


# einigkeit

Das Magazin der **NGG**



Betriebsrat  
1. a. März 2019  
Dienstplan  
genehmigt

**Arbeitszeit:**

**Da reden wir mit!**

# einigkeit\*

**\*... ist Integration.**

mehr auf Seite 21



Foto: Peter Bisping

## Von Grenzen, Galliern und Bock auf gute Arbeit

Endlich Sommer, das bedeutet lang ersehnte freie Tage für viele von uns. Es bedeutet auch, dass wir mit großen Schritten auf den **Gewerkschaftstag** zugehen. Vom 5. bis 9. November 2018 werden in Leipzig die Weichen für die kommenden fünf Jahre gestellt. Welche inhaltlichen Schwerpunkte die NGG dann setzt, das wird nicht zuletzt an der Basis, in den NGG-Regionen, bestimmt. Mehr dazu ab Seite 6.

Ab Seite 8 geht es um ein Zukunftsthema, das für uns bereits gesetzt ist: Die Gestaltung der **Arbeitszeiten**. Sowohl die Digitalisierung als auch der Vorstoß der Arbeitgeber im Gastgewerbe bringen das Arbeitszeitgesetz immer wieder auf die Agenda. Ein simples Aufweichen zu Lasten der Beschäftigten wird es mit uns nicht geben. Wir werden mitreden und gemeinsam die Arbeitswelt neu gestalten. Denn Flexibilität hat zwei Seiten – nicht nur die des Unternehmens, sondern insbesondere auch die der Beschäftigten.

Dass man dem Fachkräftemangel in der **Hotellerie** nicht mit immer längeren Arbeitszeiten begegnen kann, zeigt ab Seite 22 unser Branchenthema. Für unser Porträt hat die Redaktion ein „gallisches Dorf“ am Rhein besucht: In Köln hat sich in den vergangenen Monaten eine Hochburg im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen bei den Restaurantlieferdiensten entwickelt. Semih Yalcin, Betriebsratsvorsitzender bei **Foodora**, gibt uns ab Seite 18 einen Einblick in eine Branche, die bisher als gewerkschaftlich kaum zu organisieren galt.

Semihs Geschichte steht beispielhaft für viele aktive Mitglieder in allen NGG-Regionen. Besonders freut mich, dass wir in diesem Heft so viele junge Kolleginnen und Kollegen zeigen können, die so richtig Bock darauf haben, die **Zukunft der Arbeit** mitzugestalten!

**Guido Zeitler**

Stellvertretender NGG-Vorsitzender



**6 Titelthema: Arbeitszeit. Schon heute arbeiten immer mehr Beschäftigte immer flexibler – bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Ein Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes setzt falsche Akzente für die Zukunft der Arbeit**

**14 Bock auf Zukunft: Auf der Bundeskonferenz der jungenNGG in Gladenbach wurde drei Tage lang mit Herzblut Gewerkschaftsarbeit gemacht**

**FOKUS | POLITIK**

**6 Arbeitszeit:**

Da reden wir mit! Immer mehr Arbeit, immer weniger Personal? Arbeitszeit braucht Grenzen und richtige Antworten von Arbeitgebern und Politik

**BRANCHE**

**22 Flexibel bis zum Umfallen?**

Die Hotellerie-Branche leidet unter dem Fachkräftemangel. Die Arbeitgeber müssen endlich umsteuern

**MENSCHEN**

**17 Mein Arbeitsplatz**

Schlechte Laune kommt nicht in die Tüte: Stippvisite bei der Backwarenspezialistin Heike Brombach

**18 Porträt**

Auf welcher Seite willst Du stehen? Foodora-Fahrradkurier Semih Yalcin über die erste Betriebsratsgründung bei einem Restaurant-Lieferdienst

**26 Jubilare**

Wir gratulieren!

**NGG AKTIV**

**14 jungeNGG**

Bundeskonferenz in Gladenbach: Diskutieren, wählen, arbeiten und feiern: Drei Tage im April, die es in sich hatten

**28 Gleichstellung**

Wenn die Arbeit neu verteilt wird: Neues aus der „:was uns zusteht. Initiative Lohngerechtigkeit“

**29 DGB-Kongress**

NGG hat mit starker Stimme auf dem Parlament der Arbeit mitentschieden



**18** Zu Besuch bei den Ridern im galischen Dorf: Der Kölner Foodora-Betriebsratsvorsitzende Semih Yalcin über Steine, die nur sehr langsam ins Rollen kommen



**22** Der Gast ist König, rund um die Uhr. Über immer flexiblere Arbeitszeiten, Fachkräftemangel und den Vormarsch der Digitalisierung in der Hotellerie



**30** Dieses Team bleibt unerschütterlich: Sven Hildebrandt, Claus-Peter Wolf und Silvia Hermann aus der NGG-Region Schwarzwald-Hochrhein

## KOPF UND BAUCH

### 21 Einigkeit ist ...

... Integration. Egal, woher man kommt oder wie viel man verdient: Beim Athleten-Club „Einigkeit“ Elmshorn darf jeder und jede in den Boxring steigen

### 32 Frische Rezepte für Gute Arbeit

Genießer-Rezepte zum Nachkochen

### 33 Vorlesen & Nachlesen

## NGG VOR ORT

### 30 NGG-Regionen vorgestellt

Der Spagat ist machbar: Claus-Peter Wolf leitet vorübergehend gleich zwei NGG-Regionen als Geschäftsführer. Das kostet Kraft und bringt Kilometer auf den Tacho

## KURZ NOTIERT

### 29 Meldungen

### 34 Ausblick

### 35 Solidaritätsfonds

### 35 Impressum



### „einigkeit“ im Netz

Das Magazin der NGG digital lesen, als App und im Web. Hier gibt es weitere interessante Features: Bildergalerien, Videos und weiterführende Berichte.



Fotos: Frank Schefika



**NGG-Basisdemokratie:** In allen 50 Regionen der NGG haben Delegiertenkonferenzen stattgefunden, auf denen die Themen für die kommenden fünf Jahre vorbereitet, Anträge diskutiert, der Regionsvorstand und die Delegierten für die Landesbezirkskonferenz sowie für den Gewerkschaftstag gewählt wurden. Dieter Nickel (Bild li.), Geschäftsführer der Region Bremen Elbe-Weser, begrüßt die Teilnehmenden in Zeven.

# Erste Weichen gestellt!

► Eine Vielzahl von politischen Fragen und gesellschaftlichen Herausforderungen werden in den kommenden fünf Jahren die Arbeit der NGG prägen: Arbeitszeit, Digitalisierung, Gleichstellung – Welche Punkte werden wir künftig setzen, welche Forderungen gegenüber Politik und Arbeitgebern formulieren? Darüber entscheiden die Delegierten vom 5. bis 9. November 2018 auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig.

Doch vorher sind die Mitglieder gefragt. Delegierte müssen gewählt und Anträge formuliert, eingebracht und diskutiert werden (siehe Kasten). Dafür waren die NGG-Mitglieder in diesem Frühjahr in allen 50 NGG-Regionen zu Delegiertenkonferenzen eingeladen. Wie viel Arbeit und Engagement die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in die Organisation ihrer Regionalkonferenzen steckten, zeigen wir an der Region Bremen-Weser-Elbe. Die „einigkeit“ hat die Vorbereitungen in Bremen begleitet und war in Zeven dabei.

