

ANG-Report Nahrung und Genuss

02 | 2019



Foto: © Hiya Images/Corbis

INHALT

1	BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	2
2	ANG-NACHGEFRAGT	7
3	ARBEITGEBER UND POLITIK	9
4	AUS DER ANG	11

Mit dem zweiten ANG-Report Nahrung und Genuss 2019 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Themen der Branche der letzten Monate. Dabei geht es um neueste Zahlen zur Beschäftigung, Ausbildung und Tarifbindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie sowie eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten politischen Gesetzesvorhaben.

Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Branche und Fachkräftesituation mit ein. Diesmal im Interview mit Dr. Verónica Fernández, fachwissenschaftliche Programmleiterin beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in knapp 6.100 überwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 610.000 Menschen in Deutschland. Die ANG verbindet als Dachverband die neun sozialpolitischen Landesverbände sowie vier Fachverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie, die jährlich hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abschließen.

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

ANG-AFC Studie zu HR Trends 2019: Personalverantwortliche der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft verstärken Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung

In der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft fehlen seit Jahren Fach- und Nachwuchskräfte. Deswegen setzen die Personalverantwortlichen der Branche jetzt nicht mehr nur auf eine, sondern verschiedene Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung. Dies ist die zentrale Aussage der neuen Studie HR Trends 2019 in der Food and Consumption Value Chain der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) und AFC Personalberatung GmbH. Aus der Unternehmensbefragung ergeben sich die wichtigsten Trends im Personalwesen sowie dem Arbeitsumfeld der Branche. Aktuell wurde erstmals hinterfragt, mit welchen Weiterbildungsstrategien die Unternehmen auf die Herausforderungen der digitalen Transformation reagieren. Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Studie folgen hier im Überblick:



Teil 1:

Einflüsse von Arbeiten 4.0 auf die Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft

Die Einflüsse digitaler Technologien auf Arbeitsprozesse sind deutlich spürbar. Die Anforderungen an Arbeitgeber und Beschäftigte steigen gleichermaßen. Insgesamt haben die Befragten überwiegend positive Erwartungen im Hinblick auf die Auswirkungen der digitalisierten Arbeitswelt. Sie glauben, dass die Arbeitgeberattraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Branche steigen kann und der Bedarf an Beschäftigten weiterwächst. Zudem sinkt der Einsatz körperlicher schwerer Arbeit. Eine der wichtigsten Maßnahmen, die bisher von den Unternehmen zur Umsetzung von Arbeiten 4.0 ergriffen wurde, ist die stärkere Eigenverantwortung der Beschäftigten.

Teil 2:

Qualifizierung und Weiterbildung

Die klare Trennung, ob Weiterbildung außerhalb oder integriert am Arbeitsplatz stattfindet, wird zunehmend verschwimmen. Mithilfe orts- und zeitflexibler digitaler Medien und spezieller Kursangebote, können Beschäftigte entsprechend ihrer Bedürfnisse und Verfügbarkeit, Weiterbildungsmodule absolvieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich beide an dieser Investition beteiligen. Langfristig sollte Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsprozess für jeden Arbeitnehmer zur beruflichen Normalität gehören, so dass Betriebe somit noch stärker zu Lernorten werden.

Teil 3:

Herausforderungen bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung

Die Teilnehmer bestätigen, dass der Fachkräftemangel deutlich spürbar ist. Arbeitsstellen bleiben länger unbesetzt und die Bewerberzahlen nehmen ab. Dies trifft besonders auf die Bereiche Produktion und Technik zu. Damit ist der Wechsel vom Arbeitgeber- hin zum Arbeitnehmermarkt in der Praxis angekommen, dem die Unternehmen mit einem vielfältigen Mix aus kurz- und langfristigen Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung begegnen müssen. Vor allem die Bindungsaktivitäten werden verstärkt. Die fünf wichtigsten Maßnahmen hierbei sind Teilzeitarbeit, die Vereinbarung von Entwicklungszielen, Angebote betrieblicher Altersvorsorge, eine erfolgsorientierte Vergütung sowie Teambuilding.

Teil 4:

Nutzung adäquater Instrumente zum Employer und Profession Branding

Eine Vielzahl der befragten Unternehmen hat bereits Maßnahmen zum Employer-Branding durchgeführt, doch nur ein Drittel sieht die Potentiale hier gut ausgeschöpft. Aufbauend auf den einzelbetrieblichen Maßnahmen des Employer Brandings bieten sich gemeinsame Aktionen in Form eines branchenübergreifenden Profession Brandings an.

