

ANG-Jahresreport Nahrung und Genuss 2025



Foto: © Alamy - Agnieszka Olek/caia image

INHALT

1	BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE	2
2	ANG – NACHGEFRAGT	9
3	ARBEITGEBER UND POLITIK	12
4	AUS DER ANG	19

Mit dem ANG-Jahresreport Nahrung und Genuss 2025 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Top-Themen der Branche aus dem letzten Jahr. Dabei geht es um aktuelle Bewerberzahlen und Vakanzenzeiten sowie um die Trends in der Personalpolitik 2025 in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Zudem werden die Tarifabschlüsse der Branche für 2025 resümiert.

Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Verbandspolitik mit ein. Im Interview war Frau Kim Cheng, seit Juli 2025 neue Hauptgeschäftsführerin der ANG. Abschließend enthält der Report eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten Gesetzesvorhaben.

Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie beschäftigt in knapp 6.000 vorwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben rund 658.000 Menschen. Anders als in allen anderen deutschen Industrien werden in der Branche jedes Jahr hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abgeschlossen und neu verhandelt. Es gibt keinen anderen Wirtschaftsbereich in Deutschland, der eine solch differenzierte Tarifpolitik betreibt. Die ANG verbindet als Dachverband die neun sozialpolitischen Landesverbände sowie vier Fachverbände der Ernährungs- und Genussmittelindustrie.

Das in dem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich zugleich auf männliche, weibliche und andere Geschlechteridentitäten.

1 BRANCHE – FAKTEN – FACHKRÄFTE

ANG-Arbeitspanel 2025: Stabile Beschäftigungsentwicklung trotz anhaltendem Fachkräftebedarf

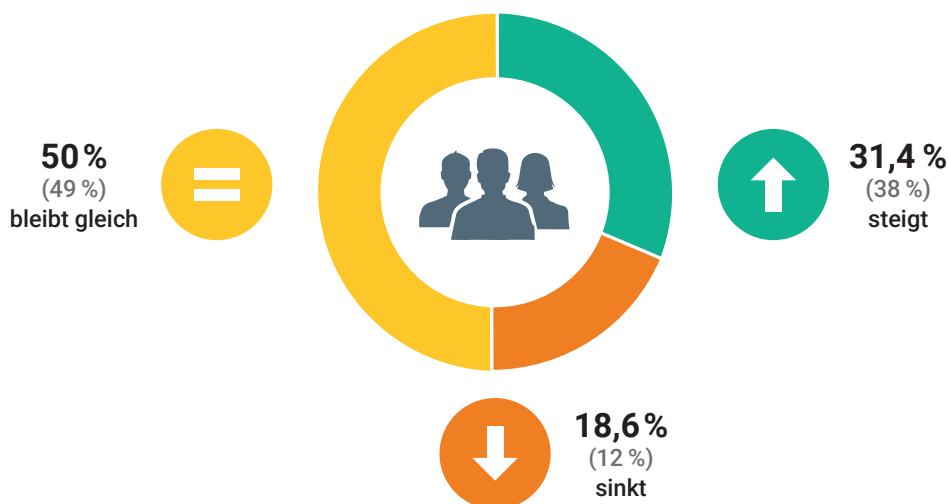
Im Rahmen des jährlichen ANG-Arbeitspanels beteiligten sich erneut alle 13 Mitgliedsverbände und ihre Unternehmen. Die Erhebung repräsentiert rund 60 Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Die Branche beschäftigte 2024 insgesamt rund 659.000 Personen, was einem leichten Zuwachs von 2,2 Prozent entspricht.

Beschäftigung und Erwartungen

Der Anteil der Beschäftigten in auftragsabhängigen Bereichen wie Produktion, Logistik und Lagerarbeit lag 2024 weiterhin bei knapp drei Vierteln. Für das Jahr 2025 erwarten 31 Prozent der Unternehmen steigende Beschäftigtenzahlen, 50 Prozent gehen von einer gleichbleibenden Entwicklung aus. Der Anteil der Unternehmen, die einen Rückgang erwarten, erhöhte sich leicht auf 18 Prozent.

BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNG FÜR 2025

2024 in Klammern



© ANG-Arbeitspanel 2025

Fachkräftebedarf

Der Fachkräftemangel bleibt unverändert ausgeprägt. Besonders betroffen sind technische Berufe, die für die Produktion und angrenzende Bereiche wesentlich sind. Am häufigsten melden Unternehmen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Elektroniker:innen (34 Prozent), Maschinen- und Anlagenführer:innen (15 Prozent) und Mechatroniker:innen (13 Prozent).

Ausbildungssituation

Die Besetzung von Ausbildungsstellen bleibt herausfordernd. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze stieg 2024 auf 12 Prozent. Die größten Engpässe bestehen unverändert in technischen Ausbildungsberufen (50 Prozent, plus 2 Prozentpunkte). In den kaufmännischen Berufen nahm der Mangel ebenfalls zu (24 Prozent, plus 2 Prozentpunkte). Bei den ernährungstypischen Berufen war hingegen ein Rückgang der Besetzungsprobleme auf 26 Prozent (minus 5 Prozentpunkte) zu beobachten.

AUSBILDUNGSSITUATION 2024

2023 in Klammern

50 %
(48 %)
Technische Berufe



12,1 %
(13 %)
Unbesetzte
Ausbildungsstellen



26 %
(31 %)
Ernährungstypische
Berufe



24 %
(22 %)
Kaufmännische
Berufe



© ANG-Arbeitspanel 2025

Weiterbildung

Die Weiterbildungsaktivitäten gingen 2024 leicht zurück. Weiterbildung erfolgte nahezu vollständig innerbetrieblich (99 Prozent), häufig in digitaler Form. Förderprogramme wurden weiterhin nur vereinzelt genutzt; 10 Prozent der Unternehmen gaben an, entsprechende Angebote in Anspruch genommen zu haben.