## 9. April 2018, Kantine im Deutschen Milchkontor DMK, Zeven

„Dass wir die Konferenz hier beim Deutschen Milchkontor DMK abhalten wollen, das

haben wir schon im Februar 2017 besprochen. In dem Moment ging die Planung wohl schon los.“ Silke Linde, seit 19 Jahren Verwaltungsangestellte in der Region Bremen-Weser-Elbe, hat an diesem Morgen an einem der langen Tische neben dem DMK-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Udo Eckhoff Platz genommen. Als Mitglied im Regionsvorstand war er von Anfang an in die Planung der Konferenz eingebunden. In den vergangenen Wochen standen die beiden täglich im Kontakt. Einladungen mussten geschrieben, Busse für die Anfahrt der Teilnehmenden organisiert werden. So langsam löst sich Silke Lindes Anspannung: Die Technik funktioniert, Verpflegung steht auf den Tischen, die Stimmung ist gut. 88 von 99 De-

legierten sind bei strahlendem Sonnenschein aus allen Teilen der weitläufigen Region nach Zeven gekommen, um sowohl den Regionsvorstand als auch 16 Abgesandte für die Landesbezirkskonferenz und fünf für den Gewerkschaftstag zu wählen. „Die Region Bremen-Weser-Elbe hat etwa 7500 Mitglieder. In der Zeit von Dezember 2017 bis März 2018 wurden sie alle zu Mitgliederversammlungen in die Betriebe eingeladen, um sich auf die Regionskonferenz vorzubereiten und Delegierte und ihre Vertreter für Zeven zu wählen“, erklärt Thorsten Zierdt, der als Gewerkschaftssekretär für DMK in Zeven zuständig ist. Heute bleibt er im Hintergrund, schüttelt Hände, sucht den Kontakt, ist Ansprechpartner für Betriebsräte. Von Kellogg's

über Coca-Cola bis Vitakraft: Die vergangenen Jahre waren in der Region zwischen Weser und Elbe geprägt von Stellenabbau und Betriebsschließungen. Gerade erst hat das Traditionsunternehmen Hachez verkündet, die Schokoladenproduktion von der Hansestadt nach Polen zu verlagern. Regionsgeschäftsführer Dieter Nickel führt den Delegierten in Zeven noch einmal vor Augen, dass hier von 2013 bis 2017 3000 Arbeitsplätze in der Lebensmittelindustrie verlorengegangen sind. Er stimmt die Konferenzteilnehmer auf die aktuellen Themen der NGG wie Betriebsratswahlen, sachgrundlose Befristung, Mindestlohn und Arbeitszeit ein. Regionsvorstand Stefan Röper (Anheuser-Busch InBev Deutschland Brauerei Beck & Co) skizziert im Anschluss die politischen Herausforderungen der kommenden fünf Jahre. Mit Erfolg: Später wird er von der Konferenz ohne Gegenstimmen als Vorstand wiedergewählt. Mittags ist alles reibungslos gelaufen: Wahlen, Ehrungen, Verabschiedungen. Silke Linde ist zufrieden und froh, „dass die nächste Regionskonferenz erst wieder in fünf Jahren zu organisieren ist!“ ◀

## Ein Antrag auf dem Weg nach Leipzig

Zu den fünf Delegierten der Region Bremen-Weser-Elbe für den Gewerkschaftstag in Leipzig gehört auch DMK-Betriebsrat Benjamin Haxel (rechts im Bild). Vor der Regionalkonferenz hat der Vater von Zwillingen gemeinsam mit Gewerkschaftssekretärin Iris Münkel einen Antrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie formuliert. Haxel will erreichen, dass die NGG eine Kampagne ins Leben ruft, die die Bedürfnisse von Eltern mit Kindern in den Vordergrund stellt.

Kernthemen der Kampagne sollen sein:

- steuerliche Besserstellung von Eltern mit Kindern durch geringere Lohnsteuer
- Verlängerung der Elternzeit und Gleichziehen des Elterngeldanspruchs sowie eine Erhöhung des Elterngeldes
- gebührenfreie Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen



Foto: Frank Scheiffka

- Erhöhung des Personalschlüssels von Erziehern zu Kindern in den Kindertageseinrichtungen
- tarifliche Regelungen für „Eltern-Arbeitszeit“, einschließlich der Rückkehr von Teil- auf Vollzeit

Unter dem Arbeitstitel „Familie muss in den Vordergrund“ wird Haxels Antrag nun den Weg durch die Instanzen nehmen. Nächster Schritt: Über den Regionvorstand wird das Papier in die Landesbezirkskonferenz eingebracht und dort Anfang Juni diskutiert und, so hofft Benny Haxel, auch verabschiedet. Dann könnte der Antrag auf dem Gewerkschaftstag beraten werden.

### Auch der NGG-Hauptvorstand hat beraten:

In seiner März-Sitzung hat er einstimmig Michaela Rosenberger, Freddy Adjan und Guido Zeitler als seine Kandidatin und seine Kandidaten für den Geschäftsführenden Hauptvorstand vorgeschlagen. Sie stellen sich den Delegierten auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig zur Wahl.



Foto: NGG

**Michaela Rosenberger** ist seit 2013 NGG-Vorsitzende und kandidiert erneut für das höchste Amt der Gewerkschaft NGG. Sie stemmt nicht nur als „Teamoberhaupt“ den komplexen Prozess der Organisationsentwicklung und hat die NGG in Grundsatzfragen wie der Gleichstellung, Lohngerechtigkeit und Ernährungspolitik positioniert, sondern sorgt auch dafür, dass die NGG eine starke Stimme im DGB, gegenüber der Politik und auf internationalem Parkett ist.



Foto: NGG

**Freddy Adjan** ist derzeit Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Bayern und war als Tarifexperte schon bundesweit tätig: 2015 und 2017 war er Verhandlungsführer in den Tarifrunden Coca-Cola. Sehr erfolgreich war auch der Abschluss für die Milchwirtschaft Bayern im September 2017. Das setzt sich 2018 mit dem Abschluss für die Brauwirtschaft und die Mittelstandsbrauereien fort. Auch für das bayerische Gastgewerbe hat er ein sattes Lohnplus durchgesetzt.



Foto: Peter Bisping

**Guido Zeitler** wurde vom Beirat im März 2017 zum stellvertretenden NGG-Vorsitzenden gewählt. Verantwortlich ist er nicht nur für Finanzen, Sozial- und Seniorenpolitik, die jungeNGG, Berufliche Bildung und die IT, sondern auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Hier gilt es immer wieder, die Angriffe der Arbeitgeber auf das Arbeitszeitgesetz abzuwehren. Auf dem DGB-Kongress hat er in der Antragsberatungskommission geschuftet und geschwitzt.

# Arbeitszeit: Da reden wir mit!

► Der Druck am Arbeitsplatz nimmt zu. Immer mehr Arbeit, mit immer weniger Personal, in immer kürzerer Zeit. Das geht auf Dauer auf die Gesundheit. Dabei bräuchten die Beschäftigten gerade jetzt Zeit und Energie, um sich für die Herausforderungen der Digitalisierung, der Industrie 4.0, weiter zu qualifizieren. Zu allem Überfluss fordern etliche Arbeitgeber, insbesondere im Gastgewerbe, noch mehr Flexibilität. Sie wollen das Arbeitszeitgesetz aufweichen und die tägliche, gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit von zehn auf 13 Stunden ausweiten.

