

WAHLFORDERUNGEN

der Arbeitgebervereinigung
Nahrung und Genuss zur
Bundestagswahl 2025

2025



WAHLFORDERUNGEN

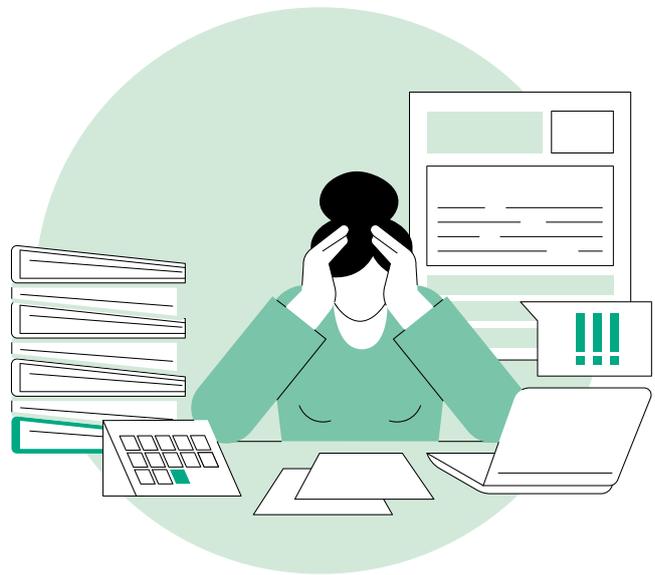
der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss zur Bundestagswahl 2025

Für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie sind die Rahmenbedingungen herausfordernd. Seit fast fünf Jahren befindet sich die Branche in einer realen Stagnation, Innovationen sind unterdurchschnittlich und Investitionen werden zurückgehalten. Die Wettbewerbsfähigkeit steht aufgrund der hohen Kosten unter Druck, das betrifft das nach wie vor hohe Kostenniveau bei Rohstoffen und Energie aber auch steigende Lohn- und Bürokratiekosten. Die Produktions- und Vermarktungsbedingungen und damit die Wettbewerbsvoraussetzungen sind in anderen Mitgliedsstaaten und im außereuropäischen Ausland vielfach besser, was den Standort Deutschland ernsthaft gefährdet.

Um die Energiekosten in Deutschland im internationalen Vergleich zu senken, sind umfassende Entlastungen erforderlich, die der gesamten Branche zugutekommen. Auch braucht es eine Vereinfachung der Regulierungen und eine Reduzierung administrativer Hürden wie Dokumentations-, Berichts- und Statistikpflichten. Auch die Steuer- und Abgabenlast muss wieder wettbewerbsfähig werden am Standort Deutschland. Zuletzt muss auch der Mindestlohn aufgrund seiner Strahlkraft in das Lohngefüge wieder an den Tariflohnsteigerungen und der Wirtschaftslage von den Sozialpartnern gemessen werden.

Anlässlich der bevorstehenden Bundestagswahl 2025 hat die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss zehn sozial- und arbeitsmarktpolitische Forderungen formuliert, die für den Produktionsstandort zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit wichtig sind.

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 KMUs 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 DSGVO (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 gesetzliche 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 vorherhin 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.

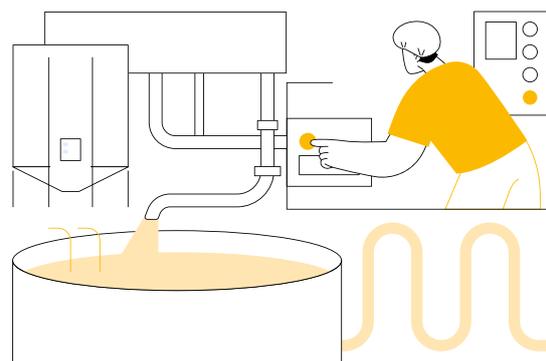
5



Mindestlohnfindung: 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.



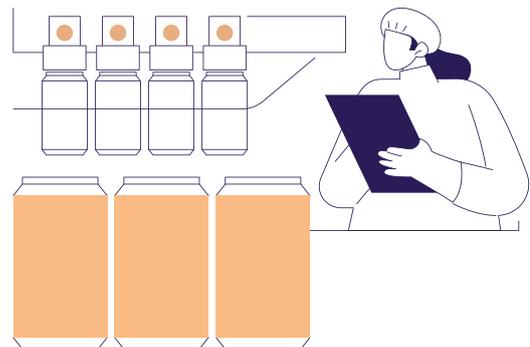
6



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.



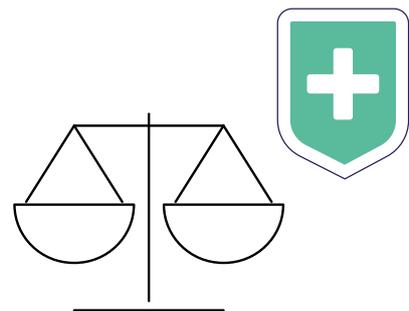
7



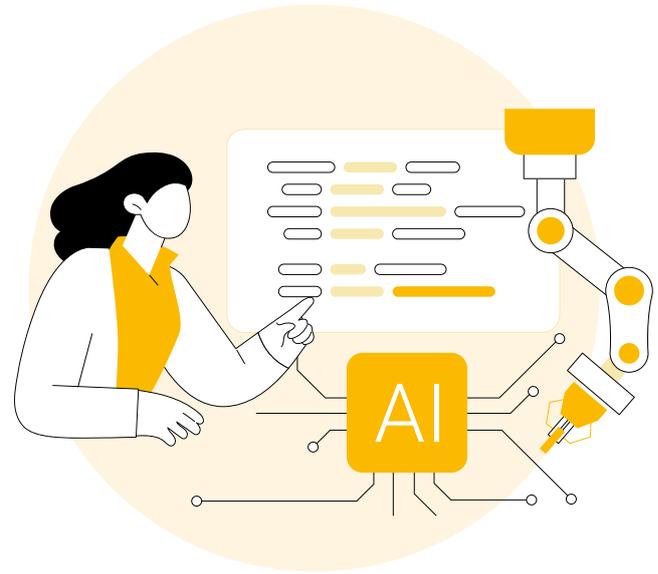
Arbeitsunfähigkeitsregelungen nicht zu Lasten der Arbeitgeber ausgestalten

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 Ausspernung. 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. Ernsthaftige 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.

Der 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.

KONTAKT

Arbeitgebervereinigung

Nahrung und Genuss e.V. – ANG

Claire-Waldoff-Straße 7

10117 Berlin

Telefon: +49 30 200 786-114

Telefax: +49 30 200 786-219

info@ang-online.com

www.ang-online.com

Arbeitgebervereinigung

Nahrung und Genuss e.V. – ANG

Claire-Waldoff-Straße 7

10117 Berlin

Telefon: +49 30 200 786-114

Telefax: +49 30 200 786-219

E-Mail: info@ang-online.com



www.ang-online.com