

DER SOZIALE DIALOG UND DIE STRATEGIE ZUR NACHHALTIGEN ERHOLUNG VON COVID- 19 IN DER LEBENSMITTEL- UND GETRÄNKEINDUSTRIE

Juni 2024

STUDIE



EFFAT



FOODDRINK
EUROPE

Beitragende

Fabien Couderc – Syndex
Paul Dillon – Syndex
Birte Homann – WMP Consult
Katharina Schöneberg – WMP Consult



Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Finanzhilfsvereinbarung SOCPL-2021-SOC-01 – Sozialer Dialog und die Strategie zur nachhaltigen Erholung von COVID-19 in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie finanziert.

Haftungsausschluss: Die alleinige Verantwortung für etwaige Fehler oder Auslassungen liegt beim Herausgeber. Der Inhalt gibt nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Kommission wieder. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die mögliche Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen.

Juli 2024

INHALT

Überblick	5
Einführung	7
Teil 1 - Der Soziale Dialog und die COVID-Krise in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie	9
1. Die sozioökonomische Lage der Lebensmittel- und Getränkeindustrie in der EU.....	9
2. Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von Krisen auf den Sektor	12
3. Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen in Krisenzeiten	18
Teil 2 - Umfrage, Fallstudien und Erkenntnisse	24
1. Ergebnis der Umfrage	24
2. Fallstudien	26
Teil 3 - Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	31
1. Empfehlungen	32
Literaturverzeichnis	34

Überblick

Der Beginn des Lockdowns im März 2020 läutete für die EU-Lebensmittelkette eine noch nie dagewesene Phase der Instabilität ein, die durch Schocks auf der Nachfrage- und Angebotsseite, wirtschaftspolitische Unsicherheit und soziale Folgen für den Sektor gekennzeichnet war.

Vorläufige Untersuchungen für den Ausschuss für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung des Europäischen Parlaments¹ zeigen, dass die EU-Lebensmittelkette zwar insgesamt ein hohes Maß an Widerstandsfähigkeit bewiesen hat, die Auswirkungen der Pandemie jedoch vielfältig und gravierend waren. Die landwirtschaftlichen Einkommen gingen 2020 im Vergleich zu 2019 zurück (-7,1 Mrd. EUR), und auch die Lebensmittel- und Getränkeherstellung sowie die Gastronomie verzeichneten Verluste (für letztere zwischen 2019 und 2020 geschätzt 60-90 %). Demgegenüber stiegen die Einzelhandelsumsätze, wobei der Online-Verkauf von Lebensmitteln in den ersten Monaten der Pandemie am stärksten zunahm.

In der Lieferkette kam es zu erheblichen Ausfällen, die zu einem Produktionsüberschuss führten, der entsorgt werden musste. Bei den Lebensmittel- und Getränkeherstellern führten logistische Störungen sowie Krankheitsfälle in Verarbeitungsbetrieben zu erheblichen Verzögerungen im Produktionsprozess. Zwar griffen einige Restaurants und Bars während der Pandemie auf alternative Geschäftslösungen zurück (z. B. Gerichte zum Mitnehmen, Lieferung nach Hause usw.), dies konnte jedoch die wirtschaftlichen Verluste des Sektors nicht ausgleichen.

Betrachtet man die Teilsektoren der Lebensmittel- und Getränkeindustrie genauer, so wird deutlich, dass einige stärker betroffen waren als andere. So sank der Wert der EU-Weinerzeugung im Jahr 2020 im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2019 um 5 % und der Wert der Extra-EU-Ausfuhren um 2 % (-2 %). Dieser Sektor, der für den Absatz von Qualitätsweinen in hohem Maße von der Gastronomie abhängig ist, stand während der Pandemie aufgrund der kombinierten Auswirkungen von COVID-19, spezifischer Handelshemmnisse und mangelnder finanzieller Unterstützung vor erheblichen Herausforderungen. Auch der Rind- und Kalbfleischsektor wurde durch die Schließung von Restaurants stark in Mitleidenschaft gezogen: Die EU-Produktion und der Binnenhandel mit diesen Produkten verzeichneten im Jahr 2020 einen deutlichen Wertrückgang im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2019 (-6 % bzw. -7 %). Die Gewinnspannen vieler großer transnationaler Lebensmittel- und Getränkeunternehmen stiegen dagegen während der Pandemie erheblich an (Eikon, 2023).

Darüber hinaus führten die von den Mitgliedstaaten nach

dem ersten Ausbruch des Virus verhängten Einschränkungen der Freizügigkeit zu einem starken Mangel an Saisonarbeitskräften, der die Ernten gefährdete. Bereits 2021 wies FoodDrinkEurope auf den Mangel an Arbeitskräften aufgrund der eingeschränkten Mobilität der Menschen zwischen den Mitgliedstaaten bzw. innerhalb der Mitgliedstaaten hin². Die Verfügbarkeit von Personal wurde durch die Ausbreitung des Virus unmittelbar beeinträchtigt; so wurden beispielsweise COVID-19-Ausbrüche in Verarbeitungsanlagen (z. B. Schlachthöfen) gemeldet, die in einigen Fällen zur vorübergehenden Stilllegung des Betriebs führten. Dies hatte erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und brachte neue Arbeitsschutzprobleme mit sich. Diese Probleme wurden durch die Schwierigkeiten bei der Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung weiter verschärft. Ihre Bewältigung sowie die heikle Aufgabe, die Lebensmittelproduktion als „systemrelevante Dienstleistung“ aufrecht zu erhalten, erforderte massives Engagement aller Akteure der Branche.

Nach der Pandemie musste sich der Lebensmittel- und Geträkesektor auf seinem Weg zur Erholung einer Reihe weiterer Herausforderungen stellen, insbesondere in Bezug auf die Auslandsnachfrage, die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte und die Energiepreise. Die anschließenden Energiepreisschocks und die durch den Krieg in der Ukraine verursachte Rohstoffknappheit trugen zu den vielschichtigen Herausforderungen bei, mit denen der gesamte Lebensmittelsektor in der EU konfrontiert war. Die Energiepreise erreichten zwar im zweiten Halbjahr 2022 ihren Höchststand und sind seither rückläufig, sind jedoch immer noch strukturell höher als in der Zeit vor COVID-19. Energie ist ein wichtiger Faktor in jeder verarbeitenden Industrie, selbst wenn man die nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette, die sehr energieintensiv sein können, außen vor lässt.

Längerfristig wird der Lebensmittel- und Geträkesektor zunehmend mit zwei Herausforderungen konfrontiert sein: Digitalisierung und ökologische Nachhaltigkeit. Beide Herausforderungen wirken sich auf Geschäftsmodelle, Beschäftigung und Kompetenzen aus. Die EU hat sich verpflichtet, bis 2050 klimaneutral zu werden. Auf dem Weg dahin sollen die Emissionen bis 2030 um 55 % gesenkt werden. Von der Lebensmittel- und Getränkeindustrie wird erwartet, dass sie in vollem Umfang zur Erreichung dieses Ziels auf EU-Ebene beiträgt, wie beispielsweise in der Strategie „Vom Hof auf den Tisch“ dargelegt.

Ein Beispiel hierfür sind die Dekarbonisierungsfahrpläne bis 2050 für den europäischen Lebensmittel- und Geträkesektor (z. B. der von FoodDrinkEurope vorgeschlagene Fahrplan³), die zeigen, dass Unternehmen

hierzu viele verschiedene Maßnahmen ergreifen müssen, zum Beispiel Elektrifizierung, Wärmerückgewinnung, hocheffiziente Heizkessel und die Verwendung erneuerbarer gasförmiger Brennstoffe. Die Anpassung an den Klimawandel, Wasserknappheit und extreme Wetterereignisse stellen weitere Herausforderung für das Lebensmittelsystem dar, das durch die wachsende Weltbevölkerung ohnehin schon unter Druck steht. Diese Veränderungen werden nicht nur zu neuentechischen Lösungen führen, sondern auch neue Kompetenzen erfordern und die Beschäftigungsstruktur in diesem Sektor verändern. Das Dokument „Transition pathways for the agri-Food industrial ecosystem (Wege für den Übergang des Ökosystems der Agrar- und Ernährungsindustrie) der Europäischen Kommission⁴ ist ein Versuch, diese Herausforderungen anzugehen.

Da der Sektor in den vergangenen drei Jahren von vielen verschiedenen Krisen heimgesucht wurde, ist der Weg zu einer nachhaltigen Erholung im nächsten Jahrzehnt unklar. Der Sektor hat mit widrigen externen Schocks zu kämpfen. Das macht es dringlicher den je, seine strukturellen Stärken und Schwächen zu ermitteln und die Zukunft der Branche in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht zu überdenken.

Die Produktion von Lebensmitteln und Getränken in Europa wurde während der Pandemie trotz enormer Herausforderungen aufrechterhalten und in einigen Fällen sogar gesteigert. Der soziale Dialog hat zu diesem Erfolg beigetragen und war zudem ein Instrument, mit dem die Sozialpartner unter unvorhersehbaren Umständen ihre Interessen vertreten konnten. Diejenigen, die während der Pandemie die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vertraten, hatten ein sehr klares Verständnis von der praktischen Anwendung dieses Konzepts. Unter dem sozialen Dialog während der Pandemie verstehen wir alle Diskussionen, Verhandlungen und Beratungen zwischen den Sozialpartnern über die Funktionsweise des Sektors und die unterschiedlichen Interessen der beteiligten Partnern. Manchmal gingen diese Interessen auseinander, doch die Pandemie bedeutete für die Partner auch ein gemeinsames

Interesse: die Aufrechterhaltung der Produktion. Dieses gemeinsame Interesse führte zu einer Intensivierung des sozialen Dialogs innerhalb von Strukturen, in denen er bereits praktiziert wurde.

In diesem Bericht soll untersucht werden, welche Rolle der soziale Dialog für die Strategie zur nachhaltigen Erholung von COVID-19 in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie spielte.

Grundlage für diesen Bericht waren die Beiträge der am Projekt beteiligten Branchenexperten, die voller Enthusiasmus an zwei Workshops sowie Fallstudiengesprächen und einer Umfrage teilnahmen. Der Bericht wurde vom Projektlenkungsausschuss dokumentiert und durch Sekundärforschung unterfüttert. Wir sind dankbar für die gute Zusammenarbeit, die wir während des Projekts erfahren haben, und möchten auch die Rolle von WMP Consult lobend hervorheben.

Ziel dieses Berichts ist es, allgemeine Lehren aus der COVID-19-Pandemie zu ziehen, damit der Lebensmittel- und Getränsesektor auf mögliche künftige Krisen und Schocks vorbereitet ist.

1 Montanari, F., Ferreira, I., Lofstrom, F., Varallo, C., Volpe, S., Smith, E., Kirova, M., Wion, A., Kubota, U., Albuquerque, J.D., 2021. Studie für den AGRI-Ausschuss – Bisherige Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die europäische Landwirtschaft: Sektorbezogene Analyse der Lebensmittelsysteme und der Widerstandsfähigkeit des Marktes, Europäisches Parlament, Fachabteilung Struktur- und Kohäsionspolitik, Brüssel

2 FoodDrinkEurope (2021), Antwort von FoodDrinkEurope auf den Fahrplan der Europäischen Kommission "Lebensmittelversorgung und Ernährungssicherheit in der EU – Notfallplan", 13. Januar 2021

3 Ricardo Energy & Environment, Decarbonisation road map for the European food and drink manufacturing sector: A report for FoodDrinkEurope (Dekarbonisierungsfahrplan für den europäischen Lebensmittel- und Getränkektor: Ein Bericht für FoodDrinkEurope), 7. Juli 2021.

4 Europäische Kommission (2024), Transition pathway for the agri-food industrial ecosystem (Weg für den Übergang für das Ökosystem der Agrar- und Ernährungsindustrie), 11. März 2024

Einführung

Der soziale Dialog, sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene, spielt in Krisenzeiten immer eine entscheidende Rolle. Dies hat sich auch im Zusammenhang mit den durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Problemen bewährt. Allein im Jahr 2020 haben die europäischen Sozialpartner der unterschiedlichen Sektoren 43 gemeinsame Erklärungen zur COVID-19-Pandemie abgegeben.¹ Diese Zunahme solcher Erklärungen² folgt einem praktischen Trend, der sich während dieses Projekts sehr deutlich gezeigt hat: Dort, wo der soziale Dialog vor der Pandemie existierte und gut funktionierte, wurde er nach Ausbruch der Pandemie wesentlich intensiver. Dort hingegen, wo der soziale Dialog vor der Pandemie nicht stark ausgeprägt war, wurden auch nach Ausbruch der Pandemie keine neuen Praktiken für den sozialen Dialog geschaffen.

Manche Wissenschaftler meinen, die Pandemie habe scheinbar einige der wichtigsten Muster und Durchführungsweisen für den sozialen Dialog verstärkt. Meardi (2022)⁵ stellt fest, dass sich die Sozialpartner in bestimmten Sektoren und an bestimmten Arbeitsplätzen häufiger und intensiver an dem Dialog beteiligten. Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie, in der die Produktion oft aus der Notwendigkeit heraus aufrecht erhalten werden musste, wird ganz eindeutig als Branche identifiziert, in der ein solcher Dialog stattfindet. Meardi (2022) weist auch darauf hin, dass die Pandemie keinen Wendepunkt in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Europa darstellt. Diese Beobachtung deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Workshops, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden und aus denen hervorging, dass infolge der Pandemie keine neuen Muster des sozialen Dialogs entstanden sind.

Eurofound (2022) stellt in einem Bericht zur Bedeutung von Institutionen bei der Unterstützung des sozialen Dialogs fest, dass in Ländern, in denen die Sozialpartner gemeinsame Initiativen vereinbarten, diese im Allgemeinen von den Regierungen unterstützt wurden. Diese Ergebnisse decken sich mit den Rückmeldungen der Branchenexperten, die zum Zeitpunkt des Ausbruchs der Pandemie und während der Krise an einem sozialen Dialog teilgenommen hatten. Die Teilnehmer waren sich größtenteils einig, dass die Institutionen die Prozesse des sozialen Dialogs, an denen sie teilnahmen, prägten und dass die Haltung der Regierungen entscheidend für die Gestaltung des Kontextes war. Einige Daten deuten jedoch darauf hin, dass die Arbeitgeberorganisationen die institutionellen Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog während der Pandemie häufiger angemessen fanden als die Gewerkschaften.

Inzwischen gibt es ein paar wenige Forschungsarbeiten dazu, wie der soziale Dialog geführt wurde. Die IAO (2021⁶) stellte fest, dass die Pandemie die Art und Weise, wie der soziale Dialog geführt wird, stark verändert hat, weil erstmals Videobesprechungen und Videokonferenzen eingeführt wurden. In einigen europäischen Ländern wurde der soziale Dialog in bestimmten Lebensmittelsektoren, die als systemrelevant eingestuft wurden, jedoch weiterhin persönlich geführt. Dies war jedoch nicht die Norm; vielmehr prägen heute Online-Besprechungen und Videokonferenzen den Alltag des sozialen Dialogs auf eine Weise, wie es sie vor der Pandemie nicht gab.

Aus den Projektworkshops ging hervor, dass Online-Tools den sozialen Dialog während der Pandemie womöglich sogar intensiviert haben. Dabei ist zu beachten, dass die Zahl der Besprechungen zwar zu, die Zahl der Vereinbarungen während der Pandemiezeit jedoch stark zurückging⁷. Die Teilnehmer an den Projektworkshops gaben an, dass sie auch Online-Vereinbarungen am liebsten bei persönlichen Treffen unterzeichneten, eine Feststellung, die sich mit den Berichten der IAO deckt.

Ein letzter Punkt, den es zu beachten gilt, ist, dass die Literatur in Bezug auf eine Sache absolut eindeutig ist: Der soziale Dialog ist in Europa nach wie vor sehr viel stärker ausgeprägt als in anderen Teilen der Welt.⁵ Wie die zahlreichen Notfall- und Anpassungsmaßnahmen zeigen, hat der soziale Dialog in Europa schnell auf den Ausbruch der Pandemie reagiert. In der Literatur finden sich jedoch nur wenige oder gar keine Belege für ein spezielles Vermächtnis des sozialen Dialogs im Lebensmittel- und Getränkesektor. Die Workshop-Teilnehmer waren sich einig, dass man bei der Durchführung des sozialen Dialogs zu den Normen vor der Pandemie zurückgekehrt ist. Die meisten von ihnen gaben an, dass die Qualität des sozialen Dialogs generell dieselbe ist wie vor der Pandemie. Es gibt kaum Anzeichen dafür, dass der soziale Dialog auf künftige Pandemien oder ähnliche Schocks vorbereitet ist. Dieser Bericht ist Teil der Bemühungen, hier Abhilfe zu schaffen.

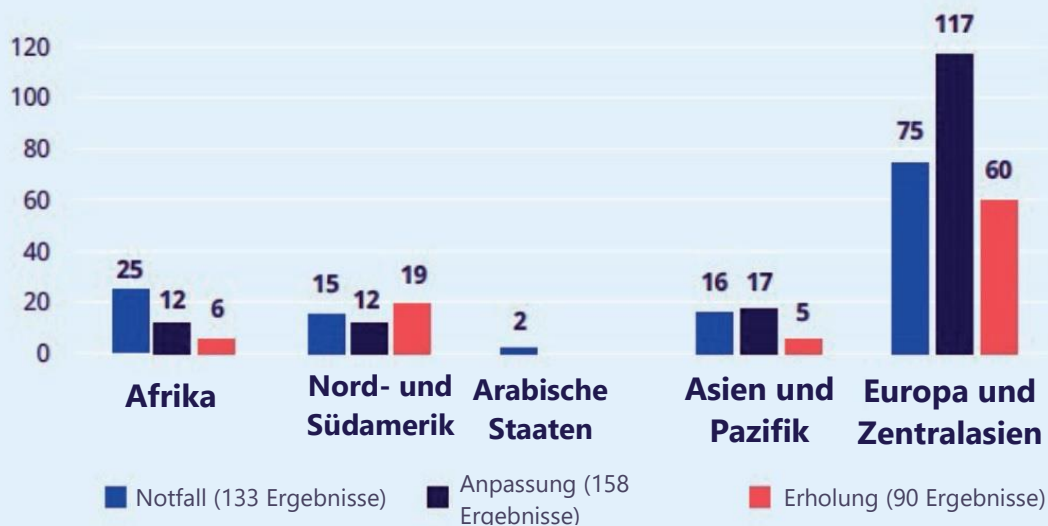
5 Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. (Krisenkorporatismus 2.0? Die Rolle des sozialen Dialogs in der Pandemiekrise in Europa.) Transfer: European Review of Labour and Research, 28(1), 83-100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>

6 Social dialogue one year after the outbreak of the Covid-19 pandemic: Spotlight on outcomes. (Sozialer Dialog ein Jahr nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie: Ergebnisse im Blickfeld.) IAO: 2021

7 Mixed impacts of Covid-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020. (Gemischte Auswirkungen von Covid-19 auf den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen im Jahr 2020.) Eurofound, 2020.