Die Arbeitgeber begründen ihre Forderung nach einer Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit damit, dass die bisherige Obergrenze vor dem Hintergrund der Globalisierung und Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß sei. Doch was bedeutet das für die Beschäftigten? Arbeiten rund um die Uhr? Immer verfügbar? Immer erreichbar? Fakt ist: Wir brauchen das Arbeitszeitgesetz mit seinen verbindlichen Regeln mehr denn je, um die Beschäftigten und ihre Gesundheit vor überlangen Arbeitszeiten zu schützen! Arbeitszeit braucht Grenzen! Und Arbeitszeit und deren Gestaltung ist eine der Kernaufgaben von Betriebsräten und Gewerkschaften. Das betont auch Michaela Rosenberger, NGG-Vorsitzende: „Die gute Nachricht ist, dass in Tarifverträgen Passagen aus dem Ar-

beitszeitgesetz abgesichert sind. Allerdings wird der Druck auf unsere Tarifverträge und die Betriebsräte insgesamt steigen, je mehr Branchen und je mehr tarifungebundene Unternehmen, wie im Gastgewerbe oder im Bäckerhandwerk, einknicken und mit neuen flexiblen Arbeitszeiten arbeiten lassen. Für uns wird es künftig darauf ankommen, tarifliche Branchenregelungen noch besser abzusichern und Flexibilisierung nur unter Einbeziehung der NGG und der Betriebsräte zuzulassen.“

## Flexibilität? Ja, gerne! Aber im Sinne der Beschäftigten

Schon heute arbeiten viele Beschäftigte in den von NGG betreuten Branchen sehr flexibel, auch dank einer Vielzahl von gemeinsam mit der NGG ausgearbeiteten Schichtmodellen. Allerdings orientiert sich diese Flexibilität bisher meist an den Bedürfnissen der Arbeitgeber, den Erfordernissen der Produktion und (saisonaler) Marktschwankungen. Rosenberger: „Wir brauchen Flexibilität, aber im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie müssen Erziehung und Pflege so vereinbaren können, dass ihnen der Druck genommen wird. Damit sie motiviert und gesund bleiben. Und da brauchen wir von der Politik Unterstützung statt verdächtig vage gehaltener Passagen zu ‚Ex-



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Wenn sie die Wahl hätten, würden die meisten Beschäftigten lieber kürzer als länger arbeiten.







9. Mai in Mainz: Protestaktion des NGG-Landesbezirks Südwest gegen überlange Arbeitszeiten im Gastgewerbe und für 160 Euro mehr Lohn in der Tarifrunde 2018.

Fotos: NGG - Denise Schott



perimentierräumen', wie es im Koalitionsvertrag zur möglichen Reform des Arbeitszeitgesetzes heißt.“

Flexibilität im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist auch das Ziel des aktuellen Tarifabschlusses der IG Metall. Er soll den Beschäftigten, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, die Möglichkeit geben, zwischen „mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit“ zu wählen. „Die IG Metall hat mit ihrem Abschluss sicherlich einen ganz neuen Impuls gesetzt. Während das Thema Arbeitszeit bislang vornehmlich von den Arbeitgebern besetzt war, die erst versucht haben, die Arbeitszeit zu verlängern, dann, sie zu flexibilisieren, rücken in der jetzigen Debatte die Wünsche der Beschäftigten wieder in den Fokus. Das ist neu, und das ist gut so! Inwieweit der doch recht komplexe Abschluss der IG Metall auch Inspiration sein kann für die NGG-Branchen, müssen wir uns genau ansehen. Und zwar gemeinsam mit Betriebsräten, in den Tarif- ➤



**»Wir sind ein Drei-Schicht-Betrieb. Wochenendarbeit ist da normal. Es muss doch darum gehen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Ich wünsche mir da ein stufenweises Abschmelzen der Arbeitszeit für Ältere, also ab 60 Jahren. «**

Stephan Heiß, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Arla Foods, Bad Wörishofen

## (A)typische Arbeitszeiten

### Wochenende



### Abend/Nacht



Gastgewerbe

Lebensmittel-/  
Getränkeherstellung

Quellen: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung 2012-2016 / Arbeitszeitreport Deutschland 2016, BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

## Arbeitszeitsouveränität

### Kein Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung



### Arbeit selbständig einteilen/planen



Lebensmittel-/  
Getränkeherstellung

Deutschland  
insgesamt

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung 2012-2016

Gerade Beschäftigte im Gastgewerbe und in der Lebensmittel- und Getränkeherstellung arbeiten häufig am Wochenende und abends oder nachts. Bundesweit arbeiten nur 22 Prozent am Wochenende. 74 Prozent haben keinen Einfluss darauf, wann sie anfangen und aufhören. Allerdings können 45 Prozent entscheiden, welche Aufgaben sie wann erledigen. Dies ist das Ergebnis einer Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. Befragt wurden 747 Beschäftigte der beiden Branchen.

## Arbeitszeitgesetz schützt

- Nach der achten Arbeitsstunde steigt das Risiko von Unfällen.
- Lange Arbeitszeiten machen krank. Der Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden steigt schon bei zwei Überstunden pro Woche.\*
- Lange Arbeitszeiten bedeuten Stress.

## Die Realität\*

- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 43,5 Stunden.
- Wunscharbeitszeit bei Vollzeit: 36 Stunden.
- 19 Prozent der Beschäftigten machen unbezahlte Überstunden.
- 2016: eine Milliarde unbezahlte Überstunden.

\*Arbeitszeitreport Deutschland 2016

► kommissionen oder auch in Form von Beschäftigtenbefragungen“, so Rosenberger.

Bevor die NGG jedoch die Beschäftigten fragen kann, was sie sich in Sachen Arbeitszeit wünschen, muss erst einmal klar sein, wie die Realität in den Betrieben bei dem Thema aktuell ist. NGG hat daher die Studie „Arbeitszeiten in der Nahrungsmittelbranche: Probleme und Handlungsfelder der tariflichen und betrieblichen Arbeitszeitregulierung“ in Auftrag gegeben. Untersucht werden sollen tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregulierungen in der alkoholfreien Getränkeindustrie, der Brauwirtschaft, Zucker-, Süßwaren- und Brotindustrie sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

### Ihr seid die Experten

An der von NGG in Auftrag gegebenen Arbeitszeitstudie werden natürlich auch die Betriebsräte beteiligt, denn sie sind die Expertinnen und Experten und werden tagtäglich mit diesbezüglichen Wünschen und Nöten ihrer Kolleginnen und Kollegen konfrontiert. Das

wurde Anfang Februar auch in München auf einer Konferenz des NGG-Landesbezirks Bayern mit rund 100 Betriebsräten der Milchwirtschaft deutlich.

„Wie lang ist mein Arbeitstag? Wann habe ich frei, wann muss ich zur Arbeit? Was ist mit meinem Wochenende? Was ist mit Mehrarbeit? Gibt es einen Ausgleich in extra freier Zeit für besonders belastende Arbeitszeiten? Wie können wir für Entlastung sorgen, wenn die Arbeitsbelastung immer weiter zunimmt?“ Freddy Adjan, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Bayern, ist sich sicher: „Das sind nur einige der Fragen, die uns und die Betriebsräte beim Thema Arbeitszeit umtreiben. Endgültige Antworten hierauf gibt es noch nicht. Die müssen wir gemeinsam erarbeiten, auch in den Tarifkommissionen.“

### Unsere neue Währung ist die Zeit

Wie sie vor Ort im Betrieb die Arbeitszeit aktiv mitgestalten können, diskutierten die Betriebsräte gleichermaßen kreativ und kontrollierend in verschiedenen Arbeitsgruppen. Deut-



Fotos: Uwe Volkner / Fotogemur.de

**Ideen gibt es genug:** Wenn es um Arbeitszeitgestaltung geht, sind die Betriebsräte die Expertinnen und Experten. Die Vorschläge und Wünsche reichen von „gesunde Schichtmodelle“ über „Rückkehrrecht in Vollzeit“, „lebensabschnittsgemäße Arbeitszeiten“, „Recht auf Teilung eines Arbeitsplatzes“ bis hin zu „mehr Urlaub“.

lich wurde: Schon jetzt wollen viele, und beileibe nicht nur die Älteren, mehr Zeitsouveränität. Sie wollen die Möglichkeit haben, bei Bedarf Arbeitszeit zu verkürzen oder auch Mehrarbeit in Zeit statt in Geld „ausbezahlt“ zu bekommen. Es geht nicht nur darum, mehr Zeit für die Familie, also für Erziehung oder Pflege zu haben, sondern es vollzieht sich gerade bei den Jüngeren ein Mentalitätswechsel. Sie wollen nicht mehr nur noch leben, um zu arbeiten. Sie wollen mehr Lebensqualität. Freie Zeit und Zeit für Hobbys gehören dazu.