Beschäftigungsentwicklung in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Beschäftigte

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist nach der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Stichtag 30. Juni 2025 im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (+0,7 Prozent). Neben den branchentypischen kaufmännischen und technischen Berufen sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in ernährungsspezifischen Berufen tätig. Auch in diesen branchenspezifischen Berufen nahm die Beschäftigung wieder zu. So stieg die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresmonat um 1,7 Prozent.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auszubildende

Die positive Entwicklung der vorangegangenen Quartale setzt sich bei der Zahl der Auszubildenden in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie fort. So waren am 30. Juni 2025 insgesamt 22.454 Auszubildende in der Branche beschäftigt. Dies entspricht einem Zuwachs von 8,0 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Auch in den ernährungstypischen Berufen ist ein Anstieg der Auszubildendenzahlen um 6,0 Prozent zu beobachten.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Vakanzen

Der Fachkräftemangel stellt die Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie weiterhin vor große Herausforderungen. So gestaltet sich die Besetzung offener Stellen für die Unternehmen der Branche nach wie vor schwierig. Die Vakanzzeit sank im Dezember 2025 leicht auf 231 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 6,9 Prozent. In Arbeitstagen ausgedrückt müssen Unternehmen im Durchschnitt rund ein Jahr einplanen, um eine offene Stelle zu besetzen. Dies wirkt sich auch negativ auf die Schaffung neuer Stellen aus. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der offenen Stellen um 8,5 Prozent.



© ANG | Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ausblick

Trotz des dritten aufeinanderfolgenden Jahres wirtschaftlicher Rezession in Deutschland zeigt sich die Ernährungs- und Genussmittelindustrie bemerkenswert stabil. Während viele andere Wirtschaftszweige in den vergangenen Monaten Personal abbauen mussten, konnte die Branche ihre Beschäftigtenzahl nicht nur halten, sondern leicht steigern. Dies unterstreicht die Krisenfestigkeit der Unternehmen und ihren strategischen Fokus auf langfristige Fachkräftesicherung.

Die deutlich gestiegene Zahl an Auszubildenden ist ein weiteres positives Signal: Sie zeigt, dass die Branche auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konsequent in die Ausbildung des Nachwuchses investiert. Gerade angesichts der anhaltenden Fachkräftengpässe sind solche Entwicklungen von zentraler Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen.

Allerdings bleibt der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen. Die unverändert lange Vakanzzeit von durchschnittlich 231 Tagen verdeutlicht, wie angespannt der Arbeitsmarkt weiterhin ist. Ohne zusätzliche politische Impulse droht die positive Entwicklung ins Stocken zu geraten.

Die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie leisten einen stabilisierenden Beitrag zum deutschen Arbeitsmarkt. Um diesen Beitrag langfristig sichern und ausbauen zu können, bedarf es einer zukunftsgerichteten Arbeitsmarkt- und Standortpolitik, die den spezifischen Herausforderungen mittelständisch geprägter Branchen Rechnung trägt.

ANG-/AFC-Studie HR Trends 2025

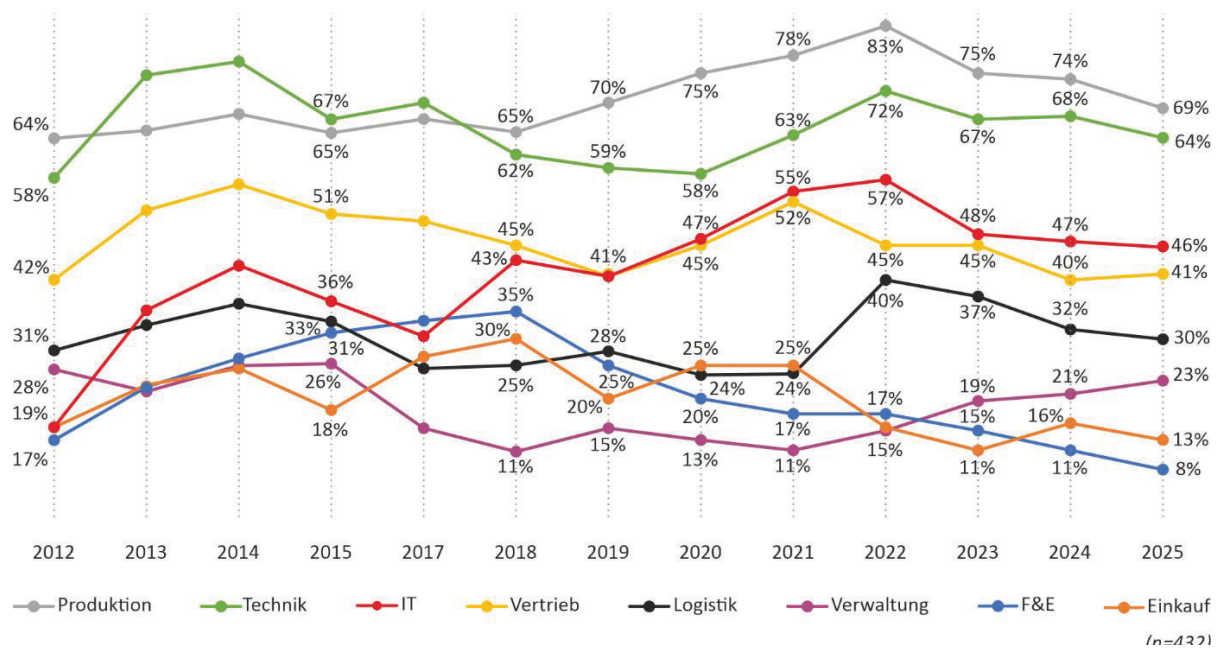
Veränderung in Gesellschaft und Unternehmen ist kein Ausnahmezustand mehr, sondern zur neuen Konstante geworden. Die Anforderungen an das Personalmanagement entwickeln sich dynamisch weiter: Fachkräftemangel, digitale Transformation, veränderte Werthaltungen sowie der Wunsch nach Flexibilität und Sinnstiftung prägen zunehmend den Arbeitsalltag in den Unternehmen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen über Employer Branding in den Aufbau einer starken Arbeitgebermarke ein.

Die Ergebnisse der aktuellen Trendstudie zeigen: Die HR-Abteilung ist nicht mehr nur Unterstützungsfunktion, sondern strategischer Partner und aktiver Mitgestalter der unternehmerischen Zukunft. Gerade Themen wie Governance, gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltige Fachkräfteentwicklung unterstreichen den kulturellen Wandel, der viele Organisationen heute prägt.

In Zeiten des Fachkräftemangels zählen Recruiting und Personalbindung zu den größten Herausforderungen für Personalverantwortliche in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Auch wenn im Recruiting neue Ansätze verfolgt werden, sollte die Bindung von Mitarbeitenden aus ökonomischen und organisatorischen Gründen im Mittelpunkt stehen. Besonders schwierig bleibt die Besetzung von Stellen in den Bereichen Produktion und Technik.