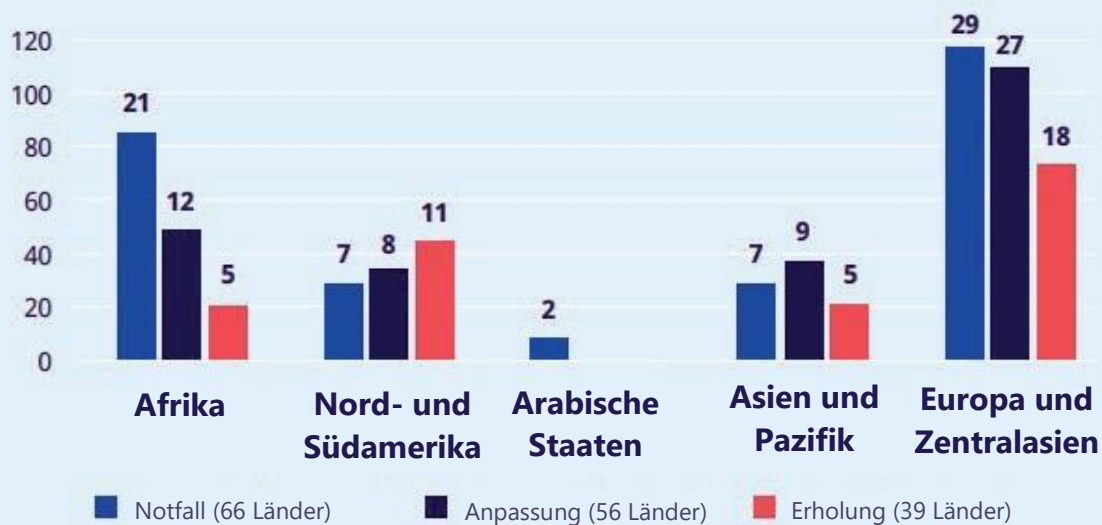
Zahlen beziehen sich auf die erste Welle der Pandemie. (ab März 2020), IAO

► **Abbildung 1. Anzahl der Ergebnisse des sozialen Dialogs, nach Region und Art der Maßnahmen**



Zahlen beziehen sich auf die zweite Welle der Pandemie (ab Oktober 2020), IAO

Abbildung 3. Anzahl der Länder, die Ergebnisse aus dem sozialen Dialog erzielt haben, nach Region und Art der





TEIL 1

Der Soziale Dialog und die COVID-Krise in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie

1. Die sozioökonomische Lage der Lebensmittel- und Getränkeindustrie in der EU

1.1. Stand der Dinge

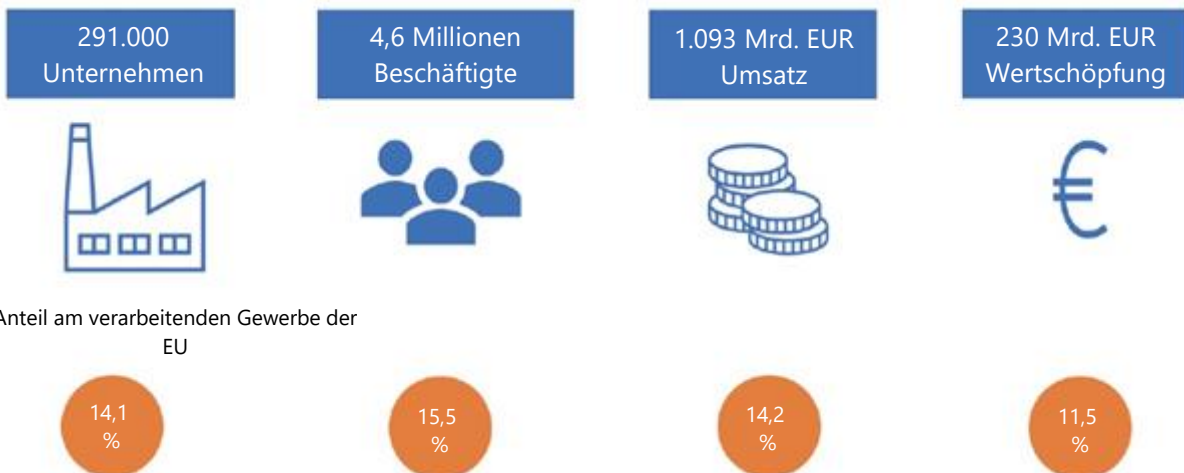
Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie in der EU¹ umfasst mehr als 291.000 Unternehmen. Etwa 90 % (260.000) von ihnen sind Lebensmittelhersteller, darunter 150.000 Hersteller von Back- und Mehlwaren. Knapp 10 % der Unternehmen sind in der Getränkeherstellung tätig. Der gesamte Sektor beschäftigt rund 4,6 Millionen Menschen – ohne Berücksichtigung der indirekten Beschäftigung durch Zulieferer und Kunden. Die Zahl der Beschäftigten in der Lebensmittelindustrie (4,1 Millionen) ist etwa zehnmal so hoch wie die der Beschäftigten in der Getränkeindustrie. Was den Umsatz angeht, so erwirtschaftet die Lebensmittel- und Getränkeindustrie der EU einen Umsatz von rund 1,1 Billionen Euro (14,2 % der verarbeitenden Industrie in der EU) – vergleichbar mit der Herstellung von Kraftfahrzeugen in der EU. Zudem generiert der Sektor einen Mehrwert von rund 230 Mrd. Euro. Damit ist die Lebensmittel- und Getränkeindustrie in Bezug auf Arbeitsplätze und Wertschöpfung die größte Branche innerhalb der

verarbeitenden Industrie der EU².

In Größe, Struktur und wirtschaftlicher Leistung unterscheiden sich die Teilsektoren der Branche deutlich. So entfällt der höchste Wertschöpfungsanteil auf das Bäckereiwesen und die Getränkeherstellung (jeweils 17,5 %), gefolgt von der Fleisch(verarbeitungs)industrie (17,2 %). Während der Teilsektor Back- und Mehlwaren fast ein Drittel der Arbeitskräfte der Gesamtbranche beschäftigt, sind es in der Fleischverarbeitungsindustrie rund 20 %. Der Anteil der Getränkeindustrie an der Beschäftigungszahl (10 %) ist weitaus geringer als an der Wertschöpfung (17 %), während im Bäckereiwesen das Gegenteil der Fall ist. Die sichtbare Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung pro beschäftigter Person) erreicht in der Getränkeherstellung den höchsten Wert, gefolgt von der Herstellung zubereiteter Futtermittel.³

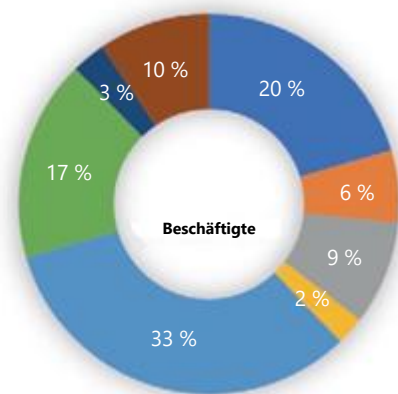
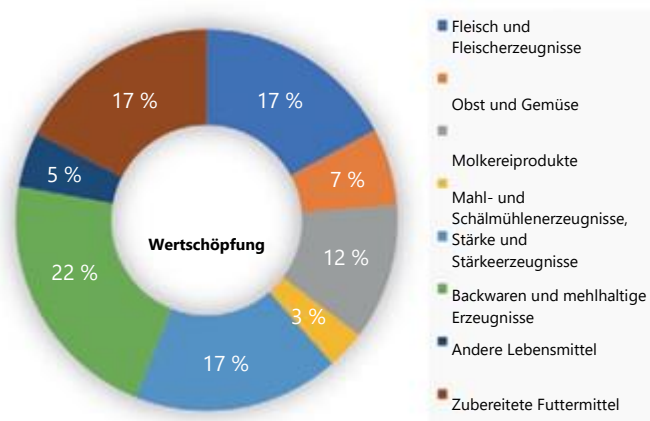
Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie ist in mehreren EU-Mitgliedstaaten eine Schlüsselindustrie. Etwa ein Fünftel (42 Mrd. Euro) der Wertschöpfung der EU-Lebensmittelindustrie wird in Deutschland erzielt, gefolgt von Frankreich, Italien, Spanien und den Niederlanden. Deutschland, Frankreich, Spanien, Polen und Italien haben die meisten Beschäftigten in diesem Sektor. Fast 70 % der in dem Sektor beschäftigten Personen arbeiten in diesen Ländern.

Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie der EU – Eckzahlen (EU-27, 2020)



Quelle: Eurostat 2023; Umsatzen beziehen sich auf 2018, Daten zur Wertschöpfung zu Faktorkosten beziehen sich auf 2019

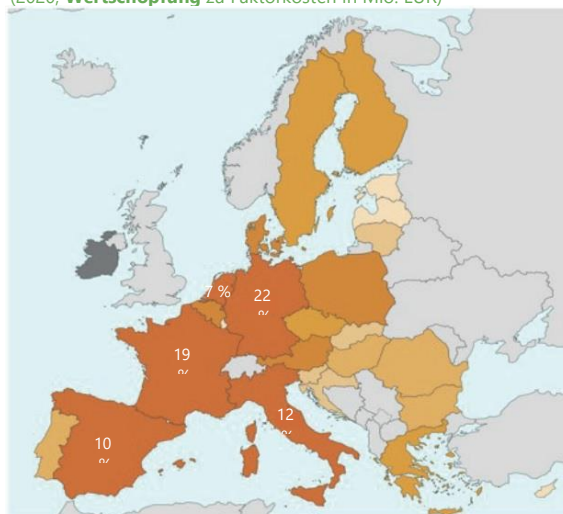
Lebensmittel- und Getränkeherstellung (EU-27, 2020)



Quelle: Eurostat 2023, Wertschöpfung zu Faktorkosten in Mio. EUR, Daten für Getränke 2019

Anteil an der EU-Herstellung von Lebensmitteln

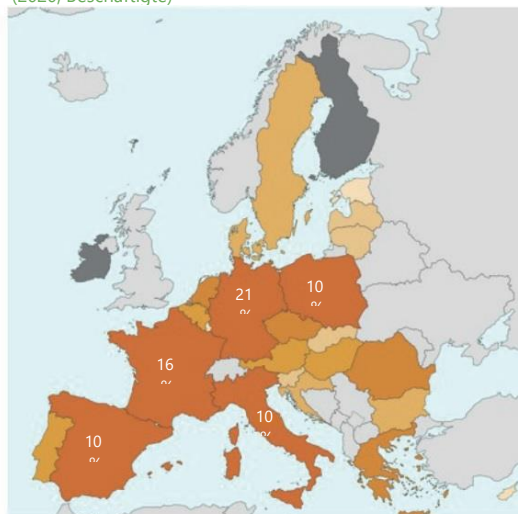
(2020, Wertschöpfung zu Faktorkosten in Mio. EUR)



Quelle: Eurostat 2023, Daten für Irland 2020 nicht verfügbar, enthält Schätzwerte

Anteil an der EU-Herstellung von Lebensmitteln

(2020, Beschäftigte)



Quelle: Eurostat 2023, Daten für Finnland & Irland 2020 nicht verfügbar, enthält Schätzwerte

Das umsatzstärkste Unternehmen der europäischen Lebensmittelindustrie ist Nestlé (CH). Wichtige Akteure mit Sitz in der EU sind beispielsweise Danone (FR), Lactalis (FR), Unilever (NL/GB), Friesland Campina (NL), Ferrero (IT) und Arla Foods (DK). In der Getränkeherstellung generieren die deutschen und französischen Getränkehersteller jeweils etwa 20 % des Mehrwerts für den Sektor. Deutschland hat die meisten Beschäftigten in diesem Sektor, wobei die großen Brauereien und Coca Cola (CCEP) die größten Arbeitgeber sind. Wichtige Akteure der Getränkeindustrie mit Sitz in der EU sind, gemessen am Umsatz, die drei großen multinationalen Brauereien AB InBev (BE), Heineken (NL) und Carlsberg (DK), oder auch Pernod Ricard (FR).⁴

Obwohl die Lebensmittel- und Getränkeindustrie oft mit den Namen der großen Branchenkonzerne in Verbindung gebracht wird, sind mehr als 99 % der 291.000 Lebensmittel- und Getränkeunternehmen KMU: Sie beschäftigen rund 57 % der Beschäftigten des Sektors, erwirtschaften etwa 39 % des Umsatzes im Lebensmittel- und Getränkebereich und generieren 41 % des Mehrwerts. Rund 235.000 Unternehmen (mehr als 80 %) sind Kleinstunternehmen und beschäftigen höchstens neun Personen. Die meisten Unternehmen sind in Frankreich und Italien zu finden (jeweils mehr als 50.000), wobei der Anteil der Betriebe im Teilsektor Bäckereiwesen hoch ist (75 % in Frankreich, 60 % in Italien).⁵

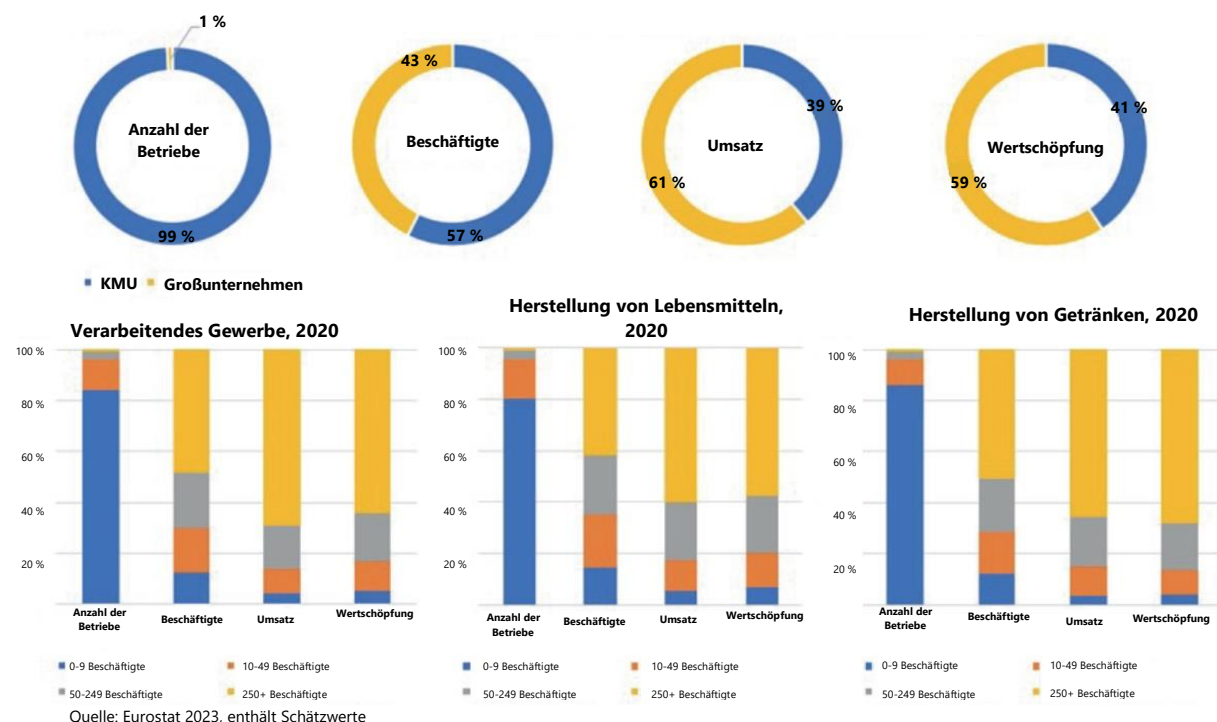
Getränkehersteller angespannt, und der Wettbewerbsdruck ist hoch. Der Erfolg der Unternehmen in diesem Sektor hängt in hohem Maße von Innovation und der Fähigkeit ab, sich an neue Trends und ständig schwankende Nachfrage auf Verbraucherseite anzupassen. Übergeordnete globale Entwicklungen und Herausforderungen wie Klimawandel, Bevölkerungswachstum und Wasser- und Ressourcenknappheit wirken sich auf die Lebensmittel- und Getränkeindustrie besonders stark aus, da sie einerseits enge Verbindungen zur Landwirtschaft und andererseits große Bedeutung für die globale Ernährungssicherheit hat.