[Lesen Sie mehr >](#)

ANG-Broschüre „Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt“

Mit dem Migrationspaket hat die Bundesregierung im Juni 2019 fünf Gesetze auf den Weg gebracht, um Ausländern einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren. Dabei wird nicht nur die gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten gefördert, sondern auch die Integration von Asyl- und Schutzsuchenden durch Arbeit und Ausbildung in Deutschland. Zum Januar 2020 werden die letzten beiden Gesetze dieses Paketes in Kraft treten. Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie begrüßt diesen wichtigen und richtigen Schritt. Ohne genügend Arbeits- und Fachkräfte kann die Produktion nicht reibungslos laufen.

Da in Deutschland nahezu Vollbeschäftigung herrscht, sind für die leeren Arbeits- und Ausbildungsplätze regional nur sehr schwer Fach- und Nachwuchskräfte zu rekrutieren.

Bereits heute suchen Unternehmen daher vermehrt im Ausland. 17 Prozent der Beschäftigten und fünf Prozent der Auszubildenden in den ernährungstypischen Berufen kommen aus dem Ausland. Auch werden seit Juni 2018 rund 28 Prozent aller Geflüchteten aus den Hauptherkunftsländern, die in der Industrie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben, in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt.



Gerade Unternehmen leisten bei der Integration von Asyl- und Schutzsuchenden in den Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag. Auch die Ernährungs- und Genussmittelindustrie hat hier bereits viel geleistet. Die Branche bietet interessierten und engagierten Geflüchteten Chancen auf Ausbildung und Beschäftigung. Mit der neuen Publikation „Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt“ veröffentlicht die ANG viele Erfolgsbeispiele gelungener Integration aus der Branche. Darunter finden sich Initiativen wie die „Unternehmerinitiative Bleiberecht durch Arbeit“, an der sich Unternehmen wie die Brauerei Clemens Härle (Gründungsmitglied der Initiative) und der Käsehersteller Hochland beteiligen, oder auch Aktionen wie die Plattform „Wir zusammen“, die von Bahlsen und Ritter Sport seit 2016 unterstützt wurde. Zudem gibt die Publikation Unternehmen Orientierung über die relevanten neuen gesetzlichen Regelungen. Angesichts der zeitlichen Befristungen vieler Gesetze des Migrationspaketes muss sehr zeitnah nach Inkrafttreten die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und mögliche Anpassungen diskutiert werden.

Die neue ANG-Publikation „Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt“ ist online hier als Download erhältlich >

Tarifrunde 2019 und NGG-Forderungen für 2020

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. 2019 sind die Tariflöhne in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie durchschnittlich um 2,8 Prozent gestiegen. Die Laufzeit der Abschlüsse beträgt rund 22 Monate. Damit wurde der tarifliche Lohnzuwachs von 2018 mit 2,5 Prozent erneut überschritten. Bei den Ergebnissen gilt es zu berücksichtigen, dass die Abschlüsse in den Teilbranchen eine gewisse Spannweite aufweisen.

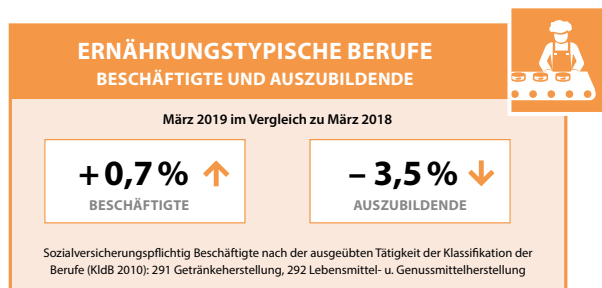
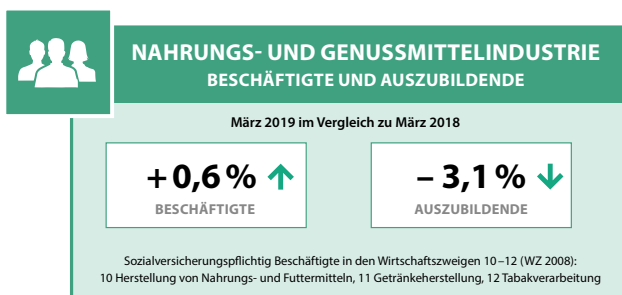
Insgesamt wurden 2019 für über 146.000 Beschäftigte in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen. Darüber hinaus wurden auch die Ausbildungsvergütungen in der Branche angepasst. Durchschnittlich erhielt ein Auszubildender bzw. eine Auszubildende in der Branche im ersten Ausbildungsjahr rund 800 Euro als Ausbildungsvergütung. Damit befindet sich die Branche im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Die Forderungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) für die Tarifrunde 2020, nach der die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie um 5 bis 6,5 Prozent steigen sollen, sind überzogen. Die tariflichen Steigerungsraten der letzten Jahre haben die Umsatzentwicklungen regelmäßig überschritten. Damit wurden die Beschäftigten überproportional an den Gewinnen der Unternehmen beteiligt.

Angesichts der sinkenden Nachfrage in vielen Bereichen und ungelösten Handelskonflikten sowie verstärkter Brexit-Sorgen, werden die Märkte weiter belastet. Zugleich sind umfangreiche Investitionen aufgrund des tiefgreifenden Strukturwandels – Stichwort Digitalisierung – notwendig. Diese wirtschaftlichen Realitäten und Erfordernisse müssen auch das Ergebnis der Tarifrunde bestimmen.

Fachkräftesituation im zweiten Halbjahr 2019: Steigende Vakanzenzeiten und sinkende Bewerberzahlen

Die Fachkräftenachfrage mit rund 14.000 gemeldeten Arbeitsstellen bleibt in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie hoch und eine zeitnahe Besetzung schwierig. Nach Fachkräften in ernährungstypischen Berufen mussten die Unternehmen zuletzt rund fünf Monate über den gewünschten Besetzungstermin hinaus suchen. Für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie, die mit häufigen Angebots- und Nachfrageschwankungen konfrontiert und auf den flexiblen Einsatz von Mitarbeitern angewiesen ist, entwickelt sich dieser Zustand zunehmend zu einer Negativspirale: Wenn Stellen längerfristig nicht besetzt werden können, haben die Unternehmen entsprechend immer weniger Anreize um weitere Stellen zu schaffen. Auch um den bestehenden Fachkräftemangel nicht zu verstärken, gilt es für die Unternehmen daher in Zukunft gezielt in Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung zu investieren. Neben der Ausschöpfung des eigenen Fachkräftepotenzials sowie der Nutzung des europäischen Binnenmarkts, spielt auch die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland eine zunehmend wichtige Rolle.





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

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“. Zentrale Ziele des Projekts sind neue Berufsfelder und Karrierewege in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie aufzuzeigen und entsprechende Kommunikationsstrategien für Unternehmen zu entwickeln. Am 15. Oktober 2019 fand in Brüssel die Abschlusskonferenz des Projekts zusammen mit Vertreter/innen der Lebensmittelindustrie aus den EU-Mitgliedstaaten statt. Zentrales Ergebnis des Projekts sind Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Stakeholder-Gruppen (Sozialpartner, politische Entscheidungsträger/Regierung, Anbieter von Aus- und Weiterbildung, Anbieter von digitalen und automatisierten Lösungen), die in verschiedenen Bereichen aktiv werden können (Sicherung der Beschäftigten, Vorteile von Industrie 4.0 teilen, mit der Technologie wachsen). Der finale Ergebnisbericht des Projekts soll Ende 2019 vorgelegt werden.

Forderungen an neues EU-Parlament und EU-Kommission

Im Nachgang der Europawahl 2019 hat die ANG gemeinsam mit der BVE den neuen Verantwortlichen in den EU-Institutionen gratuliert und in diesem Zusammenhang einen Forderungskatalog der Ernährungs- und Genussmittelindustrie bis 2024 überreicht. Die ANG ruft hier maßgeblich zur Unterstützung von tragfähigen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Systemen in den EU-Mitgliedstaaten auf, die als Fundament des Binnenmarktes fungieren. Konkret fordern wir mehr Respekt der EU-Sozialpolitik für die Kompetenzen der EU-Mitgliedstaaten, die Bewahrung der Arbeitnehmerfreizügigkeit im EU-Binnenmarkt sowie die Förderung der Sozialpartnerschaft und des europaweiten Sozialen Dialogs.

Den ANG-BVE-Forderungskatalog finden Sie unter folgendem Link >

2 ANG-NACHGEFRAGT

Im Format „ANG-Nachgefragt“ lässt die ANG Experten zu spannenden Themen aus der und über die Branche zu Wort kommen. Mit dem zweiten Beitrag in 2019 berichtet Dr. Verónica Fernández, fachwissenschaftliche Programmleiterin beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) über die Notwendigkeit, Nachhaltigkeitskompetenzen in die Berufsbildung zu integrieren.

Frau Dr. Fernández, warum ist das Thema Nachhaltigkeit in der Berufsbildung Ihrer Meinung nach zunehmend wichtig?



Die Menschheit verbraucht mehr natürliche Ressourcen als je zuvor und verursacht dadurch dauerhafte Umweltveränderungen. Heutzutage ist Nachhaltigkeit ein sehr prominentes Thema, nicht nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch für die gesamte Gesellschaft. Wir sehen wie z.B. Schülerinnen und Schüler der ganzen Welt sich aktiv für Nachhaltigkeit engagieren, wie bspw. in der Fridays for Future Bewegung. Nachhaltigkeit ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht und sicherstellt, dass auch künftige Generationen ihre Bedürfnisse befriedigen können. Dies bedeutet nicht nur ökologische Verantwortung zu übernehmen, sondern auch soziale und ökonomische Verantwortung. Dabei spielt Bildung eine entscheidende Rolle. Im Berufsbildungsbereich hat Nachhaltigkeit eine sehr große Bedeutung, denn so können Auszubildende, Auszubildende und Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, ressourceneffizient und nachhaltig wirtschaften, und kompetent mit Widersprüchen umgehen.



Warum spielt hier die Ernährungsindustrie eine besondere Rolle?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert seit 2004 Modellversuche im Förderschwerpunkt Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung in mehreren Bereichen. Die aktuellen Modellversuche in den Berufen der Ernährungsindustrie zielen auf zwölf unterschiedliche Berufe ab, von z. B. Bäcker/in und Brauer/in bis zu Milch- oder Lebensmitteltechnologe/in. Die deutsche Ernährungsindustrie als viertgrößter Industriezweig spielt bei diesem Thema eine sehr wichtige Rolle. Denn Ernährung ist ein zentrales Thema der Nachhaltigkeit.

Konsumentinnen und Konsumenten sind zunehmend an Informationen über die Produktion und Herkunft der Lebensmittel interessiert. Darüber hinaus verlangen sie stetig nach umweltschonend (bio) und sozial verantwortlich (fair) hergestellten Produkte, die auch nicht zu teuer sein dürfen. Bei der Überwindung dieser Herausforderungen spielen nachhaltigkeitsorientierte berufliche Handlungskompetenzen eine wichtige Rolle, die über die berufliche Aus- und Weiterbildung erworben werden können. Denn diese sind für Innovationen in der Lebensmittelindustrie hin zu einer nachhaltigen Entwicklung erforderlich. Bspw. bieten die Auswahl der Rohstoffe, der Produktionsbedingungen, der Verpackung und des Transports nachhaltige Entscheidungsspielräume. Wir sehen, dass die Ernährungsindustrie bestrebt ist, den Ansprüchen der Konsumentinnen und Konsumenten gerecht zu werden, was sich z. B. durch die steigende Anzahl an nachhaltigen Produktinnovationen zeigt. Durch die Modellversuche soll dies unterstützt werden.

Sollten Nachhaltigkeitskompetenzen den bestehenden Anforderungskatalog für Auszubildende und Ausbilder erweitern oder können Elemente ersetzt werden?

Für manche Unternehmen der Ernährungsindustrie gehören Nachhaltigkeitskompetenzen und nachhaltiges Handeln bereits heute zum Ausbildungsalltag. Im Rahmen der Modellversuche werden durch die Zusammenarbeit von Partnern aus Wissenschaft und Praxis nachhaltige Kompetenzen entwickelt, die berufsspezifisch sind. Diese werden in das konkrete berufliche Handlungsfeld integriert. Denn der Nachhaltigkeitsgedanke soll in die Arbeitsprozesse und beruflichen Tätigkeiten umgesetzt und integriert werden. Hier ist vor allem das Wissen um die Handlungsmöglichkeiten und Kriterien für die Auswahl der nachhaltigen Alternative sehr wichtig. Darüber hinaus sollen Auszubildende in der Lage sein mit Unsicherheit und Widersprüchen umzugehen, welche zu Dilemmata führen können.

Wie können die Erkenntnisse aus den Modellversuchen in die Praxis übertragen werden?

Modellversuche sind Verbundpartnerschaften aus Wissenschaft und Praxis. Dies bedeutet, dass sowohl Akteure aus Forschung als auch aus der Praxis (Betriebe) bei der Entwicklung von nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzen zusammenarbeiten. Derzeit sind über 60 Betriebe als Praxispartner in den sechs Modellversuchen der Ernährungsindustrie aktiv involviert. Diese Zusammenarbeit unterstützt die Verstetigung der Ergebnisse in den mitwirkenden Unternehmen, welche in der Regel sehr gut gelingt. Darüber hinaus werden die Modellversuche durch Strategiepartner, z. B. Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände unterstützt, wie z. B. bei dem Transfer der Ergebnisse und der entwickelten Produkte. Ein entscheidender Faktor für ein gutes Gelingen der Verankerung in der Praxis ist, dass der Transfer bereits bei der Planung des Modellversuchs berücksichtigt wird. Der Transfer der entwickelten Produkte wird auch durch unseren Programmbeirat unterstützt, bei dem auch die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss mitwirkt, zusammen mit weiteren Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Praxis und Sozialpartner. So können wir weitere Impulse und Anregungen für einen erfolgreichen Transfer gewinnen. Um eine deutschlandweite Verbreitung und Verstetigung der im Rahmen der Modellversuche entwickelten Materialien und Produkte gezielter zu fördern, sind neue Fördermaßnahmen für das kommende Jahr vorgesehen.

3 ARBEITGEBER UND POLITIK

Berufsbildungsmodernisierungsgesetz verabschiedet

Am 28. Oktober 2019 wurde ein Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung im Bundestag verabschiedet. Das Reformpaket stellt insgesamt die richtigen Weichen, um die berufliche Bildung für junge Menschen attraktiver zu gestalten. Für die Ernährungs- und Genussmittelindustrie wichtig ist, dass international anerkannte und gefragte Berufe erhalten bleiben und um die in Zukunft geltenden zusätzlichen Abschlussbezeichnungen bei Aufstiegsfortbildungen bereichert werden. Richtig ist, dass die Sozialpartner weiterhin in Neuordnungsverfahren eigenständig Abschlussbezeichnungen festlegen können.

Trotzdem wird aus Sicht der ANG die berufliche Bildung nicht allein dadurch attraktiver, indem man sie wie einen Hochschulabschluss etikettiert. Vielmehr muss es darum gehen die bereits vorhandene Attraktivität der beruflichen Bildung sowie die hervorragenden Aufstiegsmöglichkeiten noch sichtbarer zu machen und zu kommunizieren. Dafür muss in einem ersten Schritt eine gute und alle Richtungen aufzeigende Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen angeboten werden.

Debatte zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und Tarifbindung

Am 17. Juni 2019 nahm die ANG am Hearing des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Thema „Arbeiten im digitalen Wandel“ teil. Das Hearing ist Teil des im September 2018 auf Initiative von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil geschaffenen Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“. Am 20. September 2019 wurde der Ergebnisbericht vorgelegt, der zahlreiche Handlungsempfehlungen und Gesetzesvorhaben enthält. Darunter findet sich auch ein eigenes Kapitel zur Stärkung der Tarifbindung, in dem eine Tariftreueregelung des Bundes sowie Erleichterungen für Gewerkschaftsmitglieder bei der Einkommensteuer geplant sind.

Die ANG wird sich auch in Zukunft in die Debatte zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und Tarifbindung einbringen und betonen, dass die Tarifpartner am besten in der Lage sind, die branchenspezifischen und regionalen Gegebenheiten der jeweiligen Teilbranche einzuschätzen und ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend Tarifverträge abzuschließen. Forderungen nach staatlicher Regulierung, wie das jüngst geforderte Verbot von Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung oder auch eine Ausweitung von Allgemeinverbindlicherklärungen, sind nicht zielführend. Gerade die Bindung an Tarifverträge ist grundsätzlich freiwillig und muss es auch bleiben. So verlangt es auch die negative Koalitionsfreiheit im Grundgesetz. Fest steht, durch Zwang oder Verbot wird die Tarifbindung nicht gestärkt. Im Gegenteil. Je mehr staatliche Eingriffe es geben wird, desto unattraktiver werden die noch vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Die ANG spricht sich dafür aus, die Attraktivität der Tarifpartnerschaft durch Anreize zu steigern. Dazu gehören unter anderem mehr Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, die den Betrieben durch den Abschluss von individuellen Betriebsvereinbarungen Gestaltungsspielräume eröffnen. Aber auch der garantierte Vorrang von Tarifverträgen bei gesetzlichen Vorhaben spielt hier eine wichtige Rolle, da so den Sozialpartnern eine Mitverantwortung bei der praktischen Umsetzung zugesprochen wird.

Gesetzentwurf zum Insolvenzschutz für Pensionskassenbetriebsrenten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen einen Referentenentwurf zur Änderung des Betriebsrentengesetzes erarbeitet. Mit dem Entwurf soll insbesondere eine neue zusätzliche Sicherungslinie für Betriebsrenten eingeführt werden, die über Pensionskassen durchgeführt werden. Kürzt eine Pensionskasse ihre Leistungen und fällt wegen Insolvenz auch der Arbeitgeber als Schuldner aus, soll künftig der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) für diese Leistungskürzung eintreten. Dafür werden alle Pensionskassen einer Beitragspflicht zum PSV unterworfen, deren Kosten hauptsächlich die Arbeitgeber tragen würden.

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

Grundsätzlich begrüßt die Nahrungs- und Genussmittelindustrie die Zielsetzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einen Insolvenzschutz für Pensionskassen aufzubauen, da dadurch die betriebliche Altersvorsorge gestärkt wird. Dennoch müssen die Maßnahmen verhältnismäßig und insbesondere auch im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffen werden. Die mit dem Referentenentwurf vorgelegten Maßnahmen sind für die Branche nicht nachvollziehbar, denn die vorgeschlagenen Änderungen hätten aus Sicht der ANG untragbare Folgen für die Pensionskassen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die bestehenden Verträge zur tariflichen Altersvorsorge und damit letztendlich auch die Betriebsrenten der Beschäftigten. Das Ziel einer neuen zusätzlichen Sicherungslinie für Betriebsrenten, die über Pensionskassen durchgeführt werden, würde damit deutlich verfehlt. Mehr noch würde der Einbezug insbesondere der Firmenpensionskassen in den Pensionssicherungsverein durch eine Beitragspflicht großen Schaden in der Branche anrichten und insbesondere die Bezieher kleiner Betriebsrenten benachteiligen. Dieser steht in keinem Verhältnis zu den wirtschaftlichen Folgen eines möglichen, aber höchst unwahrscheinlichen Ausfalls von Pensionskassenleistungen bei gleichzeitiger Insolvenz des Arbeitgebers.

Das BMAS ist daher aufgefordert, den Insolvenzschutz verhältnismäßig auszugestalten. Die Pflicht zur Absicherung des Arbeitgebers darf erst einsetzen, wenn durch eine Schieflage in der Pensionskasse die Einstandspflicht des Arbeitgebers zum Tragen kommt. Bis dahin trifft den Arbeitgeber keine eigene Verpflichtung und ist er nicht zur Bildung einer Pensionsrückstellung berechtigt. Entgegen der Vorschläge des BMAS wird eine gemeinsame Sicherungseinrichtung für alle Pensionskassenzusagen und Direktversicherungs-Zusagen vorgeschlagen, bei der vorrangig die Einstandspflicht des Arbeitgebers gilt. Im Fall von dessen Insolvenz (bzw. Ausfall durch ordnungsgemäße Liquidation) gleicht die Einrichtung die Kürzungen der Pensionskasse/Direktversicherung aus. Ausgenommen sind nur reine Beitragszusagen.

Hinweis: Der Referentenentwurf wurde zurückgezogen und wird nun überarbeitet.

4 AUS DER ANG



Neugestaltung der ANG-Internetseite

Seit Mitte September 2019 ist die neue ANG-Webseite online. Insgesamt wurde die Seite nicht nur optisch – mit neuem Layout und Design – verändert, sondern auch benutzerfreundlicher gestaltet. Darüber hinaus ist sie nun auch auf Smartphones und Tablets uneingeschränkt verfügbar.

www.ang-online.com >

Arbeitskreissitzung des Bündnisses gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Branche „Fleischwirtschaft“

Am 4. September 2019 nahm die ANG an der vierten Arbeitskreissitzung des Bündnisses in der Generalzolldirektion (GZD) in Köln teil. Schwerpunkt der Diskussion bildete die Problematik, dass die für einen Zeitraum erfassten Strafen nicht in Beziehung zu den im gleichen Zeitraum durchgeführten Prüfungen stehen. Ab 2020 soll daher ein neues statisches Verfahren die Aussagefähigkeit der Zahlen über Prüfungen und Schadenssumme verbessern. Das nächste Treffen ist für 2021 geplant.



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

Diandra Schlitt

Referentin

Telefon: +49 30 200786115

E-Mail: schlitt@ang-online.com