

# ANG



*Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.*

Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20  
D-80807 München



[www.ang-online.com](http://www.ang-online.com)

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze**

### **Stellungnahme der Ernährungsindustrie**

**22. April 2016**



Die Deutsche Ernährungsindustrie ist seit Jahrzehnten ein verlässlicher und moderner Arbeitgeber mit gewachsener Stammebelegschaft. Ihre gefestigte Stellung im nationalen und internationalen Wettbewerb leistet einen erheblichen Anteil am Erfolg des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Es ist Kernanliegen der ANG, diese Industrie durch Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen zukunftssicher aufzustellen – wirtschafts- und sozialpolitisch.

## Branchendaten

Die Ernährungsindustrie ist mit rd. **550.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** in 6.000 Betrieben sozialpolitisch betrachtet der zweitgrößte Industriezweig in Deutschland. Sie vereint verschiedene Sparten von Süßwaren, über alkoholische und nichtalkoholische Getränke, Zigaretten, Mühlen, Obst- und Gemüseverarbeitung, Zucker, Fisch sowie Fleisch. Es werden **über 4.000 Auszubildende** allein in ernährungstypischen Berufen ausgebildet. Hinzu kommen weitere **rd. 9.000 Auszubildende** in kaufmännischen und technischen Berufen.

Jährlich erhebt die ANG als sozialpolitischer Spitzenverband Branchendaten und wertet diese im sog. AGN-Arbeitspanel aus. Rund 430 Betriebe mit ca. 65.000 Beschäftigten haben sich 2016 an der bundesweiten Erhebung beteiligt.

Das [ANG-Arbeitspanel 2016](#) belegt eine hohe Stabilität in der Beschäftigungsstruktur mit über 90% unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und 88% Vollzeitbeschäftigung.

## Tarifikultur

Die Ernährungsindustrie hat eine starke Tarifikultur aufgebaut mit einer Tarifbindung von knapp 70%. Die Tariflandschaft ist mit über 2.500 Tarifverträgen sehr differenziert – darunter Flächen- und Haustarifverträge, u.a. auch der seit Januar 2014 bestehende, erste bundesweite Tarifabschluss für die Fleischwirtschaft. Die Flächentarifverträge werden zwischen den neun Landesverbänden der Ernährungsindustrie bzw. den spezifischen Bundesfachverbänden und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) abgeschlossen.

## Einsatz von Zeitarbeit

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmer beträgt im Jahresdurchschnitt unter 10%. (Quelle ANG-Arbeitspanel 2016).

Trotz dieser geringen Quote ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmern äußerst wichtig für die Branche – zum einen um flexibel auf schwankende Produktionsvolumen reagieren zu können, zum anderen aber auch beim bedarfsorientierten Einsatz hoch spezialisierter Fachleute.



## **Kritikpunkte am Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze**

Wir möchten uns in unserer Stellungnahme umfassend den **Ausführungen der BDA** anschließen, die alle für uns relevanten Punkte aufführt. Wir beschränken uns in dieser Stellungnahme daher auf zwei, in der Ernährungsindustrie besonders spezifische Punkte:

### **Streikeinsatzverbot (§ 11 Absatz 5 AÜG)**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Zeitarbeitnehmer nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Allerdings geht der geplante § 11 Abs. 5 AÜG deutlich darüber hinaus. So wie die Vorschrift im Referentenentwurf formuliert ist, ist dies ein umfassendes Einsatzverbot für den Arbeitgeber, bezogen auf das gesamte Unternehmen bzw. zumindest auf den gesamten Betrieb. Das würde auch Zeitarbeitnehmer betreffen, die überhaupt nicht in dem bestreikten Bereich tätig sind, z.B. einen über Zeitarbeit eingesetzten Buchhalter wenn in der Produktion z.B. gerade die Getränkeabfüllung bestreikt wird.

Diese weite Wirkung kann nicht im Sinne der Koalitionspartner gewesen sein, als sie vereinbarten, dass Zeitarbeit nicht zum Streikbruch eingesetzt werden soll.

Außerdem darf sich das Streikeinsatzverbot nicht auf Arbeitnehmerüberlassungen innerhalb der Unternehmens- oder Konzernstrukturen beziehen.

### **Equal Pay (§ 8 AÜG)**

Die Ernährungsindustrie hat anders als viele andere Branchen keine sog. Branchenzuschlagstarifverträge beim Einsatz von Zeitarbeit. Dies liegt daran, dass angesichts der über 2.500 Tarifverträge über alle Regionen und Sparten der Branche kein allgemein anwendbares Zuschlagsmodell entwickelt werden kann. Aus diesem Grund verfügt die Ernährungsindustrie auch nicht über eine aus dem Zuschlagstarif abgeleitete Equal-Pay-Definition.

Wir benötigen daher dringend eine klarstellende Definition, dass sich equal pay exakt am (tariflichen) Bruttostundenentgelt orientiert. Insbesondere muss deutlich werden, dass sonstige Leistungen wie z.B. die in der Ernährungsindustrie weit verbreitete betriebliche Altersversorgung nicht in die Equal-Pay-Berechnung einfließen. Die Rechtsunsicherheit und der administrative Aufwand wären ansonsten für die Branche völlig unzumutbar.

\*\*\*\*

