

# ANG-Jahresbericht Nahrung und Genuss 2018



## INHALT

ANG-Report 01   2018	3
ANG-Report 02   2018	16

Mit dem ANG-Jahresbericht Nahrung und Genuss 2018 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Themen der Branche aus dem Jahr 2018. Dabei geht es um die Entwicklung der Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen und die Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Hinzu kommen Bewertungen der wichtigsten politischen Entwicklungen für die Branche im letzten Jahr. Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Jahresbericht im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Branche und Sozialpolitik mit ein.

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in knapp 6.100 überwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 613.000 Menschen in Deutschland. Anders als in allen anderen deutschen Industrien werden in der Branche jedes Jahr hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abgeschlossen und neu verhandelt. Es gibt keinen anderen Wirtschaftsbereich in Deutschland, der eine solch differenzierte Tarifpolitik betreibt. Die ANG verbindet als Dachverband die neun sozialpolitischen Landesverbände sowie vier Fachverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.



## ANG-REPORT NAHRUNG UND GENUSS

# 01 | 2018

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	3
2 MEINUNGEN	7
3 ARBEITGEBER UND POLITIK	9
4 AUS DER ANG	13

# 1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

## ANG fordert branchengerechte Initiativen zur Fachkräftesicherung

Die Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG), Brigitte Faust, nahm am 9. März 2018 beim Münchener Spitzengespräch der Deutschen Wirtschaft teil. Dabei treffen sich jährlich die Repräsentanten der vier Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft BDI, BDA, DIHK und ZDH zum Spitzengespräch anlässlich der Internationalen Handwerksmesse in München. Teilnehmerin in diesem Jahr war auch Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel.

Frau Faust begrüßte in einer anschließenden ANG-Pressemitteilung, dass eine flexible Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, ein konstruktives Miteinander der Sozialpartner und Investitionen in Aus- und Weiterbildung als zentrale Forderungen genannt wurden. Jedoch verdeutlichte sie, dass die Ernährungs- und Genussmittelindustrie aufgrund der anhaltend schwierigen Ertragslage und festen Verankerung im ländlichen Raum besonders im Wettbewerb um Fachkräfte steht. Daher wünscht sich die ANG von der Politik branchengerechte Initiativen zur Fachkräftesicherung, die besonders den vielen mittelständischen Herstellern Zukunftsperspektiven geben.

In einem Interview mit der Lebensmittel Zeitung hob die Hauptgeschäftsführerin der ANG, Frau Stefanie Sabet, zudem die besonderen Herausforderungen der Branche im Wettstreit um qualifizierte Mitarbeiter hervor.

[Lesen Sie mehr >](#)

LZ-Interview: Branche leidet unter Standortnachteilen

## Ausbildungsstart 2018: Mehr regionale Engpassberufe in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie

Nicht alle Ausbildungsplätze konnten 2017 besetzt werden. Die Branche verzeichnete allein 2017 gut 20 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen – das ist der höchste Wert im Industrievergleich. Engpässe bei der Besetzung von Fachkräften in der Lebens- und Genussmittelindustrie sind bereits in vier Bundesländern vorhanden. In Baden-Württemberg liegt die Branche beispielsweise bereits auf Platz 9 von insgesamt 17 Mangelberufen. Zudem bleiben freie Stellen immer länger unbesetzt. So liegt zum Beispiel in Thüringen die Vakanzzeit bei 153 Tagen und übersteigt damit den landesweiten Durchschnitt aller Berufe um 43 Prozent. Da die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie oft in strukturschwächeren ländlichen Regionen ansässig sind, braucht es von der Bundesregierung bei der Fachkräftegewinnung mehr Unterstützung. Gleichzeitig müssen die Arbeitgeber im Rahmen ihrer Tarifpartnerschaften die Freiheit und Flexibilität behalten, branchengerechte Lösungen für ihre Beschäftigten und Auszubildenden zu finden.

[Lesen Sie mehr >](#)

Pressemitteilung Ausbildungsstart 2018:

Mehr regionale Engpassberufe in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie

## DLG-Talk Young Professional auf der Anuga FoodTec Messe

Im Rahmen der Anuga FoodTec Messe in Köln diskutierte die Hauptgeschäftsführerin der ANG, Frau Stefanie Sabet, am 23. März 2018 mit Herrn Anselm Elles, dem Geschäftsführer der AFC Personalberatung GmbH und Studenten des Lebensmittelmanagements beim DLG-Talk Young Professional über die Anforderungen an Berufseinsteiger und Karrieremöglichkeiten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.

Als globale Leitmesse ist die Anuga FoodTec der wichtigste Impulsgeber für die internationale Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Sie deckt als weltweit einzige Fachmesse alle Aspekte der Lebensmittelproduktion ab. Zentrales Fazit der Veranstaltung war, dass die Ernährungs- und Genussmittelindustrie vielfältige spannende Berufe sowie Entwicklungsmöglichkeiten bietet und auf qualifizierte Nachwuchsfachkräfte angewiesen ist. Damit die Anforderungen und Erwartungen der zukünftigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser aufeinander abgestimmt werden, sind branchenorientierte Plattformen und Initiativen zu fördern.



## ANG-Arbeitspanel 2018

Einen genaueren Blick auf die Beschäftigtenstrukturen in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie erlaubt das aktuelle ANG-Arbeitspanel 2018 – eine jährliche Umfrage unter den Industrieunternehmen – das die ANG im Mai veröffentlichte. Es belegt stabile Beschäftigungsstrukturen in der Branche. Die große Mehrheit der Beschäftigten arbeitet unbefristet (92 Prozent) und in Vollzeit (86 Prozent). 2017 zählte die Branche 34 Prozent der Auszubildenden in ernährungstypischen, 30 Prozent in kaufmännischen und 36 Prozent in technischen Berufen.

Während in der handwerklichen und industriellen Lebensmittelproduktion der Anteil von Frauen mit 48 Prozent und Männern mit 52 Prozent nahezu ausgeglichen ist, zeigt das ANG-Arbeitspanel, dass besonders in den Industrieunternehmen der Branche eine geschlechterspezifische

Berufswahl noch die Regel zu sein scheint, denn hier liegt der Männeranteil bei 62 Prozent und der Frauenanteil nur bei 38 Prozent. Das Durchbrechen dieser traditionellen Muster bei der Berufswahl und die Gewinnung von mehr weiblichen Fachkräften spielt für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie daher bei der Fachkräftesicherung eine große Rolle.

[Lesen Sie mehr >](#)

ANG-Arbeitspanel 2018

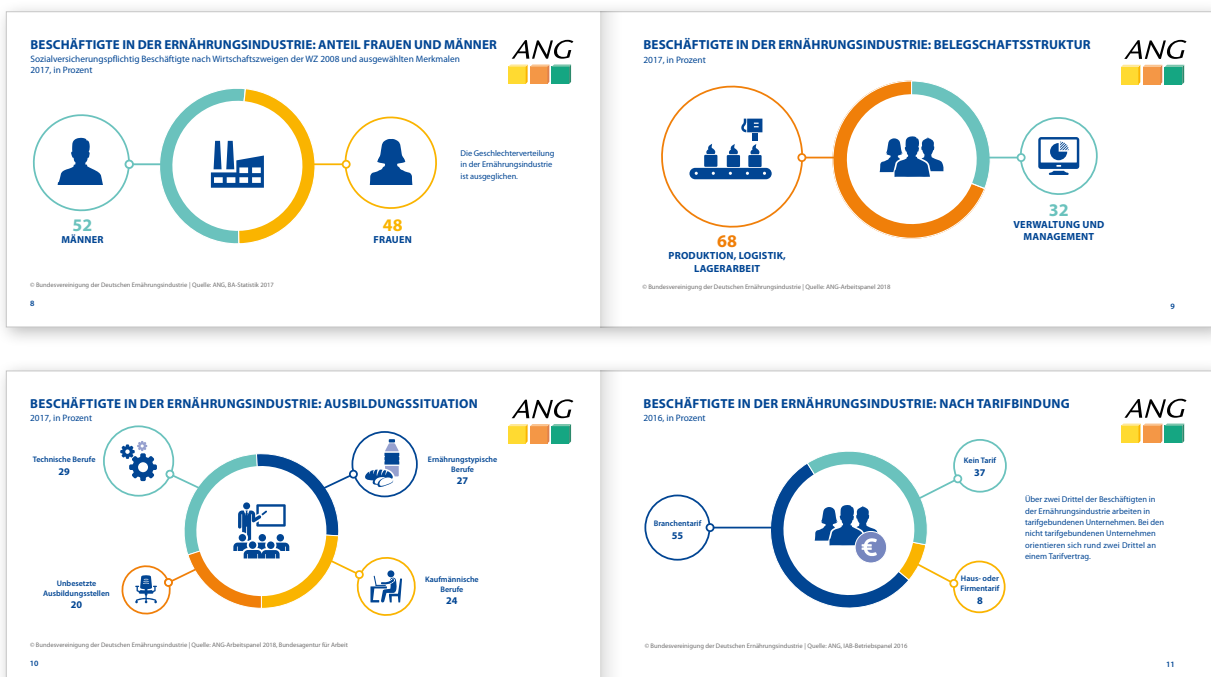
## ANG platziert neue Fakten zu Fachkräften und Tarifgeschehen im BVE-Konjunkturbericht 01/2018 und in der BVE-Statistikbroschüre 2018