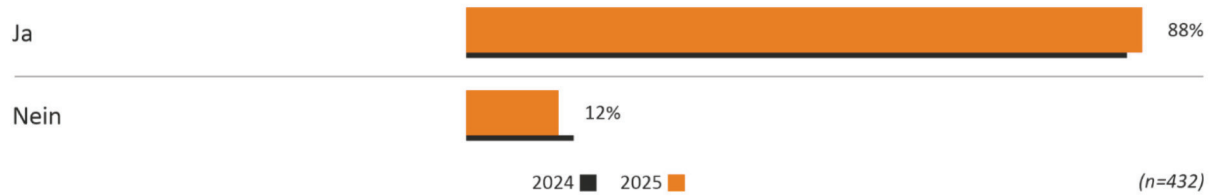
In welchen Bereichen Ihres Unternehmens fehlt qualifiziertes Personal bzw. haben Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung?



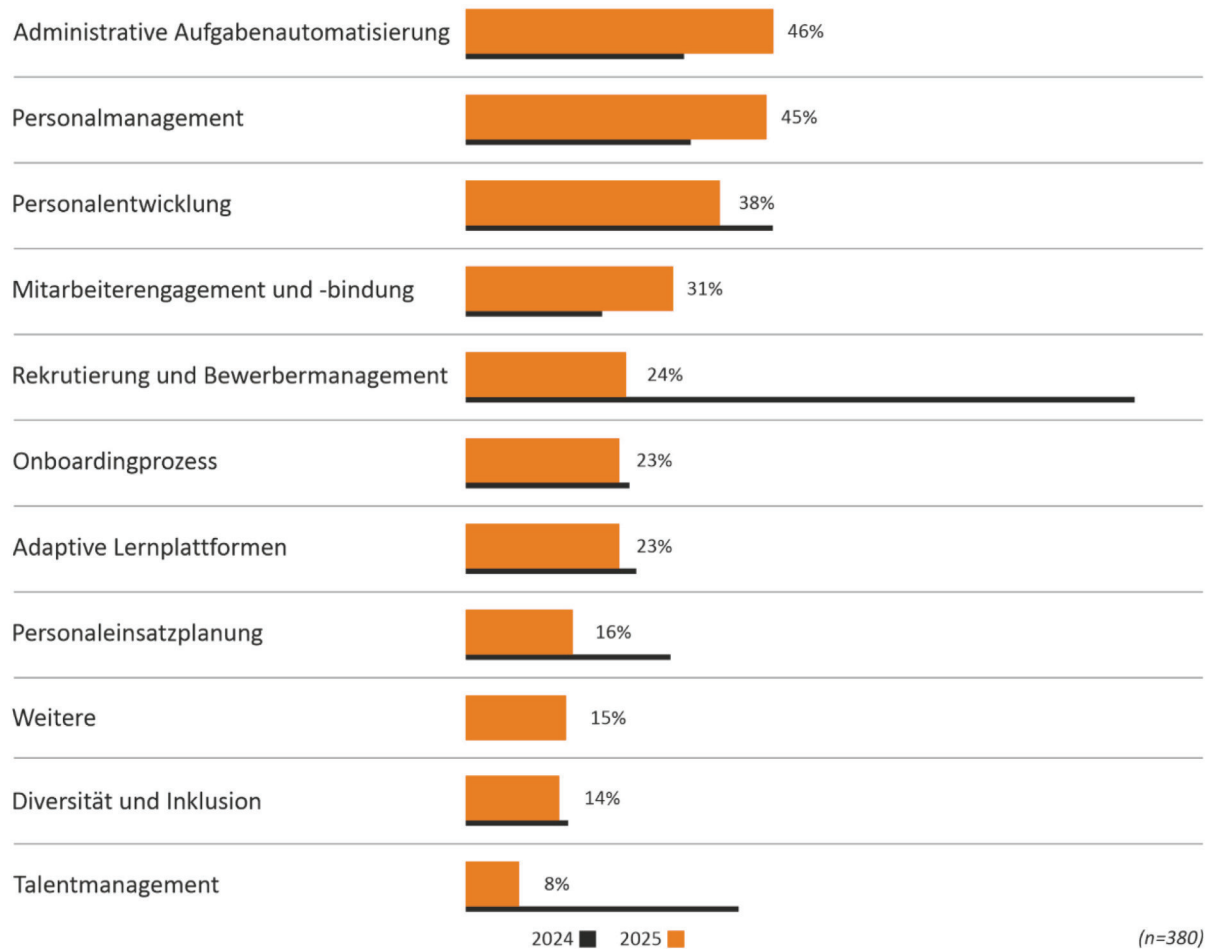
Quelle: ANG-/AFC-Studie „HR Trends 2025 in der Food and Consumption Value Chain“

Auch in der diesjährigen Ausgabe liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. Viele Unternehmen sind in diesem Bereich bereits gut aufgestellt, etwa bei der Umsetzung internationaler Menschenrechtsstandards. Ein weiterer Aspekt unternehmerischer Verantwortung ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Rund 80 Prozent der Unternehmen geben an, hierzu bereits konkrete Maßnahmen umzusetzen.

Setzen Sie bereits KI im Personalmanagement ein?



Wenn ja, für welche Fragestellungen?



Quelle: ANG-/AFC-Studie „HR Trends 2025 in der Food and Consumption Value Chain“

Tariffindung in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie 2024

Die Tariffindung der Betriebe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie hat sich im Jahr 2024 mit 28 Prozent laut aktuellem IAB-Betriebspanel stabilisiert. Gleichzeitig beträgt der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten im Jahr 2024 48 Prozent. Nach wie vor behalten die Branchentarifverträge ihre hohe Signalwirkung, da weitere 47 Prozent der Unternehmen sich daran orientieren.

Die Pläne der Bundesregierung zur Einführung eines Tariftreuegesetzes betrachtet die Branche mit Sorge. Öffentliche Aufträge an die formale Tarifbindung zu koppeln, greift tief in das bewährte System der Tarifautonomie ein. Gerade in einer mittelständisch geprägten Branche wie der Ernährungs- und Genussmittelindustrie, die durch eine große betriebliche Vielfalt gekennzeichnet ist, ist es wichtig, Raum für flexible und passgenaue Lösungen zu lassen.

Die Stärkung der Tarifbindung bleibt ein zentrales Anliegen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Um langfristig tragfähige Lösungen zu schaffen, kommt es maßgeblich auf die enge Zusammenarbeit der Sozialpartner an. Tarifverträge müssen dabei modern, attraktiv und praxisnah ausgestaltet sein, um sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Anforderungen der Unternehmen gerecht zu werden.