Lilly Neumann, Betriebsratsmitglied bei Hochland Schongau: „Bei uns geht das teilweise schon. Unsere neue Währung ist die Zeit. Aber mein Traum wäre ein Rechtsanspruch darauf, dass jemand sich auch mal ein halbes Jahr für eine Weltreise oder den Jakobsweg ausklinken kann, frei nach dem Motto 'Ich bin dann mal weg'. Letztlich muss es dahin gehen, dass die wöchentliche Arbeitszeit reduziert und das dann in einem Tarifvertrag gebündelt werden kann. Und wir

brauchen wieder eine gesetzlich finanzierte Altersteilzeit.“

**Ich bin dann mal offline**

Im Zeitalter der Digitalisierung müsste „Ich bin dann mal weg“ sicherlich um „Ich bin dann mal offline“ ergänzt werden, um der Entgrenzung von Arbeit beim mobilen Arbeiten unterwegs oder im Homeoffice und der damit oftmals einhergehenden Selbstausbeutung bis hin zum Burnout entgegenzuwirken. Das zeigt auch eine aktuelle Betriebsrätebefragung der Hans-Böckler-Stiftung, wonach 58 Prozent der Befragten der Ansicht sind, dass der betriebliche Gesundheitsschutz an die neuen digitalen Bedingungen der Arbeitszeit angepasst werden muss.

Nach den NGG-Regionalkonferenzen und den anlaufenden Landesbezirkskonferenzen zeichnet sich ab, dass die Gestaltung der Arbeitszeiten in der Digitalisierung ein zentrales Thema auf dem Gewerkschaftstag werden wird und eine spannende Antragsberatung erwarten lässt. Die „einigkeit“ bleibt dran. ◀



**»Die IG Metall hat ein Modell entwickelt, dass man freie Tage zusätzlich bekommt, wenn es eine besondere Belastung gibt. Das könnte ich mir auch für uns vorstellen.«**

Heike Förster, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Bayernland, Bayreuth



Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger machte auf der Münchener Arbeitszeitkonferenz deutlich, dass die Beschäftigten Branchen schon flexibel genug seien. Jetzt gehe es darum, dass ihre Wünsche bei der Arbeitszeitgestaltung stärker berücksichtigt werden.

# Flexibilität gestalten

► Aus Sicht der NGG-Vorsitzenden Michaela Rosenberger spricht nichts gegen flexiblere Arbeitszeiten, wenn sie im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden.

## Welche Rolle spielt das Thema Arbeitszeit für die NGG?

Arbeitszeit ist neben dem Entgelt unser Kernthema. Daher wollen wir es nicht zulassen, dass sich die Arbeitgeber – insbesondere im Gastgewerbe – mit ihrer Forderung nach einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes durchsetzen. Sie fordern mit dem Verweis auf Digitalisierung, die täglich erlaubte Höchstarbeitszeit auszuweiten. Das und auch die schwammigen Formulierungen im Koalitionsvertrag, wo von 'Experimentierräumen' die Rede ist, lehnen wir ab.

## Was spricht gegen flexiblere Arbeitszeiten?

Gegen Flexibilität ist erstmal nichts einzuwenden. Aber sie muss für alle Beteiligten gelten und nicht nur den Bedürfnissen der Arbeitgeber entgegenkommen. Auch die Beschäftigten wollen bei den Arbeitszeiten mitreden und sie mit ihren privaten Bedürfnissen in Einklang bringen. Was wir allerdings ablehnen, ist, dass tägliche Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden künftig per Gesetz erlaubt sind. Das macht die Menschen auf Dauer krank. Außerdem steigt das Unfall-

risiko nach der achten Stunde überproportional an. Genau das soll das Arbeitszeitgesetz verhindern. Schließlich ist es ein Schutzgesetz.

## Was tut die NGG, um die Arbeitszeiten zu gestalten?

Wir haben eine Studie in Auftrag gegeben, die untersucht, wie die tariflichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen in der Nahrungsmittelbranche derzeit aussehen. Und wir wollen in Befragungen wie aktuell in der Milchwirtschaft Bayern herausfinden, was sich die Beschäftigten wünschen. Die Ergebnisse gilt es, zu diskutieren und in tarifliche Regelungen einfließen zu lassen. Natürlich haben bei dem Thema auch die Betriebsräte ein Wörtchen mitzureden. Sie bestimmen schon jetzt in Betriebsvereinbarungen über passgenaue Lösungen mit. Wichtig ist, dass Flexibilisierung kein Teufelswerk ist, sondern etwas Gutes – wenn wir sie mitgestalten. Wir müssen sie dazu nutzen, angesichts immer stärkerer Arbeitsverdichtung für Entlastung zu sorgen, indem wir den passenden tariflichen Rahmen schaffen. ◀

# Arbeitszeit 2018 Länger geht immer!?

► ... Jedenfalls, wenn es nach den Vorstellungen des Arbeitgeberverbands Dehoga geht. Der fordert, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen und die erlaubte Höchstarbeitszeit im Gastgewerbe von zehn auf 13 Stunden pro Tag auszuweiten. Die „einigkeit“ hat sich in der Branche umgehört und verschiedene Stimmen hierzu eingefangen.



Foto: privat



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX



Foto: Frank Dursthoff

## **Felix Neumann,** auszubildender Hotelfachmann, NH Collection Berlin Mitte

Da Klassenkameraden von mir sowieso schon diese Stundenzahl leisten, ist es kein Wunder, dass die Arbeitgeber das legalisieren wollen. Wahrscheinlich werden die 13 Stunden dann auch nur mit dem Gehalt von unseren jetzigen acht Stunden entgolten, damit die Personalkosten nicht steigen.

Kaum ein junger Mensch wird nach dieser Gesetzesänderung noch begeistert sein, in der Großhotellerie und Großgastronomie zu arbeiten. Die Bilanz ist dann: kaum Zeit für Freunde und Familie – elf Stunden Ruhezeit inklusive Schlafen, Überstunden. Es wird bei 13 Stunden nicht aufhören – und ein echt schlechtes Gehalt für diese Arbeit. Applaus für die Arbeitgeber, denn sie sind auf dem besten Weg, den schlechten Ruf ihrer Branche zu bekräftigen und den Fachkräftemangel noch zu fördern.

## **Thomas Kohn,** Gesamtbetriebsratsvorsitzender PACE (Catering)

Die Tarifverträge im Hotel- und Gaststätten-gewerbe bieten bereits ausreichend Flexibilität. Weder für Veranstaltungen – ob Hochzeit oder Firmenfeier – noch für Biergartenbetrie-be sind 13-Stunden-Schichten notwendig. Das Problem liegt einzig und allein an man-gelnder Organisation der Arbeitgeber.

13-Stunden-Schichten im Hotel- und Gast-stättengewerbe sind sowohl beschäftigten-als auch familienfeindlich und werden nur den Fachkräftemangel verstärken, da sie die Branche nur noch unattraktiver machen.

Wenn wir die Berufe im Gastgewerbe attrak-tiver machen wollen, müssen wir für famili-enfreundliche, planbare Arbeitszeiten sor-gen, die nicht krank machen. Die Pläne des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes laufen auf das genaue Gegenteil hinaus.