Die ANG ist 2018 wieder mit einem Beitrag im BVE-Konjunkturbericht der Ernährungsindustrie 1 | 2018 vertreten. Dieser stellt die zentralen Ergebnisse des diesjährigen ANG-Arbeitspanels sowie die ANG-Bewertung einzelner arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Vorhaben der Bundesregierung für die laufende Legislaturperiode und die damit verbundenen Forderungen unseres Verbands vor.

Die jährlich erscheinende BVE-Statistikbroschüre beinhaltet Kernfakten zu Umsatz-, Export-, Betriebs- und Beschäftigtenzahlen der Branche, bis hin zu Daten über die Entwicklung der Verbraucherpreise sowie Angaben zu den Hauptabsatzwegen der Ernährungsindustrie. In 2018 ergänzte die ANG erstmalig dieses Branchenporträt in Zahlen mit spannenden Fakten zur Tarifbindung und Beschäftigtenstruktur.

[Lesen Sie mehr >](#)

Konjunkturbericht 01 | 2018 und BVE-Statistikbroschüre 2018



## Aktuelle Zahlen zu Tarifabschlüssen und Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie

In keinem anderen Wirtschaftsbereich wird eine derart differenzierte und bedarfsgerechte Tarifpolitik betrieben wie in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. 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. 2017 ergab sich über die verschiedenen Tarifbranchen hinweg ein Lohnzuwachs von durchschnittlich 2,4 Prozent, was dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt entsprach. Im ersten Halbjahr ergaben die Tarifabschlüsse in der Branche eine durchschnittliche Entgelterhöhung von 2,7 Prozent sowie eine Laufzeit von 20 Monaten.

Die Ergebnisse des Betriebspanels des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) 2017 unterstreichen, dass die Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie bei Beschäftigten und Betrieben im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich ist. 56 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in einem tarifgebundenen Unternehmen und 29 Prozent der Beschäftigten waren in Betrieben beschäftigt, die sich am Branchentarifvertrag orientieren. Bei den Betrieben der Branche waren 44 Prozent tarifgebunden, wobei sich 25 Prozent am Branchentarif orientierten. Damit beweist die Ernährungs- und Genussmittelindustrie sich als vielseitiger und verlässlicher Arbeitgeber.

[Lesen Sie mehr >](#)

Tarifpolitik und -bindung



Foto: © Thinkstock

## ANG beim Sozialen Dialog in Brüssel

Vertretend für die deutsche Arbeitgeberseite der Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist die ANG Teil des Ausschusses für den europäischen sektoralen Dialog der Lebensmittelindustrie. Dieser wird durch die EU-Kommission organisiert. Am 30. Januar und 22. Juni 2018 fanden die letzten Treffen der europäischen Sozialpartner in Brüssel statt. Im Fokus standen die Folgen des Brexit für die Branche sowie die aktuellen Vorhaben der EU-Kommission im Bereich Arbeit und Soziales wie bspw. der Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sowie die Revision der EU-Nachweisrichtlinie.

## EU-Sozialpartnerprojekt zur Digitalisierung – „New Professions and Career Paths in the food and drink industry“

Die ANG ist Mitglied in der Steuerungsgruppe eines von der EU-Kommission geförderten Projekts der EU-Sozialpartner EFFAT und FoodDrinkEurope zum Thema „New Professions and Career Paths in the food and drink industry“. Am 18. Mai 2018 fand hierzu das erste Treffen der Steuerungsgruppe statt. Zentrale Ziele des Projekts sind neue Berufsfelder und Karrierewege in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie aufzuzeigen und entsprechende Kommunikationsstrategien für Unternehmen zu entwickeln. Die Abschlusskonferenz und Präsentation der Ergebnisse werden für September 2019 erwartet.

## 2 MEINUNGEN



### ANG-Nachgefragt

Im neu aufgelegten Format „ANG-Nachgefragt“ lässt die ANG Experten zu spannenden Themen aus der und über die Branche zu Wort kommen. Mit dem ersten Beitrag 2018 berichtet der Vorstandsvorsitzende der Hamburger Pensionsverwaltung eG, Hans Stapelfeldt, unter anderem über die Rolle der tariflichen Altersvorsorge für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie und bewertet das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz.



***Welche Rolle spielt die tarifliche Altersvorsorge für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie heute und in Zukunft – Stichwort demografischer und digitaler Wandel?***

**Hans Stapelfeldt:** Ehrlicherweise muss man feststellen, dass die Bedeutung der tariflichen Altersvorsorge in der Ernährungsindustrie nicht einheitlich ausgeprägt ist. Es gibt Branchen, in denen sie sich fest etabliert hat und die gesetzliche Rente wirkungsvoll ergänzt. Es gibt außerdem viele Unternehmen, in denen sie einen Impuls gesetzt hat für die Weiterentwicklung auf betrieblicher Ebene. Es gibt leider auch Bereiche, in denen sie weiterhin unzulänglich ist, weil der tarifvertraglich vereinbarte Arbeitgeberbeitrag schlicht nicht ausreicht für eine Betriebsrente, die die gesetzliche Rente signifikant ergänzt. Glücklicherweise überwiegen die Bereiche mit einer sehr guten Entwicklung. Das kann alle Beteiligten für die Zukunft ermutigen.

***Am 1. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Welche Chancen stecken für die Ernährungsindustrie darin?***

Die Chancen sind großartig. Mit der Kleinverdienerförderung und den Familienzuschüssen als neuer betrieblicher Rister sind zwei staatliche Förderwege hinzugetreten, die wirkungsvoller und einfacher sind. Sie werden der tariflichen Altersvorsorge in der Ernährungsindustrie neue Schubkraft verleihen. Und die Verdopplung der Steuerfreigrenze auf 6.240 Euro ist für gut verdienende Arbeitnehmer sehr interessant. Und schließlich hoffen wir, dass sich die Tarifvertragsparteien vorbehaltlos mit der reinen Beitragszusage beschäftigen werden. Sie ist unserer fachlichen Überzeugung nach die richtige Antwort auf die Niedrigzinsphase.

***Im Mai verunsicherte die Bild-Zeitung mit ihrem Artikel „Sicherheit der Betriebsrenten“. Wie positioniert sich die PEG zu solchen Bedrohungsszenarien für die Betriebsrenten?***

Im ersten Moment haben wir uns fürchterlich geärgert, weil die Bild-Zeitung wirkliche „Fake-News“ verbreitet hat. Tatsächlich sind Pensionskassenrenten die sicherste Vorsorge überhaupt.

Dann haben wir schnell gemerkt, dass die Bild-Zeitung die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Ernährungsindustrie überhaupt nicht verunsichert hat. Uns haben nur vereinzelte Nachfragen erreicht, die wir schnell und sicher beantworten konnten.