Staatliche Vorgaben können diesen Prozess nur begrenzt beeinflussen. Vorrangig ist es Aufgabe der Tarifparteien, gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Eine verlässliche politische Rahmensetzung kann diesen Weg unterstützen. Entscheidend ist jedoch, dass der Gesetzgeber auf Eingriffe in die inhaltliche Tarifgestaltung verzichtet. Eine starke, zukunftsfähige Tarifbindung lässt sich nur im partnerschaftlichen Dialog weiterentwickeln.



Beschäftigte in der Ernährungsindustrie: Nach Tarifbindung 2024



Quelle: ANG, IAB-Betriebspanel 2024

Zusammenfassung Tarifabschlüsse 2025

Im Jahr 2025 konnten die der ANG angeschlossenen Arbeitgeberverbände der Nahrungs- und Genussmittelindustrie insgesamt 25 Tarifabschlüsse mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) für ihre jeweiligen Tarifgebiete erzielen. Die vereinbarten Entgelterhöhungen liegen im Durchschnitt bei 3,0 % für das Kalenderjahr 2025 und bei weiteren 2,6 % für 2026. Bezogen auf die Ecklöhne entspricht dies einem durchschnittlichen Plus von 113,72 Euro im Jahr 2025 sowie 98,75 Euro im Folgejahr.

Hinsichtlich der Laufzeiten weisen die abgeschlossenen Tarifverträge eine durchschnittliche Dauer von 23,0 Monaten auf. Während drei Vereinbarungen eine Laufzeit von bis zu zwölf Monaten haben, liegen die restlichen zwischen 23 und 30 Monaten.

2 ANG – NACHGEFRAGT



Interview mit Kim Cheng, neue Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.



ANG-Hauptgeschäftsführerin
Kim Cheng

Frau Cheng, Sie wurden zum 1. Juli 2025 als neue Hauptgeschäftsführung der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss berufen. Können Sie sich bitte kurz unseren Lesern mit Ihren bisherigen beruflichen Stationen und Erfahrungen vorstellen?

KIM CHENG: Nach dem Abschluss der beiden Staatsexamina in Rechtswissenschaften konnte ich wichtige Erfahrungen in acht Jahren Leitung des Büros des Präsidenten und Hauptgeschäftsführers und Abteilungsleiterin Verkehrspolitik des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (BGA) sammeln. Als ich im Jahr 2016 zur Geschäftsführerin des Deutschen Verpackungsinstituts e.V. berufen wurde, lag mein Fokus in dieser Position auf der strategischen Neuausrichtung des Verbandes, insbesondere in der stärkeren politischen Positionierung. Besonders wichtig waren für mich die Themenkomplexe Kreislaufwirtschaft, Regulatory Affairs und Nachhaltigkeit, mithin zentrale Themen von hoher wirtschafts- und sozialpolitischer Relevanz.

Welche Erwartungen verbinden Sie mit der neuen Aufgabe und welche Schwerpunkte möchten Sie gerne setzen?

KIM CHENG: Als erstes geht es mir darum, die Mitgliedsverbände und unseren Sozialpartner die NGG, ihre handelnden Personen und ihre Themen und Herausforderungen kennenzulernen. Wichtig für mich ist, den Dialog fortzuführen und wo möglich auszubauen.

Anknüpfen möchte ich gerne auch daran, die bisher erfolgreiche Kooperation der beiden Schwesterverbände der ANG und der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE) fortzusetzen. Ein Schwerpunkt im Selbstverständnis der ANG liegt darin, Sprachrohr nach innen und außen für die arbeits- und sozialpolitischen Interessen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie zu sein. Mein Ziel ist es, die ANG stark in der Wahrnehmung gegenüber Politik, Öffentlichkeit und insbesondere auch als Sozialpartner zu positionieren. Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist die viertgrößte Branche Deutschlands, hat hohe strategische Bedeutung, ist systemrelevant und steht vor der Aufgabe die Transformation so zu gestalten, dass die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird. Daher werden wir die Umsetzung des Koalitionsvertrags begleiten, indem wir uns aktiv in die Ausgestaltung von Reformvorhaben einbringen werden.

Neben der Hauptgeschäftsführung der ANG arbeiten Sie auch in der Geschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie. Welche Chancen und Anknüpfungspunkte sehen Sie für die inhaltliche Kooperation?

KIM CHENG: In den zurückliegenden Krisen wie bspw. der Pandemie oder Energiekrise hat es sich als Stärke erwiesen, gemeinsame Themen zwischen BVE, ANG und Lebensmittelverband zu setzen und Positionen zu finden. Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenarbeit zwischen BVE und ANG Anknüpfungspunkte bei gemeinsamen Kampagnen wie zuletzt im Zusammenhang der Positionierung und des Wahlaufrufs zur Bundestagswahl 2025. In Zukunft werden wir weiter Themen erarbeiten, die von beiden Verbänden getragen werden und die Interessen der Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vertreten. Ganz pragmatisch nutzt die Bürogemeinschaft in Berlin mit kurzen Wegen täglich dabei Informationen im persönlichen Dialog auszutauschen.

Mit Blick auf den neuen Koalitionsvertrag sind verschiedene Änderungen im Arbeitsrecht zu erwarten. Welche Themen sind für die ANG von besonderer Bedeutung?

KIM CHENG: Um den großen wirtschaftlichen und geopolitischen Herausforderungen zu begegnen, müssen wir schneller, effizienter und wettbewerbsfähiger werden. Die Arbeitgeber begrüßen die geplanten Steuer- und Energiepreisreduzierungen sowie eine Investitionsförderung. Bürokratieabbau sollte nun ebenfalls wirksam vorangetrieben werden, um die Unternehmen zu entlasten.

Mehr staatlicher Tarifzwang, wie durch das Tariftreuegesetz beabsichtigt zielt in die falsche Richtung um der insgesamt zurückgehenden Tarifbindung zu begegnen. Mit dem Thema der Arbeitszeitflexibilisierung verbinden die Arbeitgeber hohe Erwartungen und erachten es als eine der wichtigsten Reformen in der Legislatur. Neben der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung wird das Thema steuerfreie Zuschläge für Überstunden sozialpartner-schaftlich in einem Dialog von besonderer Bedeutung sein.