Das gesamte Lebensmittelsystem befindet sich im Umbruch. Weitere Herausforderungen und Investitionserfordernisse – aber auch Chancen – ergeben sich aus dem „grünen Wandel“. Ziele in den Bereichen Nachhaltigkeit, Dekarbonisierung und Klimaneutralität (z. B. Steigerung der Energieeffizienz, Verringerung der Emissionen, Abfallreduzierung usw.) haben enorm an Bedeutung gewonnen – nicht nur aus Marketing- und Imagegründen, sondern auch aufgrund gesetzlicher Vorgaben und der Erwartungen der Verbraucher. Der europäische Grüne Deal und die Strategie „Vom Hof auf den Tisch“ (die darauf abzielen, die Lebensmittelsysteme fair, gesund und umweltfreundlich zu gestalten) verdeutlichen die gesetzgeberischen Ambitionen der Europäischen Union in diesem Bereich.⁶

1.2. Trends, Entwicklungen, Herausforderungen und Chancen

Aktuell ist die Wirtschaftslage für viele Lebensmittel- und

Beitrag von KMU und Großunternehmen zur Lebensmittel- und Getränkeindustrie der EU (% , EU-27,2020)



Ein weiteres wichtiges Thema ist der „digitale Wandel“. Die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von Produktions- und Logistikprozessen („Industrie 4.0“, „intelligente Fabrik“ usw.) erfordern nicht nur finanzielle Investitionen, sondern auch Investitionen in die Entwicklung der Humanressourcen.

Der Bericht des gemeinsamen Projekts von Effat und FoodDrinkEurope "New professions and career paths in the food and drink industry" (Neue Berufe und Karrierewege in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie)⁷ befasst sich ausführlich mit diesem Thema.

Die Anforderungen an die Beschäftigten werden immer komplexer, es werden neue Kompetenzen benötigt und die Angestelltenstruktur verändert sich, u. a. aufgrund demografischer Entwicklungen und Umstrukturierungen. Der Personal- und Fachkräftemangel ist schon seit langem eine der größten Herausforderungen für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie und wird es auch in absehbarer Zukunft bleiben. Auf der Arbeitnehmerseite erhöht dies den Druck und Stress für die verbleibenden Arbeitskräfte.

Und zuletzt belasten auch steigende Preise (für Rohstoffe, Zwischenprodukte, Energie usw.) die Branche. Aufgrund der immensen Marktmacht der Einzelhändler können die Kosten nur teilweise über Preiserhöhungen an den Lebensmitteleinzelhandel und die Gastronomie weitergegeben werden. Politische Instabilitäten und größere Marktverwerfungen oder Krisen wie die COVID-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine tragen verschärfen die bereits bestehenden Herausforderungen. Unternehmen müssen kontinuierlich in neue Produkte, Prozesse und Technologien investieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Außerdem muss die Branche in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren und gleichzeitig qualifiziertes Personal einstellen.

2. Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von Krisen auf den Sektor

Krisen können existierende Entwicklungen teilweise beschleunigen und bereits bestehende Probleme von Volkswirtschaften, Sektoren und Unternehmen verschärfen.⁸ Der Ausbruch von COVID-19 im Jahr 2020 und die russische Invasion in der Ukraine im Jahr 2022 können beispielhaft als zwei große Krisen der letzten Jahre angeführt werden, die mit der globalen Finanzkrise 2008/2009 vergleichbar sind. Dennoch war jede dieser Krisen besonders, nicht zuletzt im Hinblick auf die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

Der Ausbruch von COVID-19 Anfang 2020 löste fast sofort Verschiebungen in der Verbrauchernachfrage aus. Politische Entscheidungen, wie z. B. die Einführung von Ausgangsbeschränkungen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit, führten zu erheblichen Störungen der Lieferketten und des internationalen Handels. Das Pro-Kopf-BIP sank im Jahr 2020 in allen EU-Mitgliedstaaten. Am stärksten betroffen von der Pandemie und den Ausgangsbeschränkungen waren die Bereiche Freizeit, Reisen und Tourismus sowie bestimmte Dienstleistungen, die körperliche Nähe erfordern. Da die Lebensmittel- und Getränkeindustrie eng mit dem Gastgewerbe verbunden ist, wirkte sich der Nachfrage- und Umsatzeinbruch auch auf sie aus. Andererseits stieg die Nachfrage des Einzelhandels nach bestimmten Lebensmitteln erheblich an. Die Lebensmittelketten mussten sich dementsprechend anpassen. Trotz der verbesserten Absatzzahlen nach zwei Krisenjahren verschärfen die Folgen des russischen Einmarsches in der Ukraine im Jahr 2022 die bestehenden Spannungen auf den Rohstoffmärkten. Die Energie- und Lebensmittelpreise schnellten nach oben, und die Inflationsraten stiegen. Die schwierige Beschaffung und die Kosten von Rohstoffen und Energie belasten die Unternehmen. Insgesamt haben die Lebensmittelsysteme bisher jedoch eine bemerkenswerte Widerstandsfähigkeit bewiesen, und die Branche hat sich an das veränderte wirtschaftliche Umfeld angepasst.

2.1. Konsumausgaben der Privathaushalte

In der EU geben Privathaushalte nur für Wohnen, Wasser, Strom, Gas und andere Brennstoffe mehr aus als für Lebensmittel und Getränke. Grundsätzlich gingen die Konsumausgaben der privaten Haushalte (in Mio. EUR) in der EU-27 im Jahr 2020 gegenüber 2019 zurück und stiegen in den Jahren 2021 und 2022 wieder an. Infolge des Ausbruchs von COVID-19 im Jahr 2020 sank der Anteil der Konsumausgaben für Hotels und Restaurants, Beförderung sowie Freizeit und Kultur. Die Konsumausgaben der Privathaushalte für Lebensmittel und Getränke blieben stabil (sowohl in Mio. EUR als auch beim Anteil an den Gesamtausgaben), verschoben sich jedoch. Während der Außer-Haus-Konsum zurückging, stieg der private

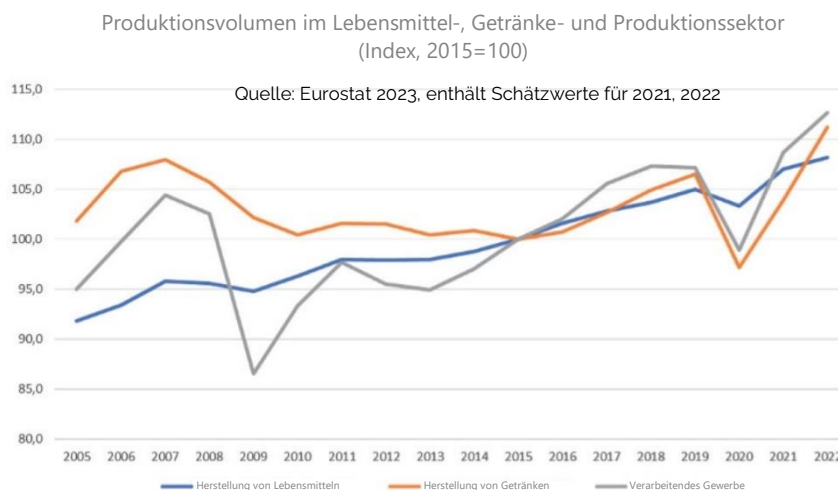
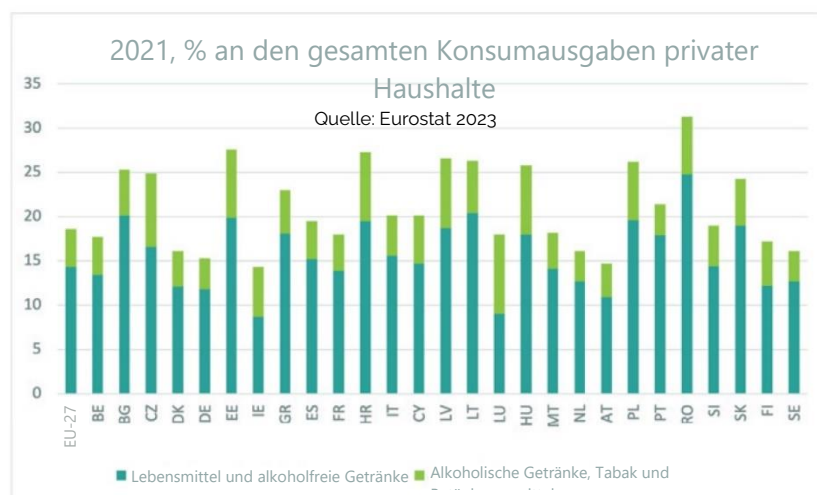
Verbrauch an.

Im Jahr 2021 wendeten Haushalte in der EU fast 15 % ihrer Konsumausgaben für Lebensmittel und alkoholfreie Getränke auf und 4 % für alkoholische Getränke, Tabak und Betäubungsmittel. Der Anteil der Konsumausgaben privater Haushalte für Lebensmittel und alkoholfreie Getränke liegt in manchen Ländern wie Rumänien, Lettland und Bulgarien bei mehr als 20 % und in anderen wie Luxemburg und Irland bei weniger als 10 %.⁹ Steigende Preise und hohe Inflation haben das Konsum- und Einkaufsverhalten in letzter Zeit verändert und zu einem erhöhten Preisbewusstsein geführt.

2.2. Produktion

Die Nahrungsmittel- und Getränkeproduktion (Produktionsvolumen) scheint im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe im Allgemeinen relativ stabil zu sein. Die Produktion ist nach der Finanzkrise (2007-2008) und dem COVID-Ausbruch (März 2020) zwar deutlich zurückgegangen, allerdings war der Rückgang nur

vorübergehend. Der starke Rückgang im Frühjahr 2020 war vor allem auf geringere Nachfrage und ein verändertes Konsumverhalten zurückzuführen, das mit staatlichen Restriktionen, Ausgangssperren sowie der Schließung von Hotels, Restaurants und Bars zusammenhing. Insgesamt waren Lebensmittelhersteller weniger stark von der Krise betroffen als Getränkehersteller. Mit anderen Worten: Unternehmen, die von der Zusammenarbeit mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe abhängig sind, waren stärker betroffen als die Zulieferer der Einzelhandelsvertriebskanäle, bei denen der Umsatz anstieg. Weitere Gründe für den Produktionsrückgang waren rückläufige Exporte, Unterbrechungen der Lieferkette und zu einem kleinen Teil die vorübergehende Schließung von Produktionsstätten, u. a. aufgrund von COVID-Ausbrüchen. Natürlich waren einige Teilsektoren stärker betroffen als andere. So hat beispielsweise die Fleischherstellung und -verarbeitung stärker gelitten und bis 2022 nicht wieder das Niveau von vor der Pandemie erreicht, während andere Teilsektoren sich schnell erholten und 2022 sogar über dem Niveau von vor der Pandemie lagen.



Das Gesamtbild deutet auf eine relativ hohe Krisenfestigkeit der Branche und einen positiven Ausblick hin¹⁰.

2.3. Internationaler Handel

Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie der EU ist der weltweit größte Exporteur von Lebensmitteln und Getränken und ein wichtiger Importeur.

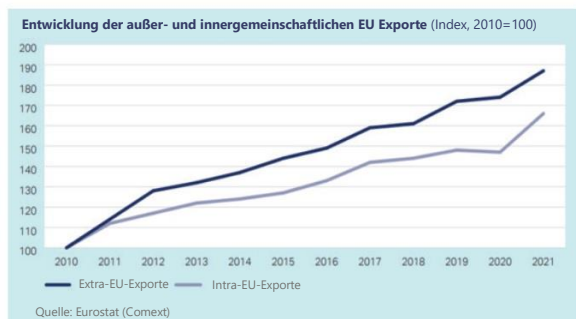
Der internationale Handel ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit der Branche. Der Export von Lebensmitteln und Getränken aus der EU nimmt seit mehr als einem Jahrzehnt stetig zu. Mehr als 60 % der EU-Exporte von Lebensmitteln und Getränken gehen in den Binnenmarkt. Die deutsche Lebensmittel- und Getränkeindustrie ist wertmäßig der führende Exporteur im innereuropäischen Handel. Andere führende Exportländer sind die Niederlande (mit einem höheren Anteil am externen EU-Handel) und Frankreich. Anders als im Lebensmittelsektor sind die Exporte in Drittländer (außerhalb der EU) in der Getränkeindustrie im Allgemeinen höher als die innereuropäischen Exporte. Während die COVID-19-Pandemie zu erheblichen Störungen der Lieferkette und des internationalen Handels führte, brach u. a. durch den Krieg in der Ukraine der russische Markt weg. Dennoch erwies sich der internationale Handel als relativ stabil. Wertmäßig sind die Exporte in den Jahren 2021 und

2022 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gestiegen¹¹.

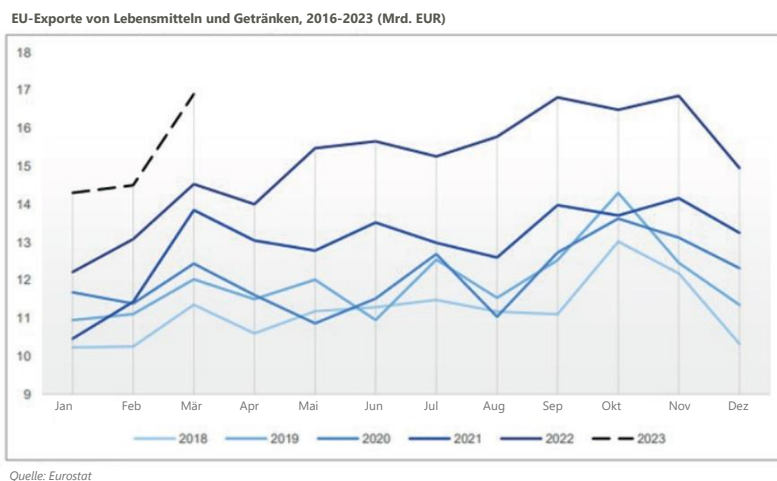
2.4. Preisentwicklung und Entwicklung der Inputkosten

Im Laufe des Jahres 2021 trieben pandemiebedingte Engpässe und Unterbrechungen der Lieferkette die Inflationsrate in die Höhe. Seit Februar 2022 hat der Krieg in der Ukraine die Situation noch verschärft, und die Inflation hat historische Höchststände erreicht. Sowohl Russland als auch die Ukraine sind wichtige Exporteure von Energie und landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Verstärkt durch Spekulationsbewegungen auf dem Rohstoffmarkt, erreichten die Lebensmittelpreise das höchste Niveau seit fast 15 Jahren¹². Steigende Preise und Inflation betreffen die gesamte Lebensmittelkette und wirken sich stark auf das Konsumverhalten aus. Im Laufe des Jahres 2023 beruhigten sich Preise und Inflation langsam wieder¹³.

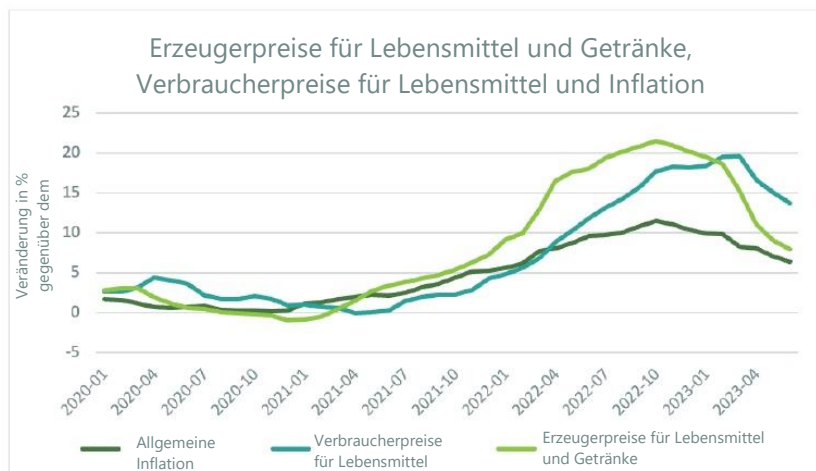
Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie wird maßgeblich durch die Höhe der Kosten bzw. des Preisniveaus für die benötigten Primärprodukte, Rohstoffe, Energie, Maschinen, Anlagen, Verpackung und Betriebsstoffe sowie Transport und Logistik bestimmt.



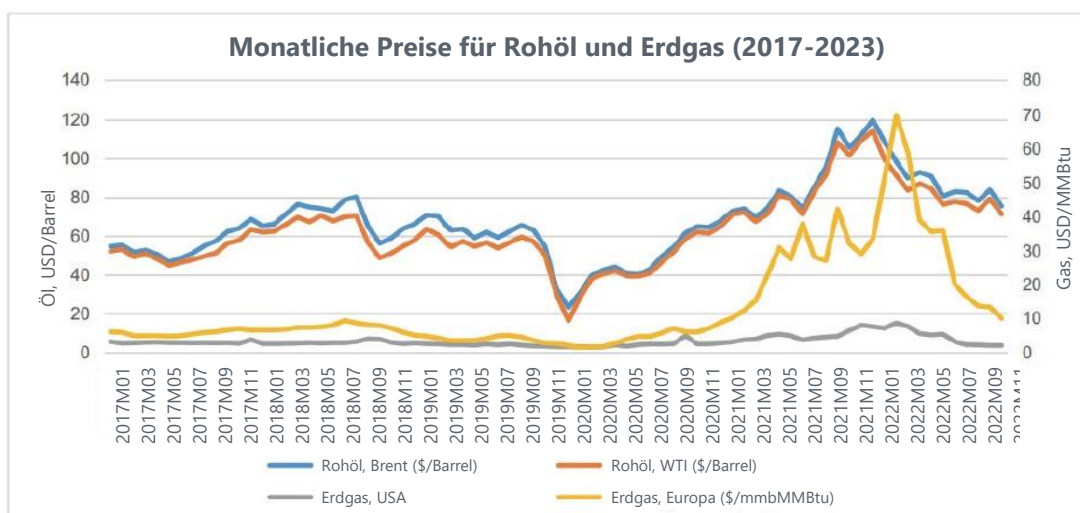
Quelle: FoodDrinkEurope Data and Trends Report (Bericht zu Daten und Trends) (2022)



Quelle: FoodDrinkEurope (2023), Economic Bulletin (Wirtschaftsbulletin)

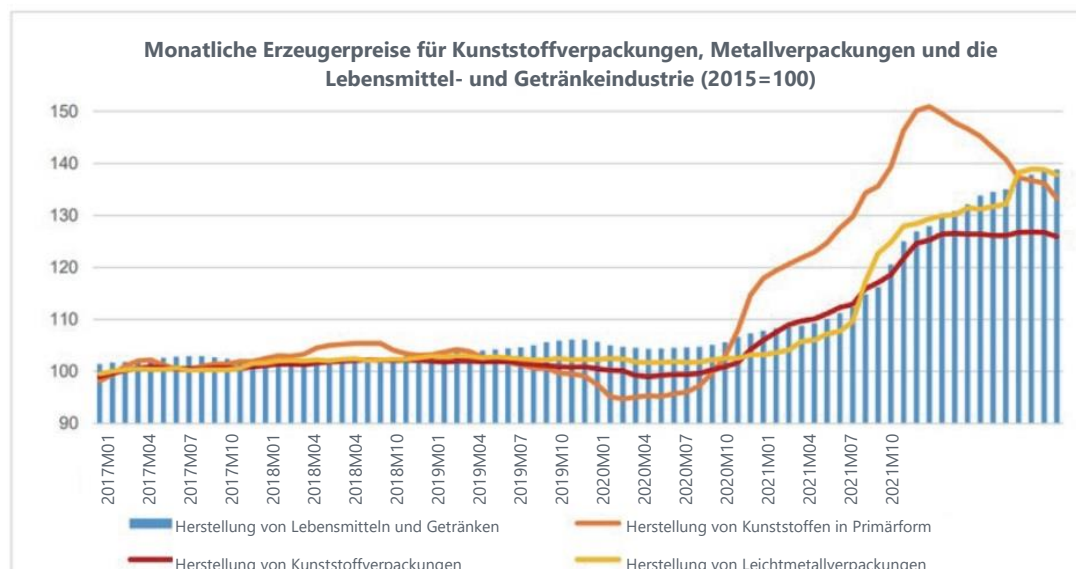


Quelle: Eurostat 2023



Quelle: Rohstoffpreisdaten der Weltbank

Quelle: FoodDrinkEurope (2023), Annex to Economic Bulletin on Input Costs April/May 2023 (Anhang zum Wirtschaftsbulletin über Inputkosten April/Mai 2023)



Quelle: Eurostat (STS)

Quelle: FoodDrinkEurope (2023), Economic Bulletin on Input Costs (Wirtschaftsbulletin über Inputkosten)

Lebensmittel- und Getränkehersteller sichern sich in der Regel durch langfristige Liefer- und Preisvereinbarungen gegen die Volatilität von Rohstoff- und Materialpreisen ab. Dennoch sind die Preise seit 2021 angestiegen. Mit dem Krieg in der Ukraine zogen die Preise für Energie, Rohstoffe und Zutaten erneut erheblich an und trugen zum allgemeinen Kostenanstieg und zur Inflation bei. Energieeffizienz ist zu einem noch wichtigeren Innovationsbereich geworden, nicht nur um Emissionen, sondern auch um Kosten zu senken. Höhere Inputkosten und Preissteigerungen wurden im Lebensmitteleinzelhandel und in der Gastronomie nicht konsequent an die eigenen Kunden weitergegeben. Ein wesentlicher Grund dafür ist die Marktmacht der Einzelhandelsunternehmen.¹⁴

2.5. Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

Höhere Preise und steigende Kosten, die sich auf die Geschäftsergebnisse auswirken, können den Druck auf die Beschäftigten erhöhen. Dennoch sollten Wirtschaftszweige in Zeiten eines kurzen wirtschaftlichen Abschwungs ihre erfahrenen und qualifizierten Arbeitskräfte behalten, um beim nächsten Aufschwung mit einer Produktionssteigerung reagieren zu können. Eine der Prioritäten der meisten Staaten in Europa während der COVID-19-Krise war eine gewaltige finanzpolitische Anstrengung mit dem Ziel, die Auswirkungen der Pandemie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt abzumildern¹⁵. Allerdings unterschied sich die Situation der Lebensmittel- und Getränkeindustrie während der COVID-19-Pandemie von der vieler anderer Sektoren, da die Lebensmittelherstellung eine „systemrelevante Branche“ darstellt. Dementsprechend war die Verfügbarkeit von Arbeitskräften zur Sicherung der Nahrungsmittelproduktion äußerst wichtig. Das bedeutete, dass die Beschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeherstellung jeden Tag zur Arbeit gehen mussten, da es für die meisten von ihnen nicht

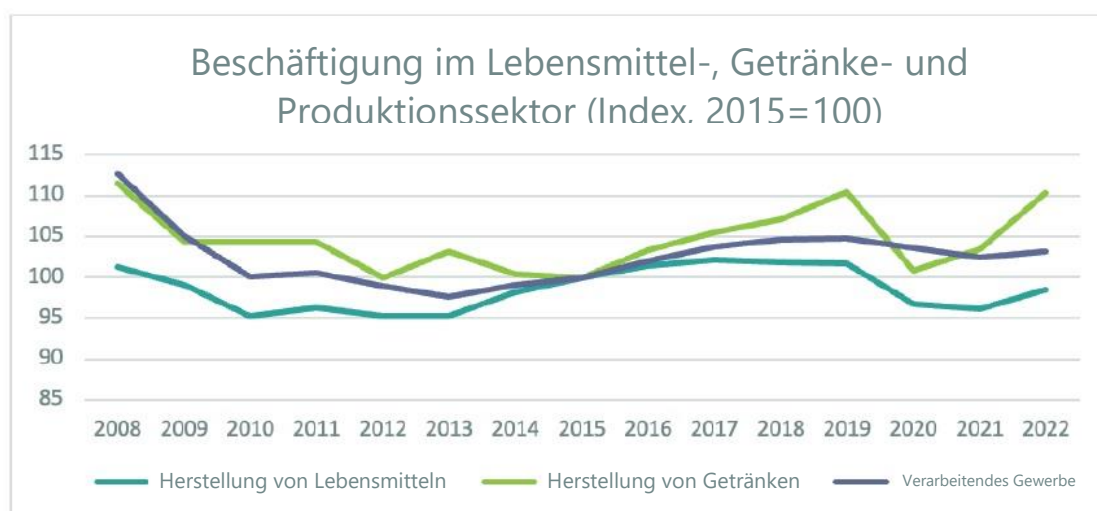
möglich war, von zu Hause aus zu arbeiten.

Die Beschäftigtenzahlen der Lebensmittel- und Getränkeindustrie waren bis 2019 mehr als zehn Jahre lang relativ stabil. Im Jahr 2020 ging sie zurück. Während sich die Beschäftigtenzahlen in der Getränkeindustrie schnell und deutlich erholten, ließ die Erholung im Lebensmittelsektor länger auf sich warten¹⁶. Während der Krise zeigten sich überdurchschnittliche Rückgänge der Beschäftigtenzahlen hauptsächlich bei Angestellten mit befristeten Verträgen, jungen Menschen, ungelernten Arbeitskräften und anderen Niedriglohn- oder prekären Arbeitsplätzen. Gleichzeitig stellten manche Unternehmen zusätzliche Mitarbeiter ein.

Die Pandemie hat das Problem der Anstellung junger Menschen und neuer Mitarbeiter generell verschärft – oft kam die Personalbeschaffung ganz zum Erliegen. In einigen Teilsektoren kam es zu zusätzlichen Engpässen, weil durch die Schließung der Grenzen weniger mobile Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Mittelfristig werden sich betriebliche Umstrukturierungsprozesse sowie die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung auf die Beschäftigtenzahlen in der Branche auswirken.

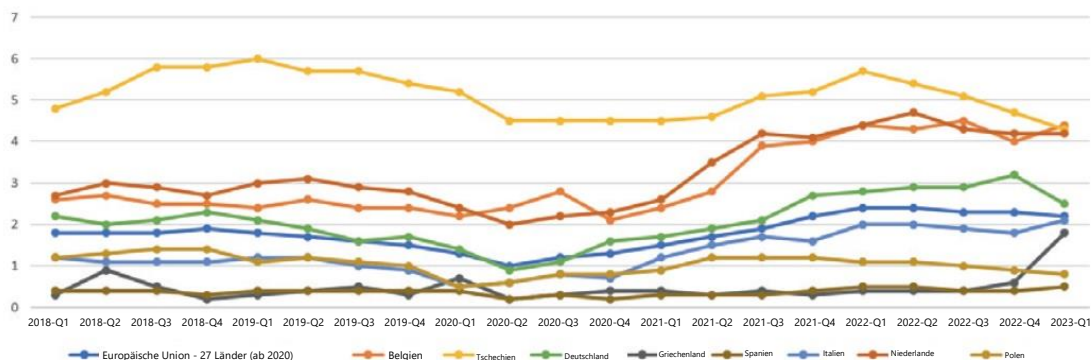
Die Zahl der unbesetzten Arbeitsplätze im gesamten verarbeitenden Gewerbe der EU sank im zweiten Quartal 2020 auf 1 % und stieg dann wieder an. Heute liegen die Zahlen in den EU-Mitgliedstaaten zwischen etwa 0,5 % in Spanien und mehr als 4 % in Belgien, Tschechien und den Niederlanden.¹⁷

Die Arbeit in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie ist – zumindest in mehreren Teilsektoren – geprägt von relativ niedrigen Durchschnittslöhnen und -gehältern, einem hohen Anteil an Saison- und Teilzeitarbeit, atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie der Vergabe von Unteraufträgen (z. B. an ausländische Leiharbeiter in der Fleischverarbeitungsindustrie).



Quelle: Eurostat 2023, AKE

Unbesetzte Stellen im verarbeitenden Gewerbe (2018-2023 Q1)



Quelle: Eurostat 2023, Statistik | Eurostat (europa.eu)

Die Arbeitsbelastung ist hoch, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte sind aufgrund von Lärm, Hitze, Schichtarbeit usw. und einer hohen Arbeitsintensität von entscheidender Bedeutung. Es heißt, dass die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren zugenommen hat, u. a. aufgrund von Personalmangel und demografischen Entwicklungen.

Die Europäische telefonische Erhebung über die Arbeitsbedingungen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie von Eurofound im Jahr 2023¹⁸ enthält Daten zu Arbeitszeit, Arbeitsqualität (einschließlich körperlicher Risiken und Anforderungen), Aus-/Weiterbildung und nachhaltiger Arbeit. Der Lebensmittel- und Getränkesektor schneidet im Vergleich zu anderen Branchen schlecht ab: Bezüglich der Arbeitsqualität geben 38 % der Beschäftigten im Lebensmittel- und Getränkesektor an, überlastet zu sein; mehr als die Hälfte gibt an, in ermüdenden oder schmerzhaften Positionen zu arbeiten; und ein Viertel weist Risikofaktoren für eine Depression auf. Die Hälfte der Beschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie gibt an, bei der Arbeit hohen Lärmpegeln ausgesetzt zu sein und schwere Lasten tragen zu müssen. 60 % geben an, im vergangenen Jahr keine bezahlte Aus- oder Weiterbildung erhalten zu haben.¹⁹

Nach dem Ausbruch von COVID-19 mussten die Beschäftigten der Lebensmittel- und Getränkeindustrie der

EU weiterarbeiten, um eine stabile Lebensmittelversorgung zu gewährleisten, während Arbeitskräfte in vielen anderen Branchen auf Telearbeit, Kurzarbeit usw. umstellen konnten. Die geforderte soziale bzw. räumliche Distanzierung war in der Lebensmittelproduktion und -verarbeitung aufgrund der räumlichen Gegebenheiten und der Arbeitsbedingungen oft nur schwer einzuhalten. In manchen Fällen reichten die Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen nicht aus. Außerdem begünstigten in manchen Fällen die Wohnverhältnisse der Arbeitskräfte (in überfüllten Unterkünften) die Verbreitung des Virus. Aus diesem Grund war das Personal der Lebensmittel- und Getränkeindustrie besonders anfällig für COVID-19-Ausbrüche, und einige lebensmittelverarbeitende Betriebe waren extrem betroffen (z. B. gab es Beispiele für größere Ausbrüche in fleischverarbeitenden Betrieben in Deutschland und Irland). Einige Produktionsstätten mussten sogar vorübergehend geschlossen werden.²⁰

Zu den größten Herausforderungen zählten die Sorge der Beschäftigten um Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsplatzsicherheit, (krankheitsbedingte) Fehlzeiten und gleichzeitig eine erhöhte Arbeitsbelastung sowie längere Arbeitszeiten für die verbleibenden Mitarbeiter. Daher wurden Maßnahmen zur Eindämmung des Virus und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie (auch für die Sozialpartner) zur Priorität.

3. Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen in Krisenzeiten

Der zwei- und dreiseitige soziale Dialog auf verschiedenen Ebenen kann ein nützliches Instrument sein, um die (arbeitsmarktpolitischen) Herausforderungen durch externe Schocks oder Krisen wie den COVID-19-Ausbruch bzw. die russische Invasion in der Ukraine zu bewältigen. Die als Reaktion auf diese Krisen getroffenen Maßnahmen und Vereinbarungen zeigen beispielhaft, wie der Arbeitsmärkte in die Lage versetzt werden kann, eine nachhaltige Erholung zu gestalten und gleichzeitig Veränderungen zu unterstützen sowie Arbeitsplätze und Einkommen zu sichern. Krisen können bestehende Trends beschleunigen – nicht nur was die Umgestaltung von Volkswirtschaften und Arbeitsmärkten angeht, sondern auch hinsichtlich von Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen.

Vor diesen jüngsten Krisen hatte die Finanz- und Wirtschaftskrise (2008 und nachfolgende Jahre) schwerwiegende Auswirkungen auf Wirtschaft, Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen in der EU. EU-Mitgliedstaaten mit soliden Systemen für internationale Beziehungen waren in der Anfangsphase besser gerüstet, die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise zu bewältigen. Später traf die sogenannte „Austeritätspolitik“ manche Mitgliedstaaten hart, und die anschließende Rezession beeinträchtigte den sozialen Dialog in diesen Ländern stark²¹.

3.1. Beispiele für Initiativen auf verschiedenen Verhandlungsebenen während der COVID-19-Pandemie

Die meisten Initiativen im Zusammenhang mit COVID-19 wurden gleich zu Beginn der Pandemie in den ersten

Monaten des Jahres 2020 ins Leben gerufen. Im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs nahmen die Sozialpartner FoodDrinkEurope und EFFAT drei gemeinsame Texte an. Am 25. März 2020 wandten sie sich an die europäischen Institutionen und nationalen Behörden und veröffentlichten eine gemeinsame Erklärung, in der sie um Unterstützung für die Beschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie baten²². Darüber hinaus gaben sie Richtlinien zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in der Lebensmittelbranche während der COVID-19-Pandemie heraus. Diese waren auch als Empfehlungen für nationale Mitgliedsorganisationen gedacht. Zu den Themen, die in den Richtlinien behandelt werden, gehören: Informationen für Mitarbeiter, Hygienepraxis, Überprüfung der Arbeitsorganisation, Umgang mit kranken Mitarbeitern, sowie Logistik und Fahrten zur und von der Arbeit²³. Sobald Ende 2020 COVID-19-Impfungen in Europa verfügbar wurden, gaben EFFAT, FoodDrinkEurope und Geopa²⁴, die Arbeitgebergruppe der landwirtschaftlichen Berufsverbände in der EU, auf Empfehlung der Europäischen Kommission eine gemeinsame Erklärung ab, in der sie forderten, die Arbeitskräfte der beiden Sektoren bei der Impfung vorrangig zu behandeln, und die Mitgliedstaaten aufforderten, bei der Entwicklung ihrer Impfprogramme die Sozialpartner zu konsultieren.

In ihren Reaktionen auf die COVID-19-Pandemie konzentrierten sich Sozialpartner aufgrund der besonderen Wesensart der Pandemie häufig auf den Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz. In allen Sektoren waren laut Daten der IAO „Arbeitsschutz“ und „Krankheit und Arbeitsunfähigkeit“ die beiden Themen, die bei den Gewerkschaften ganz oben auf der Verhandlungsliste standen, gefolgt von „Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsgarantien“ sowie „Arbeitszeiten und Urlaub“.²⁵

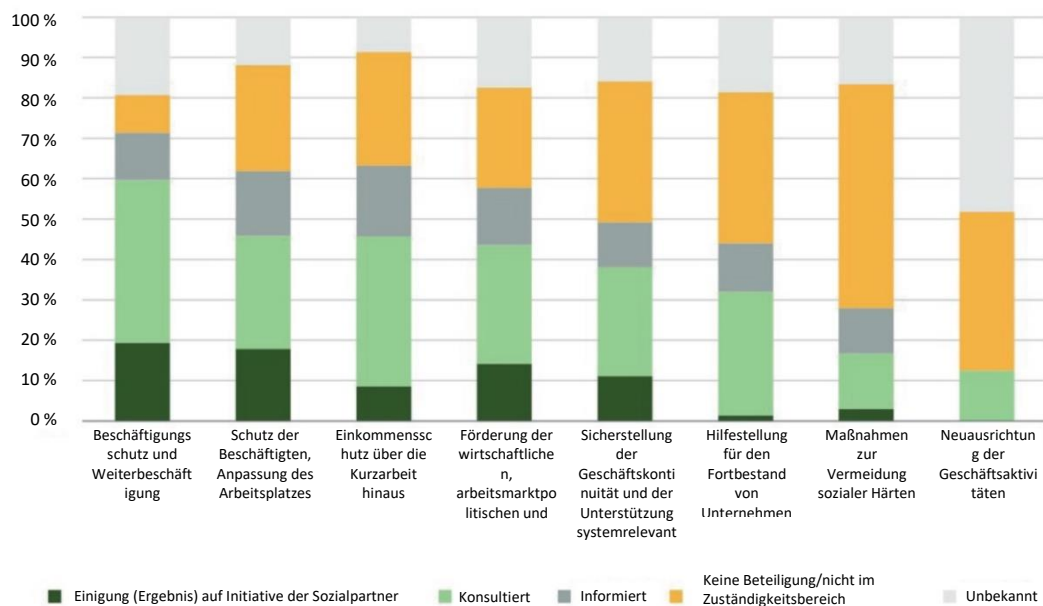
Auf nationaler Ebene (d. h. nicht sektorspezifisch) mussten die EU-Mitgliedstaaten sofortige politische Maßnahmen ergreifen, um die sozioökonomischen Auswirkungen der Krise auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Bürger abzufedern.

Gemeinsame Erklärung				
25. März 2020	Lebensmittel- und Getränkesektor und -gewerkschaften fordern Unterstützung für Beschäftigte	Zielgruppe: Europäische Institutionen / nationale Behörden	EFFAT	FoodDrinkEurope
5. Dezember 2020	Nur gesunde Beschäftigte können Europa ernähren	Zielgruppe: Mitgliedstaaten	EFFAT	FoodDrinkEurope Geopa
Empfehlungen				
09. April 2020	Richtlinien zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in der Lebensmittelbranche während der COVID-19-Pandemie	Zielgruppe: Unternehmen/Nationale Organisationen	EFFAT	FoodDrinkEurope
	Zu den Themen gehören: • Informationen für Mitarbeiter • Hygienepraxis • Überprüfung der Arbeitsorganisation • Umgang mit kranken Mitarbeitern • Logistik • Fahrten zur und von der Arbeit	Gesundheit und Sicherheit		

Laut der EU-PolicyWatch-Datenbank von Eurofound wurden bei insgesamt 1.051 pandemiebezogenen legislativen und dreiseitigen Maßnahmen, die zwischen 2020 und 2021 erfasst wurden, in 40 % der neuen/angepassten Maßnahmen die Sozialpartner mit einbezogen (und nicht nur informiert).

Die Sozialpartner waren am häufigsten (60 %) an Maßnahmen zum Beschäftigungsschutz und zur Weiterbeschäftigungsbeteiligt, gefolgt von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Anpassung des Arbeitsplatzes²⁶.

Nationale politische Maßnahmen in Bezug auf COVID-19, nach Art der Maßnahme, 2020-2021



Quelle: Eurofound (2023)

Beispiele für sektorenübergreifende Initiativen auf nationaler/regionaler Ebene

Gesetzgebung/gesetzliche Regelung

Verschiedene Länder (z. B. AT, DE, FR, RO, SE, SI):
Kurzarbeitsregelungen

Hintergrund: Arbeitnehmer in Kurzarbeit erhalten Geld aus öffentlicher Hand, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, wenn sie nicht arbeiten. Die Unternehmen hingegen müssen keine Löhne für nicht geleistete Arbeitsstunden zahlen und können so ihre Beschäftigten behalten, statt sie zu entlassen.

Akteure: Nationale Regierungen, (öffentliche Arbeitsverwaltungen), Unternehmen, (Sozialversicherung); Konsultation der Sozialpartner in den meisten Ländern

Zielgruppe: Alle Angestellten/Arbeitnehmer und Unternehmen

Finanzierung: Staatliche Mittel

Beschäftigungsschutz und Weiterbeschäftigung

Verschiedene Länder (z. B. AT, DE, FR, RO, SE, SI):
Kombination von Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und Qualifikationserwerb (Kurzarbeit + Aus-/Weiterbildung)

Aus-/Weiterbildung

Gesetzgebung/gesetzliche Regelung

Zypern: Spezielles Krankengeld für Arbeitnehmer in Risikogruppen und bei obligatorischer Quarantäne (März 2020-Oktober 2021)

Hintergrund: Die Regelung soll Arbeitnehmer mit Gesundheitsproblemen schützen, indem sie ihnen erlaubt, der Arbeit fernzubleiben, um sich selbst zu schützen und eine Verschlimmerung ihrer Gesundheitsprobleme zu verhindern. Das Gesundheitsministerium erstellte eine Liste der Arbeitnehmer, die zur Risikogruppe gehören.

Akteure: Nationale Regierung, Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen), die politischen Parteien und Sozialversicherung beteiligten sich an einem Konsultationsprozess.

Zielgruppe: alle (gefährdeten) Arbeitnehmer

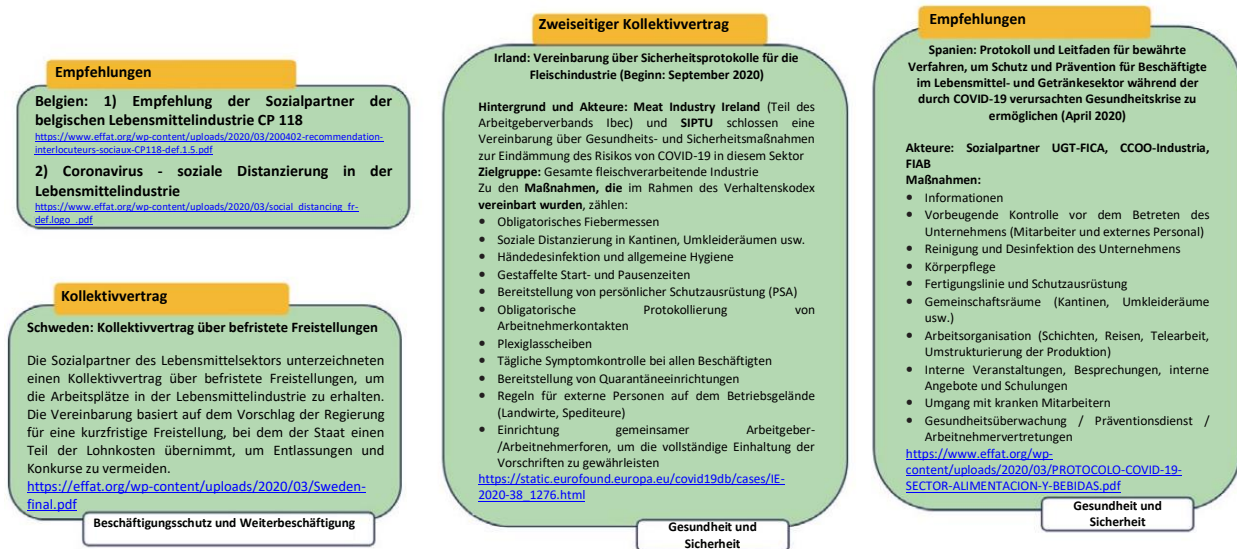
Maßnahmen: Im Rahmen der Regelung wird Risikogruppen, die dem Virus ausgesetzt sind, ein Sonderkrankengeld gewährt

Finanzierung: Staatliche Mittel

https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/CY-2020-12_346.html

Einkommensschutz - Krankengeld

Beispiele für sektoren-/branchenspezifische Initiativen auf (nationaler) Ebene



Beispiele für Initiativen auf Unternehmensebene



3.2. Stand der Dinge beim europäischen sozialen Dialog

Die Analyse der Texte in der EU-Datenbank für den sozialen Dialog ist eine gute Möglichkeit, um den sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu beurteilen. In dieser Datenbank werden die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs erstellten Dokumente, Vereinbarungen und Ergebnisse erfasst.

Im Jahr 2022 wurden beispielsweise 22 gemeinsame Texte vereinbart, darunter eine gemeinsame Stellungnahme von CEFS und EFFAT zu Spiegelklauseln im Zuckersektor. Solche gemeinsamen Stellungnahmen sind ein wichtiger Bestandteil des sozialen Dialogs auf EU-Ebene. Derzeit gibt es 43 Sektoren mit formell eingerichteten Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog.

Die wichtigsten Punkte dieser gemeinsamen Stellungnahme sind auch für viele andere Teilsektoren der Lebensmittel- und Getränkebranche von Bedeutung. Im Jahr 2022 wurden 25 solcher Stellungnahmen abgegeben, darunter eine von EFFAT/FoodDrinkEurope mit dem Titel "For a better food future: Social Dialogue in the food and drink sector" („Für eine bessere Lebensmittelzukunft: Sozialer Dialog im Lebensmittel- und Getränkesektor“). Sie besagt unter anderem: „Wir erinnern daran, dass der europäische soziale Dialog vollständig mit dem sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten verflochten ist und nicht getrennt behandelt werden kann.“

Im Jahr 2021 wurden 25 gemeinsame Stellungnahmen der Sozialpartner abgegeben, darunter ein Text von EFFAT und CES mit dem Titel "EU sugar sector: EU policies need to be coherent to ensure a just transition" („EU-Zuckersektor: Für einen gerechten Übergang braucht es einen kohärente EU-Politik“). Im Jahr 2020 wurden 91 gemeinsame Stellungnahmen der Sozialpartner abgegeben, was die Zunahme des sozialen Dialogs auf EU-Ebene während der Pandemie widerspiegelt.

Im Lebensmittel- und Getränkesektor wurden zwischen 2013 und 2024 zehn gemeinsame Stellungnahmen abgegeben. Vier davon wurden 2014 und 2015 veröffentlicht. Vor 2013 gab es keine entsprechenden Erklärungen.

Die Zahlen für 45 Sektoren über einen Zeitraum von zehn Jahren zeigen, dass pro Sektor jeweils durchschnittlich zehn Erklärungen abgegeben wurden (siehe Tabelle unten). Obgleich der Lebensmittel- und Getränkesektor also im Durchschnitt liegt, ist erwähnenswert, dass es allein im Teilssektor Zucker zehn Stellungnahmen gab, und die Sozialpartner in anderen größeren Sektoren weit mehr als zehn Stellungnahmen abgegeben haben.

Lebensmittel und Getränke	10
Landwirtschaft.....	8
Bankwesen.....	8
Zentrale Regierungsverwaltung.....	14
Chemie.....	20
Zivilluftfahrt.....	22
Handel.....	7
Bauwesen	8
Gewerbliches Catering.....	7
Bildung.....	20
Strom.....	16
Rohstoffe.....	6
Fußbekleidung.....	1
Möbel.....	6
Gas.....	2
Grafik	6
Hotel- und Gaststätten	4
Krankenhäuser	10
Gebäudereinigung.....	9
Binnenwasserstraßen.....	2
Versicherung	8
Live-Auftritte.....	18
Lokal- und Regionalregierung	8
Seeverkehr.....	27
Metall	13
Papier	9
Personenbezogene Dienstleistungen.....	13
Häfen.....	3
Postdienste.....	8
Private Sicherheit.....	9
Profi-Fußball	4
Schienerverkehr.....	16
Straßenverkehr.....	16
Seefischerei.....	37
Schiffbau.....	8
Stahl.....	7
Zucker.....	10
Gerberei und Leder.....	6
Telekommunikation.....	10
Leiharbeit	9
Textilien und Bekleidung.....	1
Holzindustrie.....	8
Gesamt: 45.....	434

3.3. Finanzierung

Mehrere EU-Fonds und -Programme können im Lebensmittel- und Getränkektor zugunsten der Unternehmen und Arbeitnehmer eingesetzt werden.

Forschung und Innovation

Horizont Europa: Dies ist das wichtigste EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation mit einem Budget von 95,5 Mrd. Euro für den Zeitraum 2021-2027. Rund 9 Mrd. Euro werden für Cluster 6 bereitgestellt, das sich auf „Lebensmittel, Bioökonomie, natürliche Ressourcen, Landwirtschaft und Umwelt“ konzentriert. Mit diesen Mitteln werden Projekte unterstützt, die innovative Lösungen und neues Kenntnisse im Lebensmittel- und Agrarsektor entwickeln.

EU-Struktur- und Investitionsfonds

Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE): Dieser Fonds unterstützt regionale Entwicklungsprojekte, u. a. auch in der Lebensmittelindustrie, um die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Arbeitsplätze zu schaffen. Er ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Lebensmittelsektor nützlich, die Innovationen tätigen und expandieren wollen.

Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+): Dieser Fonds zielt darauf ab, soziale Inklusion, Beschäftigungsmöglichkeiten und Bildung zu verbessern. Er kann der Lebensmittelindustrie zugute kommen, indem er Aus- bzw. Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsinitiativen unterstützt, die zu einer besseren Qualifikation der Beschäftigten in diesem Sektor führen.

Fonds „InvestEU“: Dieser Fonds unterstützt private und öffentliche Investitionen in vier Politikbereiche: nachhaltige Infrastruktur; Forschung, Innovation und Digitalisierung; kleine und mittlere Unternehmen; sowie soziale Investitionen und Kompetenzen. Die EU-Garantie in Höhe von 26,2 Mrd. Euro kann dem Lebensmittel- und Getränkektor mittels verschiedener Finanzprodukte und -instrumente zugute kommen, mit denen nachhaltiges Wachstum, Innovation und Widerstandsfähigkeit gefördert werden.

EU-Aufbauplan nach der Pandemie

NextGenerationEU und Aufbau- und Resilienzfazilität: Als wichtige EU-Instrumente zur Bewältigung der Herausforderungen der COVID-19-Krise unterstützen diese Fonds die grüne und digitale Transformation der EU-Volkswirtschaften, einschließlich Initiativen im Lebensmittel- und Getränkektor, die die Nachhaltigkeitsziele und den digitalen Fortschritten fördern. Zusammen mit dem mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2021-2027 stehen mehr als 2 Bio. Euro zur Ankurbelung des Aufschwungs zur Verfügung, was das größte jemals in Europa finanzierte Konjunkturpaket darstellt.²⁷

EU-Programme, die von der Europäischen Kommission verwaltet werden (im Rahmen des derzeitigen MFR)

Das Programm „Digitales Europa“ (DIGITAL): Das EU-Programm „Digitales Europa“ mit einem Budget von 7,5 Mrd. Euro, das von 2021 bis 2027 läuft, zielt darauf ab, die digitalen Fähigkeiten Europas zu verbessern. Ein Ziel ist es, die breite Einführung digitaler Technologien in Schlüsselsektoren zu erleichtern, um die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken.

Das Binnenmarktprogramm (SMP): Das SMP ist eine Initiative, die das Funktionieren und die Steuerung des EU-Binnenmarktes verbessern soll. Sie ist für den Zeitraum 2021-2027 mit einem Budget von 4,2 Mrd. Euro ausgestattet. Ihr Ziel ist es unter anderem, die Lebensmittelsicherheit zu gewährleisten und Produktion und Verbrauch von Lebensmitteln nachhaltiger zu machen. Das Programm zielt auch darauf ab, die Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu stärken, und ergänzt die finanzielle Unterstützung durch den InvestEU-Fonds.

Das LIFE-Programm: Dieses Finanzierungsinstrument mit einem Budget von 5,4 Mrd. Euro ist für die Umwelt- und Klimamaßnahmen der EU bestimmt und läuft von 2021 bis 2027. Seine Hauptziele sind die Unterstützung von Projekten zur Förderung der Ressourceneffizienz, zur Verringerung der Treibhausgasemissionen, zum Schutz der biologischen Vielfalt und zur Verbesserung der Umsetzung und Durchsetzung der EU-Umwelt- und Klimapolitik. LIFE-Mittel stehen für ein breites Spektrum von Projekten zur Verfügung, darunter auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die eine nachhaltige Entwicklung fördern und zur Verwirklichung der Klima- und Umweltziele der EU beitragen wollen.

Unterstützung von Arbeitnehmern im Fall einer Umstrukturierung

Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF): Der EGF ist ein EU-Instrument für europäische Beschäftigte und Selbstständige, die aufgrund von Unternehmensumstrukturierungen entlassen wurden. Der EGF kann von KMU verschiedener Branchen in derselben Region oder KMU derselben Branche in einer oder mehreren benachbarten Regionen in Anspruch genommen werden, wenn ein Unternehmen (einschließlich Lieferanten und nachgelagerter Unternehmen) mehr als 200 Beschäftigte entlässt. Der EGF verfügt über ein Jahresbudget von 210 Mio. Euro für den Zeitraum 2021-2027. Der Fonds kann 60 % bis 85 % der Kosten von Projekten übernehmen, die entlassenen Arbeitnehmern helfen sollen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder ihr eigenes Unternehmen zu gründen.

1 In diesem Zusammenhang umfasst der Wirtschaftszweig die NACE-Rev. 2-Codes C10 (Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln) und C11 (Getränkeherstellung) sowie die entsprechenden Teilsektoren (C10.1-C10.9, C11.1-C11.7) gemäß der statistischen Systematik von Eurostat.

2 Eurostat (2023): Die Daten (EU-27) für „Unternehmen“ und „Beschäftigte“ beziehen sich auf das Jahr 2020, „Wertschöpfung zu Faktorkosten“ auf 2019/2020 und „Umsatz“ auf die Jahre 2018/2019/2020 (aufgrund von

Datenverfügbarkeit; enthält teilweise Schätzwerte und vertrauliche Daten).

3 10 Eurostat (2023); Daten: Herstellung von Lebensmitteln 2020, Herstellung von Getränken 2019.

4 Eurostat (2023), FoodDrinkEurope (2022)

5 Eurostat (2023)

6 Europäische Union (2020).

7 https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/Digitalisation-project_eng_print.pdf

8 So ist beispielsweise die deutsche Brauindustrie bereits seit Jahrzehnten mit einem rückläufigen Verbrauch konfrontiert. Auch die fleischverarbeitende Industrie hatte bereits vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie mit zahlreichen Herausforderungen zu kämpfen.

9 Eurostat (2023)

10 Eurostat (2023), enthält Schätzwerte für 2021 und 2022.

11 FoodDrinkEurope (2023), FoodDrinkEurope (2022)

12 Europäisches Parlament (2023), Entschließung vom 14. Juni 2023 zur Gewährleistung der Ernährungssicherheit und der langfristigen Widerstandsfähigkeit der Landwirtschaft in der EU (2022/2183(INI))

13 Eurostat (2023)

14 Eurostat (2023), FoodDrinkEurope (2023)

15 Vgl. Eurofound (2020), Eurofound (2023i)

16 Eurostat (2023)

17 Eurostat (2023)

18 Eurofond, Arbeitsqualität und nachhaltige Arbeit für Beschäftigte in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, Ergebnisse der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2023

19 EWCTS (2021)

20 Vgl. OECD (2020)

21 Vgl. Eurofound (2009), Eurofound (2012), Eurofound (2021), Eurofound (2023i)

22 EFFAT (2020ii)

23 EFFAT (2020iii)

24 EFFAT (2020iiii)

25 IAO (2021)

26 Eurofound (2023i), Eurofound-Datenbank „EU PolicyWatch“

27 Europäische Kommission



TEIL 2

Umfrage, Fallstudien und Erkenntnisse

1. Ergebnis der Umfrage

Die Umfrage wurde von Syndex unter Mitwirkung der Projektpartner und der Mitglieder der Projektleitungsgruppe entwickelt. Ihr Ziel war es:

1. sowohl qualitative als auch quantitative Daten zu erheben
2. Material zur Verwendung in Interviews/Fallstudien bereitzustellen
3. Daten für den ersten Projektworkshop zu liefern.

Die Umfrage war so konzipiert, dass sie von einem breiten Spektrum von Empfängern beantwortet werden konnte und auf den jeweiligen sozialen Dialog zugeschnitten war, an dem die Teilnehmer jeweils mitwirkten. Bei der Gestaltung der Umfrage wurden auch die praktischen Ergebnisse des Projekts, einschließlich des Toolkits, berücksichtigt.

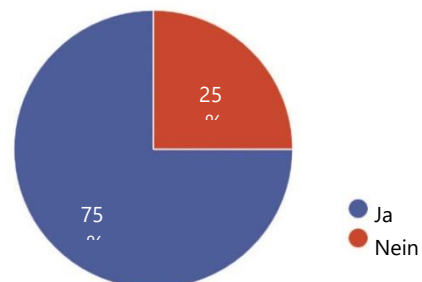
Mit der Umfrage sollte vor allem versucht werden, die „Qualität“ des sozialen Dialogs während der Pandemie zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt waren die Ergebnisse sehr aufschlussreich. Dabei ist anzumerken, dass die Antworten aus den verschiedensten Bereichen des Sektors stammen und die Teilnehmer sich ziemlich gleichmäßig verteilten. Die Teilnehmer kamen aus zehn verschiedenen Ländern, was eine gute geografische Ausgewogenheit widerspiegelt.

1.1. Sozialer Dialog während der Pandemie auf Unternehmensebene

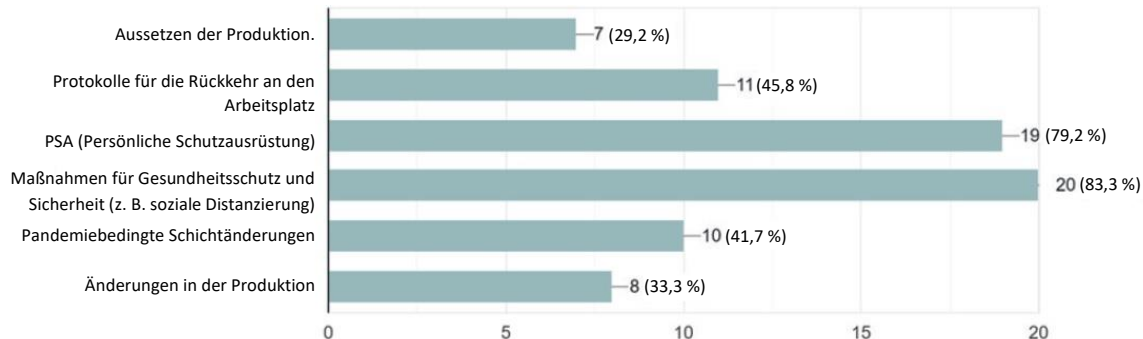
Die meisten Teilnehmer, die an der Umfrage teilnahmen, waren auf Unternehmensebene am sozialen Dialog beteiligt.

Waren Sie während der Pandemie am sozialen Dialog auf Unternehmensebene beteiligt (d. h. am sozialen Dialog im Unternehmen oder in einem Betriebsrat)

32 Antworten



Zu welchen dieser Themen wurden in dem sozialen Dialog, an dem Sie teilgenommen haben, Abmachungen erzielt? (d. h. die Resultate wurden vereinbart und nicht einseitig umgesetzt)
24 Antworten



Obgleich die Erfahrungen mit dem sozialen Dialog auf dieser Ebene positiv waren, hatte die Mehrheit der Teilnehmer nicht das Gefühl, dass sie mit angemessenen Ressourcen ausgestattet waren (nur 29,2 % waren der Meinung, dass sie angemessen ausgestattet waren), und nur eine Minderheit war der Ansicht, dass die nationale Regierung den sozialen Dialog unterstützte (37,5 %).

Die beiden Themen, die den sozialen Dialog in den Unternehmen dominierten, waren Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie PSA (persönliche Schutzausrüstung), was nahelegt, dass der soziale Dialog nach Ausbruch der Pandemie besonders stark auf Notfallmaßnahmen ausgerichtet war.

1.2. Sozialer Dialog während der Pandemie auf Branchenebene

Teilnehmer am Dialog auf Branchenebene gaben eher als die Teilnehmer auf Unternehmensebene an, dass sie mit den für die Beteiligung erforderlichen Ressourcen ausgestattet waren (61,5 %). Nur 30,8 % waren der Ansicht, dass die Regierung den sozialen Dialog unterstützte. Mit 69,2 % war eine große Mehrheit der Meinung, dass durch ihre Teilnahme am sozialen Dialog positive Ergebnisse erzielt wurden. Auch auf nationaler Ebene hatten die Teilnehmer

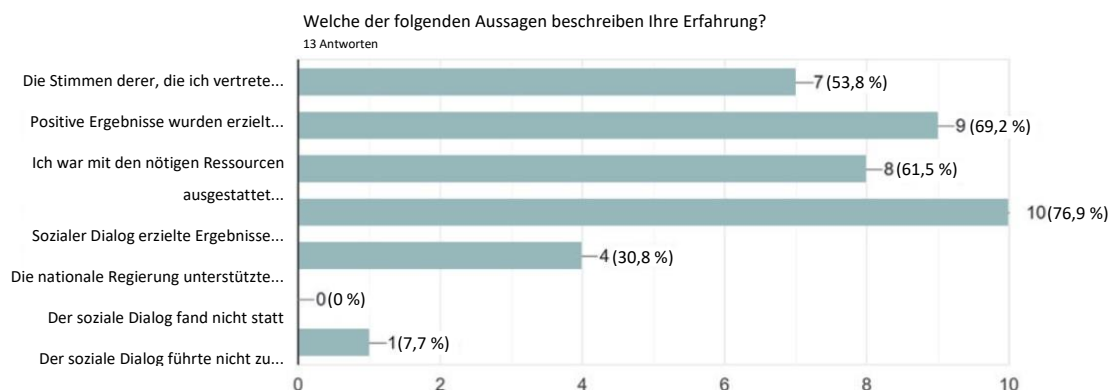
einen positiven Eindruck von ihrer Beteiligung am sozialen Dialog während der Pandemie.

1.3. Sozialer Dialog während der Pandemie auf europäischer Ebene

Etwas mehr als 22 % der Teilnehmer beteiligten sich an dem sozialen Dialog auf transnationaler Ebene. Ein Viertel (25 %) der Teilnehmer gab an, während der Pandemie die von EFFAT/FoodDrinkEurope herausgegebenen Richtlinien verwendet zu haben.

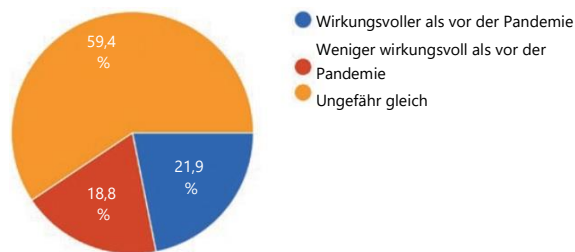
1.4. Praktiken des sozialen Dialogs während der Pandemie

Eine knappe Mehrheit (56 %) gab an, dass sich die Online-Verlagerung nicht negativ auf den sozialen Dialog ausgewirkt habe. In Übereinstimmung mit Erkenntnissen aus anderen Studien war die Mehrheit der Teilnehmer der Ansicht, dass der soziale Dialog heute in etwa die gleiche Qualität hat wie vor der Pandemie, was darauf hindeutet, dass sich durch den sozialen Dialog während des untersuchten Zeitraums nur wenig geändert hat.



Ist der soziale Dialog jetzt?

32 Antworten



Die Umfrage zeigt, dass während der Pandemie auf allen Ebenen ein intensiver sozialer Dialog stattfand. Im Allgemeinen bewerteten die Teilnehmer das Resultat des sozialen Dialogs positiv und meinten, dass es den Sozialpartnern gelungen war, die Herausforderungen der Pandemie zu bewältigen. Wie nicht anders zu erwarten, waren die Diskussionen auf Branchen- und Unternehmensebene stark von dem Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz geprägt.

Ein Unterschied zwischen dem sektoralen und dem betrieblichen sozialen Dialog ist, dass letzterer als weniger gut mit Ressourcen ausgestattet wahrgenommen wird; dies deutet auf einen Verbesserungsbedarf auf dieser Ebene hin.

Interessanterweise berichtete doch einige der Teilnehmer (22 %) von einer Verbesserung des sozialen Dialogs nach der Pandemie, auch wenn die Mehrheit der Teilnehmer der Meinung war, es geben kaum Unterschiede beim sozialen Dialog vor und nach der Krise.

Auf transnationaler Ebene haben nur wenige Teilnehmer teilgenommen. Nichtsdestotrotz gab ein Viertel der Befragten an, ein Ergebnis des europäischen sektoralen sozialen Dialogs genutzt zu haben. Eine bessere Verbreitung der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs würde zeigen, dass solche Initiativen für einen großen Teil der Teilnehmer von Nutzen sind.

2. Fallstudien

2.1. Dänemark: wichtigste Erkenntnisse

Die dänische Reaktion auf die wirtschaftlichen Auswirkungen des Lockdowns folgte dem traditionellen Modell, bei dem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in die Überlegungen mit einbezogen werden.

- Die Sozialpartner regulieren den dänischen Arbeitsmarkt durch Tarifvertrag stark. Gesetzliche Regelungen beschränken sich auf Bereiche wie Gesundheitsschutz und Sicherheit, Urlaub und bestimmte Rechte für abhängig Beschäftigte.
- Die tarifvertragliche Deckung liegt in der Privatwirtschaft bei 70-75 % und ist im öffentlichen Sektor fast flächendeckend. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist vergleichsweise hoch, und rund 50 % der Arbeitgeber sind in Arbeitgeberverbänden organisiert.

Der dänische Gewerkschaftsbund (FH) und der dänische Arbeitgeberverband (DA) spielen eine Schlüsselrolle:

- Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dieser beiden großen Organisationen schließen Branchentarifverträge ab und legen nationale Normen fest.
- Der dreiseitige soziale Dialog hat zwar keine formelle Institution und kein formelles Gremium, kann aber bei der Erzielung wichtiger Vereinbarungen über konkrete Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft im Allgemeinen eine beachtliche Erfolgsbilanz vorweisen.

Als die Pandemie ausbrach, wurde ein „Lohnausgleichsprogramm vereinbart“. Insgesamt wurden mehr als 30 politische Vereinbarungen – davon 14 dreiseitige zwischen den Sozialpartnern und der Regierung – für verschiedene Gruppen und Branchen getroffen, mit dem ausdrücklichen Ziel, Unternehmen und Arbeitnehmer über Wasser zu halten.

Die Durchführung des sozialen Dialogs scheint zwischen den „Partnern“ des sozialen Dialogs relativ reibungslos verlaufen zu sein. Der soziale Dialog fand zwischen „vertrauten“ Partnern statt, die sich kannten und etablierten Mustern des sozialen Dialogs, Prozessen usw. folgten. In der dänischen Lebensmittel- und Getränkeindustrie gab es keine bedeutenden Probleme mit der Verfügbarkeit von Arbeitskräften, obgleich die Einschränkung der Mobilität von Arbeitskräften in der Produktion Anlass zu ernster Sorge gab.

Schwerpunkt: der Fleischsektor

Der Sektor zeichnete sich durch einen robusten sozialen Dialog aus, der zur Stabilität des Sektors beitrug. Die hohe Qualität des sozialen Dialogs während der Pandemie war zu großen Teilen eine Fortführung des dänischen Modells. Tatsächlich war das Modell in der Lage, den Schock der Pandemie aufzufangen, insbesondere durch die

Konzentration auf Tarifverhandlungen auf lokaler Unternehmensebene und auf konkrete Lösungen. Die Daten deuten darauf hin, dass der soziale Dialog dazu beigetragen hat, den Ausbruch von COVID-Fällen im Lebensmittel- und Getränkesektor zu begrenzen, auch wenn es Ausnahmen gab (z. B. Danish Crown).

Dänemark war in der Lage, Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit auf lokaler Ebene zu klären. Wenn Beschäftigte krank waren (es gab Tests im Betrieb), wurden sie nach Hause geschickt und erhielten Krankengeld nach dem etablierten dänischen Modell (d. h. das Unternehmen trägt die anfängliche Lohnfortzahlung und längerfristige Leistungen werden vom Staat getragen). Im Allgemeinen wurde im Rahmen des lokalen sozialen Dialogs großer Wert auf PSA, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie auf die räumliche Trennung am Arbeitsplatz gelegt. Wenn es diesbezüglich Schwierigkeiten gab, wurden sie an die sektorale Ebene weitergeleitet und dort angegangen. Auch hier unterstützte der Staat den sozialen Dialog.

In einem Fall wurde ein Betrieb der Gruppe Danish Crown geschlossen, weil dieser sich nicht an die eigenen Richtlinien gehalten hatte. Der Betrieb blieb zwei Wochen lang geschlossen. Die Beschäftigten mussten keine Lohnseinbußen hinnehmen – eine Priorität für die Gewerkschaft. Allerdings kam es zu Unterbrechungen im sozialen Dialog. Die ursprünglich angebotene Lohnfortzahlung lag unter dem regulären Stundenlohn der betroffenen Arbeitnehmer. Nach einer Intervention der NNF konnte eine Einigung erzielt werden.

2.2. Irland

Irland steht in krassem Gegensatz zu Dänemark. Zum einen hat Irland eine liberale Marktwirtschaft, die im Gegensatz zu der koordinierten Marktwirtschaft Dänemarks steht:

- Es fehlen starke Strukturen des sozialen Dialogs
- Kaum sektorale Tarifverhandlungen (gar keine in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie)
- Schwache Strukturen auf nationaler Ebene (sehr schwache dreiseitige Strukturen)
- Arbeitsmarkt wurde „nach dem Finanzcrash dereguliert“
- Konsultation erfolgen über das LEEF (Labour Employer Economic Forum)

Die Regierung führte nur wenige Maßnahmen ein, z. B. das Pandemie-Arbeitslosengeld, das allen Beschäftigten, die infolge der Pandemie arbeitslos wurden, einen Grundbetrag von 350 Euro pro Monat zugestand. Eine weitere Maßnahme war das Förderprogramm EWSS, das Subventionen für anspruchsberechtigte Arbeitgeber vorsah. Die Sozialpartner, d. h. der Irische Gewerkschaftskongress und der Arbeitgeberverband IBEC, waren von der Regierung zu diesen Maßnahmen konsultiert worden, und beide Organisationen begrüßten ihre Einführung.

Schwerpunkt: der Fleischsektor

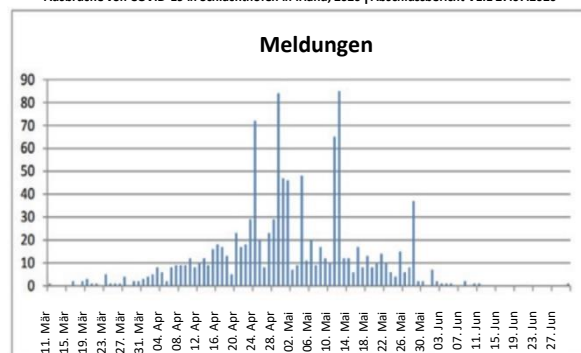
Der Ausbruch von COVID-Fällen im Fleischsektor wurde in Irland zu einem nationalen Thema:

- Umfassende Berichterstattung über COVID-Ausbrüche in den Medien,
- Ausbrüche aufgrund von Ansteckungen in Schlachthöfen...führten zu großflächigen Lockdowns...
- Bis zum 21.07.2020 kam es in Verbindung mit Ausbrüchen in Schlachthöfen zu 1.047 Fällen von COVID-19 bei Arbeitnehmern (anders als in Dänemark...)
- In Irland gibt es kaum Möglichkeiten zur Führung eines sozialen Dialogs; Tarifverhandlungen fanden nur in den wenigsten Schlachthöfen statt, es gab keine sektoralen Verhandlungen und nur schwache Strukturen für nationale/dreiseitige Kollektivverhandlungen,
- Die folgende Tabelle veranschaulicht den Ausbruch von COVID-19 in Schlachthöfen in Irland zwischen dem 11.03.2020 und dem 30.06.2020. Es wurden 1.047 COVID-19-Fälle bei Arbeitnehmern festgestellt, die mit 23 Ausbrüchen in fleischverarbeitungsbetrieben in Verbindung gebracht wurden.

Folgende Aspekte sind zu beachten:

- Fleischereiarbeiter, die in unmittelbarer Nähe zueinander arbeiten, sind natürlich besonders anfällig für eine Ansteckung mit COVID.
- Es herrschte ein deutlicher Mangel an sozialem Dialog in diesem Sektor. Es gab keinen sozialen Dialog auf Unternehmensebene. Im März und April gingen Regierung und Arbeitgeber nicht auf die Forderungen der Gewerkschaften nach einem Treffen ein.
- In den ersten Monaten wurde nur begrenzt getestet... Es gab Hinweise darauf, dass Arbeitnehmer die Tests vermieden, da es keine Regelung über Krankengeld gab.

Ausbrüche von COVID-19 in Schlachthöfen in Irland, 2020 | Abschlussbericht V1.1 27.07.2020



Quelle: Irische Regierung, 2020.

Die obige Tabelle zeigt die Anzahl der Ausbrüche von COVID-19 in Fleischverarbeitungsbetrieben pro Monat. Bei diesen Ausbrüchen wurden meist viele Personen infiziert.

Im irischen Fleischsektor gibt es kaum Kollektivverhandlungen oder etablierte Gewerkschaften. In der Tat werden Gewerkschaften nur in den wenigsten irischen Unternehmen anerkannt. Außerdem gibt es keine sektoralen Tarifverhandlungen (keine Tarifverträge für den gesamten Sektor).

Tabelle 1: Fälle von COVID-19 bei Beschäftigten in Verbindung mit Ausbrüchen in irischen Fleischverarbeitungsbetrieben; DATUM Zeitraum hinzufügen

Ausbruch in Schlachthof	Anzahl der von dem Ausbruch betroffenen Beschäftigten
01	226
02	142
03	146
04	114
05	114
06	100
07	37
08	37
09	25
10	24
11	0 ¹
12	14
13	21
14	7
15	4
16	3
17	Meldung zurückgezogen
18	4
19	15
20	6
21	2
22	4
23	2
Gesamt	1047

Quelle: Irische Regierung, 2020.: Untersuchung einer Reihe von COVID-19-Ausbrüchen in Fleischverarbeitungsbetrieben in Irland, 2020. Irische Regierung, 2020.

In diesem Sektor sind niedrige Löhne weit verbreitet, und die Löhne und Arbeitsbedingungen werden lokal ausgehandelt. Vereinbarungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in der Regel nur dort getroffen, wo es bereits Gewerkschaften gibt. Die Pandemie sorgte letztlich für den nötigen Druck, um einen sozialen Dialog in Gang zu bringen, und führte zum ersten vom Staat unterstützten sozialen Dialog auf sektoraler Ebene. Es war der erste soziale Dialog in diesem Sektor auf der Basis eines Protokolls zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Diskussion über Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall verdeutlicht die Situation in Irland:

- Die Forderung nach Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall stieß bei den Arbeitgeberorganisationen zunächst auf heftigen Widerstand, als die SIPTU nach Ausbruch der Pandemie versuchte, entsprechende Diskussionen anzustoßen. Erst nachdem ein parlamentarischer Ausschuss auf nationaler Ebene Druck ausübte, kam Bewegung in die Angelegenheit.
- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde als Teil eines Regierungspakets eingeführt; die Lohnfortzahlung ist in Irland nach wie vor niedriger als in vielen anderen europäischen Ländern. Und sie ist nicht Teil der Sozialversicherung. Dennoch ist dies ein Fundament, auf dem künftig aufgebaut werden kann. Die Zusage zur Einführung einer nationalen Krankengeldregelung erfolgte während der Pandemie und wurde schließlich im Jahr 2022 in einem Krankengeldgesetz verankert.

Schlussendlich führte der soziale Dialog zu einem Ergebnis. Im September 2020 arbeiteten Meat Industry Ireland und die Fleischarbeitergewerkschaft SIPTU einen Verhaltenskodex für den Schutz des Personals während der COVID-19-Pandemie aus. Auf der umfangreichen Liste von

Maßnahmen, die im Rahmen des Verhaltenskodex ergriffen werden sollten, standen u. a. Maßnahmen bezüglich Fiebermessen, PSA, räumliche Distanzierung sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Irland und Dänemark: Sozialer Dialog im Fleischverarbeitungssektor im Vergleich

	Dänemark	Irland
Starker lokaler sozialer Dialog	Ja	NEIN
Starker sektoraler (zweiseitiger) sozialer Dialog	Ja	Nein
Starker dreiseitiger sozialer Dialog	Ja – auf nationaler Ebene, für den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Zusammenhang mit der COVID-Pandemie	Nein
Frühzeitige Einigung auf Maßnahmen in Bezug auf COVID-19	Ja	Nein
Krankengeldregelung in Kraft	Ja	Nein
Großflächige Ausbrüche von COVID-19	Nein	Ja
Fortführung des Modells des sozialen Dialogs	Ja	Nein?
Bleibendes Vermächtnis	Nein	Ja?

2.3. Belgien

In Belgien ist für Arbeiter in der Lebensmittelindustrie die paritätische Kommission (Commission paritaire, CP) 118 zuständig, die wiederum in 22 Unterausschüsse für ebenso viele Teilsektoren unterteilt ist, und für die Büroangestellten die CP 220. Diese Ausschüsse bestehen seit vielen Jahren, und die Akteure des sozialen Dialogs, d. h. Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter, treffen sich regelmäßig zu jährlichen Verhandlungen, wie es auch vor der Pandemie schon der Fall war.

Sozialpartner in der Lebensmittelindustrie:

- Arbeitgeber:
 - » **Fevia** (Verband der belgischen Lebensmittelindustrie)
 - » **Unizo** (Selbstständige und KMU)
- Gewerkschaften:
 - » **ABVV-FGTB Horval und ABVV-FGTB BBTK-SETCa**
 - » **ACLVB-CGSLB**
 - » **CSC Food and Services**
 - » **CSC-CNE**

Die Sozialpartnern begannen sehr schnell, über geeignete Maßnahmen zu diskutieren, um die Kontinuität des Geschäftsbetriebs während der Pandemie zu gewährleisten.

- Ein Leitfaden: **Coronavirus: Ein Branchenleitfaden für die Lebensmittelindustrie**

https://www.cgsib.be/sites/default/files/aclvb/200529-guide_sectoriel_02_06_2020_jfm_.pdf

Dieser Leitfaden wurde im Mai 2020 ausgearbeitet und verteilt und im Juni 2020 aktualisiert. Er orientiert sich an einem allgemeinen Leitfaden auf nationaler und sektorübergreifender Ebene zur Eindämmung des Coronavirus. Dieser Leitfaden enthält allgemeine Maßnahmen, die von den Sektoren und allen Arbeitgebern verfeinert werden können, um sicherzustellen, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz in einem Kontext erfolgt, der Gesundheitsschutz und Sicherheit gewährleistet. Die Sozialpartner haben diese Maßnahmen an die Besonderheiten des Lebensmittelsektors angepasst und verschärft.

Auf diese Weise haben die Sozialpartner alle bereits bestehenden Sicherheits- und Hygienerichtlinien für die Lebensmittelindustrie harmonisiert. Diese Anpassungen haben zu einem sektoralen Leitfaden geführt, der alle in der Lebensmittelindustrie geltenden Sicherheitsvorschriften für den Umgang mit COVID abdeckt und entsprechende Empfehlungen enthält.

- **Zusätzliche Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von COVID**

Büroangestellte waren von dieser Regelung ausgeschlossen. Nur Arbeiter hatten im Fall einer Langzeiterkrankung oder eines Unfalls Anspruch auf eine Zusatzvergütung (für maximal 9 Monate).

Dank der von den Sozialpartnern erzielten Einigung konnten

alle Beschäftigten, die aufgrund von COVID-19 arbeitsunfähig wurden, diese zusätzliche Vergütung ab dem 13.03.2020 bis zum 31.12.2020 in Anspruch nehmen. Die aus dem „Sozialfonds“ des Sektors (ein von den Unternehmen finanzierter Fonds) geleistete Beihilfe belief sich auf 19,30 Euro brutto pro COVID-19-Krankheitstag. Diese stand den Beschäftigten nach Ablauf der garantierten Lohnfortzahlung (in Belgien zumeist 30 Tage) zur Verfügung.

- **Gezielte Finanzierung für Online-Schulungen**

Der Leitfaden diente insbesondere großen Unternehmen und KMU mit mehr als 50 Beschäftigten, in denen soziale Konsultationen stattfanden, als Referenz. Leider lässt sich nur schwer beurteilen, wie sich dieser Leitfaden auf kleinere Unternehmen ausgewirkt hat. Die paritätische Kommission kontrollierte außerdem die Umsetzung der Empfehlungen des Leitfadens und mahnte Unternehmen, die die Empfehlungen nicht korrekt umgesetzt hatten, offiziell an. Der soziale Dialog spielte somit eine autonome Rolle bei der Standardisierung der Abläufe, als sich die Regierung noch auf die nationalen Aspekte der Pandemie konzentrierte. Interessanterweise erwähnten die für die Fallstudien befragten Personen die Richtlinie von Effat/FoodDrinkEurope als wichtige Inspirationsquelle für die Ausarbeitung des belgischen sektoralen Leitfadens.

Der lebhafteste soziale Dialog in der Lebensmittelbranche ist im Zusammenhang mit dem des Hotel- und Gaststättengewerbes zu sehen, einem Sektor, der von den Folgen der Pandemie noch stärker betroffen war. Im Hotel- und Gaststättengewerbe als nachgelagerter Sektor der Lebensmittelindustrie, der während der Ausgangsbeschränkungen ganz bzw. teilweise geschlossen war, gab es nur sehr wenig sozialen Dialog. Angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung des Sektors griff die Regierung ein, entwickelte ein dreiseitiges Format und finanzierte einige Maßnahmen (vor allem Jahresendprämien, da der Sektor dazu nicht in der Lage war).

Nach dem Ende der Pandemie kehrte der Sektor zum normalen sozialen Dialog zurück. Online-Besprechungen, die während der Pandemie sehr verbreitet waren, wurden nicht fortgesetzt. Die Probleme nach der Pandemie (Energie, Rohstoffe, Inflation) waren für den sozialen Dialog weniger relevant. Die automatische Indexierung der Löhne und Gehälter in Belgien diente als Puffer für das Kaufkraftproblem, konnte jedoch nicht alle Schwierigkeiten lösen. Heute konzentriert sich der soziale Dialog auf sektorspezifische Themen, die die Kernfragen der einzelnen Teilsektoren reflektieren: Arbeitsbedingungen, Aus-/Weiterbildung, Digitalisierung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Regulierung von Unteraufträgen usw.

Die belgischen Sozialpartner waren also in der Lage, schnell auf die Folgen der COVID-Krise zu reagieren, vor allem dank der bereits bestehenden Strukturen für sozialen Dialog und der Akteure, die sich gut kennen und es gewohnt sind, miteinander zu kommunizieren.

2.4. Spanien

Die Fallstudie zum spanischen Fleischsektor beschreibt einen Sektor, in dem die Pandemie einen sozialen Dialog in Gang gesetzt hat. Zur Bewältigung der Pandemie wurde in Spanien in großem Umfang auf dreiseitige Tarifverhandlungen gesetzt. Spanien verfügt über ein Kollektivverhandlungssystem, das sich durch eine große Anzahl von sektoralen und regionalen Tarifverträgen und eine Tradition starker sektorübergreifender Verhandlungen auszeichnet.

Eine Fallstudienanalyse des sozialen Dialogs in diesem Zeitraum ergab Folgendes:

- Der Sektor wurde im Wesentlichen zu Beginn der Pandemie als systemrelevant eingestuft. Dadurch konzentrierten sich die Sozialpartner auf das Wesentliche. Es gab eine gemeinsame Basis, wobei beide Seiten großen Wert auf die Aufrechterhaltung der Produktion und die Gewährleistung der Sicherheit legten.
- Der soziale Dialog konzentrierte sich auf eine Reihe von dringenden und unmittelbaren Themen. Dies verlieh dem Prozess zusätzlichen Schwung und Energie. Die Einigung auf eine gemeinsame Agenda erlaubte es, sich womöglich stärker als zuvor auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Neben der intensiven Agenda des sozialen Dialogs, die der Dringlichkeit der zu erörternden Themen geschuldet war, ermöglichten neue digitale Technologien häufigere Gespräche und einen Austausch, der vor der Pandemie unmöglich gewesen wäre. Umgekehrt haben diese Besprechungen die Verhandlung von Tarifverträgen unterstützt.

- Einige Teilnehmer des sozialen Dialogs gaben an, der Prozess habe für sie am besten funktioniert, wenn er sich auf die Lösung praktischer Probleme konzentrierte, was in einigen Fällen durch eine spezielle „Hotline“ erleichtert wurde.
- Eine wichtige Erkenntnis ist, dass die Aussetzung der Tarifverhandlungen im ersten Jahr der Pandemie die Ausrichtung des sozialen Dialogs völlig veränderte.
- Nach Ansicht vieler Experten war die Haltung der spanischen Regierung gegenüber Tarifverhandlungen ein Schlüsselfaktor für das Ergebnis der Beratungen im Rahmen des sozialen Dialogs.
- Das Ende der Pandemie bedeutete, dass der soziale Dialog zu den Praktiken und Gewohnheiten zurückkehrte, die vor der Pandemie üblich waren.
- In der ersten Hälfte des Jahres 2020 kam es zu einer Reihe von COVID-Ausbrüchen in Fleischfabriken. Die Sozialpartner beteiligten sich an der Lösungsfindung, und viele Maßnahmen wurden durch bestehende

Kollektivverhandlungsmechanismen in Spanien erleichtert.

- Die Zahl der in diesem Sektor tätigen Wanderarbeitnehmer ist im Jahr 2020 stark zurückgegangen.
- Das Produktionsvolumen ist im Jahr 2020 insgesamt deutlich angestiegen, und das Wachstum hat sich seitdem fortgesetzt. Die meisten Akteure sind sich einig, dass der soziale Dialog zur Funktionsfähigkeit des Sektors während der Pandemie beigetragen hat.

2.5. Die wichtigsten Erkenntnisse aus den Fallstudien

Die vier Studienfälle liefern interessante grundsätzliche Erkenntnisse:

- In den Fällen, in denen gute Beziehungen aufgebaut worden waren und ein hohes Maß an Kommunikation und Dialog herrschte, wurden diese Praktiken auch nach dem Ausbruch der Pandemie fortgesetzt.
- Der soziale Dialog weist Zeichen der Pfadabhängigkeit auf. Das bedeutet, dass der soziale Dialog während der Pandemie in der Weise fortgesetzt wurde, wie er vor dem Ausbruch von COVID-19 etabliert worden war. Die Fallstudien zeigen deutlich, dass dort, wo der soziale Dialog vor der Pandemie gut etabliert war, die Sozialpartner in der Lage waren, schnell und wirksam auf die Krise zu reagieren. Dies hat enorme Auswirkungen auf die Qualität des sozialen Dialogs und seine Fähigkeit, die Krisenfestigkeit des Sektors zu stärken.
- Die „normalen“ Muster des sozialen Dialogs sind inzwischen wiederhergestellt. Das bedeutet, dass der soziale Dialog in diesem Sektor im Großen und Ganzen zu dem zurückgekehrt ist, was er in den einzelnen Ländern vor der Pandemie war.
- Institutionen sind wichtig: Der soziale Dialog wird in hohem Maße von dem institutionellen Rahmen bestimmt, in dem er stattfindet. Diese Institutionen bestimmen, wie der soziale Dialog geführt wird. Krisen verändern nicht die Institutionen, aber der soziale Dialog kann beeinflussen, wie die Sozialpartner auf diese Krisen reagieren.
- Regierungen spielen eine wichtige Rolle: Die Haltung der Regierung gegenüber dem sozialen Dialog bestimmt, wie der Dialog geführt wird, wer daran teilnimmt und welche Ergebnisse erzielt werden.
- Der internationale Kontext ist wichtig: Zum richtigen Zeitpunkt kannte der transnationale soziale Dialog der Sozialpartner auch die Ergebnisse auf nationaler Ebene. Wo Ergebnisse der europäischen Sozialpartner verwendet wurde (Belgien, Irland), hatte dies eine erhebliche Wirkung.



TEIL 3

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Ausgehend von den Erkenntnissen aus den Fallstudien, aber auch den Workshops, werden in diesem Bericht die wichtigsten Merkmale eines wirksamen sozialen Dialogs in diesem Sektor herausgearbeitet:

1. Damit der soziale Dialog wirkungsvoll ist, braucht er ein Gegenüber. Das bedeutet beispielsweise, dass der soziale Dialog auf Branchenebene alle relevanten Sozialpartner einbeziehen muss.
2. Der soziale Dialog muss zum frühestmöglichen Zeitpunkt stattfinden. Das bedeutet, dass die Beziehungen und Strukturen bereits etabliert und stabil sein müssen. Es muss Vertrauen aufgebaut worden sein.
3. Ein starker sozialer Dialog hat Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Wirtschaft. Während der Pandemie diente ein starker sozialer Dialog in einigen Ländern als Instrument, das nicht nur die angemessene Fortsetzung der Produktion sicherstellte, sondern auch die Ausbreitung von COVID-19 in den Branchen der Lebensmittelherstellung eindämmen konnte. Das Fehlen eines solchen Dialogs führte in einigen Sektoren bestimmter Länder dazu, dass auf Kernfragen keine gemeinsame Antwort gefunden werden konnte.
4. Eine schnelle Reaktion auf auftretende Probleme führt oft zu besseren Ergebnissen. Es lohnt sich, entsprechende Möglichkeiten zu schaffen, z. B. durch spezielle Hotlines.
5. Die digitale Technologie hat in einigen Fällen eine Intensivierung bestimmter Formen des sozialen Dialogs ermöglicht. Allerdings braucht es dazu Beratung, Anleitung und in einigen Fällen auch eine Einigung über den Einsatz digitaler Technologien im sozialen Dialog.
6. Der Prozess wird stark von den Beziehungen zwischen den am sozialen Dialog beteiligten Personen beeinflusst.
7. Der soziale Dialog muss auf der geeigneten Ebene stattfinden. Das Subsidiaritätsprinzip hat sich während der Pandemie im Allgemeinen als wirksam erwiesen. Insbesondere auf Unternehmensebene konnte der soziale Dialog erfolgreich praktische Fragen klären, während die nationale sektorale Ebene die Reaktion auf die Krise koordinierte und gleichzeitig Chancengleichheit gewährleistete.
8. Der soziale Dialog auf europäischer Ebene kann den sozialen Dialog auf nationaler Ebene praktisch beeinflussen. Gemeinsame Standards, Vereinbarungen und Erklärungen zu Themen auf transnationaler Ebene können als Leitlinien für lokale Prozesse dienen.
9. Die Teilnehmer am sozialen Dialog müssen repräsentativ sein und für ihre Teilnahme entsprechend geschult und mit Fachkenntnissen ausgestattet werden.

1. Empfehlungen

Es ist sehr wahrscheinlich, wenn nicht gar unvermeidlich, dass Europa auch in Zukunft mit Pandemien zu kämpfen hat. Laut Professorin Máire Connolly ist „das wahrscheinlichste Szenario für die nächste Pandemie ein neuer Grippestamm wie das Vogelgrippevirus H7N9 oder ein neu identifiziertes Virus wie z. B. ein anderes neuartiges Coronavirus“ (Horizon, 2022).

Bei der Erstellung dieses Berichts verfolgte Syndex zwei Forschungsansätze, die für künftige Pandemien relevant sind. Zum einen wurden die Workshop-Teilnehmer gefragt, ob der Prozess des sozialen Dialogs während der Pandemie den aktuellen Stand des sozialen Dialogs beeinflusst hat. Es war deutlich zu erkennen, dass der soziale Dialog während der Pandemie keinen Einfluss auf die Durchführung des sozialen Dialogs während der Pandemie hatte. Allgemein gibt es kaum Anzeichen dafür, dass die Pandemie zu Lernprozessen oder Veränderungen im sozialen Dialog geführt hat. Es gibt auch wenig Anhaltspunkte dafür, wie der Prozess des sozialen Dialogs während der Pandemie eine ähnliche künftige Krise beeinflussen wird.

Es können drei Optionen in Betracht gezogen werden.

1. Der sektorale Dialog zeigt deutlich, dass der soziale Dialog auf lokaler Ebene in der Lage war, schnell und flexibel auf die Pandemie zu reagieren und den Teilnehmern den Einstieg in den sozialen Dialog zu ermöglichen, wenn bereits Prozesse etabliert waren. Fehlte ein sektoraler sozialer Dialog, wurden dagegen in vielen Fällen Chancen verpasst. Dies sollte für die Zukunft bedacht werden. Alles deutet darauf hin, dass keine neuen Prozesse für sozialen Dialog entstehen, wenn eine pandemische Krise ausbricht.
2. Die Sozialpartner sollten sicherstellen, dass sie über angemessene Ressourcen verfügen und darin geschult sind, den sozialen Dialog online durchzuführen, sofern dies vereinbart wurde.
3. Die Sozialpartner sollten eine strukturierte Beteiligung an Pandem-2 in Erwägung ziehen, einem von der EU finanzierten Projekt, das darauf abzielt, neue Lösungen zur wirksamen Bekämpfung einer EU-weiten Pandemie zu entwickeln.

1.1. Unterstützung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen.

Die Projektergebnisse zeigen, dass der soziale Dialog während der Pandemie dort am wirksamsten war, wo die Strukturen für sozialen Dialog bereits gut etabliert waren. Die in Kapitel 2.4 dargelegten Erkenntnisse machen deutlich, dass die Sozialpartner dort, wo der soziale Dialog schon vor der Pandemie gut etabliert war, in der Lage waren, schnell zu reagieren und wirksame Lösungen für die durch die Krise entstandenen Probleme zu finden.

Die rasche und wirksame Einbeziehung der Sozialpartner und die Unterstützung durch Regierungen sind

Schlüsselfaktoren für die Bewältigung der unmittelbaren Folgen der Krise. Ein wichtiger Faktor für den Erfolg oder Misserfolg des sozialen Dialogs ist das Ausmaß der staatlichen Unterstützung für den Prozess und die rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner.

Daher sollte der soziale Dialog von der öffentlichen Hand auf allen Ebenen unterstützt werden, insbesondere durch die kontinuierliche Förderung eines institutionellen Rahmens, der regelmäßigen Dialog und Austausch zwischen den Sozialpartnern gewährleistet und mit angemessenen Ressourcen ausgestattet ist.

1.2. Die richtige Ebene für den sozialen Dialog ermöglicht den Umgang mit unkonventionellen Umständen.

Die Ebene für den sozialen Dialog wird in den meisten Fällen stark von der Struktur und den Institutionen beeinflusst, die den Rahmen für sozialen Dialog und Tarifverhandlungen in einem Land bilden. Dennoch lassen sich aus den Untersuchungsergebnissen einige Empfehlungen ableiten. Wenn möglich sollte statt auf einen stark dezentralisierten sozialen Dialog auf einen nationalen sektoralen Dialog gesetzt werden.

Der soziale Dialog auf Unternehmensebene kann sich bei der Behandlung praktischer Fragen als wirksam erweisen, wenn die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stehen. Allerdings gibt es je nach Land zahlreiche Unternehmen, die nicht über Strukturen für einen solchen sozialen Dialog verfügen – dies gilt insbesondere für kleine und sehr kleine Unternehmen. Ein nationaler sozialer Dialog auf Sektorebene hat den Vorteil, dass er Themen behandeln kann, die allen Unternehmen des Sektors gemeinsam sind.

Auch wenn es je nach institutionellem Rahmen und tarifvertraglicher Abdeckung Unterschiede gibt, zeigen die Beispiele Dänemarks und Belgiens, dass die sektorale Reaktion Probleme lösen konnte, die alle Unternehmen betrafen, insbesondere diejenigen mit geringen Ressourcen und – im Fall Belgiens – einem Mangel an strukturiertem sozialen Dialog.

1.3. Ein wirksamer europäischer sektoraler sozialer Dialog in Krisenzeiten: Sammlung von Informationen und Austausch bewährter Verfahren.

Nach Ansicht der Befragten waren die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs auf Sektorebene während der Pandemie nützlich. Im Fall Belgiens wurden die europäischen Leitlinien als Referenz herangezogen. Auch für

Mitgliedstaaten, in denen es keine sektoralen Einrichtungen für den sozialen Dialog gibt und die nur über sehr wenige Mittel verfügen, um derartige Leitlinien zu erstellen, waren sie ein hilfreiches Instrument, insbesondere in einer Zeit, in der die Regierungen in der Regel überlastet sind, wie es in Irland der Fall war.

Darüber hinaus erscheint der europäische soziale Dialog als legitime Plattform, um sich an die europäischen politischen Entscheidungsträger zu wenden und Informationen und Feedback von nationalen Organisationen weiterzugeben, die näher an der Realität der Krisenfolgen sind. In diesem Sinne ist ein gemeinsamer Standpunkt effizient – wenn die europäischen Organe ihn bei ihren Initiativen berücksichtigen.

Eine weitere Erkenntnis aus den Fallstudien und Interviews besteht darin, dass die nationalen Sozialpartner kaum etwas über Praktiken in anderen europäischen Ländern wissen. Die Zeit der Pandemie war intensiv, und die Akteure mussten sich an unkonventionelle Umstände anpassen.

Der Austausch darüber, wie der soziale Dialog anderswo praktiziert wird, könnte dem europäischen sozialen Dialog in Krisenzeiten einen erheblichen Mehrwert bringen. Beide an diesem sozialen Dialog beteiligten Organisationen trugen entsprechende Praktiken zusammen und organisierten einen entsprechenden Austausch. Gemeinsam vereinbarte bewährte Praktiken könnten jedoch noch mehr bewirken und weiter verbreitet werden, wenn sie auch im sozialen Dialog selbst thematisiert werden.

1.4. Um die Resilienz des Sektors zu stärken, sollten wichtige Probleme jetzt angegangen werden

Die Sozialpartner sollten einen einfachen Plan aufstellen, wie sie die wichtigsten Probleme lösen könnten, die in unmittelbarer Zukunft angegangen werden sollen.

Drei Bereiche wurden in den Projektworkshops zum sozialen Dialog erörtert und von den Sozialpartnern als Kernfragen identifiziert, die auf europäischer Ebene diskutiert werden müssen. Die Partner sollten sich in diesen drei Bereichen auf das konzentrieren, worauf sie sich einigen können, und nicht auf die Streitpunkte, die später gelöst werden können. Die Bewältigung dieser Probleme wird nicht nur die Widerstandsfähigkeit des Sektors gegenüber künftigen Krisen erhöhen (beispielsweise hat sich der Arbeitskräftemangel infolge der COVID-Krise verschärft),

sondern auch die Fähigkeit der Sozialpartner verbessern, eine gemeinsame Basis für die Bewältigung künftiger Herausforderungen zu finden.

Die Arbeitsgruppe, an der sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter beteiligt waren, hat interessante Vorschläge gemacht, die für künftige Bemühungen um den sozialen Dialog von Nutzen sein könnten:

- **Arbeitskräftemangel:** Die Attraktivität des Sektors ist eine der Herausforderungen, die in diesem Projekt für die Branche identifiziert wurden. Hierbei geht es um Themen wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (die in diesem Bericht erwähnte Eurofound-Umfrage hat gezeigt, dass ein beträchtlicher Anteil der Beschäftigten unter schlechten Arbeitsbedingungen leidet) sowie der wirtschaftlichen Bedingungen und der Bedingungen für mobile Arbeitskräfte und Wanderarbeitnehmer, ebenso wie die Verhinderung des Missbrauchs von Unterverträgen (die in Teilsektoren wie der Fleischindustrie sehr verbreitet sind).
- **Qualifikationen und Aus-/Weiterbildung:** Aus- und Weiterbildung ist für diesen Sektor sehr wichtig, um seine Widerstandsfähigkeit zu verbessern, nicht nur angesichts von Herausforderungen wie der Digitalisierung, sondern auch angesichts externer Schocks. In der Eurofound-Umfrage¹ gaben jedoch 60 % der Beschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie an, im vergangenen Jahr keine bezahlte Aus- oder Weiterbildung erhalten zu haben. Es gibt also noch Verbesserungspotenzial.
- **Gerechter Übergang:** Der grüne Wandel bringt einige Herausforderungen mit sich. Ebenso wichtig ist, dass der Klimawandel und der Verlust der biologischen Vielfalt eine potenzielle künftige Bedrohung für den Sektor darstellen (Wasserknappheit, Rohstoffknappheit, Unterbrechung der landwirtschaftlichen Produktion aufgrund von Naturkatastrophen usw.). Deshalb muss der Sektor den Übergang so gestalten, dass er für alle Beteiligten gerecht ist. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es mehrere Empfehlungen: es sollte gewährleistet werden, dass der soziale Dialog auf der geeigneten Ebene stattfindet, und es braucht ein gemeinsames Verständnis der Sozialpartner für die Herausforderungen und Risiken durch unabhängige Risikoanalysen der künftigen ökologischen Auswirkungen (auf sektoraler und lokaler Ebene) und regelmäßige Folgenabschätzungen der getroffenen Entscheidungen.


¹ Eurofound (2023)

LITERATURVERZEICHNIS

DeGryse, C. (2021), "Holy Union?": The Sectoral Social Partners and the Covid 19 Crisis in Europe. („Heilige Einigkeit": Die sektoralen Sozialpartner und die Covid-19-Krise in Europa.) Brüssel, ETUI.

EFFAT (2020), #COVID-19 EMERGENCY | Impact on EFFAT sectors and best practices from the affiliates (#COVID-19 NOTFALL | Auswirkungen der verbundenen Unternehmen auf EFFAT-Sektoren und bewährte Verfahren), <https://effat.org/de/uncategorized/covid-19/> [Zugriff: August 2023].

EFFAT (2020i), COVID-19. Antizipation und Bewältigung der Folgen in multinationalen Unternehmen. Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Gewerkschaftsverbände für EBR- und SE-BR- Koordinator*innen und Arbeitnehmervertreter*innen in BVG, EBR und SE-BR. März 2020, <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/ETUF-joint-recommendations-to-EWC-SE-on-Covid-19-DE.pdf> [Zugriff: August 2023].

EFFAT (2020ii), <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/EFFAT-and-FoodDrinkEurope-joint-statement-on-coronavirus.pdf> [Zugriff: August 2023].

EFFAT (2020iii), <https://www.effat.org/wp-content/uploads/2020/03/FoodDrinkEurope-EFFAT-Guidelines-to-protect-the-health-and-safety-of-workers-in-food-business-during-COVID-19-oubreak.pdf> [Zugriff: August 2023].

EIKON-Datenbank (2023)

EGB (2020), COVID-19 Watch. EGB Briefing Note Sozialer Dialog 8. Mai 2020.

EGB, <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus> [Zugriff: August 2023].

Eurofound (2021), "Living, Working and COVID-19: Mental Health and Trust Decline across EU as Pandemic Enters another Year" („Leben, Arbeiten und COVID-19: Geistige Gesundheit und Vertrauen nehmen in der EU mit einem weiteren Pandemiejahr ab"), Merkblatt, Stand April 2021. Dublin.

Eurofound (2021), Einbindung der Sozialpartner in die Politikgestaltung während des COVID-19-Ausbruchs. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Eurofound (2021), COVID-19: Folgen für Beschäftigung und Berufsleben, Reihe COVID-19. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Eurofound-Datenbank „EU PolicyWatch". <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/database.html> [Zugriff: August 2023].

Eurofound (2009), Social dialogue and the recession (Sozialer Dialog und die Rezession).

Eurofound (2012), Social dialogue in times of global economic crisis (Sozialer Dialog in Zeiten einer globalen Wirtschaftskrise). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Eurofound (2020), COVID-19: Policy responses across Europe (COVID-19: Politische Reaktionen in ganz Europa), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2022), Representativeness of the European social partner organisations: Food and drink sector (Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Lebensmittel- und Getränkektor), Reihe zum sektoralen sozialen Dialog, Dublin.

Eurofound (2023i), Trends in national social dialogue in responding to external shocks or crises: Background paper (Trends für den nationalen sozialen Dialog bei der Reaktion auf externe Schocks und Krisen: Hintergrundpapier), Eurofound, Dublin.

Eurofond (2023), Arbeitsqualität und nachhaltige Arbeit für Beschäftigte in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, Ergebnisse der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound, Dublin

Eurofound (2023ii), Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans (Beteiligung von Sozialpartnern an der Umsetzung nationaler Aufbau- und Resilienzpläne), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission, Europäischer Aufbauplan, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_de [Zugriff: August 2023]

Europäische Union (2020): Farm to Fork Strategy. For a fair, healthy and environmentally-friendly food system (Strategie „Vom Hof auf den Tisch“. Für ein faires, gesundes und umweltfreundliches Lebensmittelsystem), https://food.ec.europa.eu/system/files/2020-05/f2f_action-plan_2020_strategy-info_en.pdf [Zugriff: August 2023]

Europäische Kommission (2024), Transition pathway for the agri-food industrial ecosystem (Weg für den Übergang für das Ökosystem der Agrar- und Ernährungsindustrie), 11. März 2024, Eurostat (2023) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes [Zugriff: August 2023]

Detaillierte jährliche Unternehmensstatistiken für die Industrie (NACE Rev. 2, B-E) – Zahl der Unternehmen, Umsatz, Beschäftigte, Wertschöpfung zu Faktorkosten, sichtbare Arbeitsproduktivität

Industrie nach Beschäftigtengrößenklassen (NACE Rev. 2, B-E)

Jährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen - Konsumausgaben der privaten Haushalte nach Verwendungszwecken, Produktion in der Industrie - jährliche Daten

Erzeugerpreise, Inlandsmarkt – Verarbeitendes Gewerbe

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Erhebung über Arbeitskräfte) - Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2) - 1 000

Vakanzrate - Vierteljährliche Daten

FoodDrinkEurope (2022), Daten & Trends, EU-Lebensmittel- und Getränkeindustrie, 2022.

FoodDrinkEurope (2023), Wirtschaftsbulletins, Economic Bulletin on Input Costs (Wirtschaftsbulletin über Inputkosten) April/Mai 2023.

Horizon (2022), Future pandemics are inevitable, but we can reduce the risk (Künftige Pandemien sind unvermeidlich, aber wir können das Risiko verringern). <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/horizon-magazine/qa-future-pandemics-are-inevitable-we-can-reduce-risk>. EU-Kommission.

IAO (2020): COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses (COVID-19 und die Arbeitswelt: Auswirkungen und politische Reaktionen)

IAO (2021): COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO-ACTRAV (COVID-19, Tarifverhandlungen und sozialer Dialog: Ein Bericht im Auftrag von ILO-ACTRAV)

Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. (Krisenkorporatismus 2.0? Die Rolle des sozialen Dialogs in der Pandemiekrise in Europa.) Transfer: European Review of Labour and Research, 28(1), 83-100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>

Montanari, F., Ferreira, I., Lofstrom, F., Varallo, C., Volpe, S., Smith, E., Kirova, M., Wion, A., Kubota, U., Albuquerque, J.D., 2021, Studie für den AGRI-Ausschuss – Bisherige Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die europäische Landwirtschaft: Sektorbezogene Analyse der Lebensmittelsysteme und der Widerstandsfähigkeit des Marktes, Europäisches Parlament, Fachabteilung Struktur- und Kohäsionspolitik, Brüssel

OECD, <https://www.oecd.org/coronavirus/en/>, [Zugriff: August 2023].

OECD, <https://www.oecd.org/coronavirus/en/policy-responses>, [Zugriff: August 2023].

OECD (2020), Food Supply Chains and COVID-19: Impacts and Policy Lessons (Lebensmittelketten und COVID-19: Folgen und politische Lehren), https://www.oecd.org/en/publications/food-supply-chains-and-covid-19-impacts-and-policy-lessons_71b57aea-en.html, [Zugriff: August 2023].

OECD (2022), Supporting transitions and securing jobs: Social dialogue shaping a stronger recovery from the pandemic (Übergänge unterstützen und Arbeitsplätze sichern: Sozialer Dialog zur Gestaltung einer besseren Erholung von der Pandemie), https://www.oecd.org/en/publications/supporting-transitions-and-securing-jobs-social-dialogue-shaping-a-stronger-recovery-from-the-pandemic_83b6b310-en.html, [Zugriff: August 2023].

Ricardo Energy & Environment, Decarbonisation road map for the European food and drink manufacturing sector: A report for FoodDrinkEurope (Dekarbonisierungsfahrplan für den europäischen Lebensmittel- und Getränkesektor: Ein Bericht für FoodDrinkEurope), 7. Juli 2021.



SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Boulevard du Jardin Botanique, n°20, 1000 Brüssel Belgien
contact@syndex.eu // www.syndex.eu