***Welche Herausforderungen bringen der Finanzmarkt und vor allem die zunehmende Regulierung für Pensionskassen aktuell wirklich mit sich?***

Nach neun Jahren Aufschwung ist es Zeit für einen ordentlichen Rückgang. Das tut zwar zeitweilig weh, sorgt aber zugleich für neue Anlagemöglichkeiten. Die Regulierung ist hingegen die möglicherweise langfristig größte Bedrohung. Wir müssen aufpassen, dass wir nicht zu Tode reguliert werden. Aktuell steht die Umsetzung der europäischen Pensionsfondsrichtlinie in deutsches Recht an. Wir kämpfen dafür, dass die Belange der Pensionskassen berücksichtigt werden und wollen verhindern, dass in Deutschland wieder mal eine Über-Umsetzung von europäischen Vorgaben erfolgt.

***Wie beurteilen Sie das jüngst vorgestellte Rentenpaket der Bundesregierung?***

Wir halten uns gerne aus der politischen Bewertung heraus, denn die PEG und die hinter ihr stehende Hamburger Pensionskasse ist eine tarifvertragsparteienübergreifende Einrichtung. Daher nur eine generelle Aussage. Wir verstehen die tarifliche Altersvorsorge immer als eine Ergänzung der gesetzlichen Rente. Die gesetzliche Rente wird – das ist in Deutschland historisch so gewachsen – immer die Hauptlast der Altersvorsorge tragen. Deshalb ist es gut, die gesetzliche Rente so zukunftsfest zu machen, dass die Arbeitnehmer auf sie als verlässliche Institution vertrauen und sie zugleich finanzierbar bleibt. Zwischen diesen beiden Polen wird derzeit zu Recht gerungen. Ohne ergänzende betriebliche Vorsorge wird es ohnehin nicht gehen.



**Die Rentenkommission „verlässlicher Generationenvertrag“ hatte im Juni ihre konstituierende Sitzung. Was erwarten Sie von der Rentenkommission allgemein und speziell für die betriebliche Altersvorsorge?**

Ganz ehrlich? Hoffentlich kommt nicht die nächste gut gemeinte, aber in erster Linie weiter verkomplizierende Reform. Auf die Frage, was ich mir von der Kommission wünsche, lautet die Antwort: den Mut zu einer drastischen Vereinfachung. Wir brauchen keine mittlerweile fünf Durchführungswege mit X Varianten und noch viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Weniger ist mehr.

**Was ist aus Ihrer Sicht notwendig um die betriebliche Altersvorsorge in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie weiter zu stärken?**

Mut. Zuversicht. Keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer in der Ernährungsindustrie soll in Angst vor einer drastischen Absenkung seines Lebensstandards oder gar vor Altersarmut leben. Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes kann auch für lange in Teilzeit und mit unterbrochenen Erwerbsbiografien Beschäftigte und auch in Branchen mit vergleichsweise niedrigen Gehältern ein gutes Rentenniveau für alle erreicht werden, wenn die Tarifvertragsparteien die vor ihnen liegenden Chancen nutzen.

## 3 ARBEITGEBER UND POLITIK

### **Mindestlohnkommission empfiehlt höheren Mindestlohn**

Die Mindestlohnkommission hat am 27. Juni 2018 der Bundesregierung den Beschluss empfohlen, dass der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland zum 1. Januar 2019 von derzeit 8,84 Euro auf 9,19 Euro steigen soll. Zum 1. Januar 2020 soll eine weitere Erhöhung auf 9,35 Euro erfolgen. Die Bundesregierung muss die künftige Höhe des Mindestlohns noch per Verordnung umsetzen. Mitglied der Kommission ist die Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, Brigitte Faust.

Die ANG begrüßt, dass die Kommission sich bei ihrer Empfehlung regelgebunden auf die nachlaufende Tariflohnentwicklung gestützt hat. Dies entspricht auch den tariflichen Steigerungsraten in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Die geplanten Anhebungen ermöglichen den Betrieben der Branche Planbarkeit und stellen aufgrund des harten Wettbewerbs und hohen Innovations- und Investitionsdrucks mit schwieriger Ertragslage eine wirtschaftlich vertretbare Entscheidung dar.

## ANG-Bewertung des Koalitionsvertrags

Am 12. März 2018 wurde der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode von den Regierungsparteien CDU, CSU und SPD unterschrieben. Grundsätzlich bewertet die ANG die Vorhaben in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik als ambitioniert. Positiv ist das Ziel von Bundesarbeitsminister Heil, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und die Sozialpartner bei der Fachkräftesicherung zu stärken. Arbeitgeberseitig werden jedoch auch grundlegende Eingriffe in die Gestaltungshoheit des Arbeitgebers befürchtet bspw. darüber wie viel Arbeit bereitgestellt und auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer verteilt wird. Die derzeit geplanten Vorhaben der Bundesregierung ignorieren vielfach die spezifischen Gegebenheiten der Branche, was die Planbarkeit und Flexibilität der Betriebe belastet. Besonders hervorzuheben sind die Einschränkungen von Befristungen sowie die geplante Mindestausbildungsvergütung.

## Sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen

Im Koalitionsvertrag ist geplant, den Einsatz von Befristungen einzuschränken. Mit einer der Gesamtwirtschaft entsprechenden Befristungsquote von 8 Prozent beweisen die Betriebe der Ernährungs- und Genussmittelindustrie beim Einsatz befristeter Beschäftigung einen verantwortungsvollen Umgang. Gerade für die Vielzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen der Branche, die mit häufigen Schwankungen in der Auftragslage und der damit verbundenen unsicheren Ertragslage umgehen müssen, ist befristete Beschäftigung ein wichtiges Flexibilitätsinstrument.

Die geplanten Einschränkungen von Befristungen sind aus Sicht der ANG abzulehnen, weil sie mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit schaffen können. Die Begrenzung der sachgrundlosen Befristung und die gleichzeitig fortbestehende Rechtsunsicherheit bei Befristungen mit Sachgrund könnte dazu führen, dass die Betriebe verstärkt auf andere Beschäftigungsformen ausweichen oder sich sogar mit Einstellungen zurückhalten. Bei den Einschränkungen von Kettenbefristungen hätten im ungünstigsten Fall einige der betroffenen Arbeitnehmer/innen statt eines befristeten Vertrags keinen Arbeitsvertrag mehr.

### Lesen Sie mehr:

„Auf einer Seite“: Befristungen >  
 Pressemitteilung Rekordjahr für deutsche  
 Lebensmittelhersteller >

„Auf einer Seite“ ist ein neues ANG-Format. Dort finden Sie kurz und prägnant die ANG-Position zu aktuellen Gesetzesvorhaben der Bundesregierung.

## Mindestausbildungsvergütung

Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetzes eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) zu verankern. Der Beschluss soll laut Plan bis zum 1. August 2019 erfolgen, so dass die MiAV bis 1. Januar 2020 in Kraft treten würde. Der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** hat eine MiAV in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung des jeweiligen Ausbildungsjahres gefordert. Im ersten Ausbildungsjahr würde das 635 Euro entsprechen.

Die ANG sieht die geplante Mindestausbildungsvergütung kritisch. Angesichts der angespannten Lage bei der Fachkräftesicherung muss betont werden, dass die Ausbildungsvergütung nur durch das von den Sozialpartnern geschaffene Gefüge differenzierter Branchenlösungen festgelegt werden kann. Die geplante Mindestausbildungsvergütung würde in diese Hoheit der Sozialpartner empfindlich eingreifen. Eine Mindestausbildungsvergütung verzerrt nicht nur die Wahrnehmung dessen, was eine Ausbildungsvergütung ist – nämlich ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten zusätzlich zu Unterhalt und Kindergeld und damit weder Lohn noch Gehalt. Sie verschärft auch den Wettbewerb um Fachkräfte unangemessen. Die vielfältigen oft strukturbedingten Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe werden dadurch nicht gelöst. Zusätzlich kann sie die bestehenden Engpässe bei der Gewinnung neuer Nachwuchskräfte verschärfen, indem betroffene Betriebe nicht mehr in der Lage sind auf Basis der neuen Mindestvergütung auszubilden.

### Lesen Sie mehr:

„Auf einer Seite“: Mindestausbildungsvergütung >

Pressemitteilung Rekordjahr für deutsche Lebensmittelhersteller >

## Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Das Bundeskabinett hat am 13. Juni 2018 dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts zugestimmt. Die ANG hat grundsätzlich positiv bewertet, dass entgegen der ursprünglichen Pläne die Organisationshoheit in der Personalplanung beim Arbeitgeber bleibt.

Unterm Strich bedeutet die vom Kabinett beschlossene Weiterentwicklung im Teilzeitrecht jedoch mehr Aufwand und Unsicherheit gerade für kleine und mittelständische Unternehmen. Denn in vielen produktionsrelevanten Betriebsteilen ist eine Kompensation plötzlich wegfallender Arbeitszeit äußerst schwierig.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit sind notwendig, um mit häufigen Angebots- und Nachfrageschwankungen in der Produktion, aber auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach einer Work-Life-Balance umzugehen. In der Ernährungs- und Genussmittelindustrie arbeiten 14 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. Teilzeitarbeit bedarf aber auch einer betrieblichen Organisation durch den Arbeitgeber.

Ganze 92 Prozent der Betriebe in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Diese Kennzahl verdeutlicht: die geplante Zumutbarkeitsgrenze bei der Brückenteilzeit von 46 bis 200 Beschäftigten betrifft die Branche fast vollständig. Deswegen muss aus Sicht der ANG in erster Linie die Zumutbarkeitsgrenze nach oben angepasst werden. Auch weil die EU-Kommission derzeit prüft, die definitorischen Grenzen für KMUs ohnehin weiter anzuheben. Zudem muss bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten vielmehr auf den Betrieb als auf das Unternehmen abgestellt werden. Das Gesetz soll bereits zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

### Lesen Sie mehr:

„Auf einer Seite“: Brückenteilzeit >

Pressemitteilung ANG sieht durch neues Teilzeitrecht KMUs herausgefordert >

## EU-Richtlinienvorschlag zum Schutz von Hinweisgebern

Im April 2018 hat die Europäische Kommission einen Richtlinienvorschlag zum Schutz von Hinweisgebern vorgelegt. Zielsetzung ist der EU-weite Schutz bei der Meldung von Verstößen gegen das EU-Recht in zahlreichen Bereichen, darunter auch Lebensmittel- und Futtersicherheit. Die Kommission empfiehlt den Mitgliedstaaten, über diese Mindeststandards hinauszugehen und darauf aufbauend umfassende Rahmenbedingungen für den Schutz von Hinweisgebern zu schaffen.

Die ANG hat dazu im Juli 2018 gemeinsam mit ihren Mitgliedern eine Stellungnahme erarbeitet. Diese hebt hervor, dass Überschneidungen in der europäischen Gesetzgebung vermieden werden müssen und gewachsene betriebliche Strukturen zu berücksichtigen und zu bewahren sind. Vor allem muss der Richtlinienvorschlag zwingend im Zusammenhang mit der ab Dezember 2019 geltenden EU-Kontroll-Verordnung (VO (EU) 2017/625) beurteilt werden. Hier gilt es das Verhältnis von Richtlinienvorschlag und Kontroll-Verordnung in rechtlicher Hinsicht zu klären.

## Forderung nach Anpassung des Arbeitszeitgesetzes

Wünschenswert in der Arbeitsmarktpolitik aus Sicht der ANG hingegen ist eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes. Die ANG setzt sich zusammen mit den deutschen Arbeitgebern dafür ein, die Höchstarbeitszeit statt auf den Tag auf die Woche zu beziehen – so wie es die europäische Arbeitszeitrichtlinie auch zulässt. Zusätzlich sollten die Tarifpartner weitgehende Gestaltungsspielräume bei den gesetzlichen Ruhezeiten erhalten. Dadurch könnten besonders saisonale Spitzen in der Produktion besser bewältigt, aber auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach einer Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser berücksichtigt werden. Wichtig ist, es geht nicht um eine Verlängerung der Arbeitszeit an sich. Ziel einer Neuregelung muss es vielmehr sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf flexibler aufzuteilen. Hier werden weitere Impulse in der laufenden Legislaturperiode benötigt.

## 4 AUS DER ANG

### ANG zieht nach Berlin

Seit dem 1. Januar 2018 hat die ANG-Geschäftsstelle ihren Sitz in Berlin. In einer außerordentlichen Mitgliederversammlung fiel am 1. Dezember 2017 der Beschluss zum Umzug von München nach Berlin. Dabei geht der sozialpolitische Spitzenverband der Ernährungs- und Genussmittelindustrie eine Bürogemeinschaft mit dem wirtschaftspolitischen Spitzenverband der Branche, der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE), ein.

Mit dem Mitgliederbeschluss wurde auch Frau Stefanie Sabet zur neuen ANG-Hauptgeschäftsführerin berufen. Frau Sabet ist in Personalunion gleichzeitig Teil der BVE-Geschäftsführung. Neu in der ANG-Geschäftsstelle ist auch Frau Diandra Schlitt, die als Referentin den Verband fachlich unterstützt.



Stefanie Sabet



Diandra Schlitt

### BVE-ANG Jahrespressekonferenz

Am 28. Mai 2018 fand die erste BVE-ANG Jahrespressekonferenz zur Lage der Ernährungs- und Genussmittelindustrie in Berlin statt. Die ANG-Hauptgeschäftsführerin Stefanie Sabet unterstrich die bedeutende Rolle der Branche als vielseitiger und verlässlicher Arbeitgeber. In den vergangenen Jahren wurde in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie konstant Beschäftigung aufgebaut, allein 2017 stieg die Zahl der Beschäftigten um mehr als 15.000 Stellen. Die insgesamt 6.044 Betriebe beschäftigten somit 595.506 Arbeitnehmer. 2016 waren knapp zwei Drittel der Beschäftigten der Branche in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt. Der Fachkräftebedarf in der Branche wird tendenziell weiter steigen, dabei sind nicht nur die klassischen ernährungsspezifischen oder kaufmännischen Berufe, sondern vor allem Technikberufe von den Unternehmen stark nachgefragt. Vorgestellt wurden zudem die Ergebnisse des ANG-Arbeitspanels 2018 sowie die Bewertungen der ANG zu aktuellen Gesetzesvorhaben in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Die Pressekonferenz beschäftigte diverse (Fach-)Medien über drei Tage lang.



BVE-ANG Jahrespressekonferenz

Fotos: © BVE

## Lesen Sie mehr >

Rekordjahr für deutsche Lebensmittelhersteller

## ANG-Mitgliederversammlung 2018

Am 8. Juni 2018 veranstaltete die ANG in Berlin ihre diesjährige Mitgliederversammlung. Dabei berief sie ein neues Präsidium und wählte einen neuen Vorstand. Als ANG-Präsidentin wurde Frau Brigitte Faust von Coca-Cola European Partners Deutschland wiedergewählt. Herr Matthias Denstorff von Griesson - de Beukelaer wurde als Vizepräsident bestätigt und Herr Harald Zech von der Jung Zeelandia GmbH als Vizepräsident neu in das Präsidium gewählt. Aus dem Präsidium in den Ruhestand verabschiedet wurde nach langjähriger Tätigkeit Herr Alfred Müller von der Bitburger Braugruppe. Neu in den Vorstand gewählt wurden zudem Herr Ralf Hengels von Nestlé Germany und Herr Arthur Starnofsky von Bahlsen.

Mit einem Grußwort der ANG-Präsidentin Brigitte Faust wurde der öffentliche Teil der Mitgliederversammlung eröffnet. Als Gastredner diskutierten Dr. Matthias Bartke (MdB), Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales, und Herr Anselm Elles, Geschäftsführer der AFC Personalberatung GmbH, mit den Mitgliedern und Gästen. Abschließend bilanzierte die ANG-Hauptgeschäftsführung die jüngsten Aktivitäten der ANG. Die ANG-Mitgliederversammlung 2019 wird am 17. Mai in Berlin stattfinden.

## Das ANG-Präsidium



**Brigitte Faust**  
Geschäftsführerin  
Personal/Arbeitsdirektorin  
Coca-Cola European Partners  
Deutschland GmbH



**Matthias Denstorff**  
Leiter Recht und Personal  
Griesson - de Beukelaer GmbH  
& Co.KG



**Harald Zech**  
Geschäftsführer  
Jung Zeelandia GmbH



ANG-Mitgliederversammlung 2018



## ANG-REPORT NAHRUNG UND GENUSS

# 02 | 2018

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	17
2 MEINUNGEN	21
3 ARBEITGEBER UND POLITIK	25
4 AUS DER ANG	28



# 1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

## ANG-AFC Studie zu HR Trends 2018: Personalverantwortliche der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft verstärken Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und –bindung

Die neue Studie „HR Trends 2018 in der Food and Consumption Value Chain“ der ANG und AFC Personalberatung wurde am 18. Oktober 2018 veröffentlicht. Sie zeigt die wichtigsten Trends im Personalwesen der Unternehmen der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft. Aktuell wurde hinterfragt, mit welchen Strategien die Unternehmen auf die Herausforderungen des demographischen Wandels und der Arbeitswelt von morgen reagieren. Hier die zentralen Ergebnisse:



### 1. Die Digitalisierung hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt von morgen

Fast zwei Drittel der Befragten sehen mit der zunehmenden Vernetzung und Automatisierung von Systemen eine Übertragung von Verantwortung auf die Beschäftigten einhergehen.

Wer Arbeiten 4.0 erfolgreich managen möchte, der muss sich daher als Unternehmer mit Themenstellungen wie flachen Hierarchien, der Anpassung von Organisations- und Führungsstruktur sowie der Schaffung eines innovativen Klimas für leistungswillige Mitarbeiter beschäftigen.

### 2. Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern wird zur zentralen Aufgabe

#### Welchen der nachfolgenden Statements zu Arbeiten 4.0 stimmen Sie aus Sicht Ihres Unternehmens zu?

2018, in Prozent, n = 534



Quelle: ANG; AFC

Genze 76 Prozent der Studienteilnehmer berichten, dass die Bewerberanzahl abgenommen hat.

Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu fördern, ist daher ein wirkungsvolles Instrument der nachhaltigen Unternehmensführung. Insgesamt sind Mitarbeitergewinnung und Führungskräfteentwicklung miteinander verflochtene Prozesse, die nur Hand in Hand weiterentwickelt werden können.

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

2018, in Prozent, n = 534



Quelle: ANG; AFC

**3. Maßnahmen zur Entwicklung der Employer-Marke**

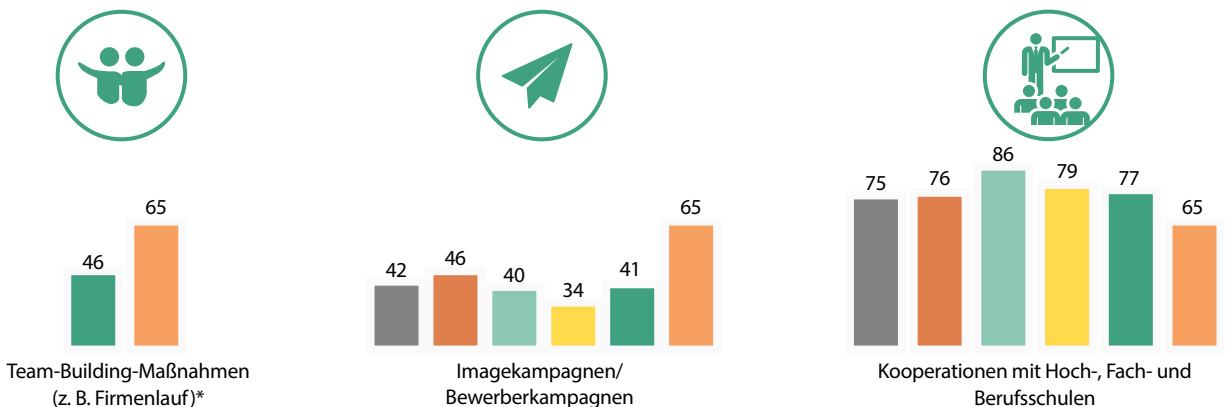
Zwei Drittel der befragten Unternehmen haben bereits Maßnahmen zum Employer-Branding durchgeführt, doch nur ein Drittel sieht die Potentiale hier gut ausgeschöpft.

Aufbauend auf den einzelbetrieblichen Maßnahmen des „Employer Branding“ bieten sich gemeinsame Aktionen in Form eines branchenübergreifenden „Profession Branding“ an. Damit lassen sich die Branche als auch die spannenden Berufschancen und -perspektiven der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft aktiv bewerben.

[Lesen Sie mehr >](#)

**Welche der nachfolgend benannten Maßnahmen zur Entwicklung Ihrer Employer-Marke haben Sie bereits eingeführt?**

in Prozent



\* Wurde nicht in jedem Jahr abgefragt

Legend: 2012 (grey), 2013 (orange), 2014 (light green), 2015 (yellow), 2017 (dark green), 2018 (n = 534) (orange)

Quelle: ANG; AFC

## Tarifabschlüsse in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie 2018

In keinem anderen Wirtschaftsbereich wird eine derart differenzierte und bedarfsgerechte Tarifpolitik betrieben. 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.

2018 sind die Tariflöhne in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie um 2,8 Prozent gestiegen\*. Die Laufzeit der Abschlüsse beträgt durchschnittlich 20 Monate. Damit wurde der tarifliche Lohnzuwachs von 2017 mit 2,4 Prozent deutlich überschritten. Für die Tarifverträge mit mehrjähriger Laufzeit wird die Stufenerhöhung in 2019 durchschnittlich bei 2,5 Prozent liegen. Bei den Ergebnissen gilt es zu berücksichtigen, dass die Abschlüsse in den Teilbranchen eine gewisse Spannweite aufweisen. So stiegen die Tariflöhne in der Brot- und Backwarenindustrie in 2018 um 3 Prozent, wohingegen die Zuckerindustrie 2 Prozent aufweist.

Insgesamt wurden 2018 für über 106.000 Beschäftigte in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen. Darüber hinaus wurden auch die Ausbildungsvergütungen in der Branche angepasst. Durchschnittlich erhielt ein Auszubildender bzw. eine Auszubildende in der Branche im ersten Ausbildungsjahr rund 780 Euro, im dritten Jahr rund 1.000 Euro als Ausbildungsvergütung. Damit befindet sich die Branche im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

\* Erhöhungen aus 2017 und früher nicht mitgerechnet.

	<b>Ernährungs- und Genussmittelindustrie 2018 (eigene Berechnungen)</b>	<b>Gesamtwirtschaft 2018 (BDA, WSI-Tarifarchiv)</b>
Nullmonate	42%	38%
Einmalzahlungen	15%	44%
Öffnungsklauseln		7%
2018	2,8%* * (ohne Erhöhungen aus 2017 und früher)	3,0%
Stufenerhöhung in 2019	2,5%	zwischen 2,0% und 3,6%
Laufzeit (Monate)	20	27
Ausbildungsvergütung (1. Jahr)	780 Euro	794 Euro

## **Fachkräftesituation im zweiten Halbjahr 2018: Steigende Vakanzzeiten und sinkende Bewerberzahlen**

Die Nachfrage nach Fachkräften in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie steigt weiterhin an. Der wachsende Fachkräftemangel wird auch durch die gestiegene Vakanzzeit deutlich. Laut Definition gibt die Vakanzzeit den Zeitraum zwischen dem gewünschten Besetzungstermin einer gemeldeten Stelle bis zur Abmeldung bei der Bundesagentur für Arbeit oder dem Jobcenter an. Für die ernährungstypischen Berufe betrug sie 2018 insgesamt 125 Tage und ist damit seit 2015 um mehr als 30 Prozent gestiegen.

Auch die Ausbildungssituation spiegelt den unzureichend gedeckten Bedarf an Fachkräften wider. So gab es 2018 in den Wirtschaftszweigen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie zwar über 30.000 Auszubildende – rund 18.000 junge Menschen absolvieren eine Ausbildung in einem ernährungstypischen Beruf. Alarmierend ist jedoch die steigende Diskrepanz zwischen Bewerbern und gemeldeten Berufsausbildungsstellen. Während des Berichtsjahrs 2017/2018 gab es für die Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung fast 12.000 Ausbildungsstellen, aber nur 5.000 Bewerber/innen. Das waren 11 Prozent weniger als im Vorjahr.

[Lesen Sie mehr >](#)

## **ANG macht Fachkräftesicherung zum Fokusthema im BVE-Konjunkturbericht 02 | 2018**

Die ANG hat mit einem Beitrag im BVE-Konjunkturbericht der Ernährungsindustrie 2 | 2018 auf die aktuellen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung aufmerksam gemacht. Gerade die aktuellen Zahlen zum Ausbildungsbeginn im Spätsommer 2018 haben nochmals verdeutlicht, dass die Gewinnung und Bindung von Fachkräften zunehmend zum Schwerpunktthema in den Unternehmen der Branche wird. Daraus ergibt sich – von einzelbetrieblichen Maßnahmen bis hin zur Frage nach einem branchenübergreifenden Profession Branding – ein Portfolio an Aufgabenbereichen.

[Lesen Sie mehr >](#)

## **ANG beim Sozialen Dialog in Brüssel**

Vertretend für die deutsche Arbeitgeberseite der Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist die ANG Teil des Ausschusses für den europäischen sektoralen Dialog der Lebensmittelindustrie. Dieser wird durch die EU-Kommission organisiert. Am 16. November 2018 fand das letzte Treffen der europäischen Sozialpartner in Brüssel statt. Über zwanzig verschiedene Vertreter/innen nationaler Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben an den Treffen teilgenommen. Im Fokus standen die Folgen des Brexit für die Branche sowie die aktuellen Vorhaben der EU-Kommission im Bereich Arbeit und Soziales. Zudem wurden sozialpolitische Fragen rund um das Thema Bioökonomie diskutiert.

## EU-Sozialpartnerprojekt zur Digitalisierung – „New Professions and Career Paths in the food and drink industry“ – 1. Workshop in Budapest

Die ANG ist Mitglied in der Steuerungsgruppe eines von der EU-Kommission geförderten Projekts der EU-Sozialpartner EFFAT und FoodDrinkEurope zum Thema „New Professions and Career Paths in the food and drink industry“. Am 25. und 26. Oktober 2018 nahm die ANG am ersten Workshop des Projekts in Budapest teil. Dabei haben sich Vertreter/-innen der Lebensmittelindustrie aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die neuen Anforderungen an Beschäftigte in der Branche ausgetauscht. Zentrales Ergebnis des Workshops ist, dass die notwendigen Fähigkeiten der Beschäftigten durch die Einflüsse von Automatisierung und Digitalisierung je nach Kompetenzfeld unterschiedlich angepasst werden müssen. Der zweite Workshop des Projekts findet mit den nordeuropäischen Sozialpartnern der Branche am 5. und 6. Februar 2019 in Kopenhagen statt.

Zentrale Ziele des Projekts sind neue Berufsfelder und Karrierewege in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie aufzuzeigen und entsprechende Kommunikationsstrategien für Unternehmen zu entwickeln. Die Abschlusskonferenz und Präsentation der Ergebnisse werden für September 2019 erwartet.

## 2 ANG-NACHGEFRAGT



### EFFAT

**Harald Wiedenhofer, Generalsekretär  
Europäischer Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel-  
und Tourismugewerkschaften (EFFAT)**



**1** *Regarding the upcoming elections to the European Parliament in May 2019, what wishes and expectations do you have?*

*Harald Wiedenhofer: Many citizens in Europe have lost faith in the European project. This is a challenge. They are more afraid of Europe than they believe they can benefit from it. The only response - also towards those anti-European movements - is an authentic social Europe in which people come first and where they feel secure.*

### **Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie hinsichtlich der anstehenden Europawahl im Mai 2019?**

**Harald Wiedenhofer:** Viele Bürger und Bürgerinnen in Europa haben ihr Vertrauen in das Europäische Projekt verloren. Dies stellt eine Herausforderung dar. Diese Menschen haben mehr Angst vor Europa, als dass sie glauben, davon profitieren zu können. Die einzige Antwort darauf – auch gegenüber den antieuropäischen Bewegungen – ist ein authentisches soziales Europa, in dem die Menschen an erster Stelle stehen und sich sicher fühlen können.

## **2** *In your opinion, what are the major challenges for the social partners in the food and drink industry for the upcoming years?*

*Harald Wiedenhofer: We need to strengthen collective bargaining at national level. More than ever must we engage in social dialogue.*

*We need to call for a strong, sustainable industrial policy at European level. A long-term, coherent strategy is needed to support wage increases and to address the possible negative impact on jobs from new technologies. We, social partners, need to anticipate and manage the change jointly to achieve a win-win situation for the benefits of all, and not just a few.*

*We need together to render the sector more attractive for young people - where young people would want to work if they could. The industry should offer the best working conditions, and attractive career prospects.*

### **Was sind Ihrer Meinung nach die zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre für die Sozialpartner der Ernährungsindustrie?**

**Harald Wiedenhofer:** Wir müssen Tarifverhandlungen auf der nationalen Ebene stärken. Mehr denn je müssen wir den sozialen Dialog aufgreifen.

Wir müssen eine starke und nachhaltige Industriepolitik auf europäischer Ebene einfordern. Es braucht eine langfristige sowie einheitliche Strategie, um Lohnzuwächse zu unterstützen und mögliche negative Auswirkungen auf Arbeitsplätze aufgrund neuer Technologien zu adressieren. Wir als Sozialpartner müssen den Wandel gemeinsam vorweg aufgreifen und gestalten, um eine Win-Win-Situation zum Vorteil aller – und nicht einiger weniger – zu erreichen.

Wir müssen gemeinsam die Branche für junge Menschen attraktiver machen – wo junge Menschen gerne arbeiten möchten. Die Industrie sollte die bestmöglichen Arbeitsbedingungen und attraktive Karriereaussichten anbieten.

## FoodDrinkEurope

**Mella Frewen, Generaldirektorin  
Europäischer Wirtschaftsverband FoodDrinkEurope**



**1** *Regarding the upcoming elections to the European Parliament in May 2019, what wishes and expectations do you have?*

*Mella Frewen: Compared to other manufacturing sectors, the EU food and drink industry is a key provider of jobs and a relatively stable employer. However, skill mismatches, talent shortages and an ageing workforce have an impact on the industry's labour productivity and, therefore, hamper future growth in the food and drink industry.*

*Creating a virtuous circle across competitiveness, growth and employment requires both skilled workers and investments. A highly skilled workforce is essential to drive innovation in terms of new product development, adoption of new technology and efficient use of increasingly scarce resources.*

*Within this context policy makers must support the food and drink industry to:*

*Close the gap between skills and jobs and avoid the costs of over- and under-skilling, by improving labour market information, fostering STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) education in Europe and better linking education and business.*

*Access finance, enabling SMEs to further invest in new technologies and processing techniques which drive up productivity and, in parallel, recruit appropriate skills (for instance e-skills).*

*Promote youth employment, manage an ageing workforce and encourage lifelong learning, for both employers and employees, in order to face societal changes.*

*Attract young talent and train to upskill existing workforce, to boost the transition towards more sustainable and resilient food production systems, also by promoting a strong sectoral social dialogue.*

**Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie hinsichtlich der anstehenden Europawahl im Mai 2019?**

**Mella Frewen:** Verglichen mit dem restlichen verarbeitenden Gewerbe ist die europäische Ernährungsindustrie einer der wichtigsten Anbieter von Arbeitsplätzen und ist ein vergleichsweise stabiler Arbeitgeber. Jedoch haben ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften sowie eine alternde Belegschaft Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität. Diese Faktoren hemmen jedoch das zukünftige Wachstum in der Ernährungsindustrie.

Um einen positiven Kreislauf über Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeit hinweg zu schaffen, braucht es beides – qualifizierte Fachkräfte und Investitionen. Hochqualifizierte Beschäftigte sind die Grundlage um Innovationen hinsichtlich der Entwicklung neuer Produkte, der Anwendung neuer Technologie sowie der effizienten Nutzung von zunehmend knappen Ressourcen voranzutreiben.

In diesem Zusammenhang sollten die politischen Entscheidungsträger die Ernährungsindustrie in den folgenden Punkten unterstützen:

Es gilt die Kluft zwischen Fähigkeiten und Arbeitsplätzen zu schließen und Kosten durch Über- und Unterqualifizierung zu verhindern. Dies kann durch verbesserte Informationen über den Arbeitsmarkt, die Förderung von Bildung in Europa in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie eine verbesserte Verknüpfung von Bildung und Industrie erreicht werden.

Der Zugang zu Kapital. Kleinen und mittleren Unternehmen soll es ermöglicht werden in neue Technologien und Verarbeitungsverfahren, die die Produktivität erhöhen, weiter zu investieren. Parallel sollten sie Mitarbeiter/innen mit entsprechenden Fähigkeiten einstellen (zum Beispiel Elektronikkenntnisse). Die Beschäftigung von Jugendlichen, der Umgang mit einer alternden Belegschaft sowie die Förderung lebenslangen Lernens, für Arbeitgeber und Beschäftigte, sollte im Vordergrund stehen – auch um gesellschaftlichen Veränderungen zu begegnen.

Junge Talente zu gewinnen und die Belegschaft bei der weiteren Fortbildung zu unterstützen. Damit kann der Wechsel hin zu einer nachhaltigeren und stabilen Lebensmittelproduktion bewältigt werden. Dazu gehört auch die Förderung eines starken sozialen Dialogs auf Branchenebene.

## 2 *In your opinion, what are the major challenges for the social partners in the food and drink industry for the upcoming years?*

*Mella Frewen: One of the major challenges for the social partners relates to addressing misconceptions about what it is like to work in the food and drink sector and the career opportunities it offers. Bearing this in mind, making the sector more 'attractive' is and will remain a top priority for the social partners.*

*The industry is permanently evolving. Increasing automation and digitalisation involve anticipating job profiles and skills needs. This in itself is a challenge when trying to identify, for example, IT education and training requirements.*

*The above mentioned challenges are currently being explored in the EU funded social partners project (to be finalised Q4 of 2019) entitled: "New professions and career paths in the food and drink industry: delivering high level food industry skills in the digital economy".*

### **Was sind Ihrer Meinung nach die zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre für die Sozialpartner der Ernährungsindustrie?**

**Mella Frewen:** Eine der zentralen Herausforderungen für die Sozialpartner bezieht sich darauf, die Fehlannahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der Ernährungsindustrie und den Karrierechancen zu adressieren. Vor diesem Hintergrund ist und bleibt es oberste Priorität der Sozialpartner, die Branche attraktiver zu machen.

Die Ernährungsindustrie entwickelt sich stetig weiter. Die wachsende Automatisierung und Digitalisierung bedeuten, Anforderungsprofile und Qualifikationsbedarfe zu antizipieren. Dies an sich ist eine Herausforderung, wenn beispielsweise versucht wird, die notwendige IT-Bildung und Ausbildungsanforderungen zu identifizieren.

Die oben genannten Herausforderungen werden derzeit in einem EU-finanzierten Sozialpartnerprojekt „Neue Berufe und Karrierewege in der Ernährungsindustrie“ untersucht, welches Ende 2019 Ergebnisse präsentieren wird.



## 3 ARBEITGEBER UND POLITIK



### Qualifizierungschancengesetz verabschiedet

Der Bundestag hat am 30. November 2018 das Qualifizierungschancengesetz beschlossen. Ein Teil des Gesetzes umfasst Neuregelungen bei der Weiterbildungsförderung von qualifizierten Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung. Damit verbunden sind gestaffelte Übernahmen von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse. Aufgrund des steigenden Fachkräftemangels in der Branche wird es immer wichtiger, Bedarfe gezielt durch Weiterbildung eigener Mitarbeiter/innen anzugehen. Auch der überdurchschnittliche Anteil an gering qualifizierten Mitarbeitern und das hohe Substituierbarkeitspotenzial einfacher Tätigkeiten machen die Bedeutung dieses Themas für die Branche deutlich.

Mit der Fokussierung auf kleine und mittlere Unternehmen und der Unterstützung von Weiterbildungen in Engpassberufen und darüber hinaus greift der Gesetzesentwurf die Herausforderungen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sinnvoll auf. Insgesamt ist Weiterbildung jedoch Kernaufgabe von Arbeitgebern und muss dies auch bleiben. Daher kann die angebotene Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit nur ein Pfeiler neben dem vielfältigen Weiterbildungsengagement der Betriebe sein. Zudem muss sie ihre Praxistauglichkeit erst unter Beweis stellen.

Darüber hinaus begrüßt die ANG die im Gesetz enthaltende Entfristung der „70-Tage-Regelung“ für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung – was insbesondere bei saisonalen Spitzen von Bedeutung ist. Die Entfristung ist eine wichtige Entlastung der regionalen Lieferketten und hat damit auch positive Auswirkungen auf die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.

[Lesen Sie mehr >](#)

### Gesetzesvorhaben 2019



#### Einschränkung von Befristungen

Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, dass für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten eine Höchstquote von 2,5 Prozent für sachgrundlose Befristungen eingeführt werden soll. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen nur noch für eine Höchstdauer von 18 Monaten zulässig sein,

anstatt bisher 24 Monate. Die bisherige dreimalige Verlängerungsmöglichkeit einer sachgrundlosen Befristung soll auf eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit begrenzt werden. Sachgrundbefristungen sollen zudem so eingeschränkt werden, dass eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Vorherige Entleihungen werden angerechnet. Es gilt eine Karenzzeit von drei Jahren.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie mit 11 Prozent vertreten. Besonders für die Vielzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen der Branche, die mit häufigen Schwankungen in der Auftragslage und damit verbundenen unsicheren Ertragslage umgehen müssen, ist befristete Beschäftigung ein unverzichtbares Flexibilitätsinstrument. Zudem bieten Befristungen mit einer überdurchschnittlichen Übernahmequote von über 50 Prozent in der Branche einen Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die ANG weist zudem darauf hin, dass Unternehmen, die ihren Beschäftigten ab Januar 2019 die Brückenteilzeit gewähren müssen, die entstandenen Lücken dann nur noch eingeschränkt durch befristete Verträge füllen können. Die so zunehmende Deflexibilisierung am Arbeitsmarkt steht im Widerspruch zu den Bedarfen der Unternehmen.

### Mindestausbildungsvergütung



Anfang November 2018 hat die zuständige Bundesbildungsministerin Anja Karliczek einen Vorschlag für die Ausgestaltung einer Mindestausbildungsvergütung unterbreitet. Diese soll an das Schüler-BAföG angelehnt werden, was einer Vergütung im ersten Ausbildungsjahr von 504 Euro entspricht.

Die ANG sieht die geplante Mindestausbildungsvergütung weiterhin kritisch. Angesichts der angespannten Lage bei der Fachkräftesicherung muss betont werden, dass die Ausbildungsvergütung nur durch das von den Sozialpartnern geschaffene Gefüge differenzierter Branchenlösungen festgelegt werden kann. Die geplante Mindestausbildungsvergütung wird in diese Hoheit der Sozialpartner empfindlich eingreifen. Zudem werden die vielfältigen oft strukturbedingten Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe dadurch nicht gelöst. Grundsätzlich muss sich eine Mindestausbildungsvergütung am aktuellen Tarifgeschehen orientieren und ein Bestandsschutz bestehender Ausbildungsverträge muss durch eine Übergangsregelung gewährleistet werden.

### Fachkräfteeinwanderungsgesetz



Die ANG begrüßt den Schritt der Bundesregierung einen Entwurf über ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorzulegen. Hier wurden wichtige Verbesserungen für die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten erreicht. Hinsichtlich des wachsenden Fachkräftemangels in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie gewinnt dieser Baustein neben der prioritären Ausschöpfung inländischer sowie europäischer Potenziale an Bedeutung.

Insbesondere der Wegfall der Engpassbetrachtung („Positivliste“) für Fachkräfte mit Berufsausbildung sowie der grundsätzliche Verzicht auf die Vorrangprüfung erleichtern den Aufwand für Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Uneinheitliche Regelungen für verschiedene Berufsgruppen und Regionen bei der Vorrangprüfung müssen jedoch vermieden werden.

Für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie spielen vor dem Hintergrund der Diskrepanz zwischen einer wachsenden Anzahl an Berufsausbildungsstellen und gleichzeitig abnehmenden Bewerberzahlen, die im Referentenentwurf enthaltenen Vorschläge zur Zuwanderung in die Ausbildung (§17 AufenthaltG-E) und die Ausbildungsduldung (§60b AufenthaltG-E) eine wichtige Rolle. Insgesamt muss der Zugang zur Ausbildung für ausländische Ausbildungsinteressierte erleichtert werden. Daher sollte auch die Vorrangprüfung für diese Gruppe entfallen. Zudem muss bei der Neuregelung der Ausbildungsduldung nachgebessert werden. Hier sind die Ausweitung auf Helferberufe sowie die Möglichkeit der Erteilung der Ausbildungsduldung bei Abschluss des Ausbildungsvertrags (bis zu sechs Monate vor Ausbildungsbeginn) richtige Ansätze. Enger gefasst werden müssen im Entwurf hingegen die Ausnahmefälle, in denen die Ausländerbehörden eine Ausbildungsduldung verweigern können.

Das Fundament eines funktionierenden Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind einheitliche und effiziente Zuwanderungsverfahren. Dafür müssen E-Government-Lösungen (z.B. eine zentral hinterlegte E-Akte), klare Zuständigkeiten zwischen den beteiligten Behörden und ausreichend personelle und fachliche Ausstattung der Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden noch stärker in den Fokus der Politik rücken.

### ANG-Position zu flexiblen Beschäftigungsformen



Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie weist mit rund 80 Prozent eine hohe Vollzeitquote auf. Darunter und zusätzlich gibt es flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit und Werkverträge, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit und Minijobs, die aber häufig als minderwertig eingestuft werden. Ein direkter Vergleich mit festangestellten Vollzeitbeschäftigten ist allerdings nicht zielführend.

Vielmehr sind flexible Beschäftigungsformen wichtige Gestaltungsinstrumente, die die Anforderungen der Betriebe nach spezialisierter Zusammenarbeit und die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten wie beispielweise nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Zudem decken flexible Beschäftigungsformen eine Vielzahl von Qualifizierungsniveaus ab. Verstärkt werden die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe durch die Digitalisierung und damit entstehende Veränderungen in den Prozessen.

**Lesen Sie mehr >**

## Neufassung der Entsenderichtlinie

Bei der Neufassung der Entsenderichtlinie Richtlinie (EU) 2018/957 im Juli 2018 sind folgende grundsätzliche Änderungen beschlossen worden: Entsendungen dürfen höchstens auf 12 Monate festgelegt werden, mit einer möglichen Verlängerung von 6 Monaten. Danach gelten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes. Zudem soll in Zukunft das komplette Lohnniveau aller allgemeinverbindlicher Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer/innen angewendet werden. Die Mitgliedstaaten haben zudem die Option, die Anwendung auch auf andere (nicht allgemeinverbindliche) sektorale Tarifverträge auszuweiten. Die Mitgliedstaaten müssen die neuen Regeln bis Ende Juli 2020 umsetzen. Die ANG wird sich dafür einsetzen, dass die Neuregelungen nicht für kurze Auslandseinsätze im Rahmen von Geschäftsreisen gelten, auch um den bürokratischen Aufwand für Geschäftsreisende gering zu halten.

## 4 AUS DER ANG

### Deutscher Arbeitbertag 2018

Auf dem diesjährigen Deutschen Arbeitbertag traf ANG-Präsidentin Brigitte Faust den Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Ingo Kramer (Foto rechts). Der Deutsche Arbeitbertag ist der wichtigste Kongress der gesamten deutschen Wirtschaft und lockt einmal im Jahr rund 1.500 Gäste aus dem In- und Ausland nach Berlin. Auch in diesem Jahr haben viele prominente Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft über die aktuellen sozial- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen diskutiert.



## 17. Ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) vom 5. bis 9. November 2018 in Leipzig

Die Hauptgeschäftsführerin der ANG, Stefanie Sabet, nahm an der Eröffnung des NGG-Gewerkschaftstags am 5. November teil und bedankte sich bei der scheidenden NGG-Vorsitzenden Michaela Rosenberger für die gute Zusammenarbeit (Foto rechts). Zudem hat die ANG dem neu gewählten NGG-Vorstand gratuliert. Guido Zeitler ist neuer Vorsitzender der NGG. Die neuen stellvertretenden Vorsitzenden sind Freddy Adjan sowie Claudia Tiedge.



Gemeinsam mit Dr. Margareta Büning-Fesel, Leiterin des Bundeszentrum für Ernährung, Prof. Dr. Franz-Theo Gottwald, Vorstand der Schweisfurth Stiftung, sowie Guido Zeitler, dem neuen Vorsitzender der NGG, tauschte sich Stefanie Sabet, auf einem Forum am 8. November über die aktuellen lebensmittelpolitischen Herausforderungen sowie Erwartungen an die Politik aus. Dabei sprach sie sich für eine Sozialpartnererklärung zum Thema „Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt von morgen“ aus, um gemeinsam eine Orientierung für die zahlreichen Herausforderungen in diesem Bereich zu schaffen. (Foto unten)



## Festveranstaltung 100 Jahre Sozialpartnerschaft

Anlässlich der Unterzeichnung der ersten umfangreichen Kollektivvereinbarung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften – dem sogenannten Stinnes-Legien-Abkommen – vor 100 Jahren, haben die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) am 16. Oktober 2018 gemeinsam zu einer Festveranstaltung in Berlin eingeladen. Auch die Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss und BDA-Präsidiumsmitglied, Brigitte Faust, nahm daran teil und hat auf die Bedeutung der Sozialpartnerschaft für die deutsche Wirtschaft hingewiesen.

*„Die Sozialpartnerschaft ist ganz klar ein Erfolgsmodell. Sie gleicht Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen individuell aus. Die Sozialpartner können so regionale und branchenspezifische Arbeits- und Entgeltbedingungen noch besser an die Praxis anpassen. Damit ist die Sozialpartnerschaft auch ein Erfolg der deutschen Wirtschaft und für den sozialen Frieden in unserem Land.“*

ANG-Präsidentin Brigitte Faust

Gerade die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie stehen durch die jedes Jahr vielzählig abgeschlossenen Tarifverträge in den unterschiedlichen Teilbranchen für das Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft. Keine andere Branche hat eine derart differenzierte Tariflandschaft wie die Ernährungsindustrie. Zudem wir die hohe Reichweite der gemeinsamen Vereinbarungen durch die überdurchschnittlich hohe Tarifbindung der Nahrungs- und Genussmittelindustrie bei Beschäftigten und Betrieben im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich.

**Den Video-Beitrag der ANG-Präsidentin und weitere Kommentare zum „Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft“ finden Sie unter folgendem Link >**





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

Claire-Waldoff-Straße 7  
10117 Berlin

**Ihr Kontakt bei Rückfragen:**

**Stefanie Sabet**

Hauptgeschäftsführerin

Telefon: +49 30 200786113

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

**Diandra Schlitt**

Referentin

Telefon: +49 30 200786115

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