

# ANG-Jahresbericht Nahrung und Genuss 2022



Foto: © Mongkolchon/Adobe Stock

## INHALT

ANG-Report 01   2022	3
ANG-Report 02   2022	17

Mit dem ANG-Jahresbericht 2022 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitische Top-Themen der Branche aus dem vergangenen Jahr. Dabei geht es um aktuelle Bewerberzahlen und Vakanzzeiten sowie um die Trends in der Personalpolitik 2022 in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Zudem werden die Tarifabschlüsse der Branche für 2022 resümiert.

Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Verbandspolitik mit ein. Im Interview waren Herr Michael Wanhoff, Leiter Kommunikation und Pressesprecher der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe und Prof. Dr. Frank Bayreuther, Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Passau, zum Thema Arbeitszeiterfassung. Abschließend enthält der Jahresbericht eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten Gesetzesvorhaben.

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in knapp 6.200 überwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 640.000 Menschen in Deutschland. Anders als in allen anderen deutschen Industrien gibt es in der Branche hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen. 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.



## ANG-REPORT NAHRUNG UND GENUSS

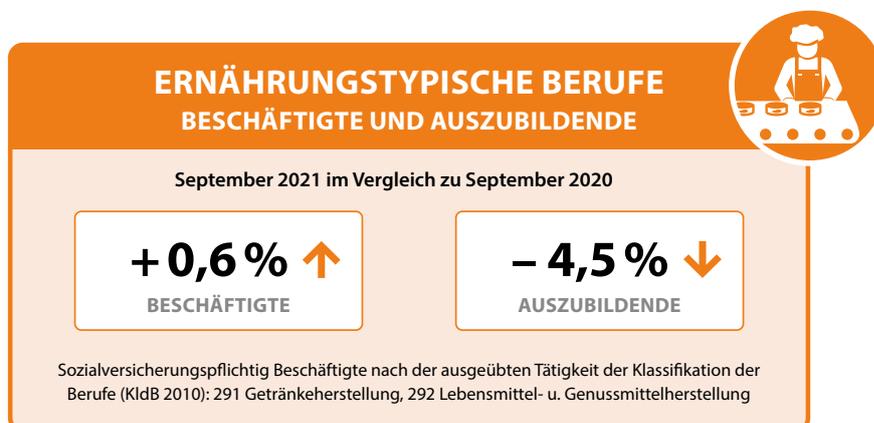
# 01 | 2022

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	4
2 MEINUNGEN	9
3 ARBEITGEBER UND POLITIK	11
4 AUS DER ANG	14

# 1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

## Aktuelle Beschäftigungssituation: Wachsende Beschäftigung und sinkende Vakanzenzeiten

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie stieg zum Stichtag 30. September 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 2,4 Prozent laut aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dadurch setzt sich der positive Trend aus dem ersten Quartal weiter fort. Zusätzlich zu den für die Industrie typischen kaufmännischen und technischen Berufsbildern, arbeiten mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in ernährungstypischen Berufen. In diesen branchenspezifischen Berufszweigen ist die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,6 Prozent leicht angestiegen. Im Gegensatz zu den Beschäftigtenzahlen setzt sich der Abwärtstrend im Bereich der Auszubildendenzahlen weiterhin fort. Zum Stichtag 30. September 2021 waren 28.541 Auszubildende in der Branche tätig. Das entspricht einem Rückgang von 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Somit konnte der Abwärtstrend im 3. Quartal etwas abgebremsst werden. Die Auszubildendenzahl bei den ernährungstypischen Berufen sank um 4,5 Prozent.



Perspektivisch bleibt die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie eine zentrale Aufgabe. Wenngleich die Branche verstärkt neue Arbeitsplätze geschaffen hat, so bleibt sie dabei aufgrund des Fachkräftemangels weiter hinter ihrem Potenzial zurück. So verzeichnet die Branche zum Stichtag 30. Juni 2022 im Vergleich zum Vorjahresmonat einen beträchtlichen Zuwachs an offenen Arbeitsstellen in Höhe von 24 Prozent. Die abgeschlossene Vakanzzeit lag im Juni 2022 in den Berufen der Lebens- und Genussmittelherstellung bei 161 Tagen, ein Minus von 3,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Unternehmen müssen noch immer durchschnittlich knapp ein halbes Jahr einplanen, wenn sie eine offene Stelle besetzen wollen.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

## #MachWasMitGeschmack

Die betriebliche Ausbildung bleibt der bedeutendste Zugangsweg, um Fachkräfte zu gewinnen. Konjunkturstabilität und Vielfältigkeit sind attraktive Attribute der Ernährungs- und Genussmittelindustrie als Arbeitgeber auf die Nachwuchstalente noch stärker aufmerksam gemacht werden sollen. Die ANG informiert über die Social Media über #MachWasMitGeschmack in Zusammenarbeit mit Auszubildenden aus der Branche über den Alltag und die Vorteile einer Ausbildung in den Betrieben. Nach spannenden Fakten rund um die Nahrungs- und Genussmittelproduktion erzählt #MachWasMitGeschmack in seinen jüngsten Publikationen und Videos vom Arbeitsalltag junger Nachwuchstalente in der Branche.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## **EU Pact for skills: ANG gehört zu den Erstunterzeichnern des Paktes für Kompetenzen – eine Qualifikationspartnerschaft für die europäische Ernährungswirtschaft**

Die Agrar- und Lebensmittelkette ist eines der größten Segmente der europäischen Wirtschaft, sie beschäftigt über 20 Millionen Menschen und ist damit bei weitem der größte Beschäftigungssektor in Europa. Im vergangenen Jahr haben die europäischen Sozialpartner der Agrar- und Ernährungswirtschaft die ersten Schritte zur Entwicklung des Pakts für Kompetenzen unternommen. Im April 2021 ersuchte die Europäische Kommission die Brüsseler Verbände Copa-Cogeca (Landwirtschaft) und FoodDrinkEurope (Lebensmittelindustrie) mit der Koordinierung der Partnerschaft entlang der Wertschöpfungskette der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Gemeinsam haben die Europäische Kommission und die Koordinatoren der Verbände die Beteiligung von anderen Industrieverbänden, Mitgliedstaaten, KMU und größeren Unternehmen, Universitäten und Ausbildungseinrichtungen sowie anderen EU-Projekten, die bereits an der Höher- und Umqualifizierung der Arbeitskräfte arbeiten, organisiert. Damit konnte im Februar 2022 der Pakt mit seinem Arbeitsplan beginnen. Die ANG gehört zu den Erstunterzeichnern des europäischen Paktes für Kompetenzen und wird dessen Wirkung in Deutschland unterstützen. Der Schwerpunkt der Partnerschaft liegt auf der Höher- und Umqualifizierung der Arbeitskräfte in der Agrar- und Ernährungswirtschaft mit dem besonderen Ziel, die Attraktivität der Branche für junge Menschen zu erhöhen. Gemeinsam wollen die Partner eine Lebensmittelkette aufbauen, die lebenslanges Lernen in einem stabilen und lebensfähigen Beruf ermöglicht und die Wettbewerbsfähigkeit aller beteiligten Akteure maximiert, sowie den Erhalt und die Attraktivität von Arbeitsplätzen fördert.

## **Aktuelle Tarifabschlüsse in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie**

Die gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen durch Rohstoffmangel, Lieferkettenengpässe und steigende Kosten belasten auch die Ernährungsindustrie in einem beträchtlichen Maße. Daher sind die Sozialpartner derzeit besonders gefordert, um für die Unternehmen und deren Beschäftigte langfristige tarifliche Planungssicherheit zu schaffen. Seitens der Politik braucht es wirksame Entlastungsmaßnahmen für die Unternehmen.

Im Krisenjahr 2021 hat sich gezeigt, dass die Sozialpartner in der Lage sind, flexibel auf die unterschiedlichen Herausforderungen in den Unternehmen zu reagieren. So führten die Tarifabschlüsse in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in 2021 trotz herausfordernder Wirtschaftslage zu Lohnsteigerung von durchschnittlich ca. 2,3 Prozent.

Im ersten Halbjahr 2022 haben die der ANG angeschlossenen Arbeitgeberverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie fünf Abschlüsse für ihre jeweiligen Tarifgebiete mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten erzielt. Dabei wurden im Durchschnitt 3,3 Prozent Tariflohnsteigerung der Entgelte für 20 Monate wirksam. Von dem Instrument der sogenannten Coronaprämien, für außergewöhnliche Belastungen der Mitarbeitenden während der Pandemie, wurde in der Höhe von 156 bis 200 Euro Gebrauch gemacht.

## Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie 2021

Die Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist im Jahr 2021 auf 48 Prozent laut aktuellem IAB-Betriebspanel gesunken. Unter Berücksichtigung der Signalwirkung der Sozialpartnerschaft der Branche sind 78 Prozent der Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelproduktion in einem Betrieb tätig, der tarifgebunden ist oder sich am Branchentarifvertrag orientiert. Diese Entwicklung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist für die Betriebe mit ihren rund 640.000 Beschäftigten positiv zu bewerten vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tendenz der Tarifbindung in der Gesamtwirtschaft.