In der sozialen Sicherung braucht es mutige politische Schritte, um weiter ansteigenden Beiträge zu vermeiden. Es ist wichtig, die Beitragssätze zu stabilisieren, um wirtschaftliche und soziale Folgen zu vermeiden.

Die Welt befindet sich im Umbruch, die Wirtschaft muss sich verschiedenen Herausforderungen stellen. Neben globalen Themen, wie bspw. dem Zollstreit zwischen Europa und den USA, ist zu beobachten, dass Demokratien unter enormen Druck stehen. Die Sozialpartner haben eine besondere Verantwortung. Wie können sie aus Ihrer Sicht einen Beitrag zur Stabilisierung der Demokratie leisten?

KIM CHENG: Deutschland – und damit auch die Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie – ist angesichts der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftemangels auf Zuwanderung angewiesen. Entscheidend ist dabei, dass Menschen ohne Angst und Diskriminierung nach Deutschland kommen und hier leben und arbeiten können.

Die Unternehmen der Branche bekennen sich ausdrücklich zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion. Die aktuellen Entwicklungen in den USA sowie der wachsende Druck auf Unternehmen, ihr Engagement für DEI (Diversity, Equity and Inclusion) zurückzufahren, geben Anlass zur Sorge.

Wir stehen für eine klare Haltung und eine eindeutige Positionierung. Gemeinsam mit der NGG werden wir hierzu noch in diesem Jahr konkrete Schritte unternehmen.

3 ARBEITGEBER UND POLITIK



Gesetzlicher Mindestlohn: Position der ANG, Beschluss der Mindestlohnkommission und EuGH Urteil zur Europäischen Mindestlohnrichtlinie

Im Juni 2025 hat sich die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss zur anstehenden Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns positioniert. Die ANG betonte die Bedeutung einer unabhängigen Entscheidungsfindung innerhalb der Mindestlohnkommission durch die Sozialpartner. Die ANG machte deutlich, dass eine zu starke Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nur bestehende Tarifverträge überholen, sondern auch den Druck auf die unteren Lohngruppen erhöhen und die wirtschaftliche Tragfähigkeit für einzelne Unternehmen ernsthaft gefährden würde.

Am 27. Juni 2025 beschloss die Mindestlohnkommission einstimmig eine zweistufige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro je Stunde zum 1. Januar 2026 und auf 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 (derzeit: 12,82 Euro).

Mit Urteil vom 11. November 2025 (C-19/23) hat der Europäische Gerichtshof zentrale Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie für nichtig erklärt. Der Gerichtshof stellte fest, dass die Europäische Union bei der Festlegung einheitlicher Mindestlohnstandards ihre Kompetenzen überschritten hat. Aufgehoben wurden insbesondere die Vorgaben zu Kriterien für die Festlegung und Aktualisierung von Mindestlöhnen sowie das Verbot von Lohnsenkungen bei automatischer Indexierung. Im Übrigen bleibt die Richtlinie in Kraft.

Aus Sicht der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss bestätigt das Urteil die zentrale Rolle der Sozialpartner bei der Lohnfindung in Deutschland und die Bedeutung der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie. Die ANG betont, dass Lohnfragen in die Verantwortung der Tarifparteien gehören und nicht auf europäischer Ebene geregelt werden sollten. Vor diesem Hintergrund fordert die ANG, dass sich die Bundesregierung auf EU-Ebene für Zurückhaltung bei weiteren Eingriffen in nationale Lohnfindungsmechanismen einsetzt.

Bundestariftreuegesetz

Die Bundesregierung hat für öffentliche Aufträge des Bundes ein Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht. Die Arbeitgeber bewerten die vorgesehenen Tariftreuevorgaben äußerst kritisch, da sie Unternehmen verpflichten, bei der Teilnahme an Vergabeverfahren staatlich festgelegte tarifliche Entgelt- und Arbeitsbedingungen einzuhalten – unter Umständen auch solche aus fachfremden Tarifverträgen, selbst wenn sie bereits tarifgebunden sind.

Die ANG sieht darin einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie sowie unionsrechtliche Risiken. Erfahrungen aus den Bundesländern lassen zudem nicht erkennen, dass entsprechende Regelungen die Tarifbindung wirksam stärken. Vielmehr drohen zusätzliche Bürokratie, Rechtsunsicherheit und eine Entwertung bestehender Tarifverträge, da einzelne Tarifregelungen per Rechtsverordnung herausgelöst und für Vergabezwecke verbindlich gemacht würden.

Nach Auffassung der ANG könnten solche Vorgaben die Attraktivität tariflicher Bindung eher schwächen als stärken. Der Verband setzt sich daher für eine praxistaugliche, verfassungsfeste Ausgestaltung öffentlicher Auftragsvergabe ein, die Tarifautonomie respektiert und keine zusätzlichen Hemmnisse für Unternehmen schafft.

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

Mit der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie soll der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen gestärkt werden. Die Richtlinie wirkt jedoch nicht unmittelbar und bedarf bis spätestens Juni 2026 einer nationalen Umsetzung. Bis zum Inkrafttreten entsprechender gesetzlicher Regelungen besteht für Unternehmen keine Verpflichtung zur betrieblichen Implementierung. Zudem enthält die Richtlinie zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe und offene Auslegungsfragen, die der Gesetzgeber erst klar definieren muss

Für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie kommt den bestehenden tariflichen Entgeltsystemen eine zentrale Bedeutung zu. Tarifverträge gewährleisten nach ständiger Rechtsprechung eine geschlechtsneutrale, transparente Vergütung und genießen eine Angemessenheitsvermutung. Diese Tarifautonomie ist auch bei der Umsetzung der Richtlinie zwingend zu wahren. Zusätzliche Prüf-, Auskunfts- und Berichtspflichten erzeugen erhebliche Belastung an zusätzlicher Bürokratie in den Betrieben.



Abschluss der Kommissionsarbeit zur Entgelttransparenz

Am 7. November 2025 wurde der Abschlussbericht der Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie an die Bundesministerin für Bildung und Familie übergeben. Die Empfehlungen wurden in vier Sitzungen gemeinsam mit den Kommissionsmitgliedern erarbeitet und befassen sich zentral mit der Ausgestaltung der Berichtspflichten, dem Auskunftsanspruch, der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen sowie mit grundlegenden Begriffsbestimmungen, insbesondere zum Entgeltbegriff.