## **Frank Rosin,** TV- und Sternekoch, Restaurantbetreiber „Rosin“

Sicher, flexible Arbeitszeiten sind gut. Ich habe dennoch die Sorge, dass die Branche das wieder ausnutzt. Die Geschichte mit Hochzeiten und Geburtstagen ist doch nur eine perfide Ausrede. Wenn flexible Arbeits-zeiten in der Gastronomie eingeführt werden sollen, z.B. vier Tage zwölf Stunden am Tag, dann muss ja für den fünften Arbeitstag trotz-dem ein extra Mitarbeiter eingestellt werden. Das ist eine Milchmädchenrechnung.

Wer als Profi Topleistung bringen möchte und muss, der sollte auch die Bedingungen dafür erhalten. Ein Fußballbundesligaspieler spielt ja auch nicht zwei Spiele hintereinander an einem Tag und muss dabei 100 Prozent Lei-stung bringen. Gastronomie wurde oft mit mi-serabler Bezahlung und horrenden Überstun-den für die Mitarbeiter betrieben. Das muss sich ändern.

# Zukunft ist, was wir draus machen!

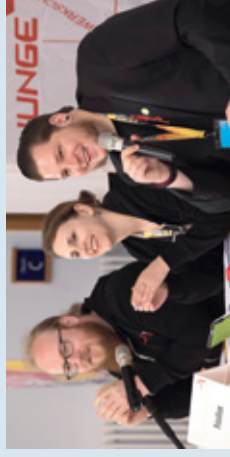
Unter diesem Motto hat die jungeNGG Ende April drei Tage lang im hessischen Gladenbach die Weichen für die Zukunft gestellt: 83 Delegierte und ihre Gäste diskutierten in Workshops Themen wie Berufsausbildung, Tarifpolitik, Arbeiten 4.0, Rollenbilder. Aber vor allem die Zukunft der jungenNGG „NGG 2020“ und die Mitgliederengewinnung standen im Fokus. Besonders intensiv diskutiert wurden die Anträge zur Zukunft der Ausbildung, sachgrundlosen Befristung und die Abgrenzung vom Rechtspopulismus.



Drei Tage lang: jung – rebellisch – solidarisch. Wetter und Stimmung waren super.



Die Nächte am Lagerfeuer waren kurz und spannend: diskutieren, netzwerken, feiern.



Das Präsidium: Michael, Jenny und Daniel leiteten professionell und souverän durch die Konferenz.



Fazit im Workshop Arbeiten 4.0: Zukunft muss gestaltet werden.



Die jungeNGG lebt davon, dass die Leute mitmachen: Der Poetry Slam war dafür ein toller Einstieg.



Der Geschäftsbericht – als Plakat – ist ungewöhnlich. Michaela und Guido sind begeistert.



Philipp Hoffmann wird künftig die jungeNGG im Hauptvorstand vertreten.



„Ihr seid die politischste Jugendorganisation im DGB mit einem starken Kampfegeist“, bescheinigte der DGB-Jugendsekretär Michael Wagner der jungenNGG. Der Abstimmungs-marathon und intensive Diskussionen bestätigten dies.



Patrick Bauer gibt den Staffstab an Philipp weiter.



„Steht zu Eurer Meinung, seid selbstbewusst“, dazu musste niemand zwei Mal aufgefordert werden.



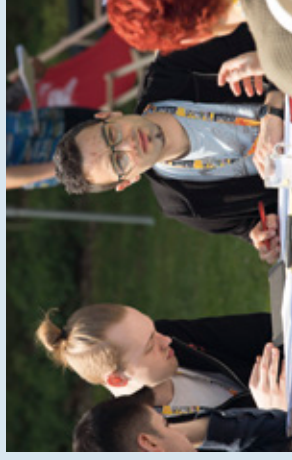
Wichtige Anträge und tolle Debatten: Die jungenNGG mischt sich ein.



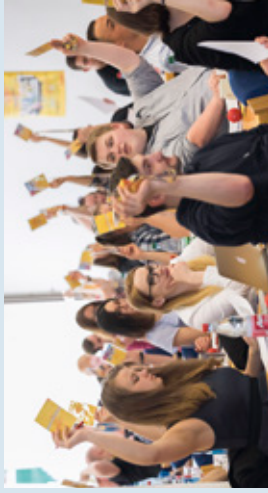
Guido, Michaela und Jan haben der jungenNGG jederzeit ihre Unterstützung zugesichert.



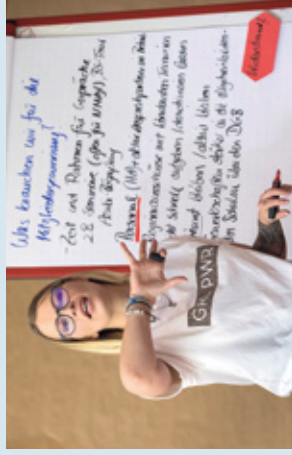
Zum Gewerkschaftstag delegiert: Ramona, Jenny, Paul, Magda, Philipp und Manuel.



Sieben Workshops begleiteten die Antragsberatung – und auch Petrus war wohl gesonnen.



Mit dem A 001 „Zukunft der Ausbildung“ ging die Antragsberatung gleich in die Vollen.



Spannende Diskussion im Workshop von Anne: Wie gewinnen wir Azubis und junge Beschäftigte?



Lieferdienstfahrer Keno fordert ein Ende der sachgrundlosen Befristung.



Lisa war nicht nur im Workshop Tarifpolitik aktiv. Sie arbeitet auch in der Tarifkommission.



Eindrucksvolles Ergebnis des Workshops Tarifpolitik: Vernetzt Euch! Denn nur gemeinsam sind wir stark!



Botschaften für den Gladenbacher Himmel: Eine klare Bitte der NGG-Vorsitzenden: „Wir wünschen uns von Euch eine noch stärkere Stimme. Im Gastgewerbe könnten wir den Laden rocken.“



Nach heisser Diskussion: Der Antrag „Keinen Fußball für die AfD in unserer Gewerkschaft“ ist angenommen.



Der Antragsberatungskommission mit Clemens, Fernando und Florian rauchten mitunter die Köpfe.

Anzeige



## Gesundheits- wochen im BZO

Zwei Wochen mit einem Rahmenprogramm zum Thema Gesundheit:

**6. bis 10. August 2018,  
19. bis 23. November 2018**

Anregungen zu Bewegung, Ernährung und Entspannung bereichern in diesen Wochen die laufenden Seminare: BR1, BR2, Arbeitsrecht 1, BEM2, Beschwerden/Konflikte!

**Sei dabei, bei unserem neuen Angebot!**

Bildungszentrum Oberjosbach  
info@bzo.de • www.bzo.de  
Telefon 06127 9056-0



**Bildungspartner der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten**



## Es tut sich was

Es tut sich was im Gastgewerbe: In Bremen wurde erstmals ein kompletter Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe für allgemeinverbindlich erklärt. Damit gilt dieser Tarifvertrag für ca. 20.000 Beschäftigte im Land Bremen. Auch diejenigen, die bislang nicht von einem Tarifvertrag profitiert haben, bekommen mehr Geld: mindestens 9,56 Euro pro Stunde, bei einer Fachausbildung 11,51 Euro. Und in Berlin gibt es nach 15 Jahren wieder einen neuen Manteltarifvertrag. Er tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und regelt unter anderem Urlaub und Jahressonderzahlung. Außerdem gilt – nach einer Übergangsfrist – in allen tarifgebundenen Unternehmen wieder eine 38-Stunden-Woche.

## Warnstreik wirkt

Wie wirkungsvoll Warnstreiks sein können, hat sich einmal mehr Mitte Mai gezeigt: Für die rund 7000 Beschäftigten der Nahrungsmittelindustrie Südwest hat die NGG eine zweistufige Lohnerhöhung ausgehandelt: drei Prozent zum 1. Mai 2018 und weitere 2,5 Prozent ab 1. April 2019. Der Tarifverhandlung vorausgegangen waren Warnstreiks unter anderem beim Pizzahersteller Nestlé Wagner im saarländischen Nonnweiler. 650 Beschäftigte beteiligten sich dort am ersten Warnstreik in der Firmengeschichte.