## BESCHÄFTIGTE IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE: NACH TARIFBINDUNG

2021, in Prozent

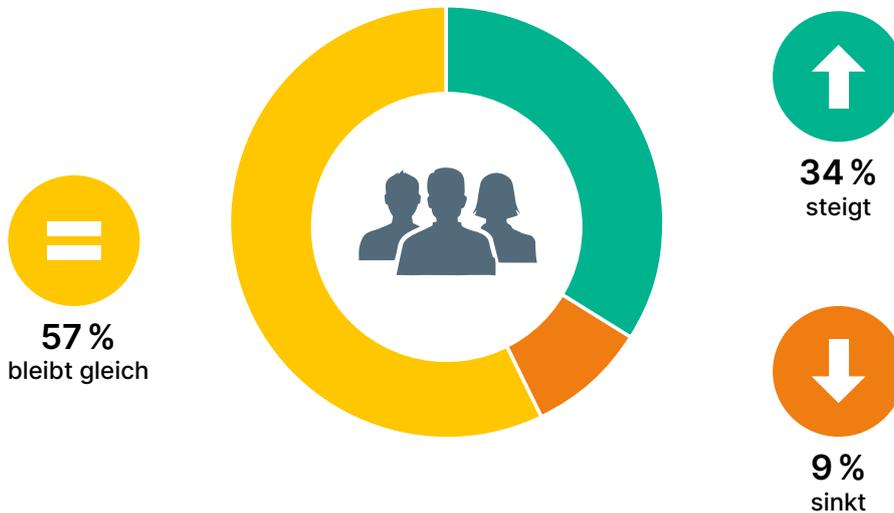


© Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie | Quelle: ANG, IAB-Betriebspanel 2022

## ANG Arbeitspanel 2022: Beschäftigungserwartung bleibt mehrheitlich positiv

Die Zahl der Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie stieg in 2021 um vier Prozent auf rund 639.000. Mit Blick auf das laufende Jahr sind die Beschäftigungserwartungen für 2022 mehrheitlich positiv. So rechnet mehr als ein Drittel der Unternehmen mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen (34 Prozent). Die Zahl der von einem Absinken der Beschäftigtenzahlen ausgehenden Unternehmen fällt sogar auf unter zehn Prozent (9 Prozent).

## BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNG FÜR 2022



© ANG-Arbeitspanel 2022

Auch in Bezug auf die Geschlechterverteilung zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Frauen unter den Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Herausfordernd bleibt der Anteil der Frauen in Verantwortungspositionen, der im vergangenen Jahr leicht gesunken ist. Hier zeigt sich die Wichtigkeit einer weiteren verstärkten Werbung um Frauen im Bereich der Personalrekrutierung. Annähernd drei Viertel der Beschäftigten (72 Prozent) arbeiten in unbefristeter und sozialversicherungspflichtiger Vollzeit, was einen Rückgang um 16 Prozent im Vorjahresvergleich bedeutet.

Zurückzuführen ist das unter anderem auf einen deutlichen Anstieg an Saisonbeschäftigten (plus 7,8 Prozent) und vermehrter Teilzeit (plus 5 Prozent). Zwei Drittel der Beschäftigten (66 Prozent) arbeiten in Bereichen, die unmittelbar von der Auftragslage abhängen, wie Produktion, Logistik und Lagerarbeit. Auch in diesem Bereich wird deutlich, dass sich die Zahlen denen vor Beginn der Coronapandemie angleichen (69 Prozent im Jahr 2019).

Die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten ist nach wie vor ein zentrales Thema der Branche. Der Fachkräftemangel ist weiterhin eine große Herausforderung und wird durch den demographischen Wandel verschärft. So konnten im Jahr 2021 8 Prozent der Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Besonders schwierig war die Gewinnung neuer Auszubildenden im Bereich der technischen Berufe (46 Prozent 2021 gegenüber 56 Prozent im Vorjahr). Der steigende Fachkräftemangel macht sich besonders in diesem Bereich bemerkbar. So waren in 2021 Elektroniker und Elektronikerinnen, Maschinenführer und -führerinnen, sowie Anlagenführer und -führerinnen die meist gesuchten Berufe.

Die Höhe der Investition in die Weiterbildung der Mitarbeiter sank im letzten Jahr. Eine mögliche Erklärung für diese Entwicklung ist, dass Weiterbildung auch im vergangenen Jahr unter Pandemiebedingungen mehrheitlich innerbetrieblich stattfand (69 Prozent) und darüber hinaus mit kosteneffizienteren Mitteln durchgeführt werden konnte (digitale Weiterbildung).

Dabei findet Weiterbildung in 69 Prozent der Unternehmen innerbetrieblich statt, nur zehn Prozent der Unternehmen machen jedoch von Fördermöglichkeiten für Weiterbildung Gebrauch. Weniger Bürokratie und mehr Praxisnähe würde es möglich machen, noch mehr Potenziale in der Weiterbildung zu heben.

## AUSBILDUNGSSITUATION



## 2 ANG – NACHGEFRAGT



### Experteninterview



**Michael Wanhoff**  
Leiter Kommunikation,  
Pressesprecher  
Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel  
und Gastgewerbe

**ANG: Das Bundeskabinett hat am 31. August 2022 eine neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verabschiedet, nach der die Unternehmen ab dem 1. Oktober situationsangepasste Infektionsschutzmaßnahmen in den Betrieben umsetzen werden. Welche Hilfestellungen bietet die BGN bei der Umsetzung, was wird gegebenenfalls angepasst?**

**Michael Wanhoff:** Die Verordnung soll am 9. September im Deutschen Bundestag beschlossen werden und am 22. September 2022 in Kraft treten. Die Verordnung enthält die bekannten, im Verlauf der Pandemie bewährten Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes, insbesondere die Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen im betrieblichen Hygienekonzept, das auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung erstellt werden muss. Der Grundsatz AHA + L gilt immer noch, daran hat sich seit der letzten Corona-Arbeitsschutzverordnung nichts geändert. Deswegen sind auch alle von der BGN entwickelten Handlungshilfen weiterhin gültig. Sie sind auf der von der BGN eingerichteten Themenseite [www.bgn.de/coronazu](http://www.bgn.de/coronazu) finden, und werden laufend aktualisiert. Dort findet sich auch die Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne der SARS-CoV2-Arbeitsschutzregel, zugeschnitten auf die Nahrungsmittelindustrie sowie weitere Branchen.

---

**ANG: Einige Unternehmen sind besorgt, dass es mit erneuten Pandemiewellen immer wieder zu großen Personalausfällen kommen könnte und somit die Aufrechterhaltung des Betriebs erschwert wird. Sehen Sie die Betriebe für kommende Wellen gut gewappnet? Was empfehlen Sie den Betrieben heute?**

**Michael Wanhoff:** Unserer Erfahrung nach sind viele Betriebe mittlerweile so gut aufgestellt, dass sie, wie aktuell mit der Omikron-Variante, mit Ausfällen gut umgehen können. Insbesondere dann, wenn die Hygienekonzepte entsprechend gut ausgearbeitet sind und gelebt werden. Natürlich ist die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung gesetzliche Pflicht, aber wir empfehlen sie nicht aus diesem Grund heraus, sondern weil sie wirklich sinnvoll ist und wirksame Maßnahmen ableitet. Eine gründliche Gefährdungsbeurteilung und ein Hygienekonzept, das immer aktuell gehalten wird, stärken den Betrieb auch im Hinblick auf andere Infektionskrankheiten und Krisen.

---

**ANG: Was hat aus Ihrer Sicht die Pandemie im Arbeitsschutz verändert?**

**Michael Wanhoff:** Arbeits- und Gesundheitsschutz hatten schon immer einen hohen Stellenwert, durch die Pandemie ist das Thema noch stärker in das Bewusstsein und in den Fokus gerückt. Betriebe mussten mit einer noch nie dagewesenen Pandemie lernen umzugehen, wir als gesetzliche Unfallversicherung auch. Als gesetzliche Unfallversicherung mussten wir schnell und flexibel handeln, um den bestmöglichen Schutz zu ermöglichen, genauso aber mussten wir darauf achten, dass die Maßnahmen auch in der Praxis umsetzbar sind. Da wir uns als Partner der Betriebe sehen und Praxis- und Branchenwissen unsere Stärken sind, hat die Umsetzung gut funktioniert. Als besonders wichtig und fruchtbar hat sich hierbei die Zusammenarbeit mit Verbänden erwiesen, mit denen die Erstellung der Arbeitsschutzregeln gemeinsam erfolgte.

### 3 ARBEITGEBER UND POLITIK



Foto: © Andrey Popov/Shutterstock

#### **Aktuelle Gesetzesvorhaben – Mindestloohnerhöhungsgesetz**

Die Bundesregierung hat am 23. Februar 2022 die Erhöhung des Mindestlohnes auf 12,00 Euro beschlossen. Das Gesetz tritt zum 1. Oktober 2022 in Kraft. Mit diesem Beschluss werden die vom Grundgesetz geschützte Tarifautonomie und die Sozialpartnerschaft bei der Festlegung des Mindestlohns aus Sicht der ANG schwer geschädigt. Die staatliche Mindestlohnanpassung bedeutet eine Lohnsteigerung von mehr als 22 Prozent innerhalb eines Jahres, was offensichtlich wirtschaftlich nicht tragbar ist und daher auch fern von den Lohnentwicklungen verläuft, die die Sozialpartner aktuell in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie verantworten. Wenngleich der Mindestlohn nur für etwa 5 Prozent der Mitarbeitenden in der Branche gilt, hat dennoch jede Mindestlohnanpassung vor allem einen Anpassungsdruck nach oben auf die unteren Tarifentgelte. Um eine systematische Verdrängung von tariflichen Lohngruppen zu verhindern, sollte unbedingt ein realistischerer Zeitrahmen für die Mindestlohnanpassung und eine Übergangslösung für bestehende Tarifverträge gefunden werden.

Darüber hinaus bestehen berechtigte juristische Zweifel, dass das Gesetz mit der Tarifautonomie und dem Gebot der Gewährung des Vertrauensschutzes vereinbar ist. So kommt das auf Bitte der BDA von Professor Frank Schorkopf erstellte Gutachten („Verfassungsrechtliche Vereinbarkeit der geplanten Mindestloohnerhöhung auf brutto 12,00 Euro je Zeitstunde durch den Bundesgesetzgeber“, 9. Februar 2022) zu dem Schluss, dass die in diesem Gesetz vorgesehene Anhebung des Mindestlohns auf 12,00 Euro in die Tarifautonomie wie auch die Systematik des Mindestlohngesetzes mit der dort verankerten Einbindung der Sozialpartner eingreift. Mit der außerordentlichen, der Logik des Mindestlohngesetzes und der der Kommissionsarbeit widersprechenden Erhöhung wird das Bestands- wie das Autonomievertrauen der Sozialpartner berührt.



Foto: © Phozocreo Michal Bednarek/Shutterstock



Foto: © Miha Creative/Shutterstock

## Auswirkungen des Ukrainekrieges auf die Ernährungs- und Genussmittelindustrie

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie verfolgt die Entwicklungen in der Ukraine mit großer Sorge und unterstützt die Sanktionen der Bundesregierung und der Europäischen Union infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine. Die deutsche Branche sieht die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur der Lebensmittellieferketten sowie die Versorgungssicherheit der Bevölkerung als Priorität an.

Die Branche unterstützt nach ihren Möglichkeiten alle Maßnahmen, die die Auswirkungen der Krise auf die Versorgung der ukrainischen Bevölkerung und der Bürger in der Region mit wichtigen Lebensmitteln und Getränken begrenzen. Die ANG begrüßt und unterstützt in diesem Zusammenhang auch, dass das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft für die vielen Unternehmen, die notwendige Lebensmittel an die Ukraine spenden wollen, eine Koordinierungsstelle eingerichtet hat. Die Unternehmen der Branche haben darüber hinaus eine Spendenleistung in vergleichbarer Größenordnung auch zusätzlich über ihre Lieferketten realisiert.

Der Krieg in der Ukraine sorgt jedoch auch für erhebliche Lieferengpässe und Kostensteigerungen bei wichtigen Rohstoffen wie Agrargüter, Energie oder Verpackungen. Die Sicherung des Geschäftsbetriebes und der Beschäftigung sind für die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie daher zu einer zunehmend großen Herausforderung geworden. Die ANG begrüßt, dass die Bundesregierung Beschäftigung erhaltende Maßnahmen im Krisenfall weiter unterstützt und die Verlängerung des Bezuges von Kurzarbeitergeld beschlossen hat. Liegt ein Arbeitsausfall unmittelbar oder mittelbar ausgelöst durch den Russland-Ukraine-Krieg vor, kann unter Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld bezogen werden. Ferner fordert die ANG die Politik zu wirksamen Maßnahmen auf, die den Kostendruck und die Versorgungsengpässe für die Lebensmittelproduktion senken, damit die Betriebe ihre Rentabilität und Beschäftigung sichern können.

## Corona-Krisenmanagement

Die Dachverbände Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, Lebensmittelverband Deutschland und Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie haben die Branche auch in 2022 mit einem abgestimmten Krisenmanagement begleitet. Besonders die Debatten im Deutschen Bundestag zum Infektionsschutzgesetz sowie im Bundeskabinett zu Neuregelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung im März 2022 hat die ANG intensiv begleitet. Die ANG appellierte an einen größtmöglichen Gleichklang der Öffnungsschritte in Gesellschaft und Betrieben und verwies darauf, dass die Betriebe umfassende und zielführende Hygienekonzepte bereits umsetzen. Deshalb müssen Aufhebungen von 3G Regelungen im Infektionsschutzgesetz auch mit entsprechenden Erleichterungen am Arbeitsplatz in der Corona-Arbeitsschutzverordnung einhergehen. Angesichts der Praxis in den Betrieben sieht die ANG nach wie vor keine praktische Notwendigkeit für eine pauschale Anordnung zu mobiler Arbeit für bestimmte Beschäftigte, da die Unternehmen bereits umfassend Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen haben.

Die ANG begrüßt, wenn die Corona-Regelungen und Maßnahmen das regionale Infektionsgeschehen berücksichtigen. Flexibilisierungen sind aufgrund der guten betrieblichen Schutzkonzepte folgerichtig. Dabei sollte aus ANG-Sicht ein möglichst abgestimmtes Vorgehen in allen 16 Ländern erfolgen, um so auch Rechtssicherheit für Unternehmen mit überregionalen Standorten sicherzustellen.

Die Lebensmittellieferketten sind eine kritische Infrastruktur, an sie werden seitens der Bundesregierung besondere Anforderungen gestellt, damit störungsfreie Abläufe sowie die Versorgungssicherheit der Bevölkerung garantiert werden.

Insgesamt konnten die aus der Pandemie folgenden Anforderungen bisher von den Betrieben mit großem Aufwand und zu weitaus höheren Kosten umgesetzt werden. Die Versorgungssicherheit mit Lebensmitteln in Deutschland war zu jeder Zeit gesichert. Parallel unterstützt die Ernährungsindustrie zur Überwindung der Krise die Impfkampagne der Bundesregierung durch ein flächendeckendes betriebliches Impfangebot sowie Impfkampagnen.



Foto: © Halfpoint/Shutterstock

## 4 AUS DER ANG

### Ralf Hengels als ANG-Präsident bestätigt

Die Mitgliederversammlung der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. (ANG) hat Ralf Hengels, Arbeitsdirektor und Personalvorstand der Nestlé Deutschland AG, am 20. Juni 2022 als Präsidenten in seinem Ehrenamt bestätigt. In seiner Rede zur ANG Mitgliederversammlung betonte ANG Präsident Hengels: „Auch in einer Zeitenwende steht die Zeit nicht still. Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie befindet sich weiterhin in der Transformation hin zu nachhaltigeren und digitalisierten Geschäftsmodellen. Unser Ziel ist es, eine generationenübergreifende und nachhaltige Lebensmittelproduktion im Einklang mit den Interessen aller wesentlichen Anspruchsgruppen zu betreiben. Damit die Unternehmen diese Aufgaben erfüllen und weiterhin Beschäftigung und Wachstum am Standort Deutschland sicherstellen können, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Produktionsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und die Planungssicherheit zu verbessern. Unternehmen müssen daher in der aktuell herausfordernden Lage entlastet statt weiter belastet werden. Und schließlich braucht die Branche wirksame Strategien um Nachwuchs für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie zu gewinnen.“



Ralf Hengels

Ebenfalls in seinem Amt als stellvertretender Präsident bestätigt wurde Harald Zech, Vorstand Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. und CFO/Kfm. Geschäftsführer Zeelandia GmbH & Co. KG.

Neu von der Mitgliederversammlung in das ANG Präsidium als stellvertretender Präsident gewählt wurde Axel Scholz, Mitglied im Präsidium des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. und Vorsitzender des Bundes-Sozialpartnerrats Süßwaren sowie Senior Vice President Corporate Human Resources, HARIBO Holding GmbH & Co. KG.

## ANG-Hauptgeschäftsführerin als Mentorin für die neue Mentoring-Initiative des IOE für weibliche Führungskräfte ausgewählt

Die Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE), Deloitte und die EU haben in 2022 den Startschuss für ein neues Mentorenprogramm für weibliche Führungskräfte bekanntgegeben. Das Programm unterstützt Frauen in dem gesamten globalen Netzwerk der Partnerorganisationen in ihrer beruflichen Entwicklung. Das Programm ist Teil der Bemühungen des IOE, die Zahl der Frauen in Führungspositionen weltweit zu erhöhen.

Die ANG Hauptgeschäftsführerin Stefanie Sabet wurde als eine von acht weiblichen Führungskräften aus dem umfangreichen Netzwerk der IOE ausgewählt, um als Mentorin aufstrebende weibliche Fachkräfte in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Die Mentees erfahren, was es braucht, um in einer Organisation, einem Beruf oder einer Branche erfolgreich zu sein, ihr Netzwerk zu erweitern und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Die Mentoren dienen als vertrauenswürdige Berater und Vorbilder und tragen dazu bei, die globale Kluft bei der Gleichstellung der Geschlechter zu überbrücken.



Stefanie Sabet

## Die ANG wirbt um neue Talente auf der ANUGA FoodTec

Unter dem Titel „Employment in der Food Branche: Perspektiven und Chancen“ informierte die DLG unter Beteiligung der ANG und AFC Personalberatung am 29. April 2022 auf der ANUGA FoodTec Messe junge Talente über die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.



Foto: © Image Source Trading Ltd/Shutterstock



Foto: © Julia/Adobe Stock

ANG-Referent Stefan Richmann thematisierte in seinem Vortrag, dass viele der über 6.000 Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie als Arbeitgeber noch unbekannt sind. Dabei wies er darauf hin, dass die Ernährungs- und Genussmittelindustrie gemessen an Umsatz und Beschäftigten die viertgrößte Branche Deutschlands ist. Vom Start-up bis zum Großkonzern, von süß bis salzig, von regional bis global, die Lebensmittelproduktion in Deutschland bietet vielfältigste Beschäftigungsmöglichkeiten. Er gab Impulse zur Struktur der Branche, zeigte Berufsfelder, Entwicklungsperspektiven und Zugangswege auf.

## **Fokusgruppen-Workshop – Validierung der Studienergebnisse – Kompetenzbedarfe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie am 16. Mai 2022**

Die Digitalisierung und weitere Zukunftstrends verändern die benötigten Kompetenzen in unserer Branche disruptiv. Welche Kompetenzen werden „für die Arbeit von morgen“ in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie benötigt? Diese Frage will die ANG in einem gemeinsamen Forschungsprojekt von Wissenschaft und Praxis beantworten. Ziel ist es die Personalarbeit im Recruiting und in der Aus- und Weiterbildung strategisch und operativ bestmöglich in der Branche zu unterstützen.

Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und in Zusammenarbeit mit der ANG erarbeitet das Institut der deutschen Wirtschaft aktuell eine datengetriebene Auswertung von Online-Stellenanzeigen. Das Ziel der Studie ist es, aktuell nachgefragte Kompetenzen sowie Veränderungen innerhalb der Kompetenzbedarfe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie zu identifizieren. Die Ergebnisse der statistischen Auswertung wurden im dem Fokusgruppen-Workshop am 16. Mai mit Personalexperten aus Unternehmen und Verbänden der Branche diskutiert. Die Studienergebnisse, die für das zweite Halbjahr 2022 erwartet werden, konnten somit praxisorientiert geschärft werden.



## ANG-REPORT NAHRUNG UND GENUSS

# 02 | 2022

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	18
2 MEINUNGEN	24
3 ARBEITGEBER UND POLITIK	26
4 AUS DER ANG	33

# 1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

## Beschäftigungssituation

### Beschäftigte

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie stieg zum Stichtag 31. März 2022 im Vergleich zum Vorjahr erneut um 1,9 Prozent laut aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Der positive Trend aus dem Vorquartal setzte sich somit weiter fort. Zusätzlich zu den für die Industrie typischen kaufmännischen und technischen Berufsbildern, arbeiten mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in ernährungstypischen Berufen. In diesen branchenspezifischen Berufszweigen stieg die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,5 Prozent an.

### Auszubildende

Die Gewinnung neuer Auszubildender bleibt schwierig. So setzt sich der Abwärtstrend im Bereich der Auszubildendenzahlen weiterhin fort. Zum Stichtag 31. März 2022 waren 25.423 Auszubildende in der Branche tätig. Das entspricht einem Rückgang von 5,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Auszubildendenzahl bei den ernährungstypischen Berufen sank um 4,6 Prozent.

### Vakanzen

Der Arbeits- und Fachkräftemangel stellt die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie weiterhin vor große Herausforderungen. So fällt es den Unternehmen der Branche in zunehmendem Maße schwerer, offene Stellen schnell neu zu besetzen. Im Dezember 2022 stieg die abgeschlossene Vakanzzeit in den Berufen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie auf 201 Tage, einem Plus von 27,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat. In Werktagen gerechnet, müssen Unternehmen somit durchschnittlich fast ein Jahr einplanen, um eine offene Stelle besetzen zu können. Daher werden mitunter auch weniger offene Stellen angeboten, zumindest sank die Anzahl der offenen Arbeitsstellen im Vorjahresvergleich um 11,4 Prozent.

### Ausblick

Die jüngsten BA-Zahlen zu einem positiven Beschäftigungstrend in der Branche verdeutlichen erneut, dass die Ernährungs- und Genussmittelindustrie auch in Krisenzeiten als sicherer Arbeitgeber fungiert. Die anhaltend sinkenden Auszubildendenzahlen und der Arbeitskräftemangel aber auch die angespannte Kostensituation in den Betrieben trüben diese positive Entwicklung jedoch ein.

Fachkräfteeinwanderung gehört zu einer wirksamen Strategie gegen den Arbeitskräftemangel in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie dazu. Die aktuellen Gesetzesentwürfe der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung müssen daher die notwendigen Erleichterungen bringen und die Verfahren beschleunigen und entbürokratisieren.



## NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE BESCHÄFTIGTE UND AUSZUBILDENDE

März 2022 im Vergleich zu März 2021

**+ 1,9% ↑**

BESCHÄFTIGTE

**- 5,1% ↓**

AUSZUBILDENDE

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen 10–12 (WZ 2008):  
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, 11 Getränkeherstellung, 12 Tabakverarbeitung



## ERNÄHRUNGSTYPISCHE BERUFE BESCHÄFTIGTE UND AUSZUBILDENDE

März 2022 im Vergleich zu März 2021

**+ 0,5% ↑**

BESCHÄFTIGTE

**- 4,6% ↓**

AUSZUBILDENDE

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010): 291 Getränkeherstellung, 292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung



## ENTWICKLUNG DER VAKANZZEIT\* UND ARBEITSSTELLENBESTAND

Dezember 2022 im Vergleich zu Dezember 2021

**- 11,4% ↓**

OFFENE STELLEN

**+ 27,2% ↑**

VAKANZZEIT

Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen in den Wirtschaftszweigen 10–12 (WZ 2008); Entwicklung der Vakanzzeit in der Berufsgruppe 292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung

\*Misst die Zeit vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer Stelle bei BA/Jobcenter

## **HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain – Arbeitgeber in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie setzen vermehrt auf soziale Nachhaltigkeit**

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.

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 speziellen Workshops zur Stärkung von Führungskompetenzen. Immer mehr sind hohe Agilität und Flexibilität im Bereich der Personalentwicklung aber auch besonders prospektive Personalplanung gefragt.

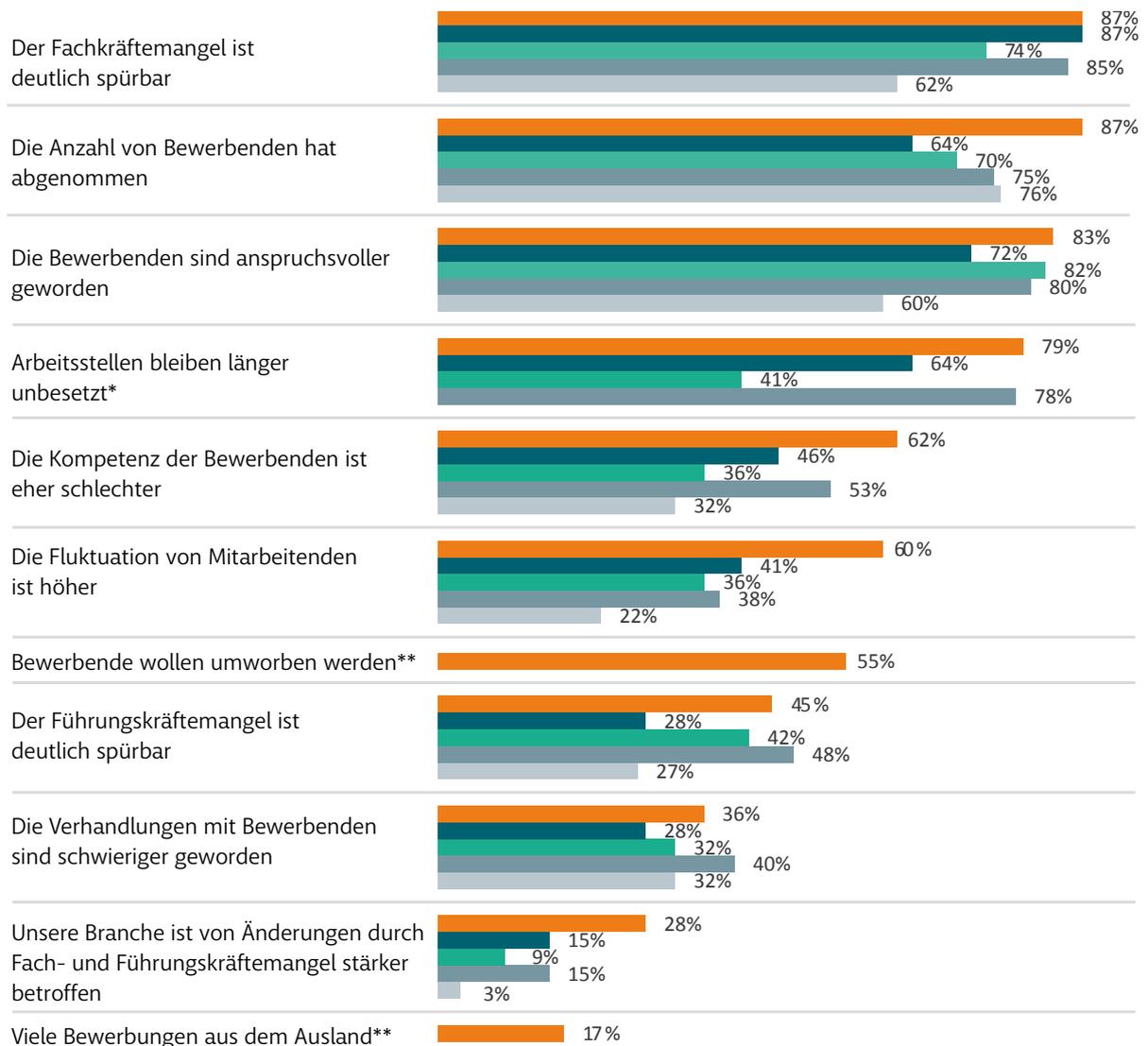
Unter dem Vorzeichen des immer härter werdenden Wettbewerbs um neue Mitarbeitende ist es nachvollziehbar, dass die HR-Abteilungen sich nicht mehr nur auf ihre Unternehmenswebseite verlassen können, sondern zunehmend auch auf internationale Jobbörsen und Personalberatungen zurückgreifen müssen. Ein aktives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

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.

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.

### Welchen der nachfolgenden Statements zur aktuellen Situation des Führungs- und Fachkräftemarktes stimmen Sie aus der Sicht Ihres Unternehmens zu?

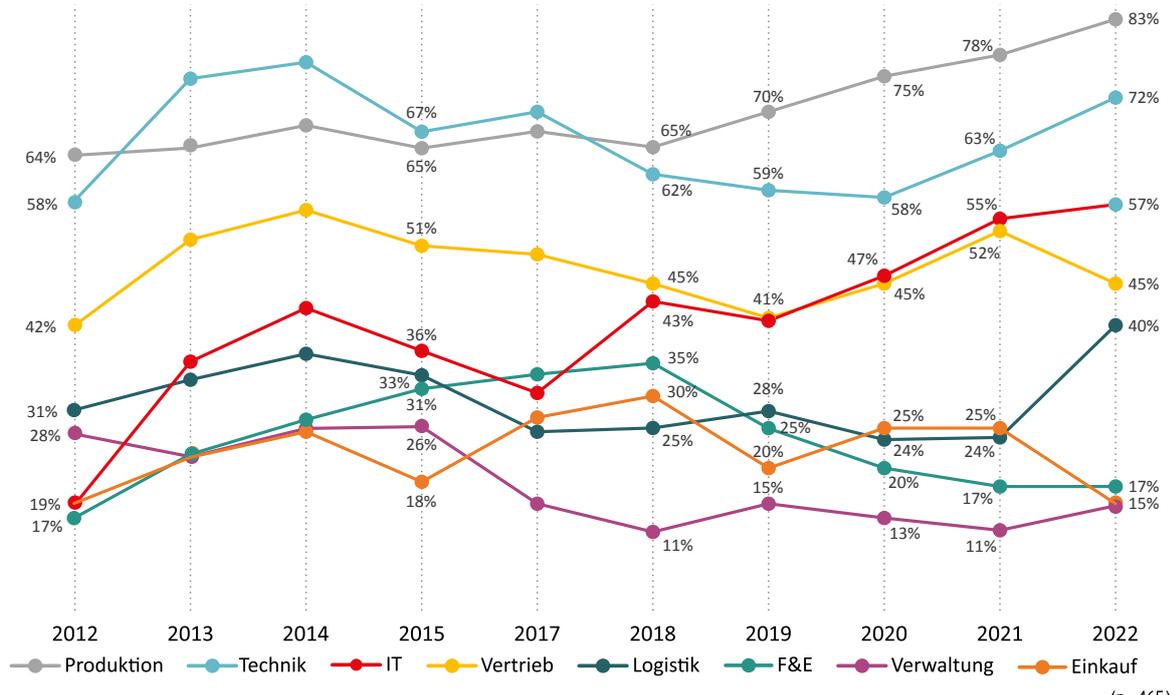


\* Wurde 2018 nicht abgefragt, \*\* Wurde erstmals 2022 abgefragt

2018 2019 2020 2021 2022

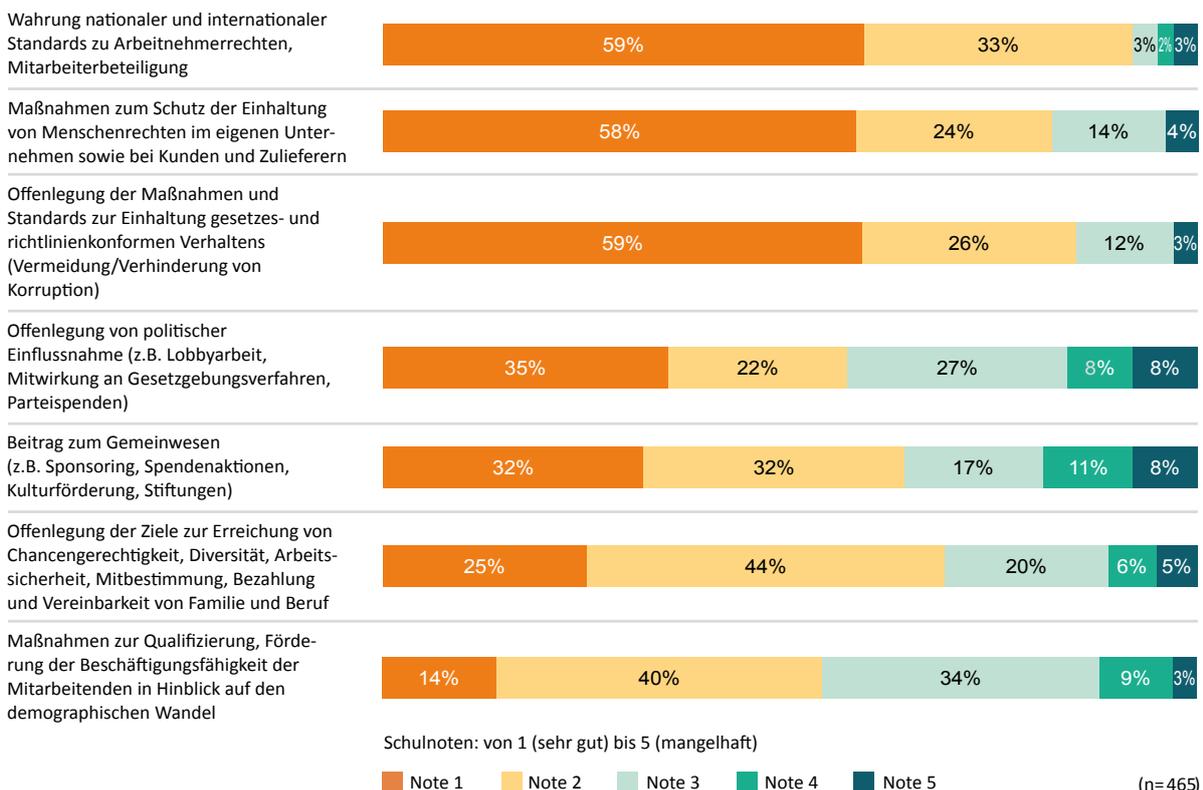
(n=465)

### In welchen Bereichen Ihres Unternehmens fehlt qualifiziertes Personal bzw. haben Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung?



Quelle: ANG/AFC Studie: HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain 2022

### Soziale Verantwortung erhält in der Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert. Welche der folgenden Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und wie beurteilen Sie den Erfolg Ihres Unternehmens bei der Umsetzung?



Quelle: ANG-/AFC Studie: HR Trends 2022 in der Food and Consumption Value Chain 2022

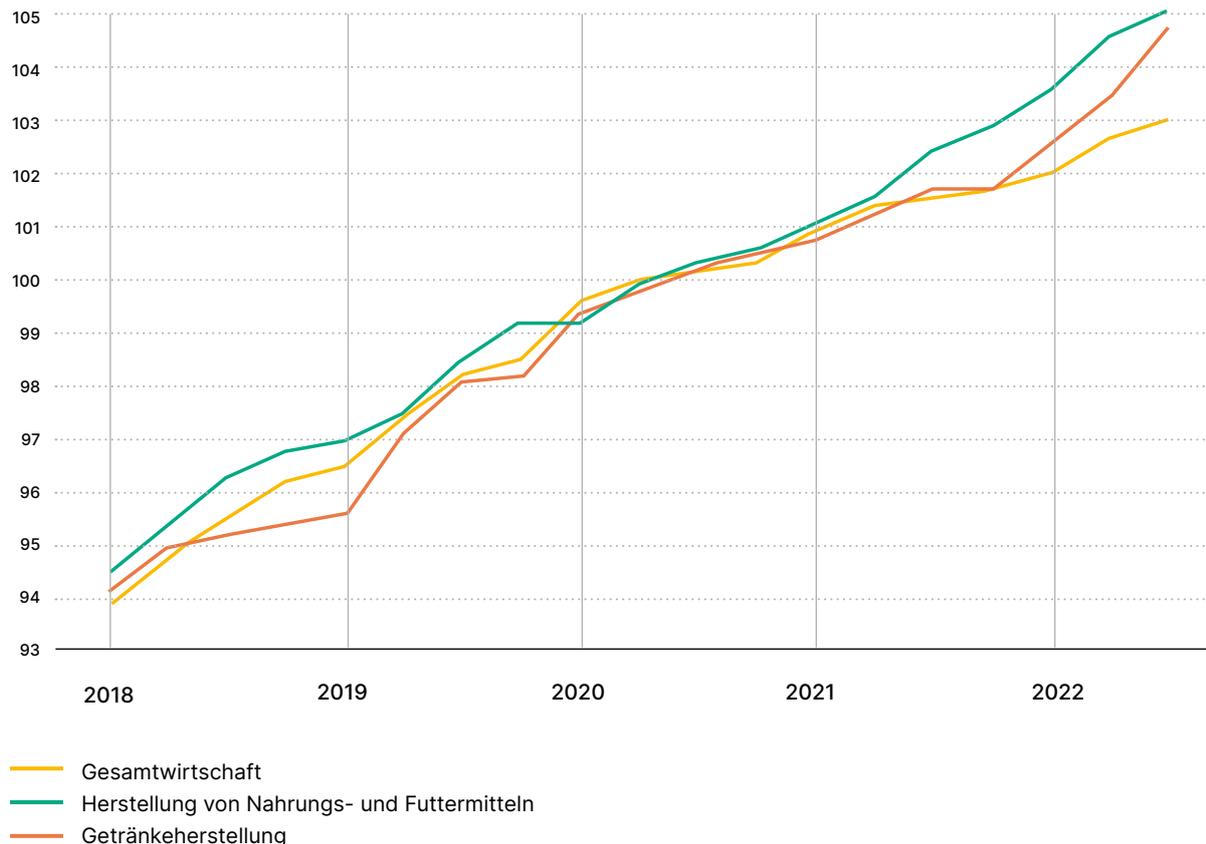
## Zusammenfassung Tarifabschlüsse 2022

Im Jahr 2022 haben die der ANG angeschlossenen Arbeitgeberverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sieben Abschlüsse für ihre jeweiligen Tarifgebiete mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten erzielt. Dabei wurden im Durchschnitt 4,2 Prozent Tariflohnsteigerung der Entgelte für das Kalenderjahr 2022 und nochmals 3,6 Prozent Tariflohnsteigerung 2023 wirksam. Von dem Instrument der sogenannten Coronaprämien, für außergewöhnliche Belastungen der Mitarbeitenden während der Pandemie, wurde in der Höhe von 90 bis 900 Euro Gebrauch gemacht.

Die Tariflöhne in Deutschland steigen im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 2,7 Prozent. Dies ergibt sich aus der vorläufigen Jahresbilanz des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Damit lagen die Tariflohnsteigerungen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 2022 1,5 Prozent über den durchschnittlichen Tariflohnsteigerungen in der deutschen Gesamtwirtschaft.

### Indizes tarifliche Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen in Deutschland 2018–2022

Vierteljahresindex 1. Quartal 2018 – 4. Quartal 2022 (2020=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023 | Stand: 14.03.2023

## 2 ANG – NACHGEFRAGT



### Experteninterview zur Arbeitszeiterfassung



**Prof. Dr. Frank Bayreuther**  
ist Inhaber des Lehrstuhls für  
Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht  
an der Universität Passau

**ANG: Der EuGH entschied mit Urteil vom 14.05.2019, dass ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen ist, durch das die täglich geleistete Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer gemessen werden kann (EuGH, Urt. v. 14.05.2019 – C-55/18). Konkrete Vorgaben, wie die Ausgestaltung und Umsetzung erfolgen soll, fanden sich bislang in den Entscheidungsgründen nicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun mit dem Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) dargelegt, dass bereits durch das allgemeine Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht durch den Arbeitgeber besteht, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. Herr Professor Bayreuther, kam das BAG-Urteil für Sie überraschend?**

Frank Bayreuther: Zugegeben, ja, mich hat die Entscheidung überrascht. Im Verfahren ging es um eine spannende betriebsverfassungsrechtliche Frage, die indes weniger mit der Frage zu tun hatte, ob eine allgemeine Zeiterfassungspflicht besteht. Vielmehr wurde darum gestritten, ob der Betriebsrat im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein so genanntes Initiativrecht hat, mit dem er die Einführung einer technischen Überwachung der Belegschaft vom Arbeitgeber einfordern kann (mittelbar wollte der Betriebsrat damit aber in der Tat eine Zeiterfassung im Betrieb erzwingen). Diese nach wie vor sehr umstrittene Frage hat das BAG nun aber gerade nicht beantwortet. Zudem erscheint es zwar durchaus vertretbar, aus der Generalklausel des § 3 ArbSchG eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung herzuleiten. Dieser Rückschluss erweist sich aber zumindest insoweit als durchaus kreativ, als in der sehr, sehr umfassenden Diskussion, die zur Umsetzung des CCOO-Urteils des EuGH geführt wurde, ein solches Vorgehen nirgends überlegt worden war. Auch mag man mit Rücksicht auf Spezialregelungen (wie etwa §§ 16 Abs. 2, 21 ArbZG, 17 MiLoG usw.) hinterfragen, ob diese nicht der Annahme einer im ArbZG nicht angeordneten allgemeinen Erfassungspflicht entgegenstehen.

---

**ANG: Mit Blick auf das BAG Urteil hat das BMAS angekündigt, die Konsequenzen für die Gesetzgebung zu prüfen und im ersten Quartal 2023 einen praxistauglichen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz vorzulegen. Herr Professor Bayreuther, wie erlangen Unternehmen bis zu dieser gesetzlichen Regelung Rechtssicherheit?**

Frank Bayreuther: Das wird außerordentlich schwierig. Trotz des BAG-Beschlusses ist nicht klar, ob die öffentlichen Behörden (also z. B. die Gewerbeaufsichtsämter) eine Zeiterfassung anordnen können oder gar, etwa über Bußgelder, gegen einzelne Arbeitgeber vorgehen dürfen, die keine eingerichtet haben. Umgekehrt kann der Betriebsrat die Einrichtung einer Erfassung, gegebenenfalls über eine Einigungsstelle erzwingen. Bislang lässt sich noch keine Gesetzesinitiative erkennen und möglicherweise bereitet eine auf Grund einer Gesetzesnovelle erforderliche Umstellung eines bereits eingerichteten Zeiterfassungssystems einigen Aufwand. Daher sollten sich Arbeitgeber (unter Beteiligung des Betriebsrats) zwar Gedanken machen, wie sie der vom BAG festgestellten Erfassungspflicht nachkommen wollen. Möglicherweise empfiehlt sich aber erst einmal eine gewisse Interimslösung, während man im Übrigen abwartet, bis vom Gesetzgeber klare Vorgaben kommen. Sehr gute Hinweise finden sich übrigens auf der Homepage des BMAS unter einer Rubrik FAQ zur Arbeitszeiterfassung. Hat man diese beachtet, sollte man sich in jedem Fall im „grünen Bereich“ bewegen.

---

**ANG: Welche Lücken muss der Gesetzgeber aus Ihrer Sicht zwingend schließen?**

Frank Bayreuther: Diese hat das BAG im Beschluss allesamt aufgezeigt: Zunächst muss geregelt werden, ob bzw. welche Arbeitnehmergruppen aus der Zeiterfassungspflicht ausgenommen werden sollen (etwa: leitende Angestellte, Arbeitnehmer mit besonders hoher Arbeitszeitflexibilität). Es bedarf einer Klarstellung, dass die Zeiterfassung auch händisch möglich ist (also z. B. durch Aufzeichnungen in Papierform). Zudem muss diese auf die Beschäftigten übertragen werden können, wobei die Grenzen einer solchen Delegation (geeignete Arbeitsverhältnisse) und deren Durchführung (Letztverantwortung des Arbeitgebers, Einsichtsrecht der Beschäftigten) festgelegt werden müssen.

---

**ANG: Herr Professor Bayreuther, vielen Dank für das Interview.**

## 3 ARBEITGEBER UND POLITIK



Foto: © Song\_about\_summer/Shutterstock

### Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes

Mit Blick auf das BAG Urteil hat das BMAS angekündigt, die Konsequenzen für die Gesetzgebung zu prüfen und im ersten Quartal 2023 einen praxistauglichen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz vorzulegen.

### Die ANG Positionen dazu lauten:

#### Vertrauensarbeitszeit erhalten

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass „flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein“ müssen. Eine Übertragung der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten auf den Arbeitnehmer muss daher auch künftig gewährleistet sein – diese Möglichkeit wird auch von BAG und EuGH ausdrücklich bestätigt.

#### Ausnahmen bei der Zeiterfassung ermöglichen

Bereits der EuGH hat klargestellt, dass Arbeitnehmergruppen, bspw. leitende Angestellte von einer Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden können.

Dort, wo die Arbeitszeit von vornherein starr festgelegt ist, z. B. bei der Schichtarbeit in der Produktion, sollte ebenfalls eine Ausnahme der Aufzeichnungspflicht erwogen werden, da Anfangs-, End- und Pausenzeiten bereits für alle Beschäftigten gleichermaßen festgelegt sind und eine über die freiwillige Zeiterfassung hinausgehende Regelung zu unnötiger Bürokratie führen würde.

### **Freiheit bei der Aufzeichnungsform schaffen**

Eine schriftliche Aufzeichnung muss auch weiterhin möglich bleiben, damit Betriebe, die sich für diese Aufzeichnungsform entschieden haben, organisatorisch und finanziell nicht überfordert werden. Der Arbeitgeber sollte die Möglichkeit haben, die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren und durch Stichproben die Einhaltung zu kontrollieren.

### **Höchstleistungszeiten anpassen – Spielraum der EU Arbeitszeitrichtlinie nutzen**

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschritten (Artikel 6) wird. Damit räumt die EU den Mitgliedstaaten ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Höchstleistungszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen.

Durch Auftragsspitzen und betriebliche Erfordernisse in den Betrieben der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist die Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstleistungszeit anzustreben.

### **Mobiles Arbeiten**

Angesichts der Arbeitsaufnahme der „Politikwerkstatt Mobile Arbeit“ hat die ANG eine Stellungnahme an das BMAS gerichtet. Die ANG unterstützt darin die Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen für mobile Arbeit, ohne zusätzliche Bürokratie und ohne eine verpflichtende Angebotspflicht. Es sollte keine Kostenbeteiligungspflicht des Arbeitgebers über die Stellung der Betriebsmittel hinaus bestehen und die Regelung aus der Sars-Cov-2-Arbeitsschutzregel beibehalten werden. Ein verpflichtendes Angebot der Arbeitgeber zu mobiler Arbeit sollte unbedingt vermieden werden, da viele Industriearbeitsplätze für mobiles Arbeiten nicht geeignet sind und darüber hinaus eine Privilegierung einer Minderheit in den Unternehmen gefördert werden würde gegenüber Mitarbeitern in Produktion, Logistik etc. Weiterhin sollte eine konkrete Gefährdungsbeurteilung für das Homeoffice vermieden werden, die Ausgestaltung mobiler Arbeitsformen sollte in die Hände der Betriebspartner gelegt werden. Es bedarf einer Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstleistungszeit und einer Flexibilisierung der Ruhezeiten. Die Arbeitszeitaufzeichnung muss flexibler gestaltet werden und mobiles Arbeiten/Homeoffice müssen von Telearbeit klar abgegrenzt werden.

### **ANG/BVE Verbändeschreiben an BMWK, BMEL und BMF**

Die Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE) und die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) drängten die Bundesregierung in Form eines gemeinsamen Verbändeschreibens an BMWK, BMEL und BMF und eines gemeinsamen Pressegespräches am 13. Oktober 2022 auf schnelle staatliche Entlastungen. Sie begrüßten den von der Expertenkommission der Bundesregierung vorgelegten Vorschlag für eine zweistufige Gaspreisbremse. Er ist pragmatisch, entlastet Wirtschaft und Verbraucher und setzt zudem Anreize, den Gasverbrauch zu reduzieren.

Wichtig war jedoch, dass die vorgeschlagene Gaspreisbremse von der Bundesregierung beschlossen und vom EU-Beihilferechtsrahmen gedeckt wird. Eine Blitzbefragung der BVE im Oktober 2022 unter rund 70 Mitgliedsunternehmen ergab, dass eine Kostenentlastung in den Herbst- und Wintermonaten wirksam werden müsste, um wirtschaftlicher Schaden abwenden zu können. Denn bei jedem fünften Unternehmen führten die hohen Energiepreise zur einer Drosselung der Produktion oder gar zur Aufgabe ganzer Geschäftszweige. Wären die Energiepreise nicht über die Wintermonate deutlich gesunken, hätten 60 Prozent der befragten Unternehmen aufgrund der hohen Kosten die Produktion herunterfahren bzw. (weiter) reduzieren müssen.

Jedes zweite der in der Ernährungsindustrie befragten Unternehmen sah sich unterdessen als insolvenzgefährdet an.

Da sich die Lage der deutschen Lebensmittelhersteller aber mit jedem weiteren Monat ohne klares Signal für sinkende Energiepreise verschärft hatte, appellierten beide Verbände an die Bundesregierung, den Vorschlag der Expertenkommission zügig zu konkretisieren und umzusetzen. Die Unternehmen waren schon zu diesem Zeitpunkt im innereuropäischen Wettbewerb deutlich benachteiligt. Deshalb forderten ANG und BVE analog zur Gaspreisbremse eine Preisbremse für Strom

In der Blitzumfrage waren gefährliche Signale für den Arbeitsmarkt erkennbar. So erwogen zu diesem Zeitpunkt 35 Prozent der Unternehmen, Stellen abzubauen, 20 Prozent planten Kurzarbeit. Die Ergebnisse machten deutlich, dass die enorme Kostenbelastung für unsere Unternehmen immer mehr zu einer Standortentscheidung oder gar einer Existenzfrage wurde.

Dabei wirkten sich nicht allein die kurzfristig stark gestiegenen Energie- und Rohstoffkosten aus, sondern auch die Kostenfaktoren, die in Deutschland schon langfristig überdurchschnittlich hoch sind, so etwa auch die Arbeitskosten, Steuern und Bürokratiebelastungen aber auch der anhaltende Arbeitskräftemangel.

### Für die nächsten 6 Monate planen wir (oder haben bereits kürzlich) ...

Umfragezeitraum Oktober 2022



Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie

n = 79

Dauerhafte Lohnerhöhungen würden angesichts der ungewissen Zukunftsperspektiven immer weniger Unternehmen zusagen können. Wo möglich könnten stattdessen steuerfreie Einmalzahlungen inflationsdämpfend wirken. Grundsätzlich müsse die Politik aber neben den Eingriffen in den Energiemarkt ein Belastungsmoratorium auf den Weg bringen, um die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicher aus der Krise zu führen. Dazu gehört unter anderem die Zusicherung eines stabilen Sozialversicherungsniveaus und ein wirksamer Bürokratieabbau.

## **Aktionsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz „Mittelstand, Klimaschutz und Transformation“**

Am 15. Dezember 2022 hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Rahmen einer Dialogveranstaltung den Aktionsplan „Mittelstand, Klimaschutz und Transformation“ vorgestellt.

Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. beteiligt sich gemeinsam mit der Bundesvereinigung der deutschen Ernährungsindustrie an dem Dialog- und Arbeitsprozess des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vorgelegten Aktionsplans „Mittelstand, Klimaschutz und Transformation“. Darin werden wichtige Schwerpunktthemen für zukünftige Maßnahmen der Wirtschafts- und Mittelstandspolitik festgelegt. Für den angekündigten Umsetzungs- und Fortentwicklungsprozess des Aktionsplanes für 2023 haben die beiden Verbände zu den nachfolgenden Punkten umfangreiche Überlegungen eingebracht:

- Leistung der mittelständischen Ernährungs- und Genussmittelindustrie anerkennen
- Transformation in Krisenzeiten muss für alle Unternehmen machbar bleiben
- Enge Koordinierung der Politik ist für den Erfolg des Aktionsplanes notwendig
- Zielführende Maßnahmen für mittel- und langfristig wettbewerbsfähige Energiepreise sind notwendig
- Dekarbonisierungsstrategie muss Energiebedarfe im ländlichen Raum stärker berücksichtigen
- Ohne Beseitigung des Arbeits- und Fachkräftemangels keine Transformation
- Grüne Finanzierung darf keinen Finanzierungseingpass für den Mittelstand bedeuten
- Offener Welthandel und Nachhaltigkeit nach multilateralen Regeln anstreben
- Politik muss Forschung und Innovationen und vor allem ihre Anwendung fördern
- Keine doppelten Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten und keine Delegation von Sorgfaltspflichten
- EU-Harmonisierung der Regeln für die Kreislaufwirtschaft mit Augenmaß vorantreiben
- Bürokratieabbau muss die Transformation übergeordnet begleiten
- Lastenverteilung in der Kette gewährleisten

## Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Das Thema des Fach- und Arbeitskräftemangels begleitet und betrifft die deutsche Wirtschaft und unsere Branche seit längerer Zeit und wird auch in Zukunft einer der entscheidenden Einflussfaktoren sein, damit Wachstum nicht gehemmt wird. In diesem Zusammenhang wurde auf dem Fachkräftegipfel der Bundesregierung am 7. September 2022 mit Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder und Kommunen die neue Fachkräftestrategie diskutiert und am 12. Oktober 2022 vom Bundeskabinett verabschiedet. Die ANG richtete sich in diesem Zusammenhang mit einem Positionspapier an das BMAS. Begrüßt wird darin die Stärkung des Erfolgsmodells Duale Ausbildung, deutlich abgelehnt wird ein Umlagesystem, in dem es zu einer Benachteiligung von Betrieben kommt, die nicht ausbilden können oder Schwierigkeiten mit der Besetzung von Ausbildungsstellen haben. Die reguläre Ausbildung sollte Vorrang vor Außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) haben und es sollte ein Mobilitätszuschuss für Auszubildende eingeführt werden.

Deutschland braucht weiterhin Erwerbsmigration aus dem Ausland und muss zukünftig als Einwanderungsland attraktiver gestaltet werden. Das von der Bundesregierung geplante Chancen-Aufenthaltsrechtsgesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung, um die Chancen einer Arbeitsmarktintegration zu erhöhen. Es bedarf in diesem Zusammenhang einer dringlichen Vereinheitlichung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren, um somit die Planbarkeit für Arbeitgeber und die ausländische Arbeitskraft zu erhöhen.

### Die ANG Hauptforderungen zur Erwerbsmigration lauten:

- Zuwanderung unterhalb des Fachkräfteniveaus muss gestärkt werden
- Abschaffung des Verbots einer Beschäftigung in der Zeitarbeit für die Erwerbsmigration
- Gesetzliche Vorgaben zum Sprachniveau dürfen keine Hürden sein
- Stärkung und Vereinfachung von Zuwanderung, um eine Ausbildung in Deutschland zu machen

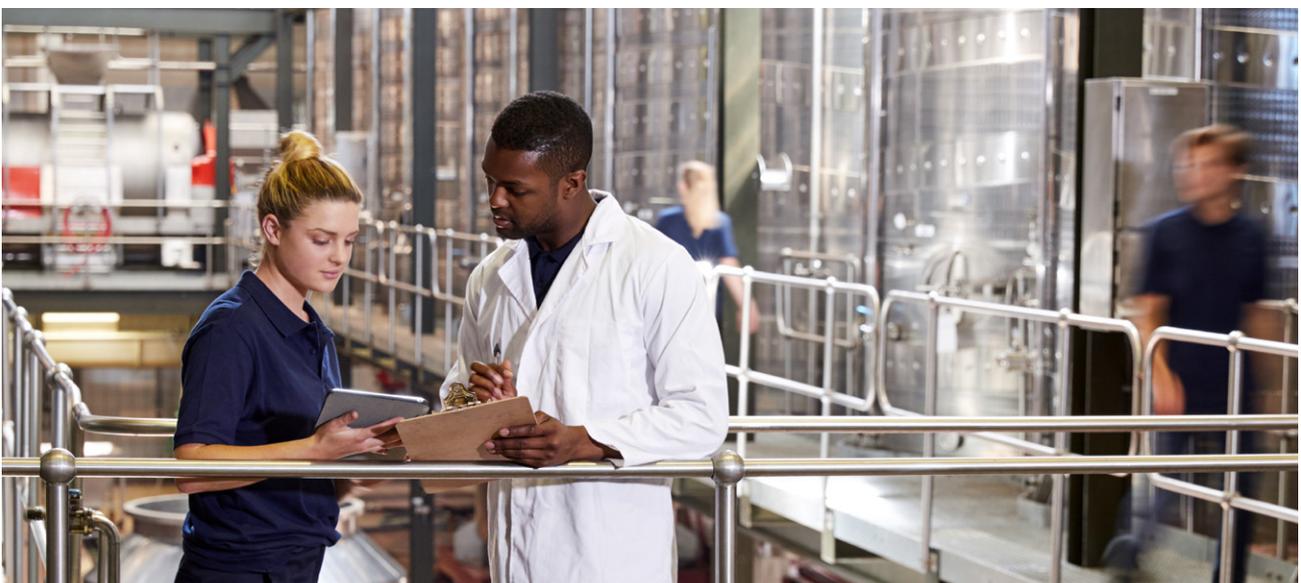


Foto: Monkey Business Images/Shutterstock

## Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

### ANG-Stellungnahme zum Fachdialog des Bundesarbeitsministeriums zusammen mit dem Bundesministerium der Finanzen

Für die Beschäftigten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist die betriebliche Altersvorsorge ein wichtiger Beitrag zu einer besseren Absicherung im Rentenalter. Insgesamt kann die Nahrungs- und Genussmittelindustrie eine fast flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge vorweisen – damit ist die Branche beispielhaft. Als auf tarifvertraglicher Grundlage ausgestaltete Sozialleistung wird die betriebliche Altersvorsorge ganz überwiegend über paritätisch mitbestimmte Pensionskassen durchgeführt. Die externe Durchführung vor allem in KMU durch firmenbezogen arbeitende Pensionskassen ist in der Branche ebenso verbreitet.

In den letzten Jahren erwies sich die Anzahl der versorgten Arbeitnehmer der Pensionskassen als stabil, während die Beitragszahlungen in vielen Abrechnungsverbänden gestiegen sind. Die Branche sieht insbesondere bei der Höhe der Beiträge noch Potential nach oben.

Der Fachdialog Betriebsrente ist ein notwendiger Schritt, um die im Koalitionsvertrag angekündigte „Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge“ anzugehen. Die ANG möchte diesen Prozess gern konstruktiv begleiten und unterstützt folgende Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge:

- Die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragspartner für die Vereinbarung von Sozialpartnermodellen und der Zugang der Unternehmen zur reinen Beitragszusage sollten vereinfacht werden.
- Die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers sollte an die Entwicklungen des Kapitalmarktes angepasst werden, damit mögliche Belastungen fair verteilt werden. Insbesondere sollten die Anforderungen der Mindestgarantie im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung modifiziert werden. Weiter sollte für die beitragsorientierte Leistungszusage eine Klarstellung zum Haftungsumfang erfolgen, insbesondere, dass hier keine 100-prozentige Beitragsgarantie als Mindestleistung gilt.
- Die Betriebsrentenzusagen müssen flexibler gestaltet werden können. Erteilte Zusagen müssen bei sich ändernden Rahmenbedingungen unter bestimmten Voraussetzungen – auch im Interesse der Generationengerechtigkeit – abänderbar sein.



Foto: © artjazz/Shutterstock

## Die ANG in Brüssel

Die ANG beteiligt sich im Rahmen des Social Dialogues in Brüssel an einem neuen Projekt, das sich mit den Folgen der Coronapandemie und dem Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise auseinandersetzt.

FoodDrinkEurope, der Dachverband für die Lebensmittelindustrie in Europa und EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions), die europäische Gewerkschaftsorganisation, haben sich zum Ziel gesetzt, die Auswirkungen der Pandemie im Lebensmittelsektor zu untersuchen und gleichzeitig den sozialen Dialog in Europa zu stärken. Das Projekt soll Erkenntnisse liefern, um Empfehlungen für die nachhaltige Wiederherstellung des Sektors auszusprechen. Der Auftakt im Steuerungskreis hat am 20. Oktober 2022 stattgefunden, die Ergebnisse sollen bis 2024 erarbeitet werden.



## 4 AUS DER ANG

### Deutscher Arbeitbertag 2022

Angesichts der hohen Inflation und steigender Energiepreise forderte der Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger rasche Hilfe vom Staat für Unternehmen und Beschäftigte. Um Energie weiterhin bezahlbar zu halten, müssten Unternehmen und Betriebe entlastet werden. Arbeitgeber und Gewerkschaften könnten die Probleme durch die schnell anwachsende Inflation nicht alleine lösen, so Dulger.

Der Deutsche Arbeitbertag 2022 in Berlin bot ein wichtiges Forum zum Austausch zwischen Arbeitgebern und der Politik, das auch in diesem Jahr von zahlreichen Vertretern der Ernährungs- und Genussmittelindustrie gerne genutzt wurde.



Foto: © Moritz von Haehling/ANG

## ANG/AFC Employer Branding Workshop

Gemeinsam mit der AFC Personalberatung veranstaltete die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss am 16. Dezember 2022 für ihre Mitglieder einen HR-Workshop zum Thema Employer Branding. Ziel des Workshop war es, in einen intensiven Austausch mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops über die notwendigen Voraussetzungen und Maßnahmen eines erfolgreichen Employer Brandings zu gelangen. So wurden zu Beginn die Ergebnisse der neuen HR-Trendstudie präsentiert und daran anschließend zwei spannende Impulsvorträge über die Erfahrungen im Bereich des Employer Brandings aus der Sicht eines Großkonzerns und aus der Perspektive eines mittelständischen Unternehmens innerhalb der Ernährungs- und Genussmittelindustrie gehalten.

Als Fazit wurde deutlich, dass die Unternehmen ihr Employer Branding permanent weiterentwickeln müssen, um sich im zunehmenden Wettstreit um neue Mitarbeitende und deren steigende Ansprüche gut positionieren zu können. Imagekampagnen zur Fachkräftewerbung bedürfen immer einer Fokussierung auf die Zielgruppe und müssen dabei authentisch sein. Die Einbindung der eigenen Mitarbeitende ist dabei eine Erfolgsstrategie.

Als Reaktion auf das positive Feedback und den steigenden Bedarf an Unterstützung und Anregungen für die Unternehmen planen ANG und AFC für das Jahr 2023 zwei weitere Workshops zum Thema Employer Branding.



Foto: © wavebreakmedia/shutterstock

## ANG Schülerprogramm auf der IGW 2023

Nach zweijähriger Unterbrechung durch die Coronapandemie war die ANG als Gast auf dem Gemeinschaftsstand der Ernährungswirtschaft von BVE und Lebensmittelverband wieder auf der Internationalen Grünen Woche 2023 vertreten und zieht ein positives Fazit.

Zum nunmehr dritten Mal nahm die ANG hier am Schülerprogramm teil und organisierte den Austausch zwischen Auszubildenden und Berufseinsteigern der Ernährungs- und Genussmittelindustrie mit interessierten Schülerinnen und Schülern in der Berufsorientierungsphase.

Im Rahmen dieses Austausches konnten sich die Schülerinnen und Schüler informieren, welche Interessen und Eigenschaften sie für eine Karriere in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie mitbringen sollten und welche Herausforderungen und Chancen in der Branche auf sie warten.

Angesichts der in den letzten Jahren stetig sinkenden Auszubildendenzahlen und konstant hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen gehört die Gewinnung neuer Talente für die Branche auf dieser jährlichen Leistungsschau auch in Zukunft noch stärker in den Fokus gerückt.

Da die Gewinnung talentierter Nachwuchskräfte für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg eine zentrale Rolle spielt, müssen mehr denn je die potenziellen Auszubildenden für die vielseitigen und krisenfesten Berufe in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie begeistert werden. Aus diesem Grunde wurde die Nachwuchsförderung der Branche zum Schwerpunktthema der ANG-Aktivitäten auf der Internationalen Grünen Woche 2023 in Berlin gemacht.



ANG-Referent Moritz von Haehling (2. v. l.) im Gespräch mit Interessierten am ANG Schülerprogramm auf der IGW 2023

Foto: © Tobias Rücker



**Arbeitgebervereinigung  
Nahrung und Genuss e.V.**

**Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.**

Claire-Waldoff-Straße 7

10117 Berlin

**Ihr Kontakt bei Rückfragen:**

**Stefanie Sabet**

Hauptgeschäftsführerin

Telefon: +49 30 200 786-113

E-Mail: [sabet@ang-online.com](mailto:sabet@ang-online.com)

**Moritz von Haehling**

Referent

Telefon: +49 30 200 786-119

E-Mail: [haehling@ang-online.com](mailto:haehling@ang-online.com)