Der Bericht greift damit wesentliche Weichenstellungen für eine praxistaugliche nationale Umsetzung auf. Aus Arbeitgebersicht besonders bedeutsam sind die Anerkennung der Angemessenheitsvermutung tariflicher Entgeltsysteme, eine verhältnismäßige Ausgestaltung der Mitbestimmung sowie klare und rechtssichere Definitionen. Zur Stärkung dieser Punkte wurde ein Sondervotum eingebracht, das die Bedeutung der Tarifautonomie und der bewährten, vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Betriebsverfassung ausdrücklich unterstreicht.

Work-and-Stay-Agentur – Modernisierung der Fachkräftezuwanderung

Das Bundeskabinett hat im November 2025 Eckpunkte für die Einführung einer Work-and-Stay-Agentur beschlossen. Ziel ist es, die Verfahren der Erwerbs- und Bildungsmigration einschließlich des Familiennachzugs zu verschlanken, vollständig zu digitalisieren und zentral zu bündeln. Kernstück soll ein digitales Portal sein, über das Anträge nach dem Once-Only-Prinzip eingereicht werden können. Vorgesehen sind u. a. erleichterte Übergänge von Bildungs- in Erwerbstitel, längere Laufzeiten von Aufenthaltstiteln, einfachere Arbeitsplatzwechsel sowie die Möglichkeit für Arbeitgeber, Anträge zu stellen.

Für die Ernährungsindustrie mit ihrem hohen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften ist eine leistungsfähige und verlässliche Migrationsverwaltung von zentraler Bedeutung. Die Arbeitgeber begrüßen den Ansatz, Verfahren gleichzeitig zu vereinfachen und zu digitalisieren sowie verfahrensunterstützende KI einzusetzen. Entscheidend bleibt, dass Zuständigkeiten weiter zentralisiert, Liegezeiten reduziert und die Prozesse insgesamt spürbar beschleunigt werden. Die schrittweise Umsetzung ab 2026 und ein kontinuierliches Monitoring sind hierfür wichtige Voraussetzungen.



Rentenreform 2025 – Lagebericht aus Arbeitgeberperspektive

Im Berichtsjahr hat die Bundesregierung mit dem Rentenpaket 2025 einen wesentlichen Reformbaustein verabschiedet, der zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist. Das Paket umfasst dabei die Verlängerung der Haltelinie des Rentenniveaus, die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten („Mütterrente III“) und die rechtliche Grundlage für eine Aktivrente.

Haltelinie des Rentenniveaus

Die gesetzlich verankerte Haltelinie, die das Rentenniveau bei 48 Prozent bis 2031 sichert, löst ohne langfristig tragfähige Finanzierungs- und Strukturreformen die Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung nicht. Statt langfristiger Leistungsversprechen sind strukturelle Anpassungen notwendig, um die Beitragssätze nachhaltig stabil zu halten und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht weiter zu belasten.

Aktivrente

Mit der Aktivrente wurde ein steuerlicher Freibetrag für Beschäftigte geschaffen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin arbeiten. Bis zu 2 000 Euro monatlich sind steuerfrei, um den Verbleib erfahrener Arbeitskräfte im Erwerbsleben zu fördern und den Fachkräftemangel abzumildern. Die Aktivrente ist seit dem 1. Januar 2026 wirksam und soll nach zwei Jahren evaluiert werden. Arbeitgeber und Beschäftigte können gleichermaßen von dieser Flexibilisierung profitieren, da sie einerseits zusätzliche Arbeitskraftpotenziale erschließt und andererseits finanzielle Anreize für eine längere Erwerbsbeteiligung setzt.

Rentenkommission

Mit der zum Jahresende 2025 eingesetzten unabhängigen Rentenkommission sind hohe Erwartungen der Arbeitgeber verbunden.

Bis Mitte 2026 sollen konkrete Vorschläge für weiterreichende Reformschritte erarbeitet werden. Die Kommission soll alle drei Säulen der Alterssicherung – gesetzlich, betrieblich und privat – in den Blick nehmen und unter anderem Vorschläge zu Renteneintrittsalter, Leistungsniveau, Beiträgen und einer neuen Kenngröße für das Gesamtversorgungsniveau entwickeln.

Die Vorschläge der Kommission müssen sich daran orientieren, wie das deutsche Rentensystem langfristig nachhaltig, generationengerecht und finanzierbar ausgestaltet werden kann. Nachhaltige Reformen müssen daher den demografischen Wandel und die Belastungsgrenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen berücksichtigen, um eine zukunftsfähige Alterssicherung zu erreichen.



Arbeitszeitreform

Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Dialogformat zu arbeitszeitrechtlichen Fragen ist im Oktober 2025 mit einem letzten Gespräch im Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeschlossen worden. In vier Gesprächsrunden brachten die Arbeitgeber zahlreiche Praxisbeispiele ein, um den Bedarf der Betriebe an mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu verdeutlichen.

Ein gemeinsames Ergebnis konnte nicht erzielt werden. Insbesondere bei zentralen Punkten wie der Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie bei einer bürokratiearmen Arbeitszeiterfassung unter Erhalt der Vertrauensarbeitszeit bestanden Differenzen.

Für die ANG bleiben die Einführung einer Wochenhöchstarbeitszeit, der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit, praxistaugliche Formen der Arbeitszeiterfassung sowie eine größere Flexibilität bei Ruhezeiten zentrale Anliegen der Unternehmen der Ernährungsindustrie. Wir erwarten nun eine konsequente und zeitnahe Umsetzung des Koalitionsvertrages zur Arbeitszeitreform.

Neubewertung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Positionspapier der ANG)

Angesichts der anhaltend hohen Krankenstände und der stark gestiegenen Kosten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall positioniert sich die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss als arbeits- und sozialpolitischer Spitzenverband der deutschen Ernährungs- und Genussmittelindustrie zu einer Neuregelung der bestehenden gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall. Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist eine arbeitsintensive Schlüsselbranche mit kontinuierlichen Produktionsprozessen, hoher Personalabhängigkeit und oftmals geringen Margen. Krankheitsbedingte Ausfälle wirken sich hier unmittelbar auf die Produktionsfähigkeit, die Lieferzuverlässigkeit und die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe aus. Besonders kurzfristige Arbeitsunfähigkeiten von ein bis wenigen Tagen verursachen erhebliche organisatorische und finanzielle Belastungen, da sie kaum planbar sind und nur mit hohem Aufwand kompensiert werden können.



Entgeltfortzahlung: Hohe Kosten und Fehlanreize

Nach geltendem Recht haben Beschäftigte ab dem ersten Krankheitstag Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung, die vollständig von den Arbeitgebern getragen wird. Im europäischen Vergleich zählt Deutschland damit zu den Ländern mit den großzügigsten Regelungen. Die damit verbundenen Kosten sind beträchtlich: 2024 beliefen sich die Aufwendungen der Arbeitgeber laut Institut der deutschen Wirtschaft auf rund 82 Milliarden Euro (inkl. Sozialabgaben). Seit 2010 haben sich die nominalen Kosten damit mehr als verdoppelt.

Wissenschaftliche Studien und internationale Vergleiche zeigen zudem, dass der unmittelbare Anspruch auf Entgeltfortzahlung Fehlanreize schafft und das Krankmeldeverhalten beeinflusst. Insbesondere bei leichten oder kurzfristigen Erkrankungen sinkt die Hemmschwelle zur Krankmeldung, da für Beschäftigte kein direkter Einkommensverlust entsteht. Dies trägt zur Zunahme von Kurzeiterkrankungen bei und verschärft die wirtschaftliche Belastung der Unternehmen.

Karenztage als gezieltes Steuerungsinstrument

Die ANG spricht sich vor diesem Hintergrund für die Einführung von Karenztagen zu Beginn einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus. Ein Karenztag am ersten Krankheitstag würde helfen, die Lohnfortzahlung wieder stärker auf medizinisch begründete Fälle auszurichten. Ziel ist keine Einschränkung sozialer Sicherung, sondern die nachhaltige Finanzierbarkeit und Akzeptanz des Systems.

Karenztage können Anreize setzen, bei leichten Erkrankungen eigenverantwortlich zwischen Arbeitsfähigkeit und tatsächlicher Arbeitsunfähigkeit zu entscheiden. Damit leisten sie einen wirksamen Beitrag zur Reduzierung von kurzfristigen Fehlzeiten.

Sozialverträgliche Ausgestaltung der Karenztage

Gleichzeitig betont die ANG die Notwendigkeit einer sozial ausgewogenen Umsetzung. Beschäftigte mit schweren oder chronischen Erkrankungen dürfen nicht unangemessen benachteiligt werden. Sinnvoll sind deshalb:

- Ausnahmeregelungen, z. B. bei regelmäßig auftretenden oder ärztlich attestierten Erkrankungen – ohne Offenlegung sensibler Gesundheitsdaten.
- Quantitative Begrenzungen der Karenztage zur Vermeidung übermäßiger Belastung bei wiederkehrenden Krankheitszeiten.
- Anerkennung ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab dem ersten Tag als Ausnahmegrund.

Ergänzend sollten tarifvertragliche Öffnungsklauseln vorgesehen werden, um branchenspezifische Belastungen und Einkommensstrukturen zu berücksichtigen. Die Tarifautonomie bietet den geeigneten Rahmen für praxistaugliche, sozial verträgliche Lösungen, die von den Sozialpartnern getragen werden.

Einbettung in ein ganzheitliches Reformkonzept

Die Einführung von Karenztagen sollte Teil eines umfassenden Maßnahmenpakets zur Stabilisierung der Lohnfortzahlung sein. Dazu gehören:

- Verlässliche und transparente Verfahren zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit – ohne das Vertrauen in ärztliche Atteste zu untergraben.
- Maßnahmen zur Missbrauchsvermeidung, die zielgerichtet greifen, ohne Generalverdacht zu erzeugen.
- Stärkung präventiver Gesundheitsmaßnahmen, etwa durch Investitionen in Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und gute Arbeitsbedingungen.

Die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie leisten hier bereits heute einen erheblichen Beitrag. Diese Anstrengungen verdienen einen ordnungspolitischen Rahmen, der Anreize richtig setzt und die Verantwortung fair zwischen Unternehmen, Beschäftigten und weiteren Beteiligten verteilt.

Karenztage als notwendiger Reformbaustein

Aus Sicht der ANG ist die Einführung von Karenztagen ein notwendiger und verhältnismäßiger Schritt, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Ernährungs- und Genussmittelindustrie zu sichern und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dauerhaft tragfähig auszugestalten. Sie leistet einen Beitrag zur Kostendämpfung, zur Reduzierung von Fehlzeiten und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland insgesamt. Die Politik ist aufgefordert, die gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechend weiterzuentwickeln und dabei die besonderen Belange arbeitsintensiver Branchen angemessen zu berücksichtigen.

Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Innerhalb der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat eine mit Wissenschaft begleitete Arbeitsgruppe Vorschläge zur Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes erarbeitet, an deren Arbeiten auch die ANG beteiligt war. Ziel ist eine praxistaugliche, digitale und strukturwandelfeste Betriebsverfassung, die betriebliche Entscheidungen beschleunigt, Bürokratie abbaut und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt.

Im Mittelpunkt stehen eine Neuausrichtung der Mitbestimmung, die Rückführung überdehnter Beteiligungsrechte sowie eine deutliche Beschleunigung von Verfahren, insbesondere bei Umstrukturierungen und personellen Maßnahmen. Mit der Digitalisierung der Betriebsratsarbeit – etwa durch virtuelle Sitzungen, elektronische Wahlen und digitale Schulungen – sowie eine innovationsfreundlichere Ausgestaltung der Mitbestimmung bei IT-Systemen und Künstlicher Intelligenz muss das BetrVG den aktuellen Anforderungen der betrieblichen Praxis gerecht werden.

Aus Sicht der ANG unterstreichen die Ergebnisse die Notwendigkeit, durch mehr Flexibilität, schnellere Entscheidungsprozesse, rechtssichere Verfahren in der Betriebsverfassung einen klaren Fokus auf Beschäftigungssicherung und Wertschöpfung am Standort Deutschland zu legen.

4 AUS DER ANG

ANG Mitgliederversammlung begrüßt Kim Cheng als neue Hauptgeschäftsführerin

Im Berichtsjahr 2025 hat die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss einen Wechsel an der Spitze des Verbands vollzogen.

Nach acht Jahren erfolgreicher Leitung übergab Stefanie Sabet zum 1. Juli 2025 das Amt der Hauptgeschäftsführerin an Kim Cheng. Die Juristin verfügt über langjährige Erfahrung in der Verbandsarbeit und in der Interessenvertretung. Zuletzt leitete sie das Deutsche Verpackungsinstitut und bringt zudem fundierte Expertise in Industrie- und Nachhaltigkeitsthemen ein.

Mit ihrer Berufung setzt die ANG auf Kontinuität, strategische Kompetenz und eine starke politische Präsenz in Berlin – verbunden mit der klaren Absicht, die sozial- und arbeitspolitischen Belange der Ernährungs- und Genussmittelindustrie weiterhin wirkungsvoll zu vertreten.



Feierliche Amtseinführung der neuen ANG-Hauptgeschäftsführerin Kim Cheng durch Präsident Ralf Hengels

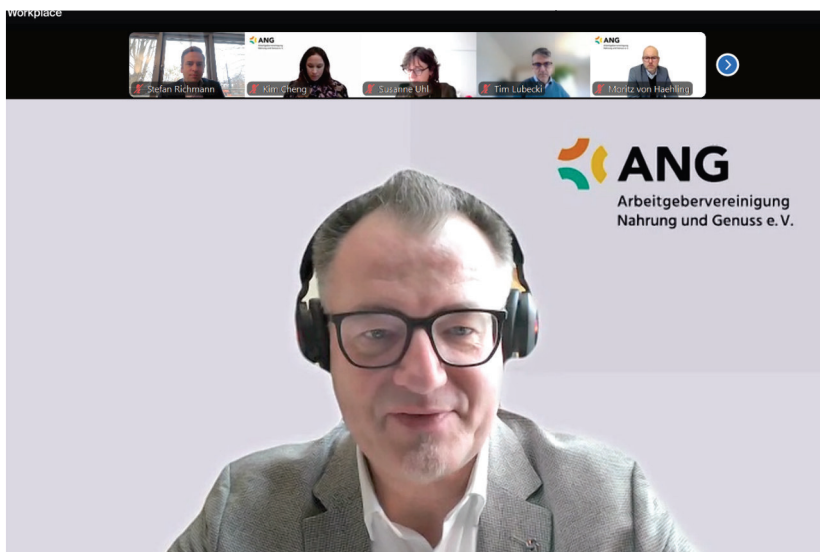
Sozialpartnertag 2025 von ANG und NGG

Am 24. November 2025 veranstalteten die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ihren Sozialpartnertag zur Zukunft der Ernährungswirtschaft. Im Mittelpunkt standen Vielfalt, Offenheit und die Bedeutung einer modernen Einwanderungspolitik für die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften in der Branche.

Beide Sozialpartner betonten, dass Deutschland Einwanderungsland bleibt und die Unternehmen der Ernährungsindustrie mit Beschäftigten aus rund 120 Herkunftsländern bereits heute für gelebte Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion stehen. In den Diskussionen wurde unterstrichen, dass ein größeres Erwerbspersonenpotenzial nur durch offene gesellschaftliche Debatten, verlässliche politische Rahmenbedingungen sowie durch moderne Zuwanderungsstrukturen erschlossen werden kann. Als wichtigen Schritt bewerteten ANG und NGG die geplante Work-and-Stay-Agentur mit dem Ziel vereinfachter und beschleunigter Verfahren.



Zugleich hoben die Sozialpartner hervor, dass erfolgreiche Integration den Abbau bürokratischer Hürden sowie eine nachhaltige Sprach- und Integrationsförderung voraussetzt. Impulse aus Wissenschaft, Unternehmenspraxis und Recht zeigten, wie Betriebe Vielfalt aktiv gestalten und Beschäftigte langfristig binden können. Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter verständigten sich darauf, den gemeinsamen Dialog weiter zu vertiefen und die Ernährungswirtschaft als Teil eines attraktiven, modernen und inklusiven Arbeitsmarktes weiterzuentwickeln.



ANG-Präsident Ralf Hengels



Dr. Niklas Harder, Co-Leiter Abteilung Integration

ANG auf LinkedIn



Die ANG hat ihre Präsenz in den sozialen Medien erweitert

- um mit Netzwerkenden in Kontakt zu bleiben,
- über politische Entwicklungen zu berichten,
- auf Veranstaltungen und Seminare hinzuweisen

Unsere Präsenz auf dieser Plattform ermöglicht es uns, Sie über aktuelle Entwicklungen in der Lebensmittel- und Genussmittelbranche auf dem Laufenden zu halten, Ihnen wertvolle Ressourcen anzubieten und eine noch tiefere Verbindung zwischen Unternehmen, Fachleuten und Experten zu fördern.

Folgen Sie unserem LinkedIn-Profil, um von folgenden Vorteilen zu profitieren:

- **Politische Entwicklungen:** Informieren Sie sich über aktuelle politische Entwicklungen mit Relevanz für Ihr Unternehmen.
- **Veranstaltungen und Seminare:** Bleiben Sie auf dem Laufenden über unsere bevorstehenden Veranstaltungen, Webinare und Seminare. Erhalten Sie frühzeitig Informationen und melden Sie sich bequem an.
- **Netzwerkmöglichkeiten:** Vergrößern Sie Ihr berufliches Netzwerk, indem Sie sich mit anderen Branchenexperten, Mitgliedern und Partnern der Arbeitgebervereinigung vernetzen.
- **Karrierechancen:** Sehen Sie Stellenangebote von Unternehmen in der Lebensmittel- und Genussmittelbranche. Wir werden regelmäßig Jobangebote und Karrieremöglichkeiten teilen.
- **Unternehmensnews:** Erfahren Sie aus erster Hand von unseren Aktivitäten. Wir werden Erfolgsgeschichten, Meilensteine und Updates teilen.

Das LinkedIn-Profil fungiert als Plattform, um Ihr Feedback zu hören, Fragen zu beantworten und eine offene Diskussion über die Zukunft unserer Branche zu führen. Wir laden Sie herzlich ein, sich mit uns zu vernetzen, Beiträge zu kommentieren und Inhalte zu teilen, die für unsere Gemeinschaft von Interesse sind.

Folgen Sie uns auf [LinkedIn](#) Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V. und bleiben Sie informiert!



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

Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.
Claire-Waldoff-Straße 7
10117 Berlin

Ihr Kontakt bei Rückfragen:

Kim Cheng

Hauptgeschäftsführerin

Telefon: +49 30 200 786 - 113

E-Mail: cheng@ang-online.com

Moritz von Haehling

Referent

Telefon: +49 30 200 786 - 119

E-Mail: haehling@ang-online.com

Stefan Richmann

Referent

Telefon: +49 30 200786 - 115

E-Mail: richmann@ang-online.com