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/wagner](http://www.ngg.net/wagner)



Foto: NGG

Binnen einer Woche traten weitere 80 Beschäftigte von Nestlé Wagner der NGG bei.

## Mensch vor Marge!

Mit Menschenketten unter dem Motto „Mensch vor Marge!“ rund um die deutsche Unilever-Zentrale in Hamburg und das Werk in Heilbronn haben NGG und Beschäftigte Ende April gegen geplante Stellenstreichungen und Verlagerungen beim Konsumgüterriesen protestiert. Der niederländische Konzern will in Hamburg dutzende Jobs streichen und die Sparte für Großverbraucher vom baden-württembergischen Heilbronn in die rund 620 Kilometer entfernte Deutschlandzentrale nach Hamburg verlagern. Betroffen hiervon wären rund 80 Beschäftigte. Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger wirft dem Management „Gewinn-Gier“ vor.



## Schlechte Laune kommt nicht in die Tüte

► Heike Brombach ist Bäckereifachverkäuferin bei MALZERS Backstube. Es gehört zu ihrem Markenzeichen als engagierte Backwarenspezialistin, freundlich und vor allem humorvoll mit ihren Kunden in der Filiale Duisburg-Angerbogen umzugehen.

„Die Anrede ‚junger Mann‘ oder ‚junge Frau‘ kommt nicht immer gut an“, weiß die 53-Jährige, die gebürtig aus der Sächsischen Schweiz stammt. „Da bleibe ich freundlich, das ist die Hauptsache. Ich scherze gern mit meinen Kunden, zum Teil kennen wir uns ja schon seit Jahren.“ Heike Brombach ist gelernte Fachverkäuferin für Fleisch und Fleischwaren und hat in der Gastronomie gearbeitet, bevor sie 1999 ihrer Schwester ins Ruhrgebiet folgte. Seitdem arbeitet sie bei MALZERS. Die Großbäckerei mit Hauptsitz in Gelsenkirchen betreibt mit 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 145 Filialen im Ruhrgebiet. Die eine oder andere hat auch Heike Brombach in den vergangenen 19 Jahren kennengelernt. Noch heute springt sie gerne ein, wenn irgendwo „Not am Mann“ ist. „Ich liebe die Abwechslung und schaue gern über den Tellerand. Auf der anderen Seite hat sich unser Beruf auch enorm gewandelt. Wir sind quasi permanent im Stress. Da fällt das Abschalten nach der Schicht manchmal nicht leicht“, so Brombach. Bäckereifachverkäuferinnen – bei MALZERS arbeiten übrigens inzwischen auch viele männliche Kollegen im Verkauf – müssen heute nicht nur zu meist an sieben Tagen Brot- und Backwaren verkaufen, sie bereiten gleichzeitig Heißgetränke und Snacks zu und backen kontinuierlich frische Brötchen. „Die Kunden vertrauen auf unsere Produktkenntnis. Ich berate jeden auf Wunsch über Inhaltsstoffe oder Getreidearten“, erklärt Heike Brombach und erzählt, dass auch die Hygienevorschriften viel strenger geworden sind.

Gerade wurde sie zum wiederholten Mal in den Betriebsrat bei MALZERS Backstube gewählt. „Obwohl wir hier im Ruhrgebiet ein Vorzeigeunternehmen sind, liegt mir die Gewerkschaftsarbeit sehr am Herzen. Was bewegen kann man nur gemeinsam.“ Sie lacht und steckt dem nächsten „jungen Mann“ ein Dinkelbrötchen in die Tüte. ◀



**»Es kam der Punkt,  
da musste ich entscheiden,  
auf welcher Seite ich  
stehen will.«**

Semih Yalcin,  
Betriebsratsvorsitzender Foodora Köln



# Wir sind ein gallisches Dorf

► Das kleine rebellische Dorf in Gallien entpuppt sich bei näherem Hinsehen als veritable Großstadt am Rhein! Was den Kampf um Mitbestimmung und bessere Arbeitsbedingungen bei den Lieferdiensten angeht, ist Köln das Zentrum der Aktivitäten. Hier lebt und arbeitet auch Semih Yalcin, Betriebsratsvorsitzender beim Lieferservice Foodora.

„Und die Branche lässt sich doch organisieren!“ Semih Yalcin ist stolz, erreicht zu haben, was viele für unmöglich hielten: Seit Juli 2017 gibt es bei Foodora in der Rhein-Metropole einen neunköpfigen Betriebsrat. Dabei galten die Beschäftigten von Foodora, Deliveroo und Co. trotz katastrophaler Arbeitsbedingungen bislang als schwer zu organisieren. Die Einsätze kommen über eine App aufs Handy, die Kollegen kennen sich kaum, der gemeinsame Arbeitsplatz ist die Straße. Die Endkunden können über App oder Webseite des Berliner Start-ups Foodora bei Restaurants bestellen, die keinen Bring-Service anbieten. Foodora übernimmt die Zahlungsabwicklung und liefert mittels Fahrradkurier innerhalb von 30 Minuten bis an die Haustür. 30 Prozent des Bestellwertes müssen die Restaurants dafür an den Dienstleister abgeben.

## Auf welcher Seite willst Du stehen?

In 36 deutschen Städten ist Foodora mit fast 2600 Fahrradkurieren aktiv. Einer davon ist Semih Yalcin. Soldat, Hilfskoch, Bauarbeiter und DHL-Verlader: Der Master-Student gehörte bereits zu den erfahrenen Jobbern, als er sich 2016 entschloss, Foodora-Kurier zu werden. „Ich war ein erfolgreicher Fahrer“, berichtet er. „Dann bot man mir Anfang 2017 an, Rider-Captain zu werden. Plötzlich gab es Aufstiegschancen.“ Zu dem Zeitpunkt hatte der 29-Jährige aber längst schon durchschaut, welcher Leistungs- und Verhaltenskontrolle die Fahrer ausgesetzt sind. „Wir werden nicht nur per GPS kontrolliert, sondern tragen auch das volle Risiko beim Fahren. Sorgfaltspflicht von Seiten des Arbeitgebers? Fehlanzeige!“ Der Kölner stand vor der Entscheidung, vom Belohnungs-

system zu profitieren oder gegen die schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Anders als Deliveroo arbeitet Foodora zwar mit festangestellten Fahrern, jedoch sind die Verträge zumeist auf zwölf Monate befristet. Der Stundenlohn liegt bei neun Euro. Arbeitsmaterialien wie Kleidung, Fahrrad oder Handy müssen selbst gestellt werden. Winterkleidung oder Regenschutz werden teilweise nicht zur Verfügung gestellt. Verschleiß und Reparaturen tragen die Fahrer selbst. Die Rider sind hohem Zeitdruck ausgesetzt. Ein Algorithmus bestimmt den Takt der Einsätze. Persönliche Ansprechpartner gibt es nicht. Der Kontakt läuft über einen Chat. Kein Wunder: Die Fluktuation ist immens. Deliveroo arbeitet nur noch mit Freelancern. Der Betriebsrat wurde ausgehebelt, indem alle befristeten Verträge ausgelaufen sind (siehe Seite 29).

## Gute Arbeit überzeugt

„Das alles wird einem ja als sportlicher und cooler Arbeitsplatz verkauft, dabei riskieren wir unsere Gesundheit“, so Yalcin. „Mein Vater wurde als Mitarbeiter einer Kaufhauskette ‚abgewickelt‘, und meine Mutter hat sich als Bäckereifachverkäuferin auch bessere Arbeitsbedingungen gewünscht. Das war zusätzlich Motivation, mich auf die Seite der Beschäftigten zu stellen.“ Yalcin gründet schließlich mit Gleichgesinnten und Unterstützung der NGG einen Betriebsrat. Als Vorsitzender kann er inzwischen schon auf Erfolge verweisen: „Die Ausstattung der Fahrer wurde verbessert und man merkt so langsam, dass wir Veränderungen anschieben können. Durch gute Arbeit wollen wir immer mehr Rider überzeugen. Denn von allein wird hier absolut nichts besser!“ ◀

## DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennen Sie schon die vielfältigen Preis- und Produktvorteile, Rabatte und den zusätzlichen Service? Als NGG-Mitglied können Sie und Ihre Angehörigen exklusiv davon profitieren.

Informieren Sie sich, lassen Sie sich beraten! NGG-Mitglieder haben es einfach besser.  
Service-Telefon: 069 2575636-20,  
mitgliedervorteil@deinplus.de



Mark B., Koch:

**„Super Service, bedarfsgerechte Angebote und oben drauf noch ein Beitragsvorteil durch die Mitgliedschaft in der NGG: Das ist DEIN PLUS!“**

Kostenlosen digitalen Newsletter  
„PLUS-Post“ abonnieren und  
immer auf dem Laufenden sein.  
[www.ngg-mitgliedervorteil.de](http://www.ngg-mitgliedervorteil.de)





Foto: NGG

Kampf und Freundschaft gehören beim AC Einigkeit Elmshorn zusammen (v.l.n.r.): Orkun Er, Giovanni Casarano, Giacomo Casarano, Luca Neubauer und Hartmut Rex.

## Einigkeit ... ist Integration

► „100 Pfund einarmig drücken“: Das war im Gründungsjahr 1893, also vor 125 Jahren, die Bedingung, um in den damaligen Arbeitersportverein Athleten-Klub „Einigkeit“ Elmshorn aufgenommen zu werden. Im Vordergrund standen Ringen, Gewichtheben und Tauziehen. Heute ist im AC Einigkeit Boxen neben Fitness die Kernsportart. Mitmachen kann jeder und jede: egal, woher jemand kommt oder wie viel jemand verdient.

Es ist kein dunkler, muffiger Boxklub, in dem trainiert wird, sondern die große, hell erleuchtete Olympia-Halle in Elmshorn, nahe Hamburg. Und doch sind die Kommandos beim Warmmachen wohl die gleichen: laut und streng, gekämpft wird nur im Boxring, der mitten in der Sporthalle aufgebaut ist. Selbst wer zum ersten Mal dabei ist, wird gleich hart rangenommen: egal, ob Mann oder Frau, Junge oder Mädchen, Wettkampf- oder Fitnessboxer. „Da zeigt sich schnell, wer genug Biss hat. Wir nennen das Boxerherz. Denn, wenn man kämpft, muss man auch einstecken können. Tränen gehören, wenn auch selten, dazu“, erklärt Hartmut Rex (74), seit 44 Jahren Vorsitzender des Vereins, der sich seit 1981 „Athleten-Club Einigkeit Elmshorn von 1893 e.V.“ nennt. Rex ist die Seele des ACE und schon seit seinem achten Lebensjahr dabei: „Unser Verein macht Kinder stark.“ Der 13-Jährige Giacomo Casarano, der hier mit seinem Vater Giovanni trainiert, kann das nur bestätigen: „Man kriegt mehr Kraft und wird konzentrierter, dank Training. Das ist ein bisschen so wie Vokabeln lernen.“ Und auch die beiden Freunde Luca Neubauer (20) und Orkun Er (20) meinen: „Man wird körperlich flinker und mental ruhiger, bekommt mehr Selbstvertrauen und lernt, dass Kampf und

Freundschaft und vor allem Fairness zusammengehören.“

„Freundschaften entstehen hier quer durch alle Schichten und Nationalitäten“, weiß Rex: „Bei uns kann jeder mitmachen. Der Sport macht alle gleich. Da trainiert der Rektor zusammen mit dem Sonderschüler und der Syrer mit dem Afghanen. Das ist unsere Form der Integration.“



Wer 1893 Vereinsmitglied werden wollte, musste „100 Pfund einarmig drücken“ können.

### Einigkeit macht stark!

Für die Gewerkschaften steht „Einigkeit“ seit jeher für Zusammenhalt im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Auch außerhalb der Arbeitswelt haben sich Menschen unter dem Namen Einigkeit zusammengeschlossen. Die Redaktion stellt sie vor.

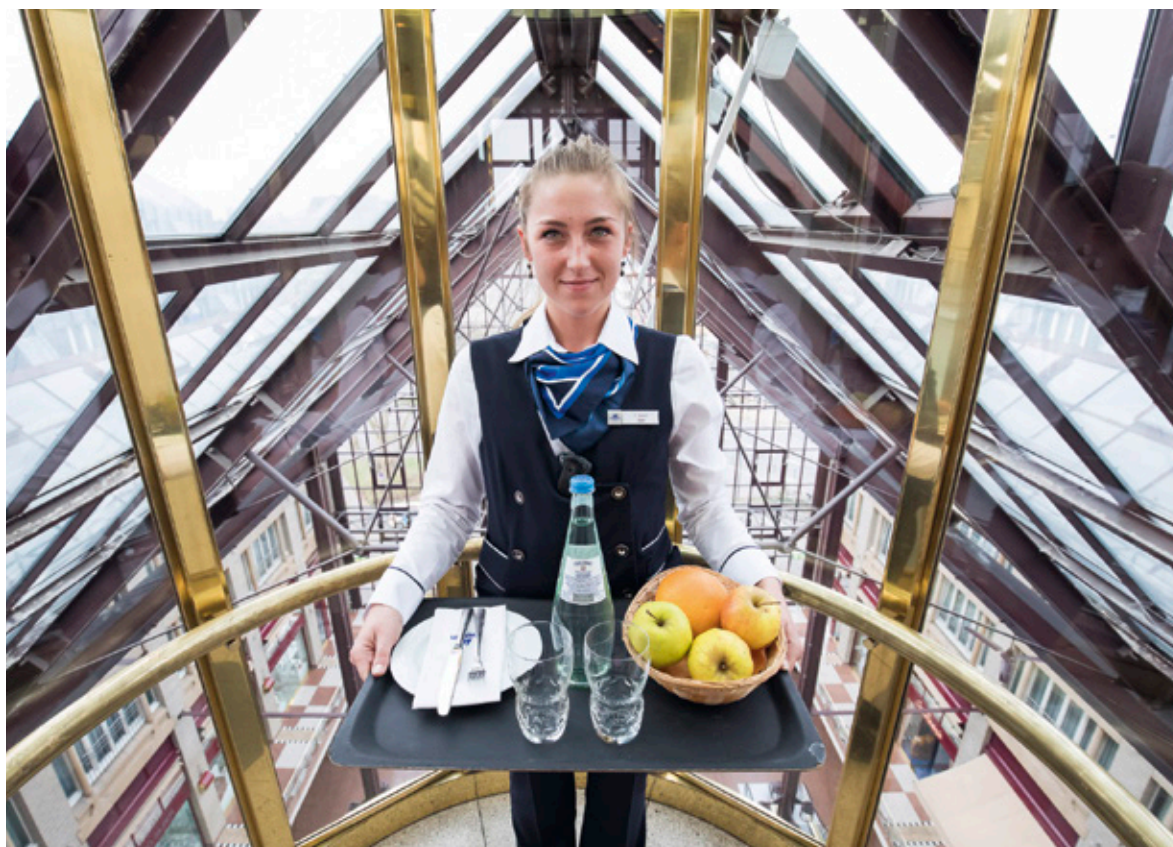
# Arbeit im Hotel: Flexibel bis zum Umfallen?

► „Wir bewirten seit Jahren immer mehr Gäste mit der gleichen Anzahl von Beschäftigten!“ Thomas Klein, Betriebsratsvorsitzender im Maritim Hotel Köln, ist Quereinsteiger. Ursprünglich hat der engagierte Betriebsrat Elektriker gelernt und ist eher auf Umwegen in die Hotellerie gekommen. Seit mehr als 15 Jahren Betriebsrat, gilt Klein als erfahrener Kenner einer Branche, die wie keine zweite von der Fluktuation der Beschäftigten betroffen ist.

Für Thomas Klein ist klar, die immensen Nachwuchssorgen in der Hotellerie können nur durch eines beseitigt werden: „Die Arbeitgeber müssen endlich umsteuern und dafür sorgen, dass es wieder attraktiver wird, in unserer Branche zu arbeiten. Stattdessen fordern sie immer flexiblere Arbeitszeiten. Mir scheint, der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Dehoga lebt mit der Fluktuation!“

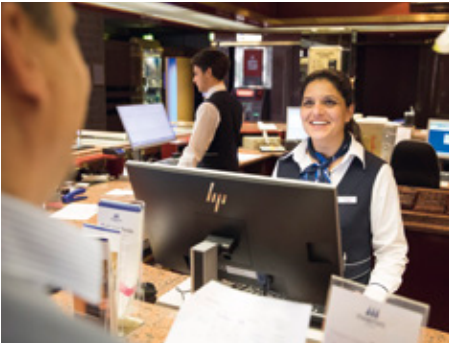
Nicht nur im Kölner Maritim sieht man dringenden Handlungsbedarf. Der von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene „Branchenmonitor Hotellerie“ kam bereits 2016 zum Schluss, dass ohne attraktive Modelle zur Mit-

arbeiterakquise und -bindung der Fachkräftemangel in der Hotellerie stetig weiter wachsen wird. Die als ungünstig geltenden Arbeitsbedingungen werden mit den Schlagworten lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, geringes Lohnniveau und niedrige Personalausstattung beschrieben. Da scheint die Forderung des Dehoga nach einem Verzicht auf die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten wenig hilfreich. „Damit möchte der Dehoga Einsätze bis zu 13 Stunden täglich umsetzen können“, glaubt auch der stellvertretende NGG-Vorsitzende Guido Zeitler: „Alle arbeitsmedizinischen Fakten sprechen klar gegen so lange Arbeitszeiten.“



Fotos: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Der Gast ist König: Die Maritim Hotelgesellschaft betreibt mit 4500 Beschäftigten 34 First-class-Häuser in Deutschland.



**Menschen im Hotel: Vom Empfang bis zum Room-Service: Für die Kolleginnen und Kollegen in der Hotellerie steht der Gast im Mittelpunkt – nicht selten bis zur persönlichen Belastungsgrenze. International sind die Maritim Hotels in sieben Ländern mit 14 Häusern vertreten.**

### Adieu Privatleben?

Arbeiten am Limit der persönlichen Belastbarkeit? Das gilt für die meisten der mehr als zwei Millionen Beschäftigten im Gastgewerbe. Davon sind allein eine Million Teilzeit- und Mini-Jobber. In der Hotellerie waren Ende 2017 knapp 500.000 Menschen beschäftigt. Im Kölner Maritim Hotel geht der Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aktiv an. „Wir haben eine Betriebsvereinbarung, darin ist zum Beispiel die Anrechnung von Umkleidezeiten als Arbeitszeit festgeschrieben. Ruhezeiten sind ebenso geregelt wie die Mitbestimmung beim Abbau von Überstunden. Dafür haben wir ein Ampelsystem entwickelt, das Alarm schlägt, wenn ein Mitarbeiter zu viele Stunden auf dem Konto hat.“ Im Test laufe gerade ein Dienstplanprogramm, so Klein, der auch Gesamtbetriebsratsvorsitzender ist und stolz darauf, dass auch dank seiner Arbeit viele Kolleginnen und Kollegen im Maritim Köln in der Gewerkschaft NGG organisiert sind. Dennoch: Personal ist rar, die Fluktuation vor allem bei den Jungen hoch. Jobs im In- und Ausland seien eben gut zu bekommen und die Identifikation mit dem Arbeitgeber bei vielen nicht mehr besonders hoch.

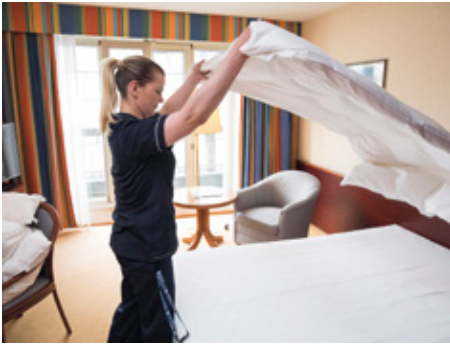
In Kooperation mit dem Beratungsunternehmen SoWiTra und gefördert durch den DGB hat Klein vor sechs Monaten ein Projekt aufgesetzt, bei dem Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet werden. Ziel ist es, die körperliche Beanspruchung durch Schichtarbeit zu reduzieren. „Wir stellen die Anfangszeit auf den Prüfstand. Die Ergebnisse präsentieren wir regelmäßig den Beschäftigten. Wir müssen alle ins Boot nehmen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende.

### Die Schere öffnet sich weiter

Dabei sind die Zahlen der Branche exzellent: Der Tourismus boomt – und damit auch die Hotelbranche. Mit 27,4 Millionen Übernachtungen gab es im Februar 2018 zum Beispiel ein sattes Plus von sechs Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat (Quelle: destatis.de.) Zwar ist die Zahl der

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten Jahren gestiegen, dennoch arbeiten laut Bundesarbeitsministerium etwa zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen im Hotel- und Gaststättengewerbe im Niedriglohnbereich. Hier sind es vor allem die Reinigungskräfte – häufig in Arbeitnehmerüberlassung – die unter hohem Druck und schlechten Konditionen ihre Arbeit verrichten. Das Kölner Maritim Hotel ist auf Tagungen und Großveranstaltungen spezialisiert, dennoch arbeitet man im Bereich Events mit Personaldienstleistern. „Großveranstaltungen können wir mit Bordmitteln allein nicht mehr darstellen. Nicht zuletzt deshalb geht der Trend in der Branche zum Abbau im kostenintensiven Bereich F&B (Food und Beverages). Die Hotels konzentrieren sich zunehmend auf das Wesentliche: die Übernachtungen. Während Sie im Restaurant 60 Prozent Personalkosten haben, sind es bei der Logis nur 14“, so Klein. ➤





454 Betten hält das Maritim Köln für seine Gäste bereit. Anders als in anderen Hotels sind hier fast 90 Prozent der 280 Mitarbeiter fest angestellt. Bei großen Events arbeitet das Kölner Maritim mit Personaldienstleistern zusammen.

### ► Herausforderung Digitalisierung

Gleichzeitig verändert sich die Branche unter dem Einfluss der sogenannten Megatrends Globalisierung, Nachhaltigkeit, Mobilität und Digitalisierung in rasantem Tempo. Die Herausforderungen auf den Punkt gebracht: Der Gast von heute ist mobiler, schneller, digitaler und informierter als jemals zuvor.

Gleichzeitig sehen sich die Hoteliers der Macht der Buchungs- und Bewertungsportale ebenso ausgesetzt wie dem Aufkommen der sogenannten Sharing Economy, der „Ökonomie des Teilens“, die mit Airbnb als ihrem größten Vertreter maßgeblich in Konkurrenz zu klassