

## **PRESSEMITTEILUNG**

---

### **Zum 10. Mal in Folge: HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain – Arbeitgeber in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie setzen vermehrt auf soziale Nachhaltigkeit**

**Berlin / Bonn, 9. November 2022.** Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Ein starkes Engagement der Unternehmen in der Umsetzung einzelner Aspekte sozialer Nachhaltigkeit steigert zum einen die positive Wirkung bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden und damit auch die Arbeitgeberattraktivität. Des Weiteren wirkt es sich positiv auf die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden aus und fördert somit unmittelbar die Bindung der Mitarbeitenden an das eigene Unternehmen. Dies sind zentrale Aussagen der neuen Studie „HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain“, die die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) und die AFC Personalberatung zum zehnten Mal in Folge durchgeführt haben.

„Nahezu die gesamte Branche sieht sich gut aufgestellt, was die Einhaltung nationaler und internationaler Sozialstandards im Unternehmen und der Lieferkette aber auch Compliance betrifft. Bei anderen gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsanforderungen wie bspw. dem Beitrag zum Gemeinwesen oder Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels bewertet sich nur jedes zweite Unternehmen als „gut“. Das belegt, dass viele gesellschaftliche Herausforderungen und Nachhaltigkeitsanforderungen nicht von Unternehmen allein bewältigt werden können, sondern es zielgerichtete Maßnahmen der Politik braucht“, resümiert ANG-Hauptgeschäftsführerin Stefanie Sabet die Umfrageergebnisse.

Die Ergebnisse der diesjährigen HR-Studie machen deutlich, dass die weiter voranschreitende Digitalisierung höhere Anforderungen an die Unternehmen als Arbeitgebende stellt und den Bedarf an die Weiterbildung der Mitarbeitenden erhöht. Darüber hinaus stellt der sich weiter verstärkende Fachkräftemangel eine zusätzliche zentrale Herausforderung dar. Die abnehmende Zahl von Bewerbenden, deren steigende Ansprüche und immer länger unbesetzte Arbeitsstellen sind deutlich spürbar geworden. Besonders sichtbar ist dieser Personalmangel in der Produktion und technischen Berufen. Weiterbildung findet zum Großteil hausintern durch die Personalabteilungen und Führungskräfte statt, unter Zuhilfenahme digitaler Medien. So ist es auch nicht verwunderlich, dass Führungskräfte zusammen mit Fachkräften die Hauptzielgruppe von Fortbildungsmaßnahmen sind. Hauptinstrumente hierbei sind die Nutzung von Fachseminaren, individuellem Coaching und spezieller Workshops zur Stärkung von Führungskompetenzen. Immer mehr sind hohe Agilität und Flexibilität im Bereich der Personalentwicklung aber auch besonders prospektive Personalplanung gefragt.

„Unter dem Vorzeichen des immer härter werdenden Wettbewerbs um neue Mitarbeitende ist es nachvollziehbar, dass die HR-Abteilungen sich nicht mehr nur auf ihre Unternehmenshomepage verlassen können, sondern zunehmend auch auf internationale Jobbörsen und Personalberatungen zurückgreifen müssen. Ein aktives Werben um neues

Personal ist mittlerweile also unerlässlich“, fasst Anselm Elles, Geschäftsführer der AFC Personalberatung ein zentrales Ergebnis der Studie zusammen.

Da die Gewinnung neuer Mitarbeitender in den kommenden Jahren durch den demographischen Wandel immer aufwändiger werden wird, sollte verstärkt und bereits frühzeitig in die Bindung des Personals investiert werden. Beliebte Mittel sind dabei „Homeoffice / Mobiles Arbeiten“ und „Teilzeitarbeit / Komprimierte Arbeit“. Diese wurden schon während der Pandemie gut erprobt. Auffallend war in diesem Jahr, dass vermehrt auf branchenüberdurchschnittliche Vergütung als Mittel zur Bindung von Mitarbeitenden gesetzt wird. Ein weiteres wichtiges Mittel für die HR-Abteilungen ist eine gezielte Ausrichtung ihrer Strategie zur Personalbindung.

### Zur Studie

Im Rahmen der Studie „HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain“ hat die AFC Personalberatung GmbH in exklusiver Zusammenarbeit mit der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. 465 Unternehmen entlang der Food and Consumption Value Chain befragt, wie sie sich auf die Herausforderungen im Bereich Human Resources einstellen. Die Befragung wurde online durchgeführt. Dabei kamen sowohl mittelständische als auch Großunternehmen aus der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft, dem Lebensmitteleinzelhandel sowie dem Maschinen- und Anlagenbau zu Wort.

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in rund 6.200 vorwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben über 640.000 Menschen. Anders als in allen anderen deutschen Industrien werden in der Branche jedes Jahr hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abgeschlossen und neu verhandelt. Es gibt keinen anderen Wirtschaftsbereich in Deutschland, der eine solch differenzierte Tarifpolitik betreibt. Die ANG verbindet als Dachverband die neun sozialpolitischen Landesverbände sowie vier Fachverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.

Die komplette Studie erhalten Sie in der Anlage.

### **Kontakt für Presseanfragen:**

<b><u>Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.</u></b> Hauptgeschäftsführerin Stefanie Sabet Claire-Waldoff-Straße 7, 10117 Berlin Tel.: +49 (0)30 200 786 113 E-Mail: <a href="mailto:sabet@ang-online.com">sabet@ang-online.com</a>	<b><u>AFC Personalberatung GmbH</u></b> Geschäftsführer Anselm Elles Dottendorfer Straße 82, 53129 Bonn Tel.: +49 (0)228 98579 51 E-Mail: <a href="mailto:anselm.elles@afc.net">anselm.elles@afc.net</a>
---	--