ANG-Report Nahrung und Genuss

02 | 2024

Foto: © Shutterstock

INHALT

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE 2
2 ANG – NACHGEFRAGT 6
3 ARBEITGEBER UND POLITIK 10
4 AUS DER ANG 21

Mit dem ANG-Report Nahrung und Genuss 02/2024 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Top-Themen der Branche aus dem letzten Halbjahr. Dabei geht es um aktuelle Bewerberzahlen und Vakanzzeiten sowie um die Trends in der Personalpolitik 2024 in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Zudem werden die Tarifabschlüsse der Branche für 2024 resümiert.

Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Verbandspolitik mit ein. Diesmal im Interview ist Dirk Jacobs, Direktor General FoodDrinkEurope, über die Erwartungen von FoodDrinkEurope an die Europäische Kommission. Abschließend enthält der Report eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten Gesetzesvorhaben 2024/25.

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in etwa 6.000 vorwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 643.000 Menschen. Anders als in allen anderen deutschen Industrien werden in der Branche jedes Jahr hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abgeschlossen und neu verhandelt. Es gibt keinen anderen Wirtschaftsbereich in Deutschland, der eine solch differenzierte Tarifpolitik betreibt. Die ANG verbindet als Dachverband die neun sozialpolitischen Landesverbände sowie vier Fachverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.

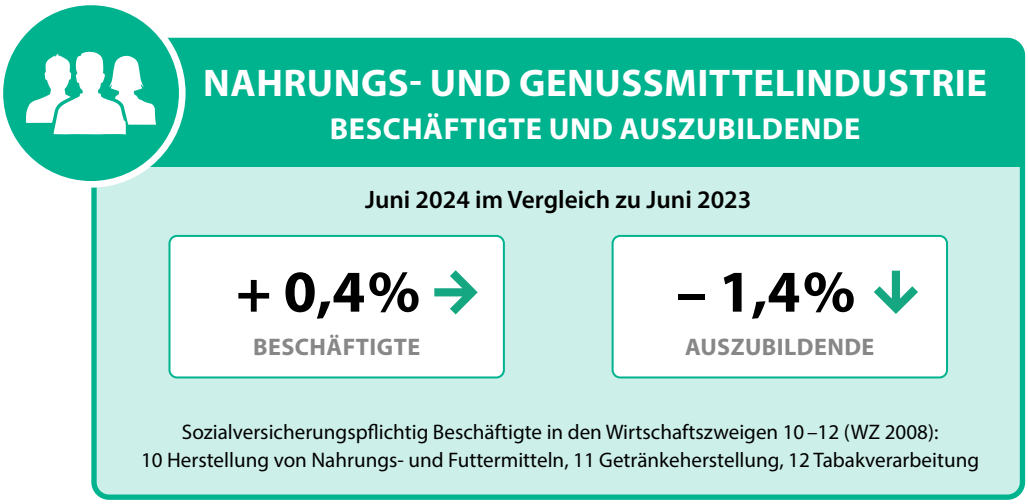
Das in dem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich zugleich auf männliche, weibliche und andere Geschlechteridentitäten.

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

Beschäftigtensituation

Beschäftigte

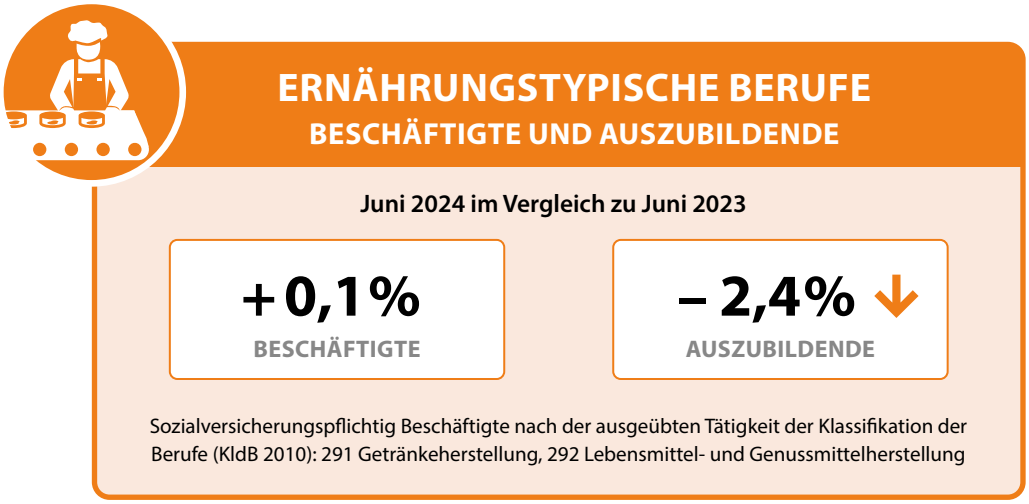
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist nach der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Stichtag 30. Juni 2024 im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben (+0,4 Prozent). Neben den branchentypischen kaufmännischen und technischen Berufen sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in ernährungsspezifischen Berufen tätig. In diesen branchenspezifischen Berufen ist der langjährige Abwärtstrend bei den Beschäftigtenzahlen gestoppt. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg die Zahl der Beschäftigten leicht um 0,1 Prozent.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auszubildende

Die Rekrutierung neuer Auszubildender bleibt weiterhin herausfordernd. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen setzt sich fort, auch wenn er sich im Vergleich zu den Vorquartalen nicht wesentlich verstärkt hat. Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren 20.782 Auszubildende in der Branche beschäftigt, was einem Rückgang von 1,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. In den ernährungstypischen Berufen verzeichnet die Branche einen Rückgang der Auszubildendenzahlen um 2,4 Prozent.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Vakanzen

Der Fachkräftemangel stellt die Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie weiterhin vor große Herausforderungen. So gestaltet sich die Besetzung offener Stellen für die Unternehmen der Branche nach wie vor schwierig. Die Vakanzzeit stieg im Dezember 2024 sprunghaft auf einen Höchstwert von 216 Tagen an. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 3,9 Prozent. In Arbeitstagen ausgedrückt müssen Unternehmen im Durchschnitt rund ein Jahr einplanen, um eine offene Stelle zu besetzen. Dies wirkt sich auch negativ auf die Schaffung neuer Stellen aus. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der offenen Stellen um 8,6 Prozent.

© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ausblick

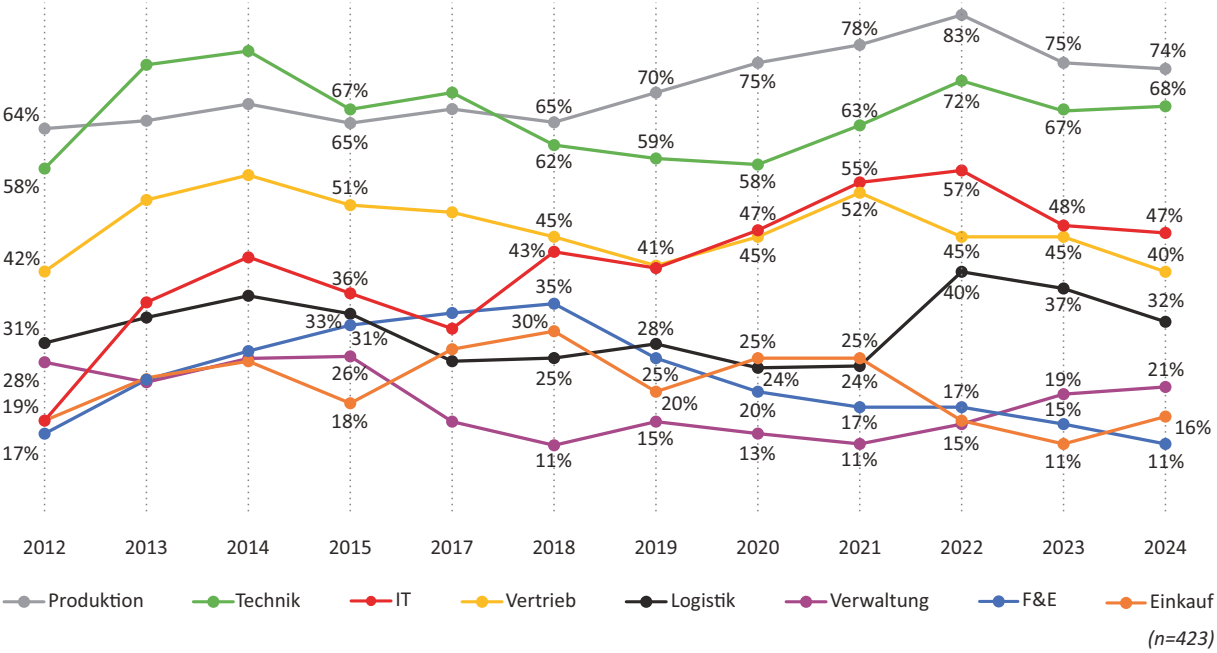
Die Fachkräftelücke heute und in Zukunft zu schließen bleibt zentrale Aufgabe von Politik und Wirtschaft für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort Deutschland. Die neue Bundesregierung muss dem Rechnung tragen. Gerade Aus- und Weiterbildung ist für die Sicherung des Fachkräftebedarfs vom zentraler Bedeutung. So muss die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit verschiedener Qualifikationsabschlüsse verbessert werden. Zudem ist eine einfache Erwerbsmigration ein wichtiger Teil der Lösung, um das Erwerbspersonenpotenzial zu erhöhen.

ANG-/AFC-Studie HR Trends 2024

Im Rahmen der Studie „HR Trends 2024 in der Food and Consumption Value Chain“ hat die AFC Personalberatung GmbH in exklusiver Zusammenarbeit mit der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. 423 Unternehmen entlang der Food and Consumption Value Chain befragt, wie sie sich auf die Herausforderungen im Bereich Human Resources einstellen. Die Befragung wurde online durchgeführt. Dabei kamen sowohl mittelständische als auch Großunternehmen aus der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft, dem Lebensmitteleinzelhandel sowie dem Maschinen- und Anlagenbau zu Wort.

In Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels stellt die Gewinnung und Bindung von Personal die größte Herausforderung für Personalverantwortliche in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie dar. Wenngleich hier auch nach jüngsten Einschätzungen der Unternehmen keine Trendumkehr zu beobachten ist, so zeigen zumindest einige Maßnahmen Erfolg. Ein stärkerer Fokus auf moderne Arbeitswelten (Arbeit 4.0) hat die Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität der Branche gesteigert. Die nach wie vor am schwersten zu besetzenden offenen Stellen befinden sich in der Produktion und der Technik. In Bezug auf die Mitarbeiterbindung haben finanzielle und soziale Anreize wie eine betriebliche Altersvorsorge oder auch Teambuildingmaßnahmen eine größere Relevanz bei den Unternehmen als bspw. Homeoffice. Dies sind die zentralen Ergebnisse der neuen Studie „HR Trends 2024 in der Food and Consumption Value Chain“, die die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) und die AFC Personalberatung zum zwölften Mal in Folge durchgeführt haben.

Frage 12: In welchen Bereichen Ihres Unternehmens fehlt qualifiziertes Personal bzw. haben Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung?



Quelle: ANG/AFC-Studie 2024: „HR Trends 2024 in der Food and Consumption Value Chain“

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie hat ihre Arbeitgeberattraktivität gesteigert. Dennoch bedarf es vieler weiterer Anstrengungen, um den Trend des Arbeits- und Fachkräftemangels umzukehren. Das Erwerbspersonenpotential kann durch mehr Vollzeit und bessere Integration Älterer in den Arbeitsmarkt aber noch mehr ausgebaut werden. Dass die betriebliche Altersvorsorge bei der Mitarbeiterbindung eine so hohe Priorität in den Unternehmen hat, unterstreicht die Notwendigkeit förderlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen für eine möglichst breite und effektive Nutzung dieses Instruments. Hier muss der Gesetzgeber bei der anstehenden Novelle des Betriebsrentenstärkungsgesetzes liefern.

Die Ergebnisse der diesjährigen HR-Studie zeigen zudem, dass Weiterbildung hauptsächlich orts- und zeitflexibel mithilfe digitaler Medien, aber auch vermehrt hausintern durch die eigenen Führungskräfte stattfindet. Im Fokus von Weiterbildungsmaßnahmen stehen zunehmend Beschäftigte mit Migrationshintergrund (55 Prozent).

Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitender werden neue Wege beschritten. So setzen gut 86 Prozent der befragten Unternehmen künstliche Intelligenz im Personalmanagement ein. Dabei konzentriert sich der Einsatz von KI vor allem auf den Rekrutierungsprozess.

Die Trendstudie zeigt sehr gut, dass die Personalverantwortlichen in den untersuchten zwölf Jahren einen Maßnahmenmix entwickelt haben, um auf die Anforderungen und Veränderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Dies zeigt sich sowohl bei den Weiterbildungsmaßnahmen als auch bei der Personalentwicklung und -bindung. Gleiches gilt für die umgesetzten Employer Branding Aktivitäten. In Zeiten des Führungs- und Fachkräftemangels sowie der zunehmenden Arbeit in interdisziplinären Teams, in denen Fachkräfte durchaus Führungsverantwortung übernehmen, haben sich die Personalverantwortlichen als zentraler Businesspartner der Geschäftsführung und der Fachabteilungen positioniert. Sie nehmen damit zunehmend eine strategische Position als Mittler und Kümmerer im Unternehmen ein.

Zusammenfassung Tarifabschlüsse 2024

Im Jahr 2024 haben die der ANG angeschlossenen Arbeitgeberverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie 25 Abschlüsse für ihre jeweiligen Tarifgebiete mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten erzielt. Dabei wurden im Durchschnitt 5,0 Prozent Tariflohnsteigerung bzw. eine durchschnittliche Festbetragserhöhung i.H.v. 158 Euro für das Kalenderjahr 2024 wirksam. Durch die zum Teil längeren Laufzeiten ergibt sich für das Jahr 2025 eine weitere Tariflohnsteigerung von 3,6 Prozent und für das Jahr 2026 von 2,4 Prozent . Im Durchschnitt ergab sich eine Laufzeit in Höhe von 18,7 Monaten. Von dem Instrument der Inflationsausgleichsprämie wurde 16-mal i.H.v. durchschnittlich 821 Euro Gebrauch gemacht. Die unteren Lohngruppen profitieren auch im Jahr 2024 deutlich von der Ausschüttung des Inflationsausgleichs und den Festbetragserhöhungen.

Die Tariflöhne in Deutschland steigen im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 5,5 Prozent. Dies ergibt sich aus der vorläufigen Jahresbilanz des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Die Verbraucherpreise stiegen im selben Zeitraum um 2,2 Prozent, womit der Anstieg im Vergleich zu den historisch hohen Inflationsraten der beiden Vorjahre deutlich zurückgeht. Für die Tarifbeschäftigten der Ernährungs- und Genussmittelindustrie ergibt sich daraus ein Reallohnzuwachs von durchschnittlich 2,8 Prozent.

2 ANG – NACHGEFRAGT

Experteninterview zur den Erwartungen an die neue Europäische Kommission

DIRK JACOBS

Generaldirektor
FoodDrinkEurope

Dirk Jacobs ist Generaldirektor von FoodDrinkEurope, der Organisation der europäischen Lebensmittel- und Getränkeindustrie, Europas größtem Produktionssektor in Bezug auf Umsatz, Beschäftigung und Wertschöpfung. Er ist Mitglied verschiedener EU- und internationaler Gremien, wie dem European Board on Agriculture and Food (EBAF). Er war auch Teil des Strategischen Dialogs über die Zukunft der EU-Landwirtschaft und leitete die Entwicklung eines EU-Verhaltenskodex für verantwortungsvolle Geschäfts- und Marketingpraktiken im Lebensmittelbereich.

ANG: Die europäische Wirtschaft, einschließlich der Lebensmittelindustrie, steht vor großen Herausforderungen: CO_2-Neutralität bis 2050, demografischer Wandel, digitale Transformation und geopolitische Unwägbarkeiten. Was sind die Erwartungen von FoodDrinkEurope an die neue Europäische Kommission? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, damit die Branche Wachstum und Wandel erfolgreich meistern kann?

DIRK JACOBS: Die europäische Lebensmittelindustrie hat hohe Erwartungen an die neue Europäische Kommission. Zu lange wurde unser Sektor unterschätzt, obwohl er gemessen an der Beschäftigung und der Wertschöpfung die größte verarbeitende Industrie in der EU ist. Sie spielt eine grundlegende Rolle bei der Gewährleistung von Ernährungssicherheit, wirtschaftlicher Stabilität und sozialem Zusammenhalt - eine Priorität, die in der heutigen unbeständigen geopolitischen Landschaft noch wichtiger ist.

Unsere wichtigste Erwartung ist, dass die Kommission einen klaren und berechenbaren politischen Rahmen schafft, der die europäische Lebensmittelproduktion stärkt. Die Industrie muss in die Lage versetzt werden, das zu tun, was sie am besten kann: sichere, qualitativ hochwertige Lebensmittel und Getränke zu produzieren, und zwar hier in Europa, nicht nur heute, sondern auch in den kommenden Jahrzehnten. Die Lebensmittelproduktion steht jedoch unter zunehmendem Druck, und wenn Europa seine Wettbewerbsfähigkeit erhalten will, muss die EU politischen Maßnahmen Vorrang einräumen, die die Widerstandsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Innovation in der gesamten Agrar- und Lebensmittelkette verbessern.

Dies erfordert umfangreiche Investitionen in nachhaltige Landwirtschaft und grüne Technologien, niedrigere Energiekosten und einen besseren Zugang zu Finanzmitteln für die Verbreitung von Innovationen, insbesondere in Bereichen wie der Kreislaufwirtschaft. Ebenso wichtig ist die dringende Notwendigkeit, den übermäßigen Regulierungs-, Verwaltungs- und Berichterstattungsaufwand zu verringern, insbesondere für KMU, damit sich die Unternehmen auf das Wachstum und nicht auf die Einhaltung von Vorschriften konzentrieren können.

Zugleich muss die digitale Transformation beschleunigt werden. Der Lebensmittelsektor kann von digitalen Lösungen in den Bereichen Produktion, Logistik und Verbraucherkommunikation erheblich profitieren, was jedoch höhere Investitionen in die digitale Infrastruktur und die Entwicklung von Kompetenzen erfordert.

Aus geopolitischer Sicht muss die Kommission auch einen strategischen Ansatz zur Sicherung von Handelsabkommen und zur Gewährleistung der Widerstandsfähigkeit der Lieferkette verfolgen. Der Lebensmittel- und Getränkesektor ist in ganz Europa und darüber hinaus stark verflochten, und Störungen auf den globalen Märkten – sei es aufgrund von Konflikten, Handelsbeschränkungen oder Rohstoffknappheit – haben weitreichende Folgen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir ein politisches Umfeld brauchen, das die Innovation fördert, den Wandel unterstützt und Europas Position als weltweit führendes Unternehmen in der Lebensmittel- und Getränkeproduktion sichert. Die jetzt getroffenen Entscheidungen werden darüber entscheiden, ob die europäische Lebensmittelindustrie auch in den kommenden Jahren wettbewerbsfähig und widerstandsfähig bleibt.

ANG: In Deutschland sind viele Unternehmer über den zunehmenden bürokratischen Aufwand besorgt, insbesondere über die Dokumentations- und Berichtspflichten, die größtenteils auf EU-Rechtsvorschriften zurückzuführen sind. Vor allem der Mittelstand spürt die Belastung. Wo sehen Sie den dringendsten Handlungsbedarf?

DIRK JACOBS: Dies ist ein großes Problem in der gesamten Branche, und KMU sind besonders gefährdet. Während die EU-Vorschriften oft gut gemeinte Ziele verfolgen – wie die Förderung der Nachhaltigkeit, des Verbraucherschutzes und gleicher Wettbewerbsbedingungen –, zeigt die Realität, dass übermäßige Bürokratie Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenswachstum ersticken kann.

Eines der dringendsten Probleme ist die zunehmende Komplexität der Nachhaltigkeits- und Berichterstattungsanforderungen. Unternehmen haben damit zu kämpfen, die sich überschneidenden Verpflichtungen auf nationaler, internationaler und EU-Ebene zu erfüllen. Die Umsetzung von gut gemeinten Rechtsvorschriften wie der EU-Abholzungsverordnung (EUDR) und der Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit (CS3D) hat sich als weitaus komplexer erwiesen als erwartet. Diese Maßnahmen sind zwar notwendig, stellen aber eine unverhältnismäßige Belastung für die Unternehmen dar, insbesondere für KMU, die oft nicht über die Ressourcen größerer Unternehmen verfügen – und selbst viele große Unternehmen haben Schwierigkeiten, diese Anforderungen zu erfüllen.

Wir brauchen eine grundlegende Neubewertung der Art und Weise, wie Vorschriften konzipiert und umgesetzt werden. Die Anforderungen an die Berichterstattung müssen verhältnismäßig, vorhersehbar und praktikabel sein, mit speziellen Unterstützungsmechanismen, die den KMU bei der Einhaltung helfen, ohne ihre finanzielle Lebensfähigkeit zu gefährden.

Wir begrüßen daher das Engagement der Europäischen Kommission für eine Vereinfachung der Rechtsvorschriften. Dieser Prozess darf jedoch nicht zu weiterer Rechtsunsicherheit führen oder den Unternehmen noch mehr Komplexität aufbürden. Der Schwerpunkt sollte darauf liegen, die Berichtspflichten zu straffen, für mehr Klarheit und Orientierung zu sorgen und digitale Instrumente zu nutzen, um die Einhaltung der Vorschriften effizienter und weniger aufwändig zu gestalten. Die Lösung dieser Probleme ist entscheidend dafür, dass sich die Unternehmen auf das konzentrieren können, was sie am besten können – die Produktion hochwertiger, nachhaltiger Lebensmittel – und gleichzeitig den Wettbewerbsvorteil Europas erhalten.

ANG: In ihrer Anhörung am 12. November hob Roxana Mînzatu, die neue Vizepräsidentin der Europäischen Kommission für Qualifikationen, Kompetenzen und Abwehrbereitschaft, die Prioritäten der Arbeitgeber hervor, wie z. B. die Vereinfachung von Entsendungsmeldungen, die Umsetzung des EU-Talentpools und die Stärkung des sozialen Dialogs. Wo sehen Sie Möglichkeiten für eine engere Zusammenarbeit der Sozialpartner?

DIRK JACOBS: Mit 4,7 Millionen Beschäftigten ist die Lebensmittel- und Getränkeindustrie der größte Arbeitgeber im verarbeitenden Gewerbe der EU. Die Sicherstellung qualifizierter, mobiler und gut unterstützter Arbeitskräfte ist daher für den anhaltenden Erfolg des Sektors von entscheidender Bedeutung.

Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels und der Qualifikationslücken begrüßen wir das Engagement der Europäischen Kommission zur Bewältigung dieser Herausforderungen. Die Vereinfachung der Entsendeverfahren würde es den Unternehmen erleichtern, den Arbeitskräftemangel effizient zu beheben, während der EU-Talentpool das Potenzial hat, eine Wende herbeizuführen, insbesondere wenn er sich auf die Weiterbildung und die Gewinnung neuer Talente für den Agrar- und Ernährungssektor konzentriert.

Gleichzeitig ist der soziale Dialog zwischen der Industrie, den Arbeitnehmervertretern und den politischen Entscheidungsträgern von entscheidender Bedeutung. Die COVID-19-Krise hat gezeigt, wie wichtig eine enge Zusammenarbeit ist, um Lieferketten am Laufen zu halten und die Widerstandsfähigkeit des Sektors zu gewährleisten. Auf dieser Erfahrung müssen wir nun aufbauen, um den Agrar- und Ernährungssektor für die Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Im Zuge der Umstellung der Branche auf eine umweltfreundlichere und digitalere Wirtschaft müssen wir sicherstellen, dass die Arbeitnehmer über die richtigen Fähigkeiten und die richtige Unterstützung verfügen, um sich anzupassen.

Wir bei FoodDrinkEurope sind der Meinung, dass von der Industrie geleitete Ausbildungsprogramme, Lehrstellen und öffentlich-private Partnerschaften der Schlüssel zur Bewältigung dieser Herausforderungen sein werden. Aus diesem Grund unterstützen wir aktiv den Agri-Food Pact for Skills, den wir gemeinsam mit Copa-Cogeca, dem europäischen Bauernverband, koordinieren. Diese Initiative fördert die Zusammenarbeit in der gesamten Lebensmittelversorgungskette, um die für die Zukunft erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln.

Durch die Stärkung der Zusammenarbeit auf EU- und nationaler Ebene können wir sicherstellen, dass die europäische Lebensmittelindustrie auch für kommende Generationen ein wettbewerbsfähiger, innovativer und attraktiver Arbeitgeber bleibt.

ANG: Herr Jacobs, vielen Dank für das Interview.

3 ARBEITGEBER UND POLITIK

ANG Wahlforderungen

Anlässlich der Bundestagswahl 2025 haben die beiden Dachverbände der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE und ANG) ihre Wahlforderungen an Öffentlichkeit und Politik gerichtet.

Steigende Kosten und Marktanforderungen bei sinkenden Erträgen haben die Ernährungsindustrie in den vergangenen Jahren an ihre Belastungsgrenze gebracht. Es besteht die Gefahr, dass Investitionsentscheidungen perspektivisch zugunsten ausländischer Standorte getroffen werden, denn der Wirtschaftsstandort Deutschland hat für viele Industrieunternehmen an Attraktivität verloren.

Die deutschen Lebensmittel- und Getränkehersteller stehen seit Jahren unter wirtschaftlichem Druck. Gerade die hohen Energiepreise in Deutschland belasten die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Ernährungsindustrie, insbesondere deren energieintensiven Branchen; sie sind mittlerweile standortrelevant. Es ist daher höchste Zeit, dass die nächste Bundesregierung für bezahlbare Energie sorgt. Nur so können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken und Investitionen im Land sichern.“

CHRISTOPH MINHOFF
Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie und des Lebensmittelverband Deutschland

Die Branche ist sich ihrer Verantwortung bewusst und arbeitet kontinuierlich daran, nachhaltige Lösungen für aktuelle Herausforderungen zu entwickeln, Arbeitsplätze – vor allem im ländlichen Raum – zu sichern und die Lebensmittelversorgung sicherzustellen. Allerdings würden die stetig steigenden Lohnzusatzkosten zum Wettbewerbsnachteil für die Produktionsbetriebe. Es braucht jetzt nachhaltige und strukturelle Sozialreformen, damit Arbeitsplätze gesichert werden können und mehr Netto vom Brutto bleibt. Ferner braucht der Wirtschaftsaufschwung auch eine bessere Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials."

STEFANIE SABET
Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss

Zentrale Forderungen für die Zukunft der Branche:

- Energiekosten reduzieren: Eine Entlastung ist dringend notwendig, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen.
- Arbeits- und Sozialversicherungskosten senken: Nachhaltige Sozialreformen, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer entlastet werden.
- Bürokratie abbauen: Unternehmen brauchen mehr Freiräume anstatt mehr Hürden und Berichtspflichten.
- Nachhaltigkeit realistisch gestalten: Nachhaltige Ziele müssen praktikabel und effizient im betrieblichen Umfeld umsetzbar sein.

Die beiden Dachverbände der Branche betonen in ihren Forderungen zur Bundestagswahl, dass Deutschland wieder mehr Wertschätzung für seine Ernährungsindustrie braucht. Ständige neue Vorgaben und zusätzliche Kosten belasten die Unternehmen enorm. Mit rund 6.000 Betrieben und 644.000 Beschäftigten ist die Ernährungsindustrie eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft. Damit das so bleibt, sind jetzt mutige und entschlossene politische Maßnahmen gefragt.

DIE FORDERUNGEN DER ANG ZUR BUNDESTAGSWAHL 2025

1. Konsequent Bürokratieabbau in den Blick nehmen

Überbordende Bürokratie belastet die zu 90 Prozent durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägte Ernährungsindustrie stark. Der vielfach versprochene Bürokratieabbau muss jetzt konsequent umgesetzt werden.

Der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft bei neuen Gesetzen muss deutlich sinken und das „One-in, One-out“ Prinzip umgesetzt werden – innerhalb einer Legislaturperiode muss für jede belastende Regelung im gleichen Umfang eine andere abgebaut werden. Nur so können Entlastungen und Belastungen in ein faires Verhältnis gesetzt werden. Eine „One-in, One-out-Regelung“ sollte auch für europäisches Recht initiiert werden.

Die Digitalisierung bietet erhebliches Potenzial für Bürokratieabbau, insbesondere in den Schnittstellen zwischen Wirtschaft und Verwaltung. Die öffentliche Verwaltung und Behördenprozesse mit Unternehmen lückenlos zu digitalisieren, muss erklärtes Ziel der neuen Bundesregierung sein. Unternehmen sollten spezifische Daten nur einmal abgeben müssen, entsprechend ist ein behördenübergreifendes Datenmanagement sicherzustellen. Meldeverfahren für die amtliche Statistik sind zu vereinfachen (Mehrfachmeldungen vermeiden, Zugang vereinfachen). Viele Bürokratielasten entstehen durch die mangelnde Vollendung des EU-Binnenmarktes sowie die uneinheitliche Umsetzung von EU-Regeln in den Mitgliedstaaten, hier braucht es Initiative für eine flächendeckende Harmonisierung. Auch muss eine EU-einheitliche Regelung der KMU-Definition beibehalten und die Bemessungsgrundlage regelmäßig geprüft werden, um den Prüfungsaufwand für KMU zu mindern und Rechtssicherheit zu schaffen.

Gesetzesinitiativen, wie bspw. das Beschäftigtendatenschutzgesetz sollten hinsichtlich ihres Erfüllungsaufwandes, den damit verbundenen Folgekosten und ihren Auswirkungen auf Organisationen überprüft werden. Insbesondere wenn nicht erkennbar ist, dass zusätzliche Regelungen erforderlich sein könnten, da mit der DSG-VO (und flankierend BDSG) bereits eine umfassende und hinreichende Rechtsgrundlage besteht, die zudem international Anerkennung erfährt. Ein spezielles Gesetz würde Unternehmen unnötig mit weiteren bürokratischen Pflichten belasten, insbesondere solche mit internationaler Ausrichtung, für die einheitliche Standards wichtig sind.

2.
Stärkung der Tarifautonomie: Absage an Tariftreuegesetz

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist das Fundament auf dem das Erfolgsmodell der sozialen Marktwirtschaft beruht. Die Tarifautonomie trägt in hohem Maße zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei und stiftet sozialen Frieden in den Betrieben. Der rückläufige Trend der Tarifbindung ist daher mit Sorge zu betrachten. Zuletzt waren 26 Prozent der Betriebe in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie tarifgebunden und weitere 44 Prozent der Unternehmen orientieren sich an Tarifverträgen.

Eine Stärkung der Tarifbindung kann dann gelingen, wenn für Gewerkschaften und Arbeitgeber ausreichend Spielraum für tarifvertragliche Lösungen bestehen bleibt. Attraktive und zeitgemäße Lösungen für die Herausforderungen einer moderneren Arbeitswelt können am besten durch die Sozialpartner gefunden werden.

Schließlich sind es die Sozialpartner, die Fragen und Anforderungen in den Branchen und Betrieben am besten kennen und daher praxisnahe und passgenaue Lösungen vereinbaren können.

Tarifautonomie funktioniert nur, wenn staatliche Eingriffe eine Ausnahme darstellen. Die Attraktivität der Tarifbindung wird durch wettbewerbsfähige Tarifverträge erhöht. Tarifliche Öffnungsklauseln ermöglichen es den Unternehmen, modulare Regelungen zu übernehmen, die den Besonderheiten in den Betrieben Rechnung tragen.

Tariftreueregelungen stehen im Widerspruch zu den Grundsätzen der Tarifautonomie und der Dienstleistungsfreiheit der EU. Das „Tariftreueversprechen“ führt zu einem fragwürdigen Tarifzwang und wird von der EuGH-Rechtsprechung als wettbewerbsfeindlich angesehen.

Es werden zusätzliche Mindestentgelte über das Vergaberecht festgelegt, obwohl bereits Gesetze wie das Mindestlohngesetz angemessene Entgelte garantieren. Unternehmen müssen staatlich festgelegte tarifliche Entgelte zahlen und können gezwungen sein, Tarifverträge anderer Koalitionen anzuwenden, was die eigene Tarifbindung schwächt. Ein Tariftreuegesetz führt nicht zur gewünschten Stärkung der Tarifbindung, sondern schafft bürokratische Hürden und Kosten, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen belasten.

3.
Stabile Sozialversicherungsbeiträge, sichere und bezahlbare Rentenversicherung

Der Sozialstaat und seine Sicherungssysteme sind eine wichtige Stütze für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland. Die Sozialsysteme sind jedoch nicht nachhaltig finanziert, was durch Leistungsausweitungen und demografische Herausforderungen verstärkt wird. Der bevorstehende Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge wird das Verhältnis von Rentenempfängern zu Beitragszahlern fundamental verändern. Ohne Reformen könnte der Gesamtsozialversicherungsbeitrag bis 2040 auf rund 50 Prozent steigen, was die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen schwächen und die Solidargemeinschaft belasten würde.

Es ist daher dringend notwendig, die Sozialsysteme zukunftsfähig zu gestalten und nachhaltig zu finanzieren, um die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber stabil zu halten. Daher muss das gesetzliches Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung gekoppelt und eine Flexibilisierung des Renteneintritts erleichtert und durch steuerliche Anreize freiwilliges längeres Arbeiten attraktiver gemacht werden.

Die Säule der betrieblichen Altersvorsorge durch attraktive staatliche Förderung weiter zu stärken ist notwendig, um einen Beitrag zur Schließung der Rentenlücke zu leisten. Für die Beschäftigten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist die betriebliche Altersvorsorge ein wichtiger Beitrag zu einer besseren Absicherung im Rentenalter.

Fast jeder vierter Beschäftigte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist zwischen 55 und 65 Jahre alt – der Anteil dieser Altersgruppe ist fast doppelt so hoch wie Anteil der unter 25-Jährigen. Das Sozialpartnermodell wird in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie bereits seit vielen Jahren von den Tarifvertragsparteien zur Altersvorsorge umgesetzt.

4.
Arbeitszeitgesetz den Verhältnissen einer modernen Arbeitswelt anpassen

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Digitalisierung, mobiles Arbeiten und der Wunsch nach verbesserter Vereinbarung von Beruf und Familie sind längst keine Trends mehr, sondern inmitten aller Branchen und Berufsgruppen angekommen.

Vertrauensarbeitszeit muss erhalten bleiben, denn sie findet flächendeckend Anwendung und ermöglicht den Mitarbeitenden einen selbstverantwortlichen und flexiblen Umgang mit ihrer Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zu Höchstarbeitszeit und Pausen. Dieses Arbeitszeitmodell erlaubt es, dass Beschäftigte die Arbeitszeit frei einteilen können, ohne jede kleinere Arbeitsunterbrechung aufwendig dokumentieren zu müssen. Dort wo die Arbeitszeit von vornherein starr festgelegt ist, z. B. bei der Schichtarbeit in der Produktion, sollte ebenfalls eine Ausnahme der Aufzeichnungspflicht erwogen werden, da Anfangs-, End- und Pausenzeiten bereits für alle Beschäftigten gleichermaßen festgelegt sind und eine über die freiwillige Zeiterfassung hinausgehende Regelung zu unnötiger Bürokratie führen würde.

Für die Anforderung an ein System der Zeiterfassung machte der EUGH bereits 2019 deutlich, dass jede Dokumentation objektiv, verlässlich und zugänglich sein muss – unabhängig davon, ob es sich um eine papierhafte Erfassung oder um eine Erfassung mittels elektronischer Unterstützung handelt. Das BAG hat ebenfalls bekräftigt, dass Aufzeichnungen beispielsweise in Papierform genügen können. Daher muss eine schriftliche Aufzeichnung auch weiterhin möglich bleiben, damit Betriebe die sich für diese Aufzeichnungsform entschieden haben organisatorisch und finanziell nicht überfordert werden. Der Arbeitgeber sollte die Möglichkeit haben, die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren und durch Stichproben die Einhaltung zu kontrollieren.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten, die wöchentliche Höchstarbeitszeit anstelle der täglichen festzulegen, was besonders für produzierende Betriebe wichtig ist. Die Ruhezeiten sollten flexibilisiert werden, um den Bedürfnissen der verschiedenen Arbeitsbereiche gerecht zu werden. Es wird gefordert, dass die Arbeitszeitgesetze entsprechend angepasst werden, um die Flexibilität und Effizienz der Unternehmen zu unterstützen.

Darüber hinaus sollte den Tarifvertragsparteien mehr Spielraum eingeräumt werden, um individuelle Regelungen zu treffen. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Anpassungsfähigkeit der Betriebe an die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen zu erhöhen.

5.
Wahrung der Mindestlohnkommission und deren Unabhängigkeit

Die Einführung einer Lohnuntergrenze im Jahr 2015 wurde begleitet von einer unabhängigen Kommission, die in der Lage ist, paritätisch die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen in einem Kompromiss zu bündeln. Mit dieser Systematik des Ausgleichs wurden bislang durch das Mindestlohngesetz tragfähige und faire Lösungen bei den folgenden Mindestlohnanpassungen gefunden, die auch die Ernährungs- und Genussmittelindustrie betreffen. Denn auch wenn nur für rd. 5 Prozent der Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie der Mindestlohn gilt und somit die große Mehrheit deutlich oberhalb der Lohnuntergrenze verdient, so hat die Mindestlohnanpassung dennoch eine Signalwirkung für die Sozialpartner.

Die Festsetzung des Mindestlohns in der Kommission muss sich weiterhin an der nachlaufenden Tarifentwicklung orientieren. Dieser Mechanismus hat entscheidend dazu beigetragen, dass erfolgte Erhöhungen des Mindestlohns die Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten nicht zu sehr beeinträchtigt haben und ebenso keine allzu großen Verwerfungen des bestehenden Lohngefüges eingetroffen sind. Diese Systematik ist beizubehalten, um das Vertrauen in dieses Instrument sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Somit wird sichergestellt, dass der geltende Mindestlohn die Beschäftigten an der Tariflohnentwicklung beteiligt, Unternehmen jedoch nicht überfordert und zu negativen Beschäftigungseffekten führt. Die politische Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission muss gewahrt bleiben.

6.
Praxistaugliche Ausgestaltung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Die Arbeitgeber der Ernährungs- und Genussmittelindustrie begrüßen das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Auswertungen zeigen, dass sich Bewerbungen aus dem Ausland in den letzten beiden Jahren fast verdreifacht haben. Damit ist Erwerbsmigration ein wichtiger Teil der Lösung, um das Erwerbspersonenpotenzial zu erhöhen. Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wird eine qualifikations- und bedarfsorientierte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt gefördert. Wichtig für den Erfolg des Gesetzes bleibt, dass alle am Zuwanderungsverfahren beteiligten Behörden zu einer einfachen und schnellen Umsetzung befähigt werden.

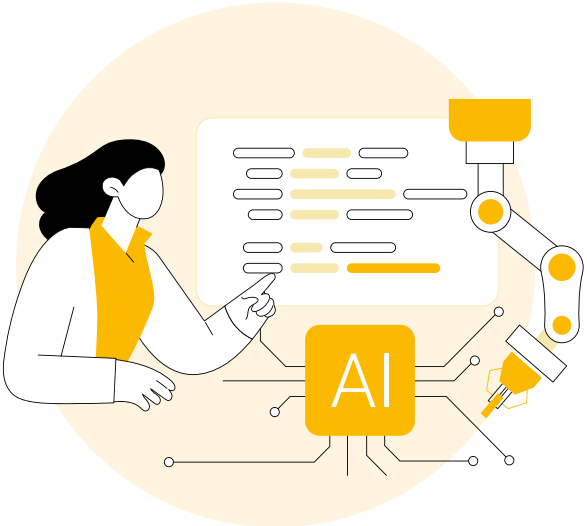
Jedoch weist die praktische Umsetzung der zuwanderungsrechtlichen Regelungen in Deutschland noch Probleme auf, die die Zuwanderung von Fachkräften erschweren. Lange Wartezeiten bei Auslandsvertretungen, komplizierte Verfahren und mangelnde Zusammenarbeit der Behörden tragen dazu bei, dass die gesetzlichen Regelungen nicht effektiv umgesetzt werden können. Die Komplexität des Verfahrens wird deutlich anhand der vielen Seiten an Anwendungshinweisen, Verwaltungsvorschriften und Handbüchern. Um die Erwerbsmigration zu erleichtern, sind Vereinfachungen, elektronische Akten und ein behördenübergreifendes IT-System notwendig. Die Bündelung der Aufgaben der kommunalen Ausländerbehörden in überregionalen Zentralen könnte die Prozesse beschleunigen und verbessern.

7. Arbeitsunfähigkeitsregelungen nicht zu Lasten der Arbeitgeber ausgestalten

Die telefonische Krankschreibung wurde als Sonderregel während der Corona-Pandemie eingeführt, um Ansteckungen zu vermeiden. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat Ende Dezember 2023 diese Regelung dauerhaft eingeführt. Seitdem ist eine telefonische Krankmeldung in der Arztpraxis für maximal fünf Tage möglich. In den letzten beiden Jahren ist der krankheitsbedingte Arbeitsausfall sprunghaft angestiegen und belastet die Betriebe durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Daher sollte zu dem ursprünglichen Verfahren zurückgekehrt und die telefonische Krankschreibung abgeschafft werden.

Um die Kostenbelastung der Unternehmen zu senken, sollte die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten reformiert werden.

8. Betriebsverfassungsgesetz: Anpassung an die sich verändernde Arbeitswelt



Die Betriebsverfassung ist ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarkt- und Arbeitsrechtsordnung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei Entscheidungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, ist in Deutschland generell akzeptiert und anerkannt. Die Betriebsverfassung hat sich in der Praxis, insbesondere bei der Bewältigung verschiedener Krisen immer wieder bewährt und ist ein prägendes Element der Unternehmens- und Betriebskultur.

Die Dauer der Mitbestimmungsverfahren kann insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt die notwendige Umsetzung geplanter Vorhaben unnötig verzögern. Deshalb ist eine allgemeine Beschleunigungsvorschrift erforderlich, die dem Arbeitgeber vorläufige Entscheidungen ermöglicht. Betriebsverfassung muss anpassungsfähiger werden Die gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsratsstrukturen passen häufig nicht zur Unternehmensstruktur. Ziel jeder Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes muss es sein, Verfahren zu beschleunigen, Mitbestimmungsstrukturen anpassungsfähig zu gestalten und die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten zu stärken. Betriebsverfassung bedarf vielmehr neuer Gestaltungsspielräume insbesondere für Arbeitgeber und Betriebsrat, um Betriebsstrukturen anpassungsfähig zu halten und schnell auf Anforderungen von Kunden und wirtschaftliche Entwicklungen zu reagieren.

Trotz der teils unflexiblen und hoch bürokratischen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber wie vom Gesetz gewollt, zumeist nicht nur professionell, sie erfolgt zum Wohle des Betriebs und seiner Arbeitnehmer.

9.
Schaffung einer gesetzlichen Regelung zum Streikrecht

Die Arbeitgebervereinbarung Nahrung und Genuss e. V. wirbt für eine den Prozess des Arbeitskampfs regelnde Gesetzesinitiative. Neue Formen und Motivationen von Arbeitskampfmaßnahmen erfordern, dass der Gesetzgeber für einen hinreichenden Rechtsrahmen eintritt.

Die Arbeitskampfmittel müssen klargestellt werden. Das sind in erster Linie Streik und Aussperrung. Die Friedenspflicht ist dem Tarifvertrag immanent und muss gesetzlich ebenso verankert werden, wie der Umstand, dass Arbeitskämpfe nur um tariflich regelbare Ziele zulässig sind. Der Arbeitskampf muss „Ultima Ratio“, das letzte Mittel der Wahl sein. Ernsthafte Verhandlungen müssen ihm vorangegangen sein. Daher sollte es Regelungen zum Schlichtungsrecht geben, die dann greifen, wenn die Tarifvertragsparteien sich nicht auf entsprechende Verfahren einigen können. Das bedeutet nicht Zwangsschlichtung, das bedeutet einen Schlichtungszwang bevor Arbeitskämpfe losgehen. Es muss klar werden, dass der „Warnstreik“ eine zeitliche, räumliche und von den Folgen begrenzte Ausnahmeentscheidung bleiben muss. In den Arbeitskampf dürfen nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Betriebe einbezogen werden, in denen der von einer Partei angestrebte Tarifvertrag gelten soll. Für die Verfahrensregelungen sollte gelten, dass die Mitteilung der Tarifvertragsforderung spätestens einen Monat vor Beginn der beabsichtigten Arbeitskampfmaßnahme erfolgt. Und die Ankündigung der Maßnahme mindestens 60 Stunden vor deren Beginn gegenüber der konfliktgegnerischen Partei zu erfolgen hat.

Für die Daseinsvorsorge, zu der die Ernährungsindustrie als Teil der kritischen Infrastruktur zählt, sollten an die Verhältnismäßigkeit von Streikmaßnahmen strengere Anforderungen gestellt werden. Während eines Arbeitskampfes dürfen Grundversorgung, Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen nicht gefährdet werden. Notdienstvereinbarungen, die den Arbeitsausfall in kritischen Bereichen kompensieren bzw. den Betrieb notdürftig aufrechterhalten, müssen vor Arbeitsgerichten erzwungen werden können.

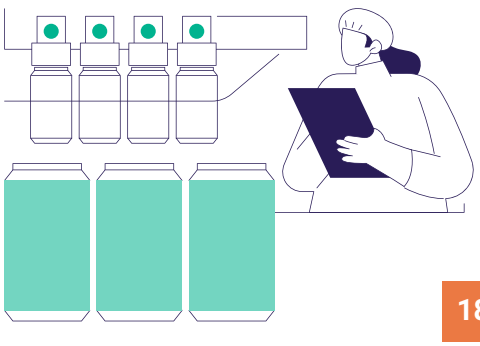
10.
Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung als Impuls der Beschäftigungssicherung

Die Aus- und Weiterbildung ist für die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Ernährungs- und Genussmittelindustrie und zur lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von zentraler Bedeutung. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass trotz hoher Nachfrage auf Arbeitgeberseite die Anzahl an tatsächlich besetzter Ausbildungsstellen kontinuierlich rückläufig ist. Zuletzt (ANG Erhebung aus März 2024) waren 23.050 Auszubildende in der Branche beschäftigt, was einen Rückgang über 25 Prozent im Vergleich zu 2014 bedeutet.

Die Politik hat die Herausforderung längst erkannt und mit verschiedenen Initiativen, Programmen und Projekten einen wichtigen Beitrag geleistet, betriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern. Kurz- bis mittelfristig wird es notwendig sein, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, Aus- und Weiterbildung so zu fördern, dass der gesellschaftliche Stellenwert – insbesondere auch für Industrie und Handwerk – zunimmt und angemessene Anerkennung erfährt.

Die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit verschiedener Qualifikationsabschlüsse ist genauso wichtig, wie die Förderung von Menschen, die sich in einer späteren Lebensphase für eine berufliche Neuorientierung und Ausbildung entscheiden. Neue Kompetenzen für eine digitalisierte und ökologisch nachhaltige betriebliche Realität müssen praxisnah in die übergeordneten Konzepte einfließen, um die Entscheidung für eine Ausbildung attraktiv zu halten.

Die Eintrittsschwelle in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gering zu halten sowie die Förderung von voraussetzenden Schlüsselkompetenzen bei gering- bis mittelqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszubauen ist entscheidender Beitrag zum langfristigen Beschäftigungswachstum.



22 Arbeitgeberverbände wenden sich mit Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission

In dem gemeinsamen Brief wurde betont, dass die Mindestlohnkommission gesetzlich unabhängig ist und keine Weisungen entgegennehmen darf und dies einen wichtigen Bestandteil des deutschen Mindestlohngesetzes darstellt.

Besonders wurde darauf hingewiesen, dass die Forderung, die Kommission müsse bei der nächsten Anpassung einen Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns berücksichtigen, rechtlich unhaltbar ist. In der EU-Richtlinie wird lediglich der Gebrauch von Referenzwerten empfohlen, ohne diese verbindlich festzulegen. Nach Art. 153 Abs. 5 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union obliegt dieser ohnehin nicht das Recht, quantitative Vorgaben zum Arbeitsentgelt zu beschließen.

Weiter wurde darauf hingewiesen, dass es nicht die Aufgabe der Kommission ist, politische Vorgaben umzusetzen oder in einem politisch motivierten Wettlauf zu handeln. Abschließend haben die Arbeitgeber in ihrer Position erläutert, dass sie keinen politisch festgelegten Mindestlohn wollen, da dies Willkür und Populismus Tür und Tor öffnen könnte.

Neben der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss haben u. a. auch unterzeichnet:

Bundesverband der Systemgastronomie e. V.

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

Deutscher Bauernverband e. V.

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V.

GESAMTMETALL – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V.

Handelsverband Deutschland – HDE e. V.

Zentralverband Deutsches Baugewerbe e. V.

ANG Stellungnahme zum „Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz“

Im Rahmen der Verbändeanhörung hat die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss die Möglichkeit genutzt, eine Stellungnahme zum “Gesetzentwurfs zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung“ gegenüber dem Bundesministeriums für Finanzen abzugeben. Zu einer effektiveren Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung bedarf es aus Sicht der ANG keiner weiteren gesetzlichen Vorschriften. Der Vollzug der bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen müsste vielmehr vorangetrieben werden. In Bezug auf die Digitalisierung ist dennoch zu begrüßen, dass die zuständigen Institutionen durch einen gezielten Datenaustausch möglichst rasch die Möglichkeit erhalten, auf Widersprüche aufmerksam zu werden und damit der Bekämpfung von Schwarzarbeit wirksam entgegentreten können.

Für größere Unternehmen, die einer Branche in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG angehören, bedeuten die Sofortmeldepflicht einen erheblichen bürokratischen Aufwand, obwohl der Sinn zu hinterfragen ist, da Schwarzarbeit bei größeren Unternehmen kein Thema ist. Dies liegt vermutlich daran, dass größere Betriebe überwiegend Compliance-Abteilungen haben, wodurch missbräuchliche Gestaltungen zeitnah auffallen würden.

Die Erweiterung von § 18 Abs. 2 AÜG-E um die GSA Fleisch, das MiLoG und das AEntG sind kritisch zu sehen. Insbesondere sind durch die Umsetzung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes mit den Änderungen in der GSA Fleisch erhebliche Verschärfungen in der Fleischwirtschaft eingeführt worden. Dadurch konnten angebliche Missstände weitgehend beseitigt werden, weshalb nicht nachvollziehbar ist, warum die GSA Fleisch jetzt in § 18 Abs. 2 AÜG-E aufgenommen werden soll.

Brüssel

Foto: © artjazz/Adobe Stock

Am 12. November 2024 fand die Anhörung der künftigen EU-Kommissare auf der statt. Für die ANG war die Vorstellung von Frau Roxana Mînzatu – Exekutiv-Vizepräsidentin für Fachkräfte, Kompetenzen und Vorsorge – wichtig.

In ihrem angestrebten Arbeitsplan betonte sie den neuen Pakt für Sozialen Dialog sowie i. R. der EU-Sozialpartnerkonsultation die Planung, das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ einzuleiten. Sie hob die Bedeutung eines Europäischen Sozialversicherungsausweis (ESSPASS) hervor, um Entsendemeldungen in Zukunft zu erleichtern. Ebenso deutlich wurde Ihr Ziel, die Europäische Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen ausbauen.

Offen blieb, ob und gegebenenfalls mit welchen legislativen Mitteln die Vorhaben umgesetzt werden sollen.

4 AUS DER ANG

Deutscher Arbeitgebertag 2024

Am 22. Oktober 2024 fand der Deutsche Arbeitgebertag 2024 (DAT24) statt.

Bundeskanzler Olaf Scholz und Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger waren sich einig darin, dass sich die Stimmung drehen muss: „Deutschland kann den Wirtschaftsaufschwung schaffen. Wir müssen schneller und einfacher werden in der Regulierung, so muss beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weg, laut Bundeskanzler müssen sich auch die CSRD-Berichtspunkte verringern“.

Während des DAT24 kamen Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, um die großen Themen unserer Zeit zu diskutieren und Lösungsansätze für die Zukunft zu erarbeiten.

V. l. n. r.:
BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter, Bundeskanzler Olaf Scholz und Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger
Foto: © BDA

< BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter | Foto: © BDA

Dr. Rainer Dulger (r.) | Foto: © BDA

ANG-/NGG-Sozialpartner-KlimaKonferenz 2024

Die von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG) organisierte Klima- und Transformationskonferenz fand am 29. und 30. Oktober in Berlin statt. Rund 80 Teilnehmende diskutierten über wirksame und umsetzbare Maßnahmen zur Klimaneutralität, nachhaltigen Produktion und fairen Lieferketten.

Herausforderungen und Chancen der Transformation

Die Ernährungsbranche steht unter dem Druck des Klimawandels und veränderter Konsumgewohnheiten. Die Dekarbonisierung der Wirtschaft soll bis 2045 erreicht werden, was tiefgreifende Anpassungen für Unternehmen und Beschäftigte erfordert. NGG-Vorsitzender Guido Zeitler betonte, dass der nachhaltige Umbau des Sektors notwendig, aber komplex sei und eine breite Beteiligung aller Akteure benötige. Die NGG fordert dabei mehr Fokus auf Arbeitsplatzsicherheit und Wertschätzung der Beschäftigten.

Bürokratische Hürden und wirtschaftliche Auswirkungen

ANG-Präsident Ralf Hengels kritisierte die hohen bürokratischen Anforderungen des EU Green Deals, die den Transformationsprozess hemmen könnten. Zudem betonte er, dass Nachhaltigkeit mit steigenden Kosten verbunden sei und Unternehmen international wettbewerbsfähig bleiben müssten, um Abwanderung und Arbeitsplatzverluste zu vermeiden.

Sozialpartnerschaft als Schlüssel zur erfolgreichen Transformation

NGG und ANG wollen gemeinsam die Transformation vorantreiben und betonen die Bedeutung demokratischer Mitgestaltung. Neben ökologischen und wirtschaftlichen Aspekten müsse auch soziale Gerechtigkeit gesichert sein. Politik solle einkommensschwache Haushalte entlasten und bezahlbares Wohnen, Essen und Mobilität garantieren. Hengels unterstrich die Tarifautonomie als entscheidenden Faktor für sozialen Frieden und wirtschaftliche Stabilität.

Ausblick

Die Konferenzteilnehmer waren optimistisch, dass die Transformation gelingen kann. NGG und ANG wollen den Dialog mit der Bundesregierung fortsetzen, um bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, insbesondere für energieintensive Unternehmen. Zudem sollen Verbraucherinnen und Verbraucher durch mehr Transparenz dazu befähigt werden, nachhaltige Kaufentscheidungen zu treffen.

Impressionen von der ANG-/NGG-Sozialpartner-KlimaKonferenz 2024

Personalie

Frau Stefanie Sabet wird zum 30. Juni 2025 als Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. aus ihrem Amt ausscheiden. Seit 2018 leitet sie die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss. Sie wechselt zum Bauernverband (DBV), der sie zum 1. September 2025 als Generalsekretärin berufen hat.

ANG
Arbeitgebervereinigung
Nahrung und Genuss e. V.

Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V.
Claire-Waldoff-Straße 7
10117 Berlin

Ihr Kontakt bei Rückfragen:

Stefanie Sabet
Hauptgeschäftsführerin

Telefon: +49 30 200 786 - 113
E-Mail: sabet@ang-online.com

Moritz von Haehling
Referent

Telefon: +49 30 200 786 - 119
E-Mail: haehling@ang-online.com

Stefan Richmann
Referent

Telefon: +49 30 200786 - 115
E-Mail: richmann@ang-online.com