

ANG-Report Nahrung und Genuss



01 | 2020



Foto: © Ian Lishman/Corbis

INHALT

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	2
2 ANG-NACHGEFRAGT	7
3 ARBEITGEBER UND POLITIK	9
4 AUS DER ANG	11

Mit dem zweiten ANG-Report Nahrung und Genuss 2020 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 Tarifbindung 2019 in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Zudem werden die zentralen Ergebnisse des ANG Arbeitspanels 2020 dargestellt.

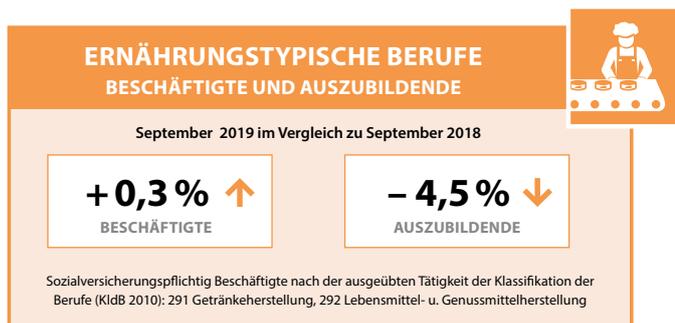
Die ANG stellt ihre neue Fachkräftekampagne „Mach was mit Geschmack“ vor. Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Verbandspolitik mit ein. Diesmal im Interview ist Herr Kristian Schalter, Abteilungsleiter Strategie und Digitalisierung bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände BDA. Weiterhin enthält der Report eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten Gesetzesvorhaben 2020. Abschließend berichten wir noch über Aktuelles aus unserem Verband.

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in knapp 6.000 überwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 600.000 Menschen in Deutschland. 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.

1 BRANCHE – FAKTEN - FACHKRÄFTE

Beschäftigungssituation im ersten Halbjahr 2020: Weiterer Beschäftigungsaufbau und steigende Vakanzzeiten

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie stieg zum Stichtag 30. September 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 0,6 Prozent laut aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zusätzlich zu den für die Industrie typischen kaufmännischen und technischen Berufsbildern, arbeiten mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in ernährungstypischen Berufen. In diesen branchenspezifischen Berufszweigen ist die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,3 Prozent leicht angestiegen. Insgesamt hat sich der Trend zu einer Verlangsamung des Beschäftigungswachstums zum Jahresende 2019 fortgesetzt. Deutlicher zeigte sich dieser Trend in den Auszubildendenzahlen. Zum Stichtag 30. September 2019 waren 31.556 Auszubildende in der Branche tätig. Das entspricht einem Rückgang von 4,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Auszubildendenzahl bei den ernährungstypischen Berufen sank hingegen noch stärker, um ganze 4,5 Prozent.



Perspektivisch bleibt die Besetzung von offenen Stellen in der Branche eine Herausforderung. Die Zahl der gemeldeten offenen Arbeitsstellen in der Branche hat sich im März 2020 gegenüber dem Vorjahresmonat um 3,4 Prozent reduziert. Zeitgleich blieben die Stellen immer länger unbesetzt. So lag die abgeschlossene Vakanzzeit im März 2020 in den Berufen der Lebens- und Genussmittelherstellung bei 156 Tagen. Im Vorjahresvergleich stieg sie damit nochmals an, um mehr als acht Prozent (8,3%).

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit verdeutlichen, dass die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in der Gesamtschau weiter eingestellt haben und die Beschäftigtenzahl zwar kontinuierlich gewachsen ist, die Dynamik sich jedoch spürbar verlangsamt hat.

ANG-Fachkräftekampagne

Die betriebliche Ausbildung bleibt der bedeutendste Zugangsweg, um Fachkräfte zu gewinnen. Von den 31.566 Auszubildenden, per September 2019, waren rund zwei Drittel männlich. Trotz Engagement und einem breiten Ausbildungsplatzangebot von über 24 verschiedenen Ausbildungsberufen sind die Auszubildendenzahlen mit 4,5 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiter rückläufig. Damit mittel- und langfristigen keine Nachteile für die Produktion bzw. das Wachstum der Betriebe entsteht, plant die ANG eine Fachkräftekampagne. Ziel ist es auf attraktiven und vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten branchenübergreifend aufmerksam zu machen. Die äußerst vielfältige Branche der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sucht motivierte und neugierige Menschen, die die Chancen in einem robusten und zukunftsorientierten Wirtschaftszweig nutzen wollen. Die Kampagne ist seit 25. Juni 2020 sowohl auf Facebook als auch auf Instagram online und trägt den Titel „Mach was mit Geschmack“.

www.facebook.com/machwasmitgeschmack >

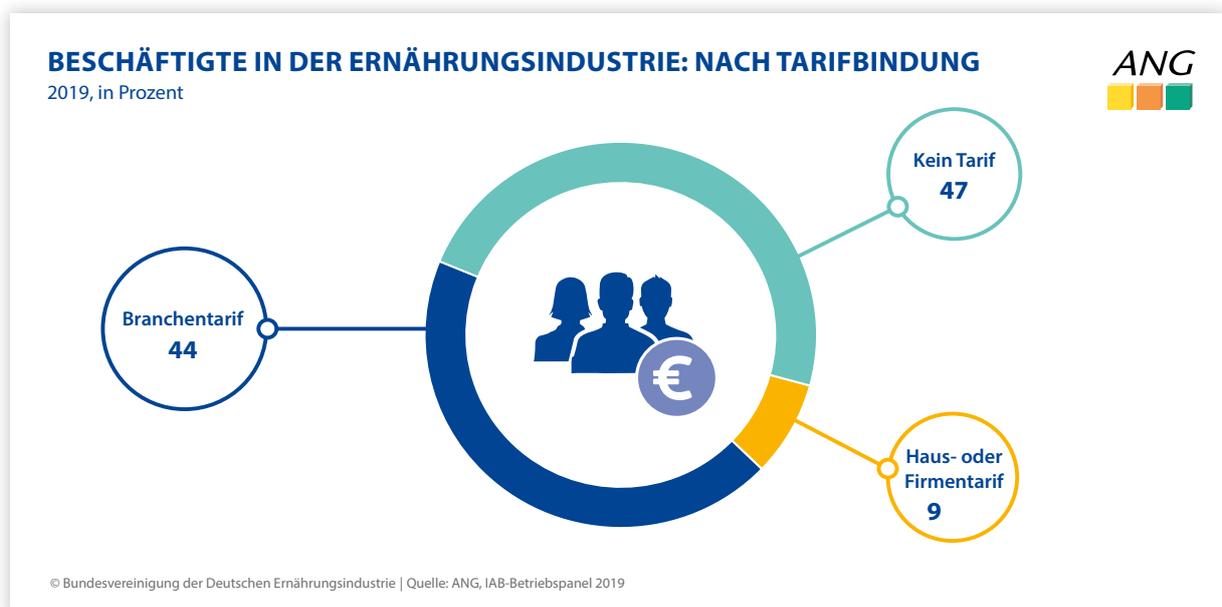


Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie 2019

Die Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie bleibt im gesamtwirtschaftlichen Vergleich hoch. Die Zahlen des aktuellen IAB-Betriebspanels belegen, dass jeder zweite Mitarbeitende (53 Prozent) in der Branche in einem tarifgebundenen Betrieb arbeitet. Insgesamt sind sogar 83 Prozent der Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelproduktion in einen Betrieb tätig, der tarifgebunden ist oder sich am Branchentarifvertrag orientiert.

In Zeiten der Rezession müssen Sozialpartner flexibel auf die unterschiedlichen Herausforderungen in den Unternehmen reagieren können. Immer wieder aufkommende Forderungen nach staatlicher Regulierung der Tarifbindung, verfehlen aus Sicht der ANG allerdings ihr Ziel und widersprechen dem Grundsatz der Tarifautonomie. Gerade die Bindung an Tarifverträge ist grundsätzlich freiwillig und muss es auch bleiben. Je mehr staatliche Eingriffe es gibt, desto unattraktiver werden die noch vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Gewerkschaften, das gefährdet einen wichtigen Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft.

Die Tarifpartner sind am besten in der Lage, die branchenspezifischen und regionalen Gegebenheiten der jeweiligen Teilbranche einzuschätzen und ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend Tarifverträge abzuschließen. Mit hunderten Tarifverträgen jedes Jahr macht die Ernährungs- und Genussmittelindustrie dies mehr als jede andere Branche deutlich.



Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie während Corona

Die Corona Pandemie hat die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie vor große Herausforderungen gestellt. In der Hochphase der Corona Krise ging es zu vorrangig um die Versorgungssicherheit der Bevölkerung. Es war wichtig, dass die Unternehmen der gesamten Lieferkettenversorgung in Bezug auf Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie von Seiten der Bundesregierung als systemrelevant anerkannt wurden. Die öffentliche Aufmerksamkeit und das Kaufverhalten der Verbraucher haben gezeigt, dass die Verfügbarkeit von Lebensmitteln ein entscheidender Faktor für die Sicherung des Vertrauens der Bevölkerung in die politischen Maßnahmen darstellt.



Die über 6.000 Unternehmen der Branche haben durch ein verantwortungsvolles innerbetriebliches Krisen- und Personalmanagement, die Produktion aufrechterhalten können. Die Ausnahmeregelungen zur Höchstarbeitszeit waren für die produzierenden Betriebe eine flankierende Unterstützung, um drohenden Arbeitsausfällen entgegenzuwirken. Darüber hinaus hat die koordinierte Notbetreuung in KITAs und Schulen für eine Stabilisierung des Produktionsniveaus gesorgt. Insgesamt konnte die Wertschöpfungskette trotz teilweise stark erhöhter Nachfrage aus dem Einzelhandel, steigender Personalengpässe und Lieferungsunterbrechungen nahezu intakt bleiben, wo notwendig konnte die Produktion sogar ausgeweitet werden. Die enge Zusammenarbeit mit den Gesundheitsämtern, den Landes- und Bundesbehörden war dabei eine große Stütze.

Das Wegbrechen der Absätze im Außer-Haus-Markt, das gedämpfte Kaufverhalten der Verbraucher und der Druck in den Lieferketten aber auch die schwache globale Nachfrage im Exportgeschäft und die Beschränkungen beim Import haben die Unternehmen auf eine harte Belastungsprobe gestellt.

Es bleibt zum jetzigen Zeitpunkt schwer absehbar, welche wirtschaftlichen Folgen die Corona-Pandemie für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie insgesamt haben wird.

Bewertung des Konjunkturpakets der Koalition

Mit dem zweiten Corona-Konjunkturpaket vom 03. Juni 2020 „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ hat die Bundesregierung beschlossen, die Sozialversicherungsbeiträge bei maximal 40 % bis Ende 2021 einzufrieren. Diese Entscheidung ist wichtig für die Planungssicherheit der Arbeitgeber, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Resilienz der Betrieb zu stärken und erste zu erwartende Wachstumsanzeichen weiter zu unterstützen. Die ANG begrüßt die Ausbildungsprämie, die KMU erhalten sollen, die ihr Ausbildungsplatzangebot im Vergleich zu den drei Vorjahren nicht verringern. Mit dem Anreiz für solche Unternehmen, die ihr Ausbildungsangebot sogar erhöhen, 3.000 Euro. für jeden zusätzlichen Ausbildungsplatz zu erhalten, wird ein wichtiges Signal gesendet, die Ausbildungsaktivitäten nicht zu reduzieren.

ANG Arbeitspanel 2020: Beschäftigungserwartung bleibt überwiegend positiv

Die jährliche Umfrage unter den ANG-Mitgliedern zeigt eine grundlegend stabile Einschätzung der Beschäftigungserwartung für das laufende Jahr. So rechnen 60 Prozent der Betriebe mit einem gleichbleibenden bzw. leicht steigenden (20 Prozent) Fachkräftebedarf. Allerdings liegt der Anteil der Unternehmen, die mit einem rückläufigen Bedarf an Fachkräften rechnen, über der Vorjahreserwartung.

Ein Blick auf die Art der Beschäftigungsverhältnisse zeigt, dass über 80 Prozent der Beschäftigten unbefristet, sozialversicherungspflichtig und in Vollzeit arbeitet. Dennoch sind Flexible Beschäftigungsverhältnisse wie Werkverträge und Zeitarbeit, aber auch Minijobs, Teilzeitarbeit und Befristungen in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie wichtig und notwendig, damit den Angebots- und Nachfrageschwankungen ökonomisch sinnvoll begegnet werden kann.

Für den Erhebungszeitraum 2019 wird deutlich, dass die Besetzung von Ausbildungsstellen nach wie vor eine Herausforderung darstellt. Besonders schwierig war die Rekrutierung von Bewerbern für technische Berufe, wie Elektroniker, Fachinformatiker und Maschinen- und Anlagenführer. Aber auch bei den ernährungstypischen Berufen, wie der Fachkraft für Lebensmitteltechnik bleiben Stellen unbesetzt. Dem Bewerbermangel wurde mit verstärkter Investition in Weiterbildung begegnet, um die Zukunftsfähigkeit sicherzustellen und den Anforderungen des digitalen Wandels gerecht zu werden.

BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNG FÜR 2020



BESCHÄFTIGTE IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE: AUSBILDUNGSSITUATION

2019, in Prozent



© Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie | Quelle: ANG-Arbeitspanel 2020

2 ANG-NACHGEFRAGT



Interview mit Herrn Kristian Schalter Abteilungsleiter Strategie und Digitalisierung bei der BDA.

Die Coronapandemie hat alle Bereiche unseres Lebens getroffen und teilweise auch stark verändert. Davon betroffen war und ist auch die Verbandsarbeit als Bindeglied zwischen Unternehmen und Politik. Wenn Sie auf die Hochphase im März und April zurückblicken, wie hat sich die BDA aufgestellt um diese Krise bestmöglich zu meistern? Was war die größte Herausforderung dabei für die BDA?

Kristian Schalter: Die Herausforderung war eine doppelte: Einerseits mussten wir als Arbeitgeber reagieren und für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge tragen. Andererseits lief das politische Geschäft in Berlin auf Hochtouren. Der Rat der Wirtschaft war gefragt wie lange nicht. Als Spitzenverband mussten wir schnell Konzepte liefern, die innerhalb der Wirtschaft abgestimmt waren. Anfangs ging es zum Beispiel um die Regelungen zum Kurzarbeitergeld und um liquiditätssichernde Maßnahmen für die Unternehmen wie die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen, später um Bausteine zum Konjunkturprogramm.



Wir hatten das Glück, dass wir bereits Anfang 2020 – also vor der Corona-Krise – mit der schon länger geplanten Umstellung unserer IT fertig waren. Wir sind komplett in Microsoft 365 gewechselt und mit allen Anwendungen in die Cloud gegangen. Zudem hatten wir Laptops für alle Beschäftigten ausgerollt. Wir waren somit orts- und zeitunabhängig voll arbeitsfähig. Das hat sich in der Krise als großer Vorteil erwiesen.

Wenn die Krise eines gezeigt hat, dann das Erzeugen einer Sogwirkung in Richtung mehr Digitalisierung. Virtuelle Treffen haben seitdem stark zugenommen und viele haben die Vorteile die damit verbunden sind, schätzen gelernt. Wie sehen Sie mit Blick nach vorne die weitere Verwendung dieser Technologien in der Verbandsarbeit? Welche Vor- und Nachteile sind aus Ihrer Sicht damit verbunden?

Kristian Schalter: Die Art der Zusammenarbeit, der Information und der Abstimmung innerhalb der Verbände hat sich in der Krise geändert. Videokonferenzen wurden der Standard. Mit Microsoft-Teams haben wir permanente Chatrooms angeboten, um wichtige pandemiebedingte Fragen für die Mitgliedschaft zu diskutieren und zeitnah zu klären. Das kam sehr gut an. Vieles davon wird bleiben, aber nicht alles.

Die Gremienarbeit wird sich aber auf jeden Fall ändern. Videokonferenzen können in vielfacher Hinsicht effizienter sein, aber nur begrenzt die Atmosphäre für Verhandlungssituationen bieten. Physische Treffen werden daher nicht aussterben. Hybride Formate sind sicherlich die Zukunft, aber aufwendiger zu organisieren: Zwei Gruppen von Teilnehmern gleichberechtigt und auf Augenhöhe an diesen Sitzungen zu beteiligen, ist eine Herausforderung. Meine Erfahrung ist auch, dass ich mich in den zurückliegenden Wochen auf mein bestehendes Netzwerk stützen konnte. Aber neue Netzwerke rein virtuell zu erschließen, ist schwierig.

Wenn wir bei dem Thema Digitalisierung bleiben, dann erleben wir eine ganz unterschiedliche Geschwindigkeit in deren Umsetzung. Wie sehen Sie die deutschen Arbeitgeberverbände aufgestellt? Was raten Sie, um nicht den Anschluss zu verlieren?

Kristian Schalter: Die Digitalisierung der Verbände und ihrer Angebote ist meines Erachtens eine strategische und teils existentielle Frage. Wenn sich Wirtschaft und Arbeitswelt ändern, müssen die Verbände mitziehen. Wenn möglich, sollten sie Early Adopters sein. Nicht zu unterschätzen ist auch die Attraktivität der Verbände als Arbeitgeber. Zu einem modernen Arbeitsumfeld gehört flexibles Arbeiten. Junge Fachkräfte erwarten heute ein anderes Arbeitsumfeld als es früher üblich war. Das Thema muss also auf die Agenda der Verbände, wobei klar sein muss, dass es sich hierbei auch um eine Ressourcenfrage handelt. Die Schlagkräftigkeit eines Verbandes sollte allerdings im Interesse seiner Mitglieder sein.

Schauen wir zum Schluss noch auf die Widerstandsfähigkeit von Organisationen. Was können wir aus der jüngsten Vergangenheit lernen, auch um die Resilienz nachhaltig zu stärken?

Kristian Schalter: Resilienz ist ein komplexes Thema. Wenn wir auf die jüngste Vergangenheit schauen und die Herausforderungen durch Pandemien, geht es bei Verbänden in erster Linie darum, die bestehenden Prozesse zu modernisieren und zu digitalisieren und damit krisenfester zu machen. Das gilt insbesondere für die eigenen Dienstleistungen und Kommunikationswege, die um digitale Services ergänzt werden müssen. Während Covid-19 hat sich gezeigt, dass Organisationen, die bei der Digitalisierung schon weit vorangekommen sind, besser mit den Einschnitten umgehen konnten.

Digitalisierung heißt aber nicht nur, die Belegschaften mit digitalen Endgeräten und neuer Software auszustatten. Es geht auch um die Anwendung. Dabei zeigt sich oft, dass Digitalisierung auch eine Kulturfrage und eine Frage des Mindset ist. Wir alle müssen offen sein für ständige Veränderung und neues Lernen.

Lieber Herr Schalter, wir danken Ihnen herzlich für das Interview!

3 ARBEITGEBER UND POLITIK



Mindestlohn – Kommission beschließt Erhöhung bis Ende 2022

Die Mindestlohnkommission hat am 30. Juni 2020 beschlossen, den Mindestlohn in vier Schritten bis 2022 anzuheben. Der aktuelle Mindestlohn von EUR 9,35 soll demnach zum 1. Januar 2021 auf EUR 9,50, zum 1. Juli 2021 auf EUR 9,60, zum 1. Januar 2022 auf EUR 9,82 und zum 1. Juli 2022 auf EUR 10,45 brutto je Zeitstunde steigen. In Anbetracht der prognostizierten wirtschaftlichen Entwicklung, bei der mit einer Erholung der Wirtschaftsleitung auf Vorkrisenniveau erst in 2022 gerechnet wird, stand die Mindestlohnkommission vor einer schwierigen Aufgabe. So hat man sich in einem ersten Schritt auf einen Inflationsausgleich konzentriert und in den weiteren Schritten die nachlaufende Tariflohnentwicklung berücksichtigt. Mit der Entscheidung haben die Sozialpartner einen verantwortungsvollen Kompromiss gefunden, der die Auswirkungen der Coronakrise auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichfalls berücksichtigt, den von der Krise besonders betroffenen Unternehmen genug Luft lässt und Beschäftigung nicht gefährdet.

Für die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie, die mit erheblichen Nachfrageeinbrüchen zu kämpfen haben, ist es besonders wichtig, dass die Erhöhungen in den nächsten 12 Monaten maßvoll ausgefallen sind, so dass durch die Lohnkostensteigerung mit direktem Einfluss auf die Produktionskosten nicht zusätzlich zu großer Druck im Wettbewerb entsteht. Wichtig wird sein, die politischen Rahmenbedingungen für die Unternehmen so zu gestalten, dass die erwartete Erholung der Konjunktur auch tatsächlich eintreten kann. Neben Bürokratieabbau dürfen insbesondere die Lohnnebenkosten nicht weiter steigen. Mit dem Beschluss haben die Sozialpartner keine Lohngruppen geltender Branchentarifverträge außer Kraft gesetzt. Das bedeutet, dass auch der letzte Anhebungsschritt 2022 im Rahmen der von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträge bleibt.

Aktuelle Gesetzesvorhaben – Werkverträge

Mit dem am 29. Juli vom Bundeskabinett beschlossenen Arbeitsschutzkontrollgesetz zielt die Bundesregierung aus Sicht der Ernährungs- und Genussmittelindustrie weit über das eigentliche Ziel und das zunächst abgestimmte Eckpunktepapier vom 20. Mai 2020 hinaus. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz der Bundesregierung trägt nicht zu einer wesentlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes bei, vielmehr schafft es für alle Branchen mehr Dokumentationspflichten für Arbeitsschutz und Gemeinschaftsunterkünfte und damit schlichtweg mehr Bürokratie. Noch mehr gilt dies für die Einschränkung von Vertrags- und Beschäftigungsverhältnissen. Das ist ein Alarmsignal für die gesamte Wirtschaft und damit auch für die Beschäftigungsentwicklung.

Bereits heute werden Werkverträge flächendeckend angewendet, um schnell und abfedernd auf den Bedarf an spezialisierter Arbeit reagieren zu können. Von diesem personalwirtschaftlichen Instrument Gebrauch zu machen, obliegt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

In der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sind etwa 3 % der Beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer und sichern die Leistungsfähigkeit der Produktion bspw. in der Hochsaison oder im Fall von Instandhaltungsarbeiten ab. Arbeitnehmer im Werkvertrag sind dabei gleichermaßen vom Arbeits- und Tarifrecht erfasst, wie andere Arbeitnehmer, denn Werkverträge sind streng reguliert.

Aktuelle Gesetzesvorhaben – Beitragspflicht für Pensionskassen zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorangetriebene Gesetz zur Einführung einer zusätzlichen Absicherung für Pensionskassenzusagen über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) wurde am 05. Juni 2020 auch vom Bundesrat beschlossen. Grundsätzlich begrüßt die Ernährungs- und Genussmittelindustrie die Zielsetzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einen Insolvenzschutz für Pensionskassen aufzubauen, da dadurch die betriebliche Altersvorsorge gestärkt wird. Allerdings bleibt der Hauptkritikpunkt bestehen, dass Arbeitnehmer und Rentner mit Ansprüchen gegenüber einer Direktversicherung keinen gesetzlichen Schutz erhalten.

Aktuelle Gesetzesvorhaben – Arbeitnehmerentsenderichtlinie

Durch die Revision der Entsenderichtlinie wurde der grenzüberschreitende Mitarbeiterereinsatz innerhalb der Europäischen Union noch komplexer und bürokratischer. Die Entsenderichtlinie steht in unionsrechtlichem Widerspruch zu den europäischen Grundfreiheiten.

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland wird dadurch teurer und rechtsunsicherer, da teilweise erhebliche Sanktionen bei Verstößen drohen. Statt sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren, müssen Unternehmen inzwischen unter steigendem Personaleinsatz einen immer größer werdenden finanziellen Aufwand betreiben, um bürokratische Anforderungen zu erfüllen.

4 AUS DER ANG

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft – BDA Kampagne „Wirtschaft für Europa“

Im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft hat die BDA die Kampagne „Wirtschaft für Europa“ initiiert. Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss unterstützt die Kampagne und bringt darin die Bedeutung des EU-Geschäfts für die Deutsche Ernährungs- und Genussmittelindustrie zum Ausdruck. Frau Faust, Präsidentin der ANG, macht mit Ihrem Statement deutlich, dass neben Impulsen für die Standortattraktivität, die Bewahrung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Entlastung von unnötigen Bürokratiekosten wichtig ist.



© BDA

Die ANG auf der Internationalen Grünen Woche

Die ANG-Hauptgeschäftsführerin Stefanie Sabet und der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler haben sich beim gemeinsamen Kochen auf der Internationalen Grünen Woche über die Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften ausgetauscht. Diskutiert wurden dabei besonders Initiativen zur Qualifizierung und Weiterbildung für Beschäftigte. „Durch den demografischen Wandel und die Digitalisierung brauchen wir vor allem junge Talente um die Branche fit für die Zukunft zu machen. Als Gast auf dem Gemeinschaftsstand der Ernährungswirtschaft von BVE und Lebensmittelverband warb die ANG bei den Messebesuchern aus Politik und Gesellschaft für mehr junge Talente in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. So organisierte die ANG zum wiederholten Mal einen Austausch zwischen Berufseinsteigern der Branche und interessierten Schüler/innen in der Berufsorientierungsphase.“



Stefanie Sabet und der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler (2. von rechts) auf der IGW | © BVE, Fotograf: Tobias Rücker

ANG-Präsidentin Frau Brigitte Faust diskutiert das Thema „5 Jahre Mindestlohn in Deutschland“

Im Rahmen des Projektes „Beschäftigung im Wandel“ diskutierten Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft das Thema „5 Jahre Mindestlohn in Deutschland – was hat er bewirkt und wo besteht Anpassungsbedarf?“ Die Präsidentin der ANG, Frau Brigitte Faust – auch Mitglied in der Mindestlohnkommission der Bundesregierung – bereicherte durch ihre Teilnahme an der Podiumsdiskussion das Format der Bertelsmann Stiftung. Sie betonte einerseits den Wert der Tarifautonomie in Deutschland und machte gleichzeitig deutlich, dass die konjunkturellen Rahmenbedingungen für Entscheidung in Bezug auf den Mindestlohn Berücksichtigung finden müssen. Für die Nahrungs- und Genussmittelbranche hob Frau Faust hervor, dass der Mindestlohn die Ausnahme ist und auf nur 5 Prozent aller Beschäftigten zutreffe.



© Bertelsmann Stiftung | Fotograf: Thomas Kunsch



Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.

Claire-Waldoff-Straße 7
10117 Berlin

Ihr Kontakt bei Rückfragen:

Stefanie Sabet

Hauptgeschäftsführerin

Telefon: +49 30 200786113

E-Mail: sabet@ang-online.com

Stefan Richmann

Referent

Telefon: +49 30 200786115

E-Mail: richmann@ang-online.com