Monaten, die Verlängerung der Altersteilzeit mit verbesserten Aufstockungsbeträgen sowie seine Entgelterhöhungen. Folgende Punkte sind aus meiner Sicht hierbei besonders hervorzuheben: wir haben in diesem Abschluss neben festen prozentualen Erhöhungen auch Mindestbeträge verankert. Dadurch sollen die unteren Entgeltgruppen überproportional erhöht werden. Darüber hinaus haben wir von dem Instrument der Inflationsausgleichsprämie Gebrauch gemacht, deren Auszahlung der Gesetzgeber aktuell steuer- und sozialversicherungsfrei ermöglicht. Nach einem neuen befristeten Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie haben Beschäftigte zum Ausgleich der Entwicklungen der Verbraucherpreise für die Jahre 2023 und 2024 einen Anspruch auf zwei Inflationsausgleichsprämien in Höhe von insgesamt 1.500,00 €. Gleichzeitig ist es gelungen, für die Entgelterhöhungen sowie die Inflationsausgleichsprämien „Stellschrauben“ zu vereinbaren: bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten können Arbeitgeber und IG Metall durch eine Vereinbarung die Höhe teilweise oder vollständig absenken sowie deren Auszahlungen verschieben.



## Kampf in der Todeszone

Im August und September 2022 wählten sich viele Unternehmer in unserer Branche in der „Todeszone“. Die Preise für Strom und Gas hatten nach einem deutlichen Sprung Rekordwerte erreicht, nachdem sie über ein Jahr lang mehr oder wenig kontinuierlich angestiegen waren. Gemessen an den üblichen und eingeplanten Energiepreisen mussten die Unternehmen von einer Verzehnfachung oder noch höheren Steigerungsraten ausgehen. Hinzu kamen weitere Kostensteigerungen insbesondere für Fracht und Transporte, aber auch für Rohstoffe und Zulieferprodukte, sofern die wegen zusammen-

gebrochener Lieferketten überhaupt zu bekommen waren.

Diese Situation hatte sich über Monate angekündigt. Schon Ende 2021 waren die Preise für Gas deutlich gestiegen, nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine nahm die Preisrallye erheblich an Fahrt auf. Meinte man zunächst noch politisch darüber streiten zu können, auf russisches Gas verzichten zu können, ging bald die Angst vor einem Lieferstopp Putins um. Den gab es dann auch nach und nach bis im September der Lieferstopp verkündet wurde.

Gas- und  
Strompreis-  
bremse



In der Folge explodierten die Preise förmlich. Und weil Gas auch für wesentliche Teile der deutschen Stromproduktion benötigt wird, wurde auch Elektrizität teurer.

Privathaushalte und Unternehmen mobilisierten fortan alle Reserven. Heizungen wurden heruntergedreht, Beleuchtungen reduziert und wo möglich der Energieträger gewechselt. „Fuel Switch“ wurde zum geflügelten Wort.

Und man wunderte sich, was alles knapp werden konnte, wenn Energie fehlte. Die Düngerproduktion stockte, in der Folge fehlten Fällsalze für Kläranlagen. Sogar Kohlensäure für Bier und Mineralwasser wurde zum Mangel-



gut. Und in den Supermärkten gab es auf einmal nicht nur bei Nudeln und Klopapier Lücken in den Regalen.

Man könnte meinen, dass in einer solchen Situation um jede Kilowattstunde Energie gekämpft würde und der Staat sich dabei an die Spitze der Bewegung stellte. Aber erst nach langem Hin und Her wurde die Laufzeit für drei Kernkraftwerke gerade einmal um dreieinhalb Monate verlängert. Stattdessen setzte man weiter auf klimaschädliche Kohleverstromung und Gasimporte aus Quellen, deren Erschließung man in Deutschland selbst strikt ablehnt (Fracking). Um Gaslieferanten zu retten, die Lieferverträge auf der Basis von billigem Gas aus Russland abgeschlossen hatten, wurde mit Riesenaufwand eine Gasumlage entwickelt und beschlossen, die man einen Tag vor Inkrafttreten wieder einkassierte. Die lange geforderten Preisbremsen ließen bis Dezember auf sich warten und wurden viel zu bürokratisch und umständlich ausgestaltet, weil sie an Bedingungen geknüpft wurden.

Die Wirtschaftsverbände kämpften ohne Unterlass für ihre Mitgliedsunternehmen. Und auch Unternehmer selbst suchten das persönliche Gespräch mit Politikerinnen und Politikern, Journalistinnen und Journalisten. Besonders intensiv engagierte sich in unserem Verband Hermann Güth, geschäftsführender Gesellschafter der Band- und Gurtweberei Güth & Wolf GmbH aus Gütersloh.

Nicht alle Unternehmen konnten die Todeszone verlassen, es gab Produktionsverlagerungen, Betriebsschließungen und Insolvenzen und noch ist es zu früh, abzuschätzen, für welche Verwerfungen der Ukrainekrieg auch in unserer Branche gesorgt hat. Doch dass er Spuren hinterlassen wird, die lange sichtbar sein werden, ist schon jetzt absehbar. Die Todeszone mag vor einigen Monaten akut gewesen sein, aber sie ist weder vergessen noch ist die Gefahr gebannt, dass sie zurückkehrt.

## „Wir müssen früher mit der Politik sprechen“

*Interview mit Hermann Güth,  
geschäftsführender Gesellschafter der  
Güth & Wolf GmbH (rechts im Bild)*



### **Mit wie vielen Politikerinnen und Politikern haben Sie gesprochen?**

Wir haben – wie etliche andere Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes auch – Bundestags- und Landtagsabgeordnete an unseren beiden Unternehmensstandorten in Niedersachsen und Ostwestfalen mit sehr deutlicher, persönlicher Wortwahl angeschrieben, über die Probleme aufgrund der hohen Energiekosten informiert und auch eingeladen. Die Einladung haben überraschend viele angenommen. Am Ende dürften es knapp ein Dutzend Gespräche mit Abgeordneten aus dem gesamten politischen Spektrum gewesen sein.

### **Wie verliefen die Gespräche?**

Grundsätzlich sehr offen und wir sind auch immer auf Verständnis für unsere Situation gestoßen. Für einige war es aber auch völlig neu, sich mit einem produzierenden Unternehmen über Energiefragen zu unterhalten. Die meisten haben auch erst einmal gelernt, wo überall Textilien eingesetzt werden und was es zum Beispiel in unserem Fall für die Sicherheitskräfte bedeuten kann, wenn es keine Bänder und Gurte für Schutzausstattungen aus Deutschland mehr gibt oder der Automobilindustrie Befestigungs- und Entriegelungsbänder fehlen. Es ging also nie nur um ein

Thema wie die Energiekosten, sondern auch um andere Aspekte. Deshalb war es gut, dass wir die Gespräche umfassend vorbereitet hatten und mit Herrn Dr. Störmer, unserem Geschäftsführer in Gütersloh und Herrn Plaggenborg, unserem Betriebsleiter in Friesoythe, Gesprächspartner dabei waren, die auch detaillierte Nachfragen beantworten konnten.

### **Haben Sie denn auch etwas gelernt?**

Als Unternehmer ist man bestimmten Zwängen unterworfen. Das können die Bezugsquellen für Rohstoffe sein, gesetzliche Vorschriften, Kundenwünsche, Arbeitnehmerrechte, Bürokratie. Damit müssen wir umgehen. Solche Zwänge kennen Politikerinnen und Politiker auch. Die heißen dann Parteitagebeschlüsse, Wahlprogramm oder Koalitionsvertrag. Schwierig wird es dann, wenn sich – wie jetzt – herausstellt, dass diese ohne ausreichende Kenntnisse der Realitäten beschlossen wurden. Für uns als Wirtschaft heißt das, dass wir früher und ständig mit der Politik sprechen müssen – nicht erst dann, wenn es brennt.

### **Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Gespräche etwas gebracht haben?**

Es ist jetzt keiner bei uns rausgegangen, nach Berlin gefahren und hat für eine Gesetzesänderung gesorgt, weil wir ihm das so gesagt haben. Ich bin aber ganz sicher, dass es die Preisbremsen, so mangelhaft sie auch gestaltet sind, und andere Hilfen nicht gegeben hätte, wenn die Wirtschaft nicht an ganz vielen Stellen Alarm geschlagen hätte – in Berlin, in Düsseldorf, aber eben auch in Gütersloh und Friesoythe. Auch in der Politik gilt: Steter Tropfen höhlt den Stein und wenn es schneller gehen soll, braucht es viele Tropfen. Deshalb ist es auch wichtig, dass sich auch viele weitere Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes engagieren. Gemeinsam mit Herrn Dowe von Wülfring, der in Borken mit Abgeordneten gesprochen hat, habe ich in Münster mit Bundesministerin Schulze sprechen können. Bei uns in der Region war Herr Regenstein von Penn Textiles aktiv. Andere, wie Herr Tunney von Eing in Gescher haben Gespräche mit Journalisten geführt und aus ihrer Sicht schildert wie dramatisch die Situation ist.

Mir persönlich ist es – wegen des steten Tropfens – auch wichtig am Ball zu bleiben und den Gesprächsfaden nicht abreißen zu lassen. Deshalb haben wir weitere Gespräche zum drohenden Fluorcarbonverbot durch die EU-Kommission vereinbart. Das Thema hatten wir bei unseren Gesprächen über die Energiekosten kurz angerissen und sind auf großes Interesse gestoßen.

## Neue Industriebranche: „Erstellung von Berichten“

Wer sich mit Zollfragen und Statistiken beschäftigt, kennt die sogenannte WZ-Liste der Industriebranchen. Fein säuberlich sortiert ist in der Klassifikation der Wirtschaftszweige jeder noch so kleinen Nische in der weitverzweigten Wirtschaft Europas eine eigene Kennziffer zugeordnet. Eine der größten und wachstumsstärksten Branchen fehlt aber: In nahezu jedem Unternehmen und dabei vor allem in denen des verarbeitenden Gewerbes etablieren sich Abteilungen, die mit nichts anderem beschäftigt sind als mit der Erstellung von Berichten.

Da gibt es:

- die Berichtspflicht nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- die Berichtspflicht aufgrund der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung aus denen im Rahmen des „Green Deal“ Berichtspflichten resultieren, die in weiteren Gesetzen geregelt sind, die z. B. heißen:
  - Low Carbon Benchmarks Regulations (Klimabenchmarks für Finanzakteure)
  - Sustainable Finance Disclosure Regulations (ökologische und soziale Merkmale des Portfolios von Finanzakteuren)
  - Taxonomy Regulation (Darstellung des Anteils ökologischer und sozialer Investitionen und Umsätze)
  - EU Sustainability Reporting Standards (Standards für die nichtfinanzielle Berichterstattung)
  - Human Rights and Environmental Due Dilligence Directive (Kontrolle der Lieferkette)
  - die Pflicht an das statistische Landesamt zu berichten

Erfinder und Verteidiger der Berichte weisen gerne und beschwichtigend daraufhin, dass die Berichtspflicht doch immer nur große Unternehmen





EU Kommission  
in Brüssel

(z. B. bei den Lieferketten) oder bestimmte Bereiche (Finanzakteure) betreffe. Formal stimmt das – die Praxis sieht anders aus. Denn wie erstellt ein großes Unternehmen in einer weitverzweigten und sehr arbeitsteiligen Volkswirtschaft Berichte, in denen es zum Beispiel über ökologische Risiken in seiner Lieferkette informiert? Es besorgt sich die Informationen dazu von seinen Zulieferern. Diese werden also aufgefordert, ihrerseits zu berichten, damit aus den vielen zugelieferten Berichten ein großer Bericht entstehen kann.

Mittelständische Unternehmen, die selbst keinerlei Berichtspflicht unterliegen, berichten schon jetzt über tägliche Zusendungen von Fragebögen oder ähnlichem, die sie für ihre Kunden und Auftraggeber auszufüllen haben. Dabei ist ein guter Teil der o. a. Berichtspflichten noch gar nicht in Kraft getreten.

Ein aktuelles und besonders prägnantes Beispiel sind die Berichtspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Formal betrifft es lediglich Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern, in einem Jahr mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Für die Kontrolle der Berichte ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zuständig, das dafür rund 100 neue



Personalstellen zugewiesen bekommen hat. Im Gesetz ist nicht geregelt, wie die Berichte der Unternehmen auszusehen haben. Wo sonst Vielfalt durchaus gefragt ist, ist das dort natürlich ein Graus. Denn wie soll man da vergleichen? Und überhaupt – wo käme man da hin, wenn jeder schreibt, was und in welcher Reihenfolge er will? Also hat man sich überlegt einen – Sie ahnen es – Fragebogen zu entwerfen, den die Unternehmen ausfüllen sollen und womit sie dann ihre Berichtspflicht erfüllt haben. Das hat man dann auch als Service und Hilfe für die Unternehmen deklariert. Diese Hilfe bedeutet das Lesen von 38 Seiten mit 450 zu beantwortenden Fragen. Die wiederum können zu einem Großteil aber nur beantwortet werden, wenn sie durch die Lieferanten der Unternehmen beantwortet werden, denen man daher – ja, Sie ahnen richtig – einen Fragebogen zur Beantwortung zu-



schickt. Längst hat sich daher natürlich eine weitere Branche etabliert – die der Beratungsunternehmen, die den Unternehmen dabei helfen, die Berichte zu verfassen und Fragebögen zu beantworten.

Aus der Bundestags-Drucksache zur Verabschiedung des Gesetzes geht übrigens hervor, mit welchem Aufwand die Bundesregierung bei den betroffenen Unternehmen zur Ableistung der Berichtspflicht rechnet. Ein dreistelliger Millionenbetrag kam dabei heraus, der viel zu niedrig gegriffen ist. Demnach wäre ein Mitarbeiter fünf bis sechseinhalb Wochen damit beschäftigt. Überhaupt nicht berücksichtigt ist aber der Aufwand, den diese Berichtspflicht bei den indirekt betroffenen Unternehmen auslöst, also den Zulieferern.

Um die Belastungen von Bürgern und Unternehmen in Folge des Kriegs gegen die Ukraine zu mindern, hatte die Bundesregierung im Herbst 2022 den „Doppelwumms“ angekündigt. Neben den Preisbremsen war auch ein Belastungsmoratorium für die Wirtschaft verkündet worden. Zwei Wochen danach veröffentlichte das BAFA den beschriebenen Fragebogen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 hatten wir mit knapp 40 Bundestagskandidaten aus fast allen Parteien gesprochen. Das Gesetz war gerade verabschiedet worden

und auch ein Thema der Gespräche. Wir hatten unnötig viel Bürokratie befürchtet und gebeten, sich für unbürokratische und pragmatische Lösungen bei der Umsetzung einzusetzen. Alle haben das zugesagt. An diese Zusage haben wir nun alle gewählten Bundestagsabgeordneten erinnert. Die meisten haben nicht geantwortet. Von den antwortenden Abgeordneten waren Oppositionspolitiker tendenziell unserer Meinung, Koalitionspolitiker waren zum Teil selbst erstaunt über den entstehenden Aufwand und haben unser Schreiben an das BAFA weitergegeben. Verteidigt hat den Fragebogen niemand. Einige wenige der Regierungskoalition angehörende Abgeordnete hatten einen Erfolg zu vermelden: Das BAFA wird erst zum Stichtag 1. Juni 2024 das Vorliegen der Berichte beim BAFA sowie deren Veröffentlichungen nachprüfen. Die Erfüllung der übrigen Sorgfaltspflichten und deren Kontrolle werden hiervon aber nicht berührt. Ganz offenbar scheint man also erkannt zu haben, dass das Gesetz enorme Belastungen auslöst, die notwendigen Konsequenzen will aber keiner ziehen.

Der Bürokratie ist mit der Verlängerung der Abgabefrist für die Berichte natürlich nicht Einhalt geboten worden, denn das Gesetz gilt ja weiterhin. Das Bürokratiemonster darf weiter wüten, obwohl das angeblich keiner will.

## „Berichtspflichten zusammenfassen und vereinfachen“

*Anne-Kathrin Göbel leitet beim Gesamtverband textil+mode die Referate CSR und Kreislaufwirtschaft. Mit ihr sprachen wir über die zunehmenden Berichtspflichten für Unternehmen.*

### Wie bewerten Sie die Belastung der Unternehmen durch die diversen Berichtspflichten?

Wir sehen gerade im Nachhaltigkeitsbereich eine eindeutige Zunahme an Berichtspflichten für Unternehmen. Die Gründe dafür sind zum einen die Annahme der Politik, über die verpflichtende Berichterstattung Unternehmen zu mehr Nachhaltigkeit in ihren Lieferketten bewegen zu wollen, zum anderen will der Gesetzgeber aber Unternehmensdaten transparent, vergleichbar und kontrollierbar machen. Mit der Berichterstattung zum nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LksG) oder mit den Berichtspflichten über diverse sektorspezifische EU-Regulierungen wie den Verordnungen über Konfliktmineralien, Holz oder Batterien, der Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (CSRD), den mit Art. 18 der Taxonomie-Verordnung verbundenen Vorgaben sowie den Bestimmungen zur nachhaltigen Finanzierung besteht für Unternehmen bereits heute eine Vielzahl an unterschiedlichsten Anforderungen an Berichtspflichten. Hinzu kommt, dass die oben genannten europäischen Regulierungen zu großen Teilen deckungsgleiche menschenrechtliche, ökologische sowie soziale Ziele verfolgen und somit redundante Berichtspflichten abverlangen. In diesem Bereich bedarf es einer Zusammenfassung und Vereinfachung der einzelnen Sorgfalts- und Berichtspflichten, ansons-



ten werden Unternehmen durch Bürokratie überlastet. Derzeit sind die EU-Institutionen allerdings weit von einem ganzheitlichen Ansatz entfernt, der kohärente und zugleich handhabbare Berichterstattungspflichten für Unternehmen vereinen würde. Dort droht sich eine vielfache, überbürokratisierte Berichterstattungspflicht zum teils selben Gegenstand zu manifestieren.

**Wie könnte es für die Unternehmen leichter geregelt werden?**

Wir brauchen gebündelte Vorgaben statt komplexer, nicht kohärenter Regelungen. Generell ist eine veränderte Perspektive auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung von zentraler Bedeutung: Die Kohärenz von Gesetzen ist unabdingbar, da letztlich alle Anforderungen, Themen und Kennzahlen im Unternehmen abgebildet werden müssen und nicht kongruente Anforderungen zu großen Umsetzungsproblemen und Rechtsunsicherheit führen. Die unterschiedlichen Gesetzestexte zeichnen sich zudem durch fehlende Definitionen, unbestimmte Rechtsbegriffe und eine Vielzahl unklarer Regelungen aus, die eine Anwendung auf Unternehmensebene sehr erschweren. Einheitliche Grundlagen zur Auslegung der Anforderungen sind aber wichtig, um die angestrebte Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte zu ermöglichen. Zudem brauchen Unternehmen ausreichend Zeit, um ihre Berichtsprozesse auf die neuen, komplexen Anforderungen einzustellen. Das gilt insbesondere auch für jene Unternehmen, die bisher nicht berichtspflichtig waren und vielfach noch nicht über entsprechende Strukturen bei Mitarbeitenden, IT-Systemen und Prozesse verfügen. Grundsätzlich muss ausgeschlossen werden, dass neue Standards erst bekannt werden, wenn sie bereits angewandt werden müssen. Gerade KMUs leiden nicht unter einzelnen Nachweispflichten, sondern unter der Riesensumme des Ganzen.

**Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung ein?**

Im März dieses Jahres hat die EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen in einer Rede vor den Europäischen Parlament den Unternehmen weniger Bürokratie in Aussicht gestellt und konkrete Vorschläge für den Herbst 2023 angekündigt, wie Berichtspflichten vereinfacht und um 25 Prozent reduziert werden sollen. Das könnte ein erster richtiger Schritt in die richtige Richtung sein. Wenn ich mir aber allein die kommenden europäischen Vorhaben anschau befürchte ich allerdings, dass mehr Bürokratie geschaffen wird, anstatt Unternehmen zu entlasten und dass einige der Vorhaben gerade im Bereich Lieferkettenregulierungen, Risiken für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit Europas bergen.

## Bürokratieabbau Version X.0

Nicht nur in Deutschland scheuen sich die Bürger vor einem Gang zur Behörde. Die Liste der Vorurteile ist lang und wird leider allzu häufig bestätigt. Aber der Gesetzgeber gelobt hier Besserung: Wer Führerschein, Personalausweis & Co. beantragen will, soll dies in Zukunft vom Computer aus können, wobei man in manchen Ämtern hier bereits Erfolge erzielt hat. Man muss nicht mehrfach zur Behörde für Antrag, Bestätigung und Abholung, sondern einmal reicht. Die Betonung liegt hier aber bei „manchen“.

Aber wie sieht die Situation aus, wenn man etwas Komplizierteres als einen Führerschein benötigt z. B. eine Genehmigung nach Bundesimmissionsschutzgesetz? Seit Jahren – schon vor der Pandemie – geistert der Begriff „Bürokratieabbau und Verschlinkung von



*Dr. Markus Strauß,  
Leiter Abteilung  
Umwelt und Energie*

Genehmigungsverfahren“ durch die Behörden und Gremien der Industrie. Das Positive vorab: Die Pandemie hat hier in manchen Behörden zu einer deutlichen Verbesserung geführt, die (im Allgemeinen elektronisch erstellten) Dokumente



werden elektronisch über ein Portal der Behörde hochgeladen, elektronisch bearbeitet und der Fortgang der Bearbeitung, z. B. Nachforderungen, werden ebenfalls elektronisch kommuniziert.

Aber auch hier liegt wieder die Betonung auf „manche“. Die Zeiten, in denen Anträge 7-fach in Papier mit Originalunterschrift abgegeben werden mussten, sind noch lange nicht vorbei. Für eine Anzeige nach § 15 BImSchG, die im Allgemeinen nur wenige Seiten enthält, ist dieser Aufwand überschaubar. In den Bundesländern, in denen ELiA als Programm zur Antragstellung verpflichtend ist, sieht der Umfang der Dokumente schon deutlich anders aus. ELiA bietet bereits die Möglichkeit, der elektronischen Abgabe direkt an die Behörde, dies wird aber von vielen Behörden in den betroffenen Bundesländern noch nicht angeboten. Die Anträge werden dort vom Antragsteller aus ELiA in PDF umgewandelt, ausgedruckt, in X Versionen an die Behörde per Post verschickt, dort eingescannt und an die Sachbearbeiter weitergeleitet.

Die Bundesregierung – hervorzuheben ist hier die hervorragende Zusammenarbeit des Umwelt- und Wirtschaftsministeriums – hat hier im Zuge der Gasmangellage eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen erlassen, die es den Antragstellern bei einer Umstellung von Gas auf einen anderen Energieträger wie Öl oder LPG erheblich erleichtern soll, zum Teil zeitbegrenzt, aber ohne erst ein zeit- und kostenintensives Antragsverfahren durchlaufen zu müssen, eine entsprechende Anlage in Betrieb zu nehmen. Ist ein Antragsverfahren tatsächlich erforderlich, sollte dies größtmöglich durch eine Anzeige und nicht durch eine Genehmigung erfolgen, die Erlaubnis zum Betrieb wäre dann zwar befristet, aber kurzfristig möglich.

Soweit, so gut, aber warum steht hier jetzt wieder „soll“ und „sollte“? Verlässt man die Flughöhe der Bundesregierung und begibt sich in die Niederungen des amtlichen Vollzugs sieht die Realität leider häufig anders aus. Die gut gemeinten gesetzlichen Änderungen verstricken sich in einem Knäuel an juristisch zu klärenden Details, die dann vor Ort mit den Sachbearbeitern der Behörde umfangreich diskutiert werden müssen. Konkrete Handlungsanweisungen, wie die häufig mit nicht eindeutigen Rechtsbegriffen (die Behörde soll..) Geringfügige Erhöhung der Emissionen gespickten neuen Regelungen in der Praxis von den Sachbearbeitenden umgesetzt werden sollen, fehlen.

In der Vergangenheit war es schon die Regel, dass von den Unternehmen befürwortete, von gängigen Normen abweichende, aber auf die betriebliche Praxis und die Wirtschaftlichkeit gut abgestimmte Lösungen intensiv mit den Behörden diskutiert werden mussten. Die Bereitschaft, pragmatische Lösungen zu akzeptieren, war bei den Behörden noch nie besonders groß, sie hat für die von der Bundesregierung vorbereiteten „Schnellverfahren“ noch deutlich abgenommen.

Sowohl aus Sicht der Behörden, als auch aus der der Antragsteller bleiben nur die folgenden Punkte als intensive Bitten:

### **Verschlankeung der Genehmigungsverfahren**

Die Sachbearbeitenden an den Behörden sind selbst im allgemeinen Ingenieure oder haben einen gleichwertigen beruflichen Hintergrund. Viele Sachverhalte sind so offensichtlich, dass umfangreiche und teure Gutachten hier nicht ansatzweise erforderlich sind. Die in den Gesetzestexten in der Vergangenheit hart umkämpften Spielräume haben sich in letzter Zeit als Pferdefuß erwiesen, da diese Spielräume von den

Behörden nicht mehr genutzt werden. Hier sind zeitnah entsprechende Hintergrunddokumente an den Vollzug erforderlich.

### Digitale Behördenkommunikation

Der Verband hat mehrere Genehmigungsverfahren begleitet, in denen die komplette Kommunikation vollständig digital ablief. Eine Verzögerung von Genehmigungsverfahren zum Teil über Wochen durch Erstellung der Antragsunterlagen in Papierform, Übersendung per Post, behördeninterne Verteilung... kann vermieden werden.

### Personelle Auslastung

Es ist für die Antragsteller nicht hinnehmbar, dass alleine durch einen viel zu geringen Personalstand Behördenvertreter die Beteiligung von zum Teil sachverständigen Ingenieurbüros für die Antragserstellung zwingend vorschreiben, weil die Kapazität zur fachlichen Prüfung in den Dezernaten nicht mehr gegeben ist.

Unser Verband betreut seit über 20 Jahren wasser- und immissionsschutzrechtliche Genehmigungs- und Erlaubnisverfahren. Dass im Gegensatz zu früher ein BImSch-Antrag nicht mehr auf 10 Seiten erledigt werden kann, ist nachvollziehbar. Dass aber ein solches Verfahren mittlerweile 3 Gutachten, 150 Seiten und 160 MB geballte Informationen enthalten muss, ist für uns nicht nachvollziehbar.... und ELiA wird dies nicht ändern.



# Berichtspflichten – Fluch oder Segen?

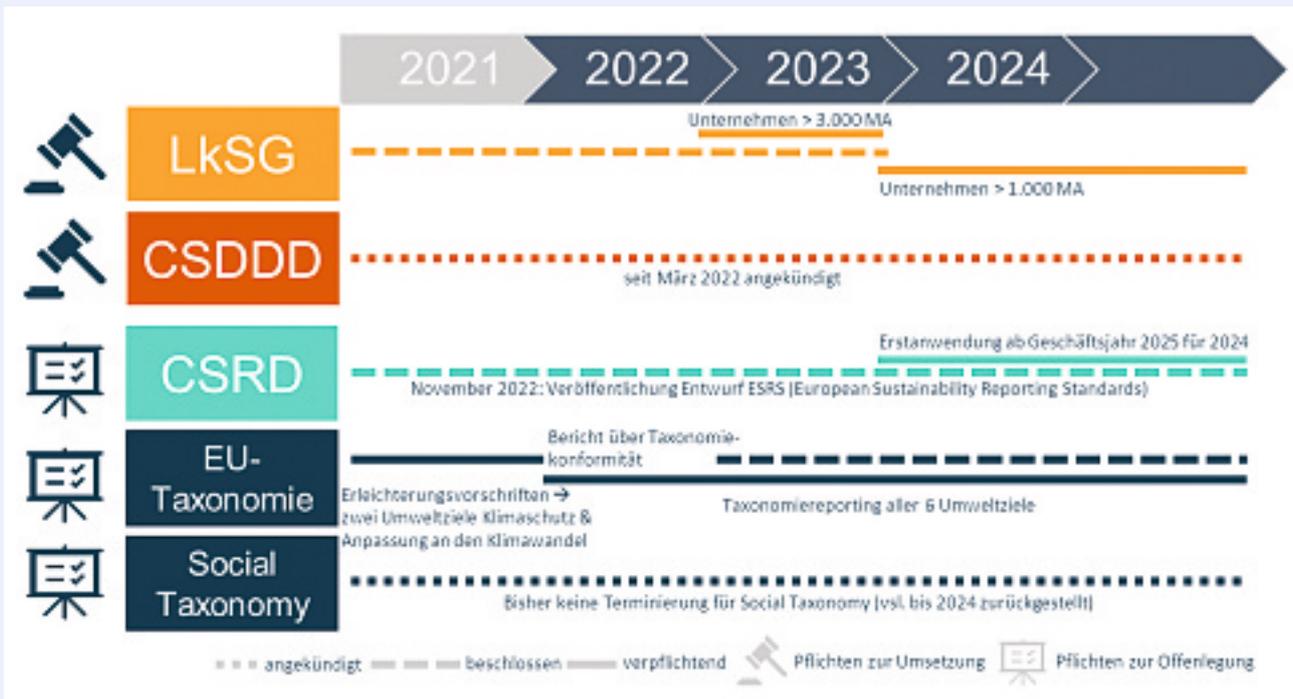
Mona Huschyar, Referentin  
in der Abteilung für  
Umwelt und Energie



sechsten Report, dass große Lücken zwischen den laufenden Bemühungen zur Anpassung an den Klimawandel und den notwendigen bestehen. Die EU-Kommission stützt ihre Argumentationen bezüglich der Ausweitung vieler politischer Maßnahmen zum Schutz unsere Erde u. a. auf genau diese wissenschaftlichen Bewertungen des IPCC. Vor allem die Revision der NFRD, also der Non-Financial Reporting Directive, und die damit einhergehende CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) soll Unternehmen dazu verpflichten, ihre wirtschaftlichen Tätigkeiten stets unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu betrachten und sich dadurch aktiv darum zu bemühen, die ESG-Kriterien (Environmental, Social and Governance) in ihr Handeln einzubeziehen. Für Unternehmen bedeutet dies einerseits einen erhöhten bürokratischen Aufwand, andererseits können sich durch die intensive Betrachtung von Unternehmensaktivitäten anhand der ESG-Kriterien auch neue Potentiale für Unternehmen auftun.

Das Leben aller Menschen, die Natur und weltweite Infrastrukturen werden vom Klimawandel beeinträchtigt. Der IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), welcher auch oft als Weltklimarat bezeichnet wird, verdeutlicht in seinem 2022 veröffentlichtem

## Zeitschiene Berichtspflichten



	Analyse		Erweiterter Umfang der Wertschöpfungskette	Notwendigkeit eines Menschenrechtsbeauftragten	Notwendigkeit eines Managementsystems	Berichterstattung		Prüfung	
	Wesentlichkeitsanalyse	Risikoanalyse				Lagebericht	Separater Bericht	Extern	Intern
LkSG	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓
CSDDD	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓
CSRD	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗
EU-Taxonomie	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗
Social Taxonomy	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗

✓ Erforderlich nach jeweiligem Gesetz/Vorschlag  
 ✗ Nicht verpflichtend erforderlich nach jeweiligem Gesetz/Vorschlag

Übersicht Berichtspflichten

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), welches seit diesem Jahr für Unternehmen mit einer Belegschaft von über 3000 Mitarbeitern gilt, birgt einen ähnlich großen bürokratischen Aufwand. Zu allem Übel wird sich die Situation durch die CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) – also das europäische Pendant zum LkSG – höchstwahrscheinlich dramatisch verschärfen. Im Gespräch sind Ausweitungen der Richtlinie, sodass bereits Unternehmen ab 250 Mitarbeitern betroffen wären. Für Hochrisikobranchen, zu denen auch die Textilindustrie gehören soll, könnten noch strengere Vorgaben herrschen. Unternehmen der Textilbranche ab 50 Mitarbeitern und einem Umsatz von acht Millionen Euro im Jahr könnten dann auch von der europäischen Richtlinie betroffen sein. Ein tieferer Einblick in die Lieferkette kann sicherlich dazu beitragen, dass ein Unternehmen bezüglich seiner ESG-Kriterien besser performt. Denn mal ehrlich, welche Unternehmerin oder welcher Unternehmer möchte schon mit Kinderarbeit und Umweltverschmutzung in Verbindung gebracht werden? Doch all diese Prozesse zu implementieren und zu dokumentieren, wird ein riesiger

Aufwand sein. Die Verhältnismäßigkeit muss gegeben sein und ebenso ein globales Level- Playing Field. Die Umstellung ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen bewältigt werden kann und die Unternehmen sind bereit – im Zuge ihrer Möglichkeiten – ihr Bestes zu tun.

Auch die EU-Taxonomie, die als Klassifizierungs- und Transparenzsystem dienen soll, um Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken, geht mit Berichtspflichten einher. Durch die Einführung der CSRD hat sich auch hier der Kreis der betroffenen Unternehmen erweitert. Denn alle Unternehmen die von der CSRD betroffen sind, müssen auch EU-Taxonomie berichten. Es ist aber davon auszugehen, dass auch alle anderen Unternehmen in gewisser Weise mit den Berichtspflichten der EU-Taxonomie in Berührung kommen werden, da große Unternehmen von ihren Zulieferern Angaben über deren Taxonomie-Konformität verlangen werden und ebenso Banken von ihren Kunden.

Das Thema nachhaltige Berichtspflichten ist somit aus unserer Wirtschaft nicht mehr wegzudenken. Und ja, der bürokratische Aufwand steigt. Dennoch müssen wir uns auf die positiven Aspekte konzentrieren. Je mehr Unternehmen über ihre Lieferketten und ihre Prozesse wissen, desto gezielter können Probleme angegangen und Ziele definiert werden. Wir benötigen Innovationen und mutiges sowie kreatives Umdenken.

Unsere Industrie ist wandlungsfähig! Dies haben wir in der Vergangenheit oft genug bewiesen. Nun müssen wir dies erneut demonstrieren. Wir als Umweltabteilung des Verbands stehen Ihnen dabei gerne tatkräftig zur Seite.

## Nutzung von Zollpräferenzen – Alles ganz einfach!?

Freihandelsabkommen, und damit auch die Möglichkeit zur Nutzung von Zollpräferenzen, sind in Zeiten einer globalisierten Wirtschaft für viele Unternehmen von erheblicher Bedeutung und aus der täglichen Praxis nicht mehr wegzudenken. Insbesondere Deutschland ist mit seiner stark exportorientierten Wirtschaft mehr als viele andere Länder auf offene Märkte und freien Handel angewiesen.



*Till Kramer,  
Referent für  
Zoll & Außenwirtschaft*

Im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte hat die Europäische Gemeinschaft und später die Europäische Union eine Vielzahl bilateraler oder auch multilateraler Freihandelsabkommen abgeschlossen, die in fast allen Fällen eine Liberalisierung des Warenverkehrs mit sog. Ursprungswaren zur Folge hatten.

Auch die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie kann von diesen Abkommen profitieren; nicht nur beim Export von Waren, sondern z. B. auch im Rahmen grenzüberschreitender Pro-

duktionsprozesse, bei der Beschaffung oder auch lediglich bei der Lieferung von Vormaterialkomponenten innerhalb der EU.

Entscheidend für den erfolgreichen Umgang mit Präferenzen sind aber entsprechende Kenntnisse in den Unternehmen und damit die korrekte Anwendung der im Zollrecht und in den Abkommen definierten Regeln zum Ursprung.

Eine fehlerhafte oder nachlässige Anwendung kann schnell empfindliche negative Folgen für die Unternehmen haben – angefangen bei der Nacherhebung von Einfuhrabgaben über einen Kundenverlust bis hin zu buß- und ggf. strafrechtlichen Konsequenzen.

Sechs typische Fehler und Irrtümer, mit denen unsere Mitgliedsunternehmen im täglichen Umgang mit den Präferenzregeln konfrontiert sind, möchten wir aus diesem Grund an dieser Stelle kurz darstellen. Darüber hinaus stehen wir Ihnen aber natürlich auch weiterhin in allen Fragen des Zoll-, Außenwirtschafts- und Ursprungsrechts unterstützend zur Verfügung.

**Bei einer Lieferung von Waren, bspw. in die Schweiz, erhalten wir vom Empfänger oder Dienstleister die Anforderung eine Ursprungserklärung abzugeben oder eine Warenverkehrsbescheinigung EUR.1 auszufüllen, da ansonsten eine Einfuhrverzollung der Ware nicht möglich ist. Stimmt diese Aussage?**

Eine Verzollung bzw. Abfertigung der Waren in bspw. der Schweiz, ist auch ohne eine Ursprungserklärung oder

eine EUR.1 möglich. In diesen Fällen kann dann allerdings regelmäßig keine Zollfreiheit für die Waren in Anspruch genommen werden.

Soweit eine Ursprungserklärung bzw. Warenverkehrsbescheinigung EUR.1 ausgestellt wird, ist immer zu beachten, dass dies nur möglich ist, wenn die Waren auch nachweislich als Präferenzursprungswaren gelten.

**Der Kunde wünscht, ohne weitere Angaben, eine Ware mit EU-Präferenzursprung. Wie können wir einfach und schnell prüfen, ob die Ware tatsächlich EU-Präferenzursprung hat?**

Bei der Prüfung des Präferenzursprungs ist immer die Frage nach den Ländern, zugunsten derer der Ursprung bescheinigt werden soll, bzw. den anzuwendenden Abkommen zu stellen. Den „einen“ (EU-)Präferenzursprung gibt es nicht, sondern nur den (EU-)Präferenzursprung im Sinne des Abkommens mit Land A, B, C usw.. Folglich muss für

jedes zu bestätigende Land die Präferenzursprungseigenschaft separat geprüft werden. Auch kann die Prüfung zum Ergebnis führen, dass kein EU-Präferenzursprung, oder der EU-Präferenzursprung nur für bestimmte Länder gegeben bzw. nicht gegeben ist. Aus den genannten Gründen ist es somit auch nicht ratsam vom Kunden vorausgefüllte Lieferantenerklärungen ohne entsprechende Prüfung zu unterschreiben und zurückzusenden.

**Der Kunde fordert – u. U. auch nachträglich – die Ausstellung einer Lieferantenerklärung. Müssen wir diese ausstellen?**

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung einer Lieferantenerklärung besteht nicht. Der Präferenzursprung ist eine Eigenschaft der Ware, die vereinbart werden kann (aber nicht muss), so dass sich in der Folge hieraus eine vertragliche Verpflichtung zur Ausstellung ergeben kann.



Auch kann eine Lieferantenerklärung natürlich nur dann ausgestellt werden, wenn die Ware auch tatsächlich die zu bescheinigenden Eigenschaften besitzt.

**Wir erhalten von einem Kunden Vormaterial (bspw. Garn oder Gewebe) mit Präferenzursprung, um dieses in Lohnfertigung weiterzuverarbeiten (z. B. Lohnweben, Lohnausrüsten). Der Kunde fordert von uns die Ausstellung einer Lieferantenerklärung für Waren mit Präferenzursprung, weigert sich aber für das vorgelieferte Material selber eine Lieferantenerklärung auszustellen. Er begründet dies damit, dass die Ware nicht verkauft wird und sich weiter in seinem Eigentum befindet.**

Eine Lieferantenerklärung wird, wie es der Name auch ausdrückt, für eine Warenlieferung ausgestellt und folgt damit grundsätzlich immer der Ware; losgelöst von den Eigentumsverhältnissen oder dem Rechnungsfluss. Für das Beispiel des Lohnwebens gilt, dass allein das Weben regelmäßig noch keinen Präferenzursprung an der Ware begründet. Folglich wird für die mögliche Bescheinigung eines Präferenzursprungs regelmäßig Garn (Vormaterial) eingesetzt, welches bereits Präferenzursprung besitzt. Um eine lückenlose Nachweisführung sicherzustellen, ist der Präferenzursprung des Garns dem Lohnweber seitens des Auftraggebers (Vormateriallieferant) per Lieferantenerklärung für Waren mit Präferenzursprung zu bescheinigen.

**Unsere zu liefernde Ware erfüllt die Ursprungskriterien nicht. Müssen wir unserem Kunden jetzt zwingend eine Lieferantenerklärung für Waren ohne Präferenzursprung ausstellen?**

Eine Lieferantenerklärung für Waren ohne Präferenzursprung ist nur dann sinnvoll, wenn an der zu liefernden Ware eine Be- oder Verarbeitung vorgenommen wurde, die zusammen mit

einem weiteren Be- oder Verarbeitungsschritt beim Empfänger zum Präferenzursprung der Ware führt. Typisches Beispiel hierfür ist die Ausstellung einer entsprechenden Lieferantenerklärung bei Lieferung eines in der EU hergestellten Gewebes aus Drittlandsgarn, welches allein durch den Verarbeitungsschritt des Webens noch nicht den Präferenzursprung erlangt hat.

Eine grundsätzliche Ausstellung von Lieferantenerklärungen für die Lieferung von Waren ohne Präferenzursprung ist nicht erforderlich, da Waren ohne vorliegenden Nachweis faktisch immer als Waren ohne Präferenzursprung gelten.

**Muss eine Lieferantenerklärung immer auf einem Vordruck abgegeben und zwingend unterschrieben werden?**

Die Verwendung eines Vordrucks für die Ausstellung einer Lieferantenerklärung oder Langzeitlieferantenerklärung ist nicht notwendig. Entscheidend ist lediglich die Verwendung der in der einschlägigen EU-Verordnung vorgegebenen Wortlaute, so dass die Erklärungen bspw. auch eigenständig mittels einer Word-Datei erstellt werden können.

Grundsätzlich sind Lieferantenerklärungen im Original zu unterzeichnen. Eine Ausnahme ist nur in den Fällen möglich, in denen sowohl die Erklärung als auch die Rechnung(en) elektronisch erstellt werden, und eine elektronische Authentisierung zwischen dem Lieferanten und dem Empfänger vereinbart wird bzw. sich der Lieferant schriftlich verpflichtet, die Verantwortung für jede von ihm entsprechend ausgestellte Lieferantenerklärung zu übernehmen.

# Antidumping: Instrument gegen unlauteren Handel – und gegen Planungssicherheit

Von RA Ralph Kamphöner,  
textil+mode, Leiter Büro Brüssel

Die deutsche Textil- und Modeindustrie gehört zu den am dichtesten vernetzten Wirtschaftszweigen weltweit. Deutlich wird dies am Beispiel von Produkten wie Oberhemden, die auf ihrem Weg in die Regale aus über 100 Ländern Vorprodukte, Verarbeitungen und produktbezogene Dienstleistungen erfahren.

Damit ist unsere Branche Vorreiter bei der Globalisierung, gleichzeitig aber auch in besonderer Weise den Erschütterungen internationaler Märkte ausgesetzt. Mit den Krisenszenarien der vergangenen Jahre wurden gestörte Lieferketten gerade für kleine und mittlere Unternehmen zu einer traurigen Realität.

Doch so sehr planbare Rahmenbedingungen für Unternehmen im internationalen Handel zu den grundlegenden Rahmenbedingungen gehören, um sich erfolgreich am Markt zu behaupten, so sehr sorgt auch die Europäische Union selbst mit ihrer Handelspolitik bisweilen für Verunsicherung – auch und gerade im Bereich der EU-Handelsschutzinstrumente.

Mit ihren Antidumping- und Antisubventionsmaßnahmen stellt die Kommission den heimischen Herstellern ein Instrument zur Verfügung, mit dem Schäden durch Dumping oder illegale Subventionierung mit Strafzöllen beantwortet werden, sofern dieses Vorgehen im europäischen Gemeinschaftsinteresse liegt. Das macht im Grundsatz Sinn, führt aber auch zu negativen Folgen für die importierende Wirtschaft, Einführer und Verwender.

Verfahrenseinleitungen kommen für Im-



porteure oft überraschend. Haben die Antragsteller jahrelang Zeit, um ihre Antidumpingklagen vorzubereiten und unterstützendes Material zusammenzutragen, so beginnt mit der Veröffentlichung des Verfahrens im EU-Amtsblatt für Einführer und Verwender ein Rennen gegen die Uhr. Ihnen bleiben nur wenige Wochen, um sich als Verfahrensbeteiligte anzumelden und den vorgesehenen Fragebogen zu beantworten.

Dauerte das Verfahren bis zur möglichen Einleitung vorläufiger Zölle noch bis vor wenigen Jahren 9 Monate, so drohen den Importeuren heute bereits nach 7 Monaten zusätzliche Einfuhrzölle in einer Höhe, die sie erst unmittelbar vor Inkrafttreten von der Kommission erfahren. Dem legitimen Einwand, dass auf einer solchen Basis eine seriöse Planung kaum möglich ist, entgegnet die Kommission oft, den Firmen sei die Lage am Markt bekannt und die Überraschung könne deswegen so groß nicht sein.

Die Realität sieht leider oft anders aus, besonders bei Einfuhren aus Ländern, denen die Kommission die Anerken-

nung als Land mit Marktwirtschaftsstatus verweigert. Prominentestes Beispiel ist China, für das immer wieder Länder aus anderen Weltregionen als Vergleichsland herangezogen werden, die teils nur wenig mit der Situation in der Volksrepublik gemein haben. Entsprechend schwer ist die Höhe der Antidumpingzölle dann auch für die Importeure vorherzusehen.

Doch selbst wenn die Zölle einmal in Kraft sind, bleiben die Überraschungen nicht aus, so etwa wenn Hersteller in der EU eine Änderung der Situation reklamieren und mit einer Interimsüberprüfung höhere Zölle erreichen wollen. Genau das ist Mitte 2022 passiert, als die Kommission eine teilweise Interimsüberprüfung der geltenden Antidumpingmaßnahmen gegen Einfuhren hochfester Polyestergarne<sup>1</sup> mit Ursprung in der Volksrepublik China **einleitete**.

Zwar geben die Vorschriften für Interimsüberprüfungen den Einführern und Verwendern mit einer Verfahrensdauer von 12 bis 15 Monaten etwas mehr Zeit, aber bei einer drohenden Erhöhung des Antidumpingzolls auf geschätzte bis zu 50 Prozent ist die Verunsicherung bei den betroffenen Wirtschaftsbeteiligten erheblich.

Der deutsche Gesamtverband **textil +mode** hat seine Mitglieder umfassend über die Verfahrenseinleitung informiert und für betroffene Unternehmen Kontakt zu einer auf Antidumpingverfahren spezialisierten Anwaltskanzlei aufgenommen, die sich für die Interessen der Verwender und Einführer stark macht.

Sollte die Kommission die Zölle wie von den Antragstellern gefordert aufstocken, droht den importierenden Unternehmen in der Europäischen Union erheblicher Schaden. Ziel ist daher, dass die aktuell in Geltung befindlichen Maßnahmen – wenn schon ihre Abschaffung oder Senkung derzeit keine

Option ist – möglichst unverändert bestehen bleiben. Von der Kommission kann erwartet werden, dass sie die möglichen Auswirkungen höherer Zölle auf die Verwender und ihre Kunden mit der gebotenen Sorgfalt prüft.

Bei Redaktionsschluss war der Ausgang der Interimsüberprüfung noch offen. Wie auch immer die Kommission am Ende entscheidet: Die Handelsschutzinstrumente der Europäischen Union bleiben auch nach der Überarbeitung der 2010er Jahre weiter reformbedürftig und bedürfen weiter einer Anpassung an die berechtigte Forderung der Importeure nach größerer Planungssicherheit. Am Tisch bleibt dabei auch die Forderung nach einer Verschiffungsklausel (shipment clause), die schwimmende Ware auf ihrem Weg vom Ursprungsland in Richtung EU von neuen Antidumpingzöllen ausnimmt.

Hoffnung auf künftige Verbesserungen im Bereich der Handelsschutzinstrumente machen die Reformschritte der Kommission in puncto Transparenz. Nachdem die zuständige Generaldirektion Handel jahrelang nur eine unregelmäßig aktualisierte Übersicht zu den einzelnen Verfahren veröffentlicht hatte, finden interessierte Unternehmen und Verbände heute auf der **Internetseite der EU-Kommission** tagesaktuell umfangreiche Informationen zum Status aller Antidumpinguntersuchungen inklusive Rechtstexten, Erläuterungen, Fristhinweisen und Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpartner, auch zur laufenden **Interimsüberprüfung für hochfeste Polyestergarne aus China**.

Erreicht wurde das Plus an Transparenz auch durch kontinuierliche Interessenvertretung in Brüssel. Die Erfahrung zeigt, dass gut begründete Verbesserungen gute Chancen haben, aufgenommen zu werden. Damit das gelingt, bedarf es auch in Zukunft einer starken Präsenz am europäischen Meinungsmarkt!



*Hochfeste Polyestergerne werden unter anderem für die Herstellung von Hebeschlingen und Gurten benötigt.*



# Obwohl eindeutig positiv - Bund streicht Messeprogramm zusammen

Der Befund der renommierten Unternehmensberatung Price-Waterhouse-Coopers (PWC) war eindeutig: 40 Prozent der Unternehmen, die am Auslandsmesseprogramm des Bundes teilgenommen haben, gaben an, dass sie infolge der Teilnahme ihre Umsätze steigern konnten. 25 Prozent erklärten, dass sie ihre Exporte in die Zielregion erhöhen konnten, genauso viele, dass sie daraufhin zusätzliche Arbeitsplätze schaffen konnten. 77 Prozent der teilnehmenden Unternehmen sind KMU, von denen wiederum 40 Prozent zu den Kleinst- und Klein-Unternehmen zählen. Fast alle von ihnen gaben an, dass die Unterstützung des Bundes für sie ausschlaggebend bei der Entscheidung über die Teilnahme an einer Auslandsmesse war. Das Bundeswirtschaftsministerium unterstützt Unternehmen mit seinem Außenwirtschaftsförderungsprogramm bei der Teilnahme an jährlich rund 250 Auslandsmessen und

ermöglicht so zum Beispiel, dass sich die Aussteller an einem deutschen Gemeinschaftsstand zu günstigen Konditionen präsentieren können.

Die Textil- und Bekleidungsindustrie zählt zu den Nutznießern des Auslandsmesseprogramms (AMP). Nach den weitaus größeren Branchen Bau, Datenverarbeitung Maschinenbau und Energieversorgung stellt sie die meisten Aussteller – noch vor Chemie und Metall.

Deshalb trifft es unsere Branche besonders hart, wenn nun im Bundeshaushalt die Mittel für das AMP zusammengestrichen werden – von 43,7 Mio. Euro in 2022 auf 36,4 Mio. Euro für 2023. Ein Minus von satten 17 Prozent. Eine Kürzung, die anlässlich des PWC-Befundes erstaunt, zumal sie das Ergebnis einer von der Bundesregierung selbst bei dem Beratungsunternehmen in Auftrag gegebenen Evaluation des AMP ist.

Geradezu zynisch mutet die Begründung an, dass die Mittel in den letzten Jahren nicht immer voll abgerufen wurden. Dabei ist das kein Wunder, sind doch wegen Corona zahlreiche Messen weltweit ausgefallen und kam das Messegeschäft zeitweise völlig zum Erliegen.



# „Kürzung kommt zum falschen Zeitpunkt“

*Fragen an Ulrike Markert,  
beim Gesamtverband textil+mode  
zuständig für Auslandsmessen*

## Was macht das Auslandsmesseprogramm des Bundes für Unternehmen unserer Branche so interessant?

Ein Messestand in einem deutschen Länderpavillon ist ein idealer Einstieg, um aussichtsreiche Geschäftskontakte zu knüpfen, einen Überblick über Innovationen und Trends zu erhalten und neue oder schwierige Absatzmärkte zu erschließen. Unternehmen profitieren bei ihrer Teilnahme in dem sogenannten German Pavilion von geförderten Beteiligungspreisen, einer sehr guten Platzierung und einem zusätzlichen Servicepaket. Alle Fragen rund um Messebau und Standausstattung, Dolmetscher und Sichtbarkeit im Zielland kann das Unternehmen mit einer deutschen Messegesellschaft, die vom Bund mit der Durchführung vor Ort betreut wurde, abwickeln. Ein großer Vorteil besonders für kleine Unternehmen. Die hoch geachtete Dachmarke „made in Germany“, unter der die Gemeinschaftsausstellung präsentiert wird, zieht zusätzlich Aufmerksamkeit an für die Dienstleistungen und Produkte der ausstellenden Firmen.

## Inwiefern ist t+m an den Planungen der jährlichen Messeprogramme beteiligt?

Der Gesamtverband textil+mode ist Mitglied im Ausstellungs- und Messeausschuss des Bundes (AUMA), der diesen Teil des Programms zur Außenwirtschaftsförderung für das Bundeswirtschaftsministerium koordiniert.



Jährlich stellen wir bis zu 20 Anträge für Messerveranstaltungen im Ausland in den Bereichen Mode, Schuh- und Lederwaren, Textilien fürs Wohnen oder Textilien für technische Anwendungen. Darunter sind Veranstaltungen in den USA, Japan, China oder neu in Usbekistan. Im Vorfeld stimmen wir uns eng mit unseren Fachverbänden über die für die Textil- und Bekleidungsindustrie in Frage kommenden Messerveranstaltungen ab. Wir bringen zusätzlich die besonderen Belange der mittelständischen Wirtschaft ein, etwa wenn es um Beteiligungspreise, Mindestteilnehmerzahl und Auskunftspersonen vor Ort geht.

## Wie wird sich die Kürzung auswirken?

Diese einschneidenden Kürzungen im Bereich der Außenwirtschaftsförderung werden nicht ohne Folgen bleiben. Neben Mittelkürzungen sorgen auch die anhaltend hohen Kosten für Messebau und Logistik für eine Verknappung der Gelder pro Veranstaltung. Unsere für 2023 beantragten Messen sind bestätigt. Erste Veranstaltungen haben be-

reits stattgefunden, etwa in Paris oder New York. Weitere sind für Tokio, Dubai oder Shanghai geplant und werden stattfinden, wenn mindestens zehn teilnehmende Unternehmen angemeldet sind. Für 2024 erwarten wir eine deutlich restriktivere Herangehensweise bei der Auswahl der Messen durch Bund und AUMA. Die Anträge für 2024 haben wir zu Beginn dieses Jahres gestellt. Eine Abstimmung erfolgt in diesem Frühjahr.

passt so gar nicht zum von Bundeswirtschaftsminister Habeck ausgerufenen „Jahr zur Industrie“. Stattdessen fordern wir ein „JA zur Industrie“ und mehr Rückenwind für Unternehmen, um ihre Technologien auch künftig weltweit vermarkten und damit hierzulande Produktion und Arbeitsplätze sichern zu können. Auch der AUMA weist zurecht daraufhin, dass die Bundesregierung dafür wirbt neue Märkte zu erschließen. Die Kürzung eines solchen erfolgreichen Programms steht dazu im deutlichen Widerspruch.



Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie haben mit hohen Energie- und Rohstoffkosten zu kämpfen, die Geschäftserwartungen sind niedrig, die Inflationsprognosen weiter hoch. Eine Kürzung der Mittel kommt deutlich zum falschen Zeitpunkt und

Kontakt:  
Ulrike Markert  
E-Mail: [umarkert@textil-mode.de](mailto:umarkert@textil-mode.de)

### **Themenseite Auslandsmesseprogramm textil+mode**

Link: <https://textil-mode.de/de/themen/messen/>

### **Datenbank Auslandsmessen des AUMA**

<https://www.auma.de/de/ausstellen/erfolgreich-ausstellen/ausstellen-im-ausland>

## FKT stellt Studie zur Kreislaufwirtschaft vor

Die Textilwirtschaft ist in den vergangenen Jahren oft gescholten worden. Kritisiert wurde vor allem, dass heute zu viele Textilien zu schnell als Abfall enden. Große Anteile von Altkleidern werden ins Ausland exportiert. Hochwertig recycelt werden diese bislang kaum. Ein Grund dafür ist, dass es an Recyclingtechnologien fehlt, mit denen sich beispielsweise Mischgewebe auftrennen lassen. Hinzu kommen Technische Textilien, für die es bislang ebenfalls an Recyclingverfahren fehlt. Ausgediente Carbonfaserverbundwerkstoffe etwa lassen sich heute ebenso wenig hochwertig recyceln wie Textilien aus Kraftfahrzeugen, die mit Kunststoffen und Schäumen verunreinigt sind. Das Ziel ist klar: Um die Abfallmengen zu reduzieren und insgesamt nachhaltiger zu produzieren, muss es der Textilindustrie in den kommenden Jahren gelingen, eine umfassende Kreislaufwirtschaft aufzubauen, die alle Stufen der Wertschöpfungskette von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Wiederverwertung der textilen Produkte umfasst. Die Herausforderung besteht darin, dass sich die Textilindustrie wie kaum eine andere Branche über Dutzende von Prozessschritten und Wertschöpfungsstufen erstreckt.

Mit welchen Maßnahmen sich trotz dieser Herausforderungen eine Kreislaufwirtschaft realisieren lässt, erzählt die Broschüre „Kreislaufwirtschaft – Textile Kreisläufe schließen, Zukunft gestalten“, die das Forschungskuratorium Textil (FKT) zusammen mit dem Berliner Institut für Innovation und Technik (iit) erarbeitet hat. Auf fast 150 Seiten wird im Detail erläutert, mit welchen Maßnahmen sich die Probleme in den kommenden Jahren lösen lassen. Wie bereits die im Jahr 2020 erschienene Zukunftsbro-



*Johannes Diebel,  
Leiter des  
Forschungskuratoriums  
Textil (FKT) beim  
Gesamtverband  
textil+mode*

schüre »Perspektiven 2035« des FKT überblickt das aktuelle Werk den Zeitraum bis zum Jahr 2035. Auch in diesem Fall liegt die Stärke der Broschüre darin, dass die Ergebnisse auf den Aussagen und Einschätzungen von Textilexperten beruhen und nicht nur eine Bestandsanalyse darstellen.

Zentrales Element der neuen Studie waren vier große Workshops zum Thema Kreislaufwirtschaft, an denen insgesamt jeweils 50 Fachleute teilgenommen haben. Darin zeigte sich, dass die Branche aktuell noch eine Reihe von Hindernissen sieht, die die Entwicklung von Kreislaufprozessen erschweren. So sei noch offen, mit welchen Produkten und Services die Unternehmen in einer künftigen Kreislaufwirtschaft Geld verdienen können. Wie ist die Wertschöpfung organisiert? Welche Technologien werden entwickelt? Solche zentralen Fragen tauchten während der Workshops immer wieder auf. In der Broschüre werden die Herausforderungen und Hindernisse übersichtlich auf drei Säulen aufgeteilt: »Ökonomie«, »Ökologie« und »Gesellschaft«.

# Forschungskuratorium textil

Als Ergänzung zum Workshop-Prozess führte das Projektteam eine Expertenbefragung über das Internet durch, an der 101 Textilfachleute teilgenommen haben. Eine wesentliche ökonomische Herausforderung sahen 89 Prozent der Experten darin, mit Recyclingtechnologien und -produkten wettbewerbsfähige Preise zu erzielen. Die größte Herausforderung in ökologischer Hinsicht ist für 92 Prozent die Wiederverwendung von Rohstoffen, weil es bislang vielfach an Technologien fehlt, um hochwertige Rohstoffe aus Textilien wiederzugewinnen. Im Hinblick auf gesellschaftliche Aspekte schätzen 84 Prozent, dass es eine große Herausforderung werden wird, bei den Kunden ein Bewusstsein für den Wert von Bekleidung zu schaffen und so der Wegwerfmentalität zu begegnen. Die Broschüre enthält darüber hinaus eine umfangreiche Liste aktueller Initiativen, die sich bereits mit

dem Thema Kreislaufwirtschaft befassen und stellt zahlreiche Unternehmen vor, die schon entsprechende Produkte auf den Markt gebracht haben.

Johannes Diebel, Geschäftsführer des FKT, hat die Studie auf dem Alttextiltag in Amsterdam erstmals öffentlich vorgestellt und sehr positive Rückmeldungen erhalten. Für ihn ist wichtig, dass die Branche insgesamt den Wert gebrauchter Textilien erkennt. „Die Sammler und Sortierer von heute sind die Rohstofflieferanten von morgen“, sagt er. „Wir müssen Alttextilien, egal ob Bekleidung, Produktionsabfall, Heimtextilien oder auch Technische Textilien, als wertvollen Rohstoff begreifen.“

Entscheidend sei es, die Materialströme kalkulierbar zu machen und die Zusammensetzung digital zu erfassen. Nur so ließe sich ein wirtschaftliches Recycling im industriellen Maßstab aufbauen.

## Kreislaufwirtschaft/Circular Economy



# Neues Zentrum hilft bei Lieferketten und Kreisläufen

Zum 1. März 2023 ist das Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe unter Federführung des Gesamtverbandes textil+mode gestartet. Zusammen mit den Textilforschungsinstituten in Aachen (ITA), Denkendorf (DITF) und Chemnitz (STFI) sowie dem Netzwerkpartner Der Mittelstandsverbund ZGV e. V. unterstützt das Zentrum Smarte Kreisläufe mittelständische Unternehmen in den kommenden drei Jahren bei allen Themen rund um Digitalisierung. Smarte Kreisläufe ist Teil des Mittelstand-Digital Netzwerks. Das Netzwerk bietet mit den Mittelstand-Digital Zentren, der Initiative IT-Sicherheit in der Wirtschaft und Digital Jetzt umfassende Unterstützung bei der Digitalisierung. Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von konkreten Praxisbeispielen und passgenauen, anbieterneutralen Angeboten zur Qualifikation und IT-Sicherheit. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz ermöglicht die kostenfreie Nutzung und stellt finanzielle Zuschüsse bereit. Fragen dazu beantwortet die Geschäftsführerin des Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe, Anja Merker.

**Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Textil vernetzt hat in den letzten fünf Jahren über 90 Digitalisierungsprojekte und mehr als 2 300 Veranstaltungen und Gesprächen, u. a. auch mit Nordwest hier in Münster, durchgeführt. Warum jetzt ein Mittelstand-Digital Zentrum?**

Die Laufzeit von Textil vernetzt war von Anfang an befristet. Da die Politik erkannt hat, dass es nach Ende der Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren weiteren Digitalisierungsbedarf im Mittelstand gibt, wurden die Mittelstand-Digital Zentren ins Leben gerufen. Und in der



Anja Merker,  
Geschäftsführerin  
Mittelstand-Digital Zentrum  
Smarte Kreisläufe

Tat haben wir mit Textil vernetzt gut 100 Unternehmen bei der Einführung von unternehmensindividuellen, innovativen Technologien zur Seite stehen können. Mehr als 22.500 Gäste bei unseren Veranstaltungen sprechen für unsere erfolgreichen Angebote zur allgemeinen Information und konkreten Vernetzung beim Thema Digitalisierung. Gerade unsere Labtoure waren ein beliebtes Format, bei dem sich die Unternehmen ein Bild machen konnten von den Möglichkeiten, die etwa Künstliche Intelligenz oder Augmented Reality bieten. Die Corona-Pandemie und die aktuelle wirtschaftliche Lage verzögern allerdings den umfassenden Digitalisierungsschub bei kleinen und mittleren Unternehmen, auch wenn vielen Unternehmen bewusst ist, dass sie unter einem enormen Digitalisierungsdruck stehen. Die Konkurrenz schläft nicht, daher jetzt ein Mittelstand-Digital Zentrum.



Mittelstand-Digital  
Zentrum  
Smarte Kreisläufe

## Mittelstand- Digital



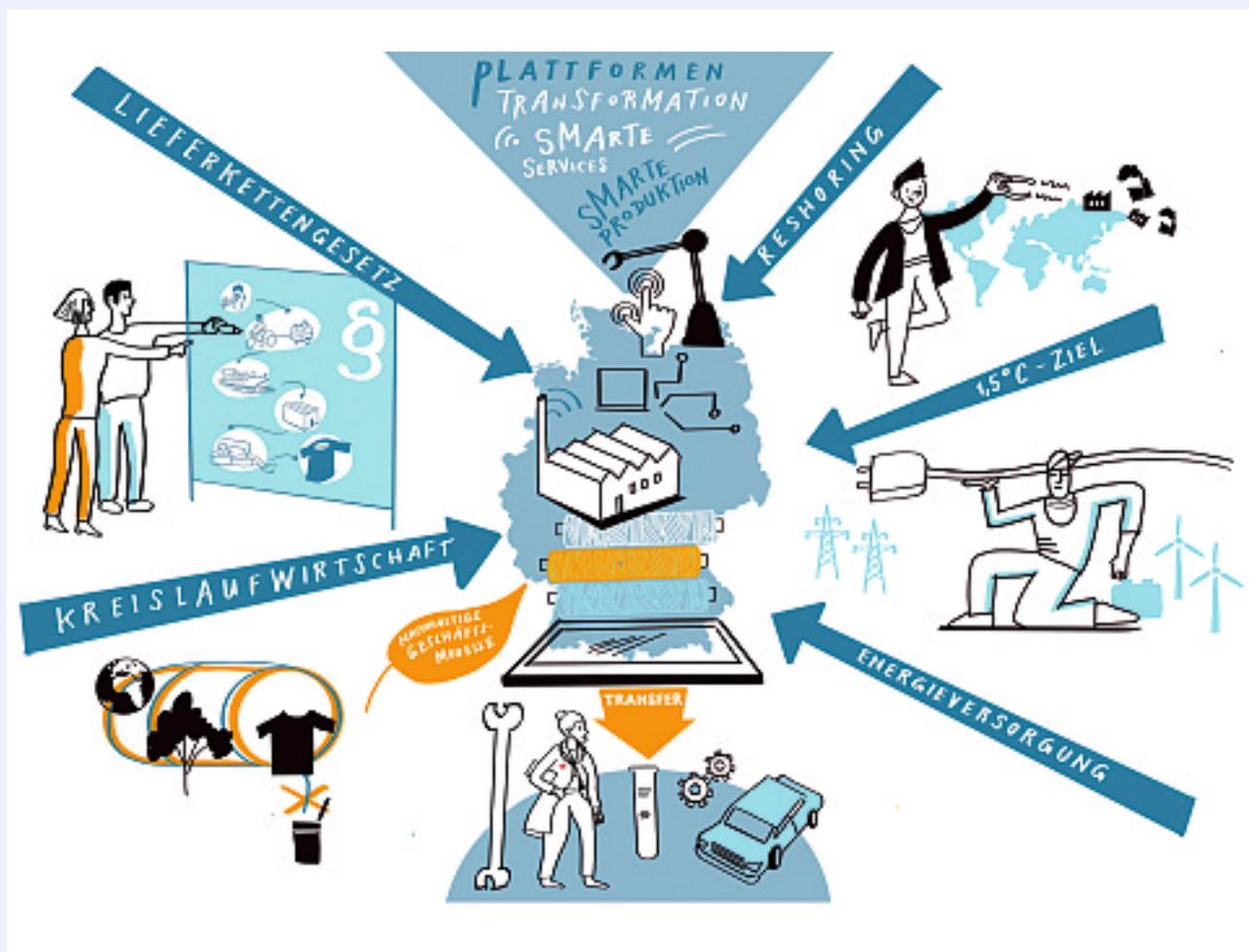
**Das Bewusstsein für das Potenzial von Digitalisierung ist also in den Unternehmen angekommen. Woran hapert es noch bei der Umsetzung und wie wird das neue Zentrum die Unternehmen unterstützen können?**

Mittelständische Betriebe sind sich der Vorteile neuer Technologien auf ihre Prozesse, Produkte und Produktion durchaus bewusst. Aber zwischen der Erkenntnis, dass es im Unternehmen Optimierungspotenzial gibt und der umgesetzten Lösung liegt ein langer Weg für Unternehmen. Eingeschränkte Ressourcen und fehlendes Personal, das in diesem Bereich entsprechend ausgebildet ist, hemmen hier zusätzlich. In den nächsten drei Jahren wollen wir kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, ihre Prozessabläufe mithilfe neuer Technologien auf den Prüfstand zu stellen und ihre betriebsinternen Abläufe effizienter zu gestalten oder ihren Blick für neue, digitale Geschäftsmodelle zu weiten. Wir sehen uns als Mittler zwischen den Betrieben der Textil- und textilnahen Branchen und den Digitalisierungsoptionen, aus denen Unternehmen wählen können.



**Welche Bereiche stehen für Sie ganz oben auf der Agenda? Können Sie auch bei den Herausforderungen, die sich aus dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für Unternehmen ergeben, helfen?**

Die Herausforderungen für Unternehmen, übrigens nicht nur in der Textil- und Bekleidungsindustrie, sind bekannt: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist eine davon. Rückverlagerung von Produktion, Kreislaufwirtschaft, steigende Energiekosten, Arbeiten auf Plattformen, Smarte Services und angepasste Geschäftsmodelle sind weitere Themen, mit denen sich die Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigen sollten. Gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern und ihrem exzellenten Know-how finden wir die Lösungen, damit die Unternehmen diese Herausforderungen meistern. Unser Konsortium bildet dafür die komplette Bandbreite ab, z. B. mit Experten für Künstliche Intelligenz oder für Qualifizierungsmaßnahmen zu Kernthemen von Industrie 4.0. Wir unterstützen mit Machbarkeitsstudien zu potenziellen Lösungssystemen, bis hin zu prototypisch umgesetzten Lösungen in den Unternehmen. Wir zeigen zukunftsrelevante Technologien anschaulich in der praktischen Anwendung und machen Digitalisierung mit unseren kostenfreien und passgenauen Angeboten konkret erlebbar. In der Planung ist auch ein standortübergreifender Demonstrator, der beispielhaft einen transparenten Nachweis entlang der Lieferkette von der Faser bis zum Endkunden ermöglicht. Mit dem Online-Angebot möchten wir Mittelständler dabei unterstützen, ihre Risiken in der Lieferkette schnell einschätzen und einen ersten Überblick über ihren ökologischen Fußabdruck gewinnen zu können. Zusätzliche Expertise steht mit den über 25 anderen Zentren von Mittelstand-Digital bereit, mit denen wir im engen Austausch stehen und mit denen wir gemeinsame Angebote entwickeln.



### Wie können Unternehmen das Angebot vom Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe nutzen?

Vorneweg gleich der Hinweis, dass unser gesamtes Angebot kostenfrei und anbieterneutral für die Unternehmen ist. Unternehmen können sich gern an uns wenden, ob mit einem konkreten Plan bzw. mit einem konkreten Problem oder mit der Frage nach einem ersten Überblick, einer Roadmap. Unsere Teams helfen herauszufinden, was ist zukunftsfähig, was ist technisch möglich bzw. nötig, um das Problem zu beheben und wie ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis. Wir sind dabei bundesweit aktiv und neu nicht mehr nur auf die Textil- und Bekleidungsindustrie begrenzt, sondern streben den Erkenntnistransfer in alle Branchen an. Die Mitgliedsunternehmen von Nordwest sind herzlich eingeladen, an den kommen-

den Veranstaltungen vom Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe teilzunehmen.

#### Kontakt

Anja Merker  
Geschäftsführerin  
Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe  
Tel. +49 30 726220-48 |  
Mail: [amerker@textil-mode.de](mailto:amerker@textil-mode.de)  
[www.smarte-kreislaeufe.de](http://www.smarte-kreislaeufe.de)

## In der Ausbildung überzeugt: Textilakademie NRW zeichnet junge Menschen mit dem Nachwuchspreis NEXT aus

Von Sebastian Deppe (Agentur Sputnik, Münster)

Sie überzeugen mit überdurchschnittlichen Leistungen, sozialem Engagement oder einer besonderen Geschichte: Die Textilakademie hat vier Auszubildende aus Bocholt, Bielefeld und Schmallenberg mit dem Nachwuchspreis NEXT geehrt. Die Auszeichnung unterstreicht die Attraktivität der Berufsausbildung in der Textilbranche. Die Unternehmen bieten jungen Menschen neben sicheren Arbeitsplätzen ein Umfeld mit persönlichem Entwicklungspotenzial – unterstützt durch die Ausbildung an einem hochmodernen Berufskolleg.

„Unsere Branche befindet sich auf der Suche nach Fachkräften in einem umkämpften Wettbewerb. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, den Nachwuchs selbst auszubilden. An diesem Punkt setzen die Unternehmen aus der Textil- und Bekleidungsindustrie an, indem wir jungen Menschen ein attraktives Umfeld mit zahlreichen und vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten bieten“, sagt Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink, Geschäftsführer des Verbandes der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Wie attraktiv das Umfeld ist, verdeutlichen erneut die diesjährigen Preisträger und ihre

außerordentlichen Leistungen. Um diese zu würdigen hat die Textilakademie NRW – deren Einzugsgebiet sich mittlerweile von Flensburg bis Saarbrücken erstreckt, und bald auch auf die Beneluxländer, so die Hoffnung von Kleinebrink – mit Unterstützung der ZiTex - Textil & Mode NRW deshalb bereits zum zwölften Mal den Nachwuchspreis NEXT an die besten Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen der Textil- und Bekleidungsindustrie NRW vergeben.

### **Neben Noten zählt auch die persönliche Entwicklung**

Die Auszeichnung prämiiert außerordentliche Leistungen junger Nachwuchskräfte auf Facharbeitsebene. Hierbei zählen nicht nur die Noten, sondern auch die persönlichen Entwick-



lungen der Auszubildenden sowie beispielsweise soziales Engagement. Eine unabhängige Fachjury, bestehend aus mehreren Unternehmen, den Textil- und Bekleidungsverbänden sowie der Textilakademie NRW, hat die Gewinnerinnen und Gewinner der Auszeichnung ermittelt.

Den 1. Platz belegte in diesem Jahr Phil Hümmelink. Er absolvierte seine Ausbildung zum Textillaborant bei der Johann Borgers GmbH in Bocholt, einem Automobilzulieferer. Der 20-Jährige verkürzte seine Ausbildung um 18 Monate und belegte bei der Bestenennung der IHK im Kreis Borken den ersten Platz. Darüber hinaus kümmerte sich Hümmelink neben seiner Ausbildung um mehrere Forschungsprojekte im Unternehmen und stellt den Beruf des Textillaboranten in Berufsschulen vor.

Den 2. Preis erhielt Delvan Mirza, der bei der Delcotex Delius Tectex GmbH & Co. KG in Bielefeld zum Maschinen- und Anlagenführer Textiltechnik ausgebildet und danach übernommen wurde. Die Ausbildung hat der 22-Jährige aufgrund der guten Leistungen verkürzt. Überzeugt hat die Jury auch das soziale Engagement von Mirza, der in

der yezidischen Jugend aktiv ist, einer Organisation, die sich für Menschen einsetzt, die aus dem Irak, Syrien, Türkei und Iran – der Heimat der Yeziden – geflüchtet sind. „Ich möchte anderen Menschen helfen, hier Fuß zu fassen und mich kümmern. Vor allem vor dem Hintergrund des Krieges in Syrien und der aktuellen Situation im Iran ist mir das Engagement eine Herzensangelegenheit“, sagt Mirza, der selbst Yezide ist.

Der 3. Preis ging an Kira Hennecke, die ihre Ausbildung zur Textil- und Modenäherin beim Familienunternehmen Falke KGaA im sauerländischen Schmallenberg abgeschlossen hat. Die 21-Jährige wusste nach dem Abitur nicht, welchen beruflichen Weg sie einschlagen sollte und hatte eigentlich gar keine Affinität zum Nähen. Heute sagt sie: „Nähen ist wie Zaubern.“ Mittlerweile gibt Hennecke ihr Wissen weiter und betreut im Unternehmen Praktikantinnen und Praktikanten.

Mit dem Sonderpreis wurde Elke Wiederhold ausgezeichnet. Die 42-Jährige hat ebenfalls eine Ausbildung zur Textil- und Modenäherin bei der Falke KGaA absolviert. Es war nicht ihr erster Beruf, in dem sie arbeitet. Wiederhold hat mehrere abgeschlossene Ausbildungen, ihr Weg führte sie sogar bis nach Australien. Von dort bewarb sie sich um eine Ausbildung bei dem Unternehmen Falke – das sie mit Zielstrebigkeit und Disziplin abschloss, obwohl Sie alleinerziehend Familie und Arbeitsalltag vereinbaren musste. Wiederhold wurde ebenso wie Hennecke vom Unternehmen übernommen.



## Liminski zeigt sich beeindruckt

Hochrangiger Besuch in der Textilakademie NRW: Minister Nathanel Liminski, Chef der Staatskanzlei, zeigte sich beeindruckt von Konzept und Ausstattung und dem Engagement der Verbände. Begleitet wurde er von den beiden örtlichen Landtagsabgeordneten Lena Zingsheim-Zobel (Grüne) und Jochen Klenner (CDU). Sie erfuhren, dass die hoch-

modern ausgestattete Berufsschule – sie ist vollständig digital – mittlerweile von aktuell rund 300 Schülerinnen und Schülern aus neun Bundesländern besucht wird. Das ist unter anderem auch deshalb möglich, weil sie im eigens neben der Textilakademie erbauten Gästehaus während der Unterrichtswochen wohnen können.



# Stärken weiter ausbauen

Von Anke Hollkott,  
ab August 2023 Leiterin der Textilakademie NRW

Eine Akademie ausschließlich für die schulische Erstausbildung- und berufliche Weiterbildung der Textil- und Bekleidungsindustrie?

Als ich vor fast zehn Jahren das erste Mal davon hörte, war ich einerseits von der Idee begeistert und andererseits skeptisch, ob es wirklich zur Realisierung des Vorhabens kommen würde. Im Laufe meiner Tätigkeit als Lehrerin für den Bereich Textil- und Bekleidungstechnik hatte ich bis dahin leider meist abnehmende Schülerzahlen und Schließungen von textilen Ausbildungsgängen in Berufsschulen miterlebt.

Aber es stellte sich heraus, dass diese Bedenken völlig unbegründet waren, pünktlich nach den Sommerferien 2018 war der Neubau der Textilakademie NRW fertig und es wurden die ersten Auszubildenden begrüßt. Aufgrund meiner Ausbildung im textilen Bereich, meinem Studium an der RWTH in den Fächern Textil- und Bekleidungstechnik und Wirtschaftslehre / Politik sowie einer sich anschließenden 20jährigen Erfahrung im Berufsschullehramt, übernahm ich 2018 die Stelle der stellvertretenden Schulleiterin an der Akademie und leite diese seitdem gemeinsam mit dem Schulleiter Thomas Döring und arbeite eng mit Detlef Braun (Prokurist der Textilakademie NRW gGmbH und Geschäftsführer im Berufskolleg und in der Weiterbildung) zusammen.

Von Beginn an haben wir an der Textilakademie NRW sieben Ausbildungsberufe aus dem Bereich der Textiltechnik angeboten:



- Maschinen- und Anlagenführer/in Textiltechnik
- Maschinen- und Anlagenführer/in Veredlung
- Produktgestalter/in Textil
- Produktionsmechaniker/in Textil
- Produktprüfer/in
- Produktveredler/in Textil
- Textillaborant/in Textil

Seit dem Schuljahr 2021/22 sind zwei Ausbildungsangebote aus dem bekleidungstechnischen Bereich hinzugekommen:

- Textil- und Modenäher/in
- Textil- und Modeschneider/in

Selbstverständlich werden alle lehrplanbasierten Unterrichtsvorgaben umgesetzt, wobei ein stetiger Austausch mit Ausbildungsunternehmen ebenso wichtig ist, um unternehmensabhängige Ausbildungsschwerpunkte angemessen in den jeweiligen ausbildungsspezifischen Bildungsgangdidaktiken zu berücksichtigen.

Zum Konzept der Akademie gehört eine enge Verzahnung von theoretischen und praktischen Kompetenzen sowie der Aufbau und Ausbau digitaler Qualifikationen der Auszubildenden. Voraussetzungen zur Umsetzung dieses Konzepts sind zum einen die Koope-

ration mit der Hochschule Niederrhein und die Nutzung des dort vorhandenen umfangreichen Maschinenparks und zum anderen die hervorragende vernetzte Infrastruktur der Textilakademie NRW, welche die Umsetzung eines vielfältigen digitalen Lehr- und Lernkonzepts gestattet.

Diese Voraussetzungen ermöglichen es uns, die Auszubildenden sowohl bei einem breit gefächerten sowie spezifizierten textiltechnischen Kompetenzaufbau als auch der Erweiterung ihrer medialen und digitalen Qualifikationen, zu begleiten.



Unsere Stärken möchten wir in den kommenden Jahren weiter ausbauen. Dazu gehört hinsichtlich der Kooperation mit der Hochschule Niederrhein die weitere Entwicklung und teilweise Erneuerung des Maschinenparks. Außerdem werden wir zur Stärkung der digitalbasierten Kompetenzen der Schüler und Schülerinnen Augmented (AR)- und Virtual (VR) -Reality Technologie in die Lernprozesse integrieren.

Die hervorragende technische Ausstattung der Textilakademie NRW ermöglicht es den Lernenden bereits jetzt, sich in interaktiven Lernwelten zu bewegen. Diese Lernwelten beziehen sich jedoch zumeist noch auf vorhandenes Wissen aus Fachbüchern (e-Bibliothek) oder virtuellen Themenportalen.

Kurz- und mittelfristiges Ziel ist es, dieses Wissen auf den Stand aktueller technischer Entwicklungen und Veränderungen im industriellen Fertigungsprozess in der Textil- und Bekleidungsindustrie anzuheben. Im maschinen-technischen Bereich gehören hierzu Kenntnisse beginnend bei aktuellen Fertigungsprozessen und Maschinenparametern bis hin zu einem Verständnis von Smart Maintenance und Predictive Maintenance (Monitoring, Auswertung und Entscheidungen bzgl. Live-Daten von Netzwerken u. Maschinen (ggf. unter Einsatz von Augmented Reality (AR)); im bekleidungstechnischen Sektor sind hier z. B. Fachkenntnisse im Bereich des Einsatzes von 3D-Bodyscanner, Simulationen und Avatare zu nennen.

Das geschilderte Potential möchten wir an der Textilakademie NRW nutzen und mit der Unterstützung von Projektpartnern hochaktuelle textiltechnische Anlagen und Maschinenelemente für unsere Lernenden mit Hilfe von digital animierten 3D Modellen erfahr- und begreifbar machen. Mit dem Unterneh-

men Trützschler Maschinen-Gesellschaft mbH haben wir einen ersten Partner gefunden, der uns beim Aufbau von AR- und VR-Animationen unterstützt. Beginnen werden wir mit der Faseraufbereitung eines 3D-animierten Ballenöffners und der 3D animierten Karde TC19i.

Diese strategische Weiterentwicklung des Konzepts der Textilakademie NRW ist bereits 2022 mit dem Projektförderpreis für Hochschulen und Bildungseinrichtungen der Wilhelm-Lorch-Stiftung ausgezeichnet worden. Mit dem Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro sind inzwischen VR-Brillen für den Einsatz von 3D-animierten Unterrichtssequenzen angeschafft worden.

Ich bin froh, dass meine eingangs erwähnte Skepsis unbegründet war und habe die letzten fünf Jahre als unglaublich abwechslungsreich, herausfordernd sowie bereichernd empfunden. Da Herr Döring die Textilakademie NRW zum 31. Juli 2023 verlässt, werde ich die Position der Schulleiterin ab August 2023 übernehmen und freue mich darauf, in den nächsten Jahren die Entwicklung der Textilakademie NRW zu begleiten und mitzugestalten.

# NRW-Minister Laumann auf dem Textilcampus

von Sebastian Deppe, Agentur Sputnik (Münster)

Es tut sich was am Niederrhein: Die Textilbranche in Mönchengladbach erlebt gerade ihren zweiten Frühling. Exemplarisch dafür steht der Textilcampus, der Raum bietet für Forschung, Aus- und Weiterbildung sowie für aufstrebende Unternehmen. Davon konnte sich NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann bei einem Besuch der Textilakademie NRW überzeugen. Die Aufbruchstimmung war spürbar – aber auch die Sorgen vor hohen Energiepreisen und zunehmend belastenden gesetzlichen Auflagen.

Wie wichtig den Akteuren das Thema Textilcampus sowie die Textilakademie ist, wurde an der Teilnehmerliste zum Besuch von NRW-Arbeitsminister Laumann deutlich: Mönchengladbachs

Oberbürgermeister Felix Wolfgang Heinrichs war gekommen, ebenso der Landtagsabgeordnete Jochen Klenner (CDU), dazu Vertreter des NRW-Wirtschaftsministeriums sowie der Agentur für Arbeit, Dr. Walter Erasmy (Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie), Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink (Geschäftsführer Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie), Prof. Dr. Fabienne Köller-Marek (Kanzlerin Hochschule Niederrhein, Krefeld) – und natürlich Rolf A. Königs (Vorsitzender Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie), der die „Renaissance der deutschen Textilindustrie“ bestätigte. „Wir sind mit dem Bau der Textilakademie in Vorleistung gegangen und





bereiten die Zukunft vor. Unsere High-Tech-Produkte sind gefragt, von der Automobilindustrie bis zur Medizintechnik. Dafür brauchen wir junge Menschen, die wir auf diese Weise an die Branche heranführen. Die Textilakademie ist ein wichtiges Zeichen dafür.“

Doch nicht nur technische Textilien seien gefragt, auch im Bereich Bekleidung ist nach Angaben von Königs ein Trend zu erkennen, bestes Beispiel sei das Reshoringprojekt C&A FIT, das auf dem Textilcampus aktuell 420.000 nachhaltige Jeans pro Jahr herstellt. „Wir holen Arbeitsplätze aus Asien zurück. Nachhaltigkeit ist ein Verkaufsargument!“, so Königs. Laumann war überzeugt vom Potenzial des Projekts: „Ich verfolge mit Interesse, dass hier etwas passiert. Unser Ziel muss es sein, gewerbliche Arbeitsplätze zu sichern und Standorte in Deutschland zu halten.“ Ähnlich äußerte sich Oberbürgermeister Heinrichs: „Wir wollen die Voraussetzungen für gute Arbeit schaffen und können die entsprechende Infrastruktur öffentlich fördern. Die

Unternehmen haben ein hohes Eigeninteresse, an diesem Veränderungsprozess mitzuwirken, da sie auch in zehn Jahren noch gut wirtschaften wollen. Das ist das Ziel, was wir verfolgen.“

Laumann erinnerte sich zum Abschluss seines Besuchs an die 1970er-Jahre, als viele Textilunternehmen im Münsterland verschwanden oder ins Ausland abwanderten. „Ich kenne noch die Debatten und habe schon damals gemerkt, dass Abschotten nichts bringt. Gerade im Sinne unserer Fachkräfteoffensive wäre es schön, wenn uns in Nordrhein-Westfalen eine Renaissance – nicht nur der Textilindustrie – gelingen würde.“

## Unterstützung bei der Auszubildendengewinnung

Nicht ein Tag vergeht, an dem die Medien nicht über den Fachkräftemangel und die Notwendigkeit des Handelns seitens der Unternehmen berichten. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung, denn oftmals fehlen zeitliche, personelle und finanzielle Mittel, um sich im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte zu behaupten.

Eine Möglichkeit mittelfristig über beruflich qualifizierte Mitarbeiter zu verfügen, ist die eigene betriebliche Ausbildung junger Menschen. Dabei ist dieser vermeintliche Königsweg – beginnend mit einem Ausbildungsmarketing bis hin zur Nachwuchsgewinnung

– ebenfalls ein zeitaufwendiger und nicht immer erfolgreicher Prozess.

An dieser Stelle haben wir unseren Mitgliedsunternehmen im Jahr 2022 mit diversen Workshops und digitalen Veranstaltungen Hilfe zur Selbsthilfe gegeben. Ein häufig gehörter Tipp der externen Referenten und Experten war dabei, als Ausbildungsunternehmen für die jungen Menschen präsent zu sein und frühestmöglich den Kontakt zu ihnen – als potentielle Nachwuchskräfte – zu suchen.

Diese erste Begegnung kann bspw. bereits als Schüler beim Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag bzw. Boys' Day - Jungen-Zukunftstag im Unternehmen



sein. Frau Glasmacher gab als Ausbildungsexpertin in ihrem Impulsvortrag **„Ist Ihr Unternehmen fit für den Girls' & Boys' Day 2022?“** viele wertvolle Tipps wie bspw. der Aktionstag auch in Pandemie-Zeiten als ein digitales Angebot durchgeführt werden kann: ein virtueller Rundgang durch die Werkstätten, das Beantworten von Quiz-Fragen oder das Chatten mit Azubis kann ebenfalls die Praxis vermitteln. Der Erfahrungsaustausch unter den Ausbildungsverantwortlichen kam auch nicht zu kurz – vor allem Unternehmen, die diesen Aktionstag zum ersten Mal planten, profitierten am meisten.

Die beiden im Juni 2022 folgenden Veranstaltungen waren ebenfalls Webinare und so angelegt, dass die Teilnehmer viel Zeit zum Fragen und Diskutieren hatten. Frau Valeska Martin vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) erklärte in ihrem Beitrag **„Ausbildungsmarketing mit Instagram“**, welchen Mehrwert ein authentischer Social Media Auftritt kleineren und mittleren Unternehmen bei der Suche nach den richtigen Auszubildenden bieten kann. Dabei zeigte sie empfehlenswerte Auftritte textiler Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet.

Ergänzend dazu passte das letzte Webinar mit der Überschrift **„Azubi-Recruiting Trends 2022: Wie bleiben bzw. werden Ausbildungsunternehmen attraktiv?“** Frau Felicia Ullrich ging auf die Ergebnisse einer bundesweiten, aktuellen Online-Befragung von Schülern und Auszubildenden ein. Dabei hob sie hervor, wie wichtig es ist, dass die Unternehmen im digitalen Zeitalter auch sichtbar für die Jugendlichen sind. Auf die Frage „Wie und wo informieren sich Bewerber heute auf der Suche nach ihrem Ausbildungsplatz?“ gaben 83 Prozent der Befragten an, dazu die Suchmaschine von Google „intensiv“ oder „sehr intensiv“ zu nutzen. Mit 77 Prozent folgt die gute alte Karriereseite des Unternehmens. Diese Ergebnisse



sind eine hilfreiche Information, wenn man bedenkt, dass teure Stellenanzeigen in Jobbörsen mit 59 Prozent erst an dritter Stelle stehen.

Im zweiten Halbjahr des Jahres 2022 folgten zwei praxisnahe Workshops. Dabei waren die Teilnehmer, die zuvor die digitalen Veranstaltungen besucht hatten, leicht im Vorteil.

Frau Post-Isenberg vom Kompetenzzentrum KOFA begeisterte und inspirierte die Anwesenden in ihrem Workshop **„Reels, YouTube-Videos oder Lernvideos: „Brauchen wir das wirklich?“**

Sie gab Tipps und Informationen, wie kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) mittels Social Media – unter Verwendung von kurzweiligen und unterhaltsamen Videos – sich als Arbeitgeber präsentieren können. Die praktische Umsetzung folgte auf dem Fuße: Alle Teilnehmer hatten ihre Smartphones dabei und mehr Technik bedurfte es nicht, um die ersten Probe-Videos ohne großen Aufwand zu drehen. Allerdings zeigte es sich schnell, wie wichtig strategische Vorüberlegungen waren und welche beispielhaften Fragen „Welche Zielgruppe



will ich ansprechen?“ oder „Welche Inhalte sollen verfilmt werden?“ vor Drehbeginn beantwortet werden mussten. Eine begeisterte Teilnehmerin ergänzte in einem Videoclip - der auf Instagram gepostet wurde - folgende Satzbau- steine mit ihren Antworten:

Der Workshop war... super spannend

Die Referentin war ... sehr humorvoll

Die Benefits für die Teilnehmer .... Kreativität, Spontanität, Strategisches Denken

Den zweiten Workshop „**Stellenanzeigen mit Herz & Verstand**“ gestaltete Frau Felicia Ullrich. Aus aktuellen Befragungen ist bekannt, dass sich Jugendliche auf Stellenanzeigen bewerben, wenn sie diese als attraktiv wahrnehmen. Was aber macht eine solche attraktive Stellenanzeige aus?

Ausgehend von dieser Fragestellung, vermittelte die Referentin alle wesentlichen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit die auf einen Ausbildungsplatz angepasste Stellenanzeige die richtigen Bewerber anspricht und somit auch einen wirklichen Erfolg hat. In diesem Zusammenhang zeigte Frau Ullrich den Teilnehmern auch inspirierende und kreative Ausbildungsplatzanzeigen verschiedener Unternehmen, bevor sich zwei Gruppen mit der individuellen Anzeigengestaltung jeweils verschiedener Bewerber- bzw. Zielgruppen in der praktischen Anwendung beweisen mussten.



## Schichtplangestaltung in der Praxis: Darauf kommt es an!

Seit einigen Jahren kooperiert unser Verband mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) in verschiedenen Themenfeldern und wir bieten gemeinsam diverse Veranstaltungen wie bspw. „*Fachkräftesicherung durch vielfaltsbewusste Personalarbeit*“, „*Lean Management*“ oder „*Psychische Gefährdungsbeurteilung*“ an.

Allerdings gibt es auch den einen oder anderen gemeinsamen Gesprächstermin vor Ort: Ein Mitgliedsunternehmen hatte einen konkreten Beratungsbedarf in Fragen der Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung. Mit der Errichtung einer neuen Fertigungshalle und dem Umzug aus den alten Gebäuden sollte ein neues ergonomisches und „gesundes“ Schichtsystem implementiert werden: Dauernachtschichten – für die Arbeitnehmer finanziell äußerst attraktiv, allerdings wird die Gesundheit überdurchschnittlich belastet – sollten der Vergangenheit angehören.

Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung ist kein Hexenwerk. Es geht darum, dass für ein Unternehmen mit seinen betriebsspezifischen Anforderungen eine geeignete und akzeptierte Lösung erarbeitet werden muss.



Dabei hängt die erfolgreiche Einführung eines neuen Schichtsystems von vielen Faktoren ab. Wichtige Rollen spielen Aspekte wie die betrieblichen Belange, die arbeitswissenschaftlichen Kriterien, der gesellschaftliche Wertewandel und der Fachkräftemangel. Die Idee eines Unternehmens sich an bewährte Arbeitszeitsysteme anderer Produktionsbetriebe zu orientieren kann ein Einstieg in das Thema sein. Allerdings sind diese im Idealfall auf deren Bedürfnisse und Verhältnisse zugeschnitten.

Deshalb wurde der Führungskreis des Unternehmens in einer intensiven Beratung soweit für das Thema Arbeits- und Schichtplangestaltung befähigt, dass dieser mit einer Auswahl an priorisierten Schichtmodellen nunmehr in einem Ausgestaltungs- und Diskussionsprozess mit der Arbeitnehmerseite gehen konnte, um diese mit den Wünschen und Bedarfen der Beschäftigten abzugleichen. Dieser Prozess läuft zurzeit noch, allerdings sollte am Ende ein abgestimmtes Schichtmodell ausgewählt werden, bei dem alle Beteiligten z. B. Betriebs-/Geschäftsleitung, Arbeitnehmervertreter, Mitarbeiter, Schichtplaner, eingebunden worden sind.

# „Komplexität wird meist nicht erwartet“

Interview mit  
Dipl.-Arbeitswissenschaftler  
Veit Hartmann M.A.,  
Mitarbeiter des Instituts für  
angewandte Arbeitswissenschaft



## Was versteht man unter dem Begriff „Ergonomisches Schichtsystem“?

Wenn allgemein von einem „Ergonomischen Schichtsystem“ die Rede ist, bedeutet es, dass dieses Schichtsystem unter Berücksichtigung der (im Arbeitszeitgesetz unter §6 Absatz 1) angesprochenen arbeitswissenschaftlichen Kriterien zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit entwickelt wurde. Auf Basis dieser Kriterien lassen sich beispielhaft folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein.
- Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase (arbeitsfreie Zeit) folgen.
- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Spätschichten sollte möglichst gering sein.

- Einzelne Arbeitstage sowie einzelne freie Tage sollten vermieden werden.
- Geblockte Freizeit am Wochenende ist besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Schichtpläne mit schnellem Vorwärtswechsel der Schichtarten bevorzugen.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Die Massierung von Arbeit über größere Zeiträume, von Arbeitstagen hintereinander oder von Arbeitszeiten an einem Tag sollte begrenzt werden.
- Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein und bei Bedarf Flexibilität für Beschäftigte vorsehen (vgl. hierzu [www.arbeitswissenschaft.net](http://www.arbeitswissenschaft.net) =>Downloads).
- Wichtig ist dabei der Hinweis, dass hier nicht alle Empfehlungen zum Tragen kommen müssen und dass eine solche Liste formal nicht hierarchisch strukturiert ist. Vielmehr geht es darum, die wirtschaftlichen, ergonomischen und planerischen Möglichkeiten und Grenzen betriebsspezifisch auszuloten und in einem betrieblichen Aushandlungsprozess zu gestalten.

### Wie sieht ein möglicher Fahrplan für ein Unternehmen auf dem Weg zu einem ergonomischen Schichtsystem aus?

Basis einer jeden seriösen Schichtplangestaltung ist eine belastbare vorangegangene Kapazitätsplanung, aus der der notwendige Personalbedarf abgeleitet wird. Eine Planung, die bereits mit einer Unterdeckung in der Personalbemessung startet, kann in der Regel die Erwartungen an Wirtschaftlichkeit, Ergonomie und Gesundheit nicht erfüllen. Sind Kapazitäten, z. B. die Anzahl der Schichten pro Woche, benannt und die Personalnotwendigkeit bekannt,

kann man sich Gedanken über mögliche Pläne machen. Wichtig hierbei sind neben den rechnerischen Möglichkeiten Fragen nach den Planstrukturen. Dahinter steht in der Regel die Frage, ob es bei der Planerstellung notwendig ist (beispielsweise aufgrund von Qualifikationen), mit festen Schichtgruppen zu arbeiten oder ob diese – im Hinblick auf eine Erhöhung der Flexibilität für Betrieb und Beschäftigte – auch „gemischt“ werden können. Danach kann die eigentliche (rechnerische) Planentwicklung starten, von der jedoch die Personaleinsatzplanung deutlich abzugrenzen ist:

## Schicht- und Dienstplangestaltung in drei Stufen



Darstellung ifaa: Dreistufenmodell zur Schicht- und Dienstplangestaltung

**Worin besteht die Schwierigkeit bei der Beratung von Unternehmen in Fragen der Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung?**

Die wesentliche Schwierigkeit bei der Beratung von Unternehmen in Fragen der Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung besteht in der – meist zunächst nicht erwarteten – Komplexität des Themas.

Im Vergleich zu vielen anderen Beratungsthemen wird dem Thema Arbeitszeit (obwohl mitbestimmungspflichtig und tariflich relevant) eher wenig Aufmerksamkeit gewidmet bzw. das Thema wird solange „geschoben“ bis ein Handlungsdruck erreicht ist, dem man nicht mehr ausweichen kann. Dabei müssen sowohl die Interessen der betrieblichen Akteure in Einklang gebracht, als auch die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben berücksichtigt werden. Darüber hinaus folgt insbesondere die Gestaltung von Schichtplänen mathematischen Regeln und Grundsätzen, die sich nicht beliebig aushebeln lassen. Ein erarbeiteter Schichtplan stellt immer den möglichst besten Kompromiss aus den unterschiedlichen Anforderungen dar. Die immer wieder gewünschte „eierlegende Wollmilchsau“ wird sich so nicht finden. Daher ist es wichtig, dass allen Beteiligten klar ist, dass Ergebnisse am besten miteinander gefunden werden - ohne allerdings die jeweiligen Sichtweisen und Präferenzen zu vernachlässigen. Sobald diese Erkenntnis sich durchgesetzt hat, ist eine gute Basis für ein erfolgreiches Arbeitszeitprojekt gelegt.

**Der Führungskreis eines Unternehmens hat sich jetzt auf eine Auswahl von Schichtmodellen verständigt und geht damit in den Ausgestaltungs- und Diskussionsprozess mit der Arbeitnehmerseite. Was gilt es jetzt zu beachten und wie können Konflikte vermieden werden?**

Erstens ist wichtig, dass alle Beteiligten – bei aller Unterschiedlichkeit der Interessen – mit dem Prozess ein gemeinsames Ziel verfolgen, was auch so kommuniziert wird. Zweitens ist es sehr hilfreich, wenn über wesentliche Rahmenbedingungen bzw. Leitplanken zwischen den Betriebsparteien grundsätzliche Einigkeit besteht. Drittens ist es für die Akzeptanz eines neuen Arbeitszeitmodells von elementarer Bedeutung, dass auch die Personen bzw.-gruppen, die hinterher mit oder innerhalb eines neuen Modells arbeiten werden, direkt oder indirekt in den Prozess mit eingebunden werden. Viertens kann ich nur dafür werben, dass Thema mit entsprechenden Ressourcen in der Bearbeitung auszustatten und insbesondere die Zeitschiene inkl. einer beispielhaften Pilotanwendung nicht zu knapp zu bemessen.

## „Paukenschlag“ aus Erfurt: Die Entscheidung des BAG über die Arbeitgeberpflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten

Das Urteil des BAG vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) hat vermehrt zu Unsicherheiten in deutschen Unternehmen geführt. Viele Arbeitgeber fragen sich, ob die Anpassung der nationalen Regelungen an die europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) das Ende für moderne Arbeitszeitmodelle bedeutet und inwiefern eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung zu einem administrativen Mehraufwand führt. Aber gilt nicht bereits jetzt schon die Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten nach §§ 17 Abs. 4 i.V.m. 16 Abs. 2 ArbZG? Was kommt durch die Rechtsprechung des BAG und eine zu erwartende Anpassung des bzw. der Gesetze und/oder Verordnungen auf die Unternehmen zu? Mit welchen Sanktionen ist bei Verstößen zu rechnen?

Wir haben im März 2023 mit der Bezirksregierung Münster über die aktuellen und zu erwartenden Verpflichtungen zur Erfassung von Arbeitszeiten sowie über die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes durch die Bezirksregierung gesprochen.

**Bezirksregierung  
Münster**



**Nach § 16 Abs.2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist der Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet, die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Arbeitsschutzbehörde hat hierüber ein Auskunftsrecht und kann sich Arbeitszeitnachweise, die Auskunft über**



*RAin Birte Vogel,  
Mitarbeiterin in der  
Rechtsabteilung*

**die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorlegen lassen oder einsehen. Ergibt sich nicht bereits daraus eine die Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten?**

Das derzeit gültige Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber bereits nachzuweisen, dass er das Arbeitszeitgesetz beachtet. Dazu gehört nicht nur die Einhaltung der täglich zulässigen Höchstarbeitszeit, sondern auch der Pausen und Ruhezeiten. Jedoch gibt das Gesetz aktuell nicht explizit vor, wie der Arbeitgeber diesen Nachweis zu erbringen hat. Legt der Arbeitgeber beispielsweise nur eine summarische Aufstellung der gearbeiteten Stunden vor, kann er damit alleine nicht die Einhaltung der Ruhezeiten nachweisen. Dies ist nur möglich wenn auch Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Ähnliches gilt für die Pausenzeiten. In einem solchen Fall kann sich aber gegebenenfalls aus anderen Dokumenten

die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ergeben. Als Beispiel kann hier eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit oder ein Schichtplan genannt werden. Wenn diese mit dem Arbeitszeitgesetz konform gehen, insbesondere auch Pausen- und Ruhezeiten berücksichtigt werden, und wir hier keine Anhaltspunkte haben, dass diese Betriebsvereinbarung beziehungsweise der Schichtplan nicht eingehalten werden, können wir sie ebenfalls bei unserer Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigen. Wir als zuständige Behörde sind insoweit berechtigt, Auskünfte und Unterlagen zu verlangen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu prüfen.

Aktuell sind Arbeitgeber also nicht verpflichtet, detailliert die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Wir empfehlen dies aber, da auf diesem Wege die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes einfach nachzuweisen ist.

Nach den aktuellen Regelungen dürfen wir als zuständige Behörde erst, wenn der Verdacht besteht, dass zum Beispiel Ruhezeiten und Pausen nicht eingehal-

ten werden, die detaillierte Aufzeichnung von Arbeitszeiten anordnen. Hinweise auf etwaige Verstöße, auch in anonymer Form, erhalten wir in aller Regel von ausgeschiedenen bzw. unzufriedenen Mitarbeitern. Wir prüfen dann sorgfältig, ob konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitgeber gegen die Vorgabe des Arbeitszeitrechts verstößt, oder dass sich seine bisherigen Aufzeichnungen als unzureichend erwiesen haben. Die Anordnung erfolgt dann aber nur für die Zukunft.

### **Wie sieht eine Kontrolle durch Sie aus und welche Sanktionen drohen den Unternehmen bei festgestellten Verstößen?**

Wir gehen in die Betriebe, vor allem dann, wenn wir entsprechende Hinweise erhalten haben. Man kann schon sagen, dass die meisten Betriebe die Arbeitszeit bereits jetzt in irgendeiner Form festhalten. Kann der Arbeitgeber weder Auskunft erteilen noch Unterlagen vorlegen, die nachweisen, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird, ordnen wir an, dass er künftig die Arbeits-

Bezirksregierung  
Münster



zeiten genau erfassen muss. Diese Anordnung müssen wir begründen. Kann der Arbeitgeber auch bei einer weiteren Kontrolle die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes nicht nachweisen bzw. verstößt er nachweisbar gegen das Gesetz, droht ihm die Verhängung eines Bußgeldes (bis zu 3.000,00 Euro).

Beachtet werden sollte zudem, dass dann, wenn wir uns ein zweites Mal innerhalb von zwei Jahren mit dem Vorgang befassen müssen, Gebühren in einer Größenordnung von 300,- bis 2.000,- Euro anfallen (je nach Arbeitsaufwand).

### **Darf der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeiten auf den Arbeitnehmer delegieren? Wenn ja, welche Anforderungen müssen die Aufzeichnungen erfüllen?**

Ja, hierzu ist der Arbeitgeber berechtigt. Da aber im Verhältnis Behörde und Arbeitgeber weiterhin der Arbeitgeber für Verstöße sanktioniert wird, sollte der Arbeitgeber regelmäßig überprüfen, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit auch korrekt dokumentiert und die Vorgaben des Arbeitgebers einhält. In welcher Form die Arbeitszeit festgehalten wird, ist unerheblich. Möglich ist also, dass der Arbeitnehmer eine Excel-Tabelle führt oder eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Software (App auf Smartphone oder Notebook) nutzt. Hier ist vieles denkbar. Zu beachten ist nur, dass die Aufzeichnungen geordnet geführt werden. Ob der Arbeitgeber sich die Authentizität dieser Angaben nachweisen lässt, muss er selbst entscheiden. Hier kommt es auf die Zuverlässigkeit des Beschäftigten und das bestehende Vertrauensverhältnis an. Der Nachweis wird grundsätzlich von uns nur hinterfragt, wenn Anhaltspunkte für eine Täuschung bestehen.



*Arbeitszeiterfassung in den 50er Jahren*

Wichtig ist, dass die Aufzeichnung folgende Angaben enthält:

- Name des Beschäftigten oder Personalnummer,
- Tag der Beschäftigung
- Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- Beginn und Ende der Pausenzeiten,
- Beginn und Ende von Einsatzzeiten in der Rufbereitschaft,
- die einsatzfreien Tage, Urlaubs- und Krankentage und
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit.

### **Welchen Anforderungen stellt die Bezirksregierung an den Nachweis bei Ruhepausen?**

Werden die Ruhepausen flexibel gehandhabt, muss für jeden Mitarbeiter dokumentiert werden, von wann bis wann die Ruhepause(n) genommen wurden. Sind die Pausenzeiten z. B. in einer Betriebsvereinbarung vorab festgelegt bzw. sollen im Rahmen eines vereinbarten Zeitkorridors genommen werden, reicht uns zum Nachweis diese Regelung. Nur dann, wenn wir, wie bereits angesprochen, davon ausgehen müssen, dass

diese Regelung nicht gelebt wird, würden wir dementsprechend „nachhaken.“

**Auch in der Rufbereitschaft muss das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden. Hierzu ist wichtig, welche Zeiten als Arbeitszeiten definiert sind und welche nicht. Muss der Arbeitgeber mit Sanktionen rechnen, wenn die vermeintliche Rufbereitschaft nach Ansicht der Behörde doch als Arbeitszeit gilt? Gibt es insofern „Vorgaben“ von der Bezirksregierung?**

Ob die Rufbereitschaft Arbeitszeit ist oder nicht, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zum einen dürfen durch die Rufbereitschaft nur Ausnahmefälle erfasst werden, wenn z. B. die Gefahr besteht, dass Arbeitsergebnisse misslingen. Aber auch dann, wenn ein Arbeitnehmer 3 bis 4 mal pro Woche während der Rufbereitschaft im Betrieb tätig werden muss, könnte diese Häufigkeit ein Indiz für die Einstufung als Arbeitszeit sein. Weiterhin kommt es darauf an, wie schnell ein Arbeitnehmer auf einen potenziellen Einsatz reagieren muss. Wird erwartet, dass der Arbeitnehmer sehr schnell reagiert und z. B. innerhalb von 10-20 Minuten einsatzbereit ist, dann kann er seine Freizeit nicht mehr gestalten und die Rufbereitschaft wird als Arbeitszeit einzustufen zu sein. Beachtet werden muss in diesem Fall dann zum Beispiel, dass bei der Schichtplanung die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden darf oder die 11-stündige Ruhezeit eingehalten werden muss.

**Thema Dienstreisen: Nach unserer Kenntnis wird von der Bezirksregierung bei der Frage, ob Dienstreisen als Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne zu qualifizieren sind, wie folgt differenziert:**

**Nimmt der Arbeitnehmer auch in dieser Zeit weiterhin arbeitsbezogene Tätigkeiten wahr (bereitet z.B. einen**

**Termin vor) oder steuert den für die Dienstreise genutzten PKW selbst, handelt es sich weiterhin um Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne. Kann der Arbeitnehmer hingegen während der Fahrt tun, was er möchte, handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Ist diese Differenzierung noch zutreffend und müssen sich diese Umstände auch aus der Dokumentation ergeben?**

Ja, die Differenzierung ist noch zutreffend. Es sollte sich weiterhin auch aus der Dokumentation ergeben, ob die Dienstreise als Arbeitszeit zu qualifizieren ist oder nicht, damit auch nachträglich (innerhalb von 2 Jahren) die Arbeitszeiten nachvollziehbar sind. Daher sollte beispielsweise auch festgehalten werden, ob der Mitarbeiter den PKW selbst gefahren hat oder nur Beifahrer war. Hierzu ist zum Beispiel auch die Erstellung eines Leitfadens „Dienstreisen und Arbeitszeit“ dienlich, an dem sich die Arbeitnehmer orientieren können. Wichtig ist auf jeden Fall, dass der Arbeitgeber klare Vorgaben macht. So muss der Arbeitgeber festlegen, dass der Arbeitnehmer auf dem Heimweg von einer Dienstreise zu übernachten hat, wenn er z. B. aufgrund eines Staus absehen kann, dass er innerhalb der Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nicht nach Hause zurückkehren kann.

Das Thema Arbeitszeit gehört mit allen betrieblichen Regelungen in die Gefährdungsbeurteilung, da Arbeitszeit nach § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG ein Gefährdungsfaktor ist. Auch hier sollte bei einer Delegation der Erfassung auf den Arbeitnehmer eine regelmäßige Überprüfung durch den Arbeitgeber stattfinden.

**Wie beurteilen Sie das Thema „Vertrauensarbeitszeit“? Ist diese weiterhin zu realisieren?**

Ja. Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit ist allein der „Verzicht“ des Arbeitgebers auf die Ausübung seines Direktionsrechts hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Die aufgabengerechte Verteilung und Einhaltung der Arbeitszeit liegt dabei in der Eigenverantwortung der Beschäftigten. Gleichwohl müssen die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben beachtet werden.

Daher muss der Arbeitgeber bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit den Arbeitnehmer auf die einzuhaltenden Regelungen hinweisen. Dies gilt insbesondere für die ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden. Diese wird gerade in diesem Modell oft vernachlässigt. Weiterhin ist auch hier der Arbeitgeber gehalten, die Dokumentation regelmäßig zu überprüfen.

**Nach § 2 ArbZG sind die Beschäftigungszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen und in Summe an den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu messen. Künftig wird sich ggf. die Frage stellen, wie mit Mehrfachbeschäftigungen umzugehen ist bzw., ob sich die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung auch**

**auf Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern bezieht, so dass jeder Arbeitgeber diese zusammengefassten Arbeitszeiten dokumentieren muss, was sicherlich auch datenschutzrechtlich problematisch sein dürfte. Zeichnet sich hierzu bereits eine Tendenz der Bezirksregierung ab?**

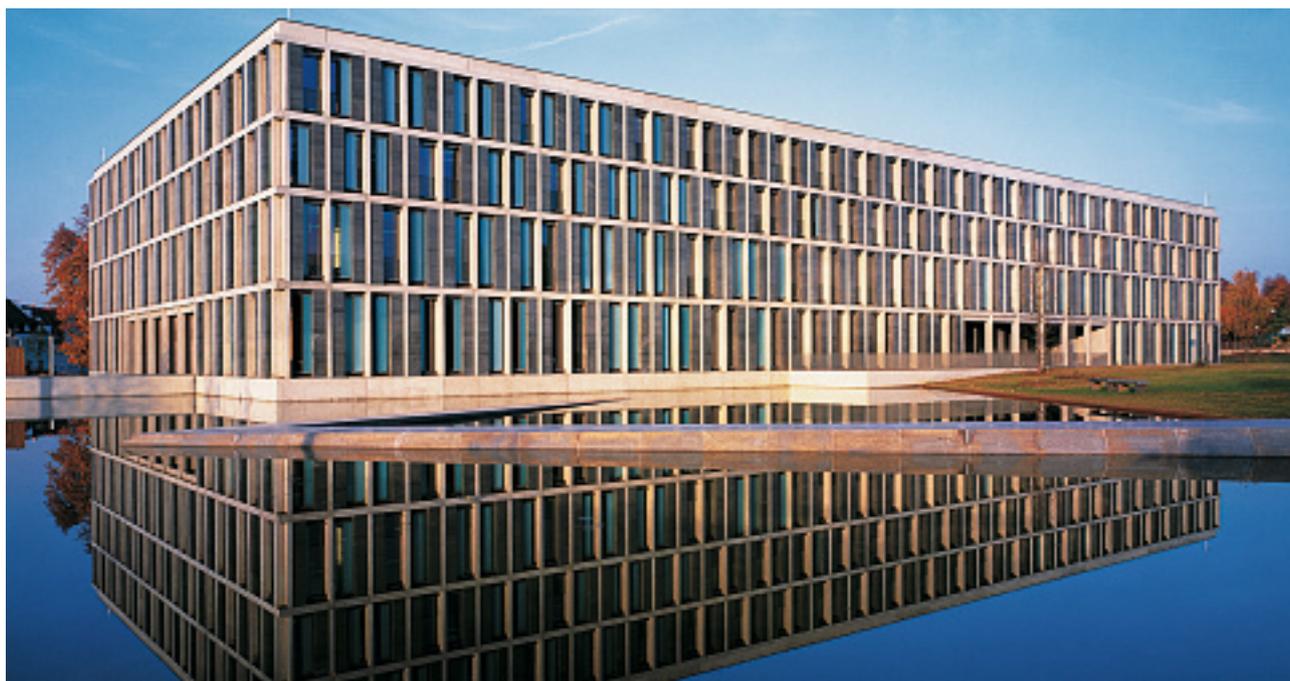
Fest steht, dass auch bei Mehrfachbeschäftigung die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten werden darf. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, dass er jede weitere Beschäftigung anzeigt oder sich genehmigen lassen muss. Dabei kann er ihn darauf hinweisen, dass das Arbeitszeitgesetz insgesamt zu beachten ist. Vorgänge der Behörde, bei denen es um zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse geht, sind aber sehr selten.

**Wie könnten die neuen Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit ausgestaltet werden? Was könnte auf die Unternehmen zukommen?**

Zum aktuellen Zeitpunkt kann noch nicht gesagt werden, wie die neuen Regelungen vom Gesetzgeber ausgestaltet werden. Ob es zu einer Anpassung des Arbeitszeitgesetzes kommt oder die Regelungen in einem neuen Gesetz, ähnlich wie im Jahr 2020 mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Fleischindustrie, oder ob sie sogar in einer Verordnung normiert werden, ist zurzeit unklar.

Die europäische Richtlinie spricht zumindest, anders als das deutsche Arbeitszeitgesetz, nicht von einer täglichen Höchstarbeitszeit, sondern lediglich von der Ruhezeit und der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit.

*Bundesarbeitsgericht Erfurt*



# Unser Verband

## Unser Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie

hat 240 Betriebe  
mit 26.550 Beschäftigten  
und einen Gesamtumsatz von 6,7 Mrd. Euro  
davon 2,1 Mrd. Euro Export



## Präsidium

Präsident	Stellvertretende Präsidenten	Weitere Präsidialmitglieder	
Dr. Wilfried Holtgrave	Wolfgang Brinkmann Dr. F.-Hans Grandin Jörg Ortmeier	Dr. Marc Barrantes Dr. Nikolas Bastian Stefan Brandmann Thomas Dankbar Johannes Dowe	Jan Kettelhack Markus Regenstein Klaus Walther
	<b>Schatzmeister</b> Franz-Peter Falke		

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

#### in der Hauptgeschäftsstelle Münster

Telefon 0251 / 5 30 00-0

#### Hauptgeschäftsführung

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Dr. Walter Erasmy -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)  
Leonie Weymerich -53  
Assistenz: Silke Menke -51  
Susanne Cooper -38  
Ina Fast -55

#### Abteilung Wirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit

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

#### Abteilung Zoll & Außenwirtschaft

Referent: Till Kramer -56

#### Abteilung Umwelt und Energie

Leitung: Dr. Markus Strauß -37  
Mitarbeiter: Dr. Markus Schnieder -36  
Mona Huschyar -57  
Assistenz: Madita Mevenkamp -34

#### 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

### Geschäftsstellen

#### in der Geschäftsstelle Bielefeld

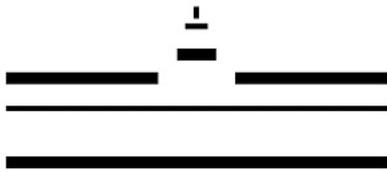
Telefon 0521 / 9 65 720

Leitung: Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)  
Marco Rother  
Assistenz: Nicola Horsthemke

#### 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:

Adobe stock

AKTIV

Bezirksregierung Münster

Bundesarbeitsgericht

Bundesregierung

EU-Kommission

Go Textile!

Güth & Wolf

IW Köln

Land NRW

Textilakademie NRW

textil+mode

Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie

Herausgeber:

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

V.i.S.d.P: Oliver Teuteberg

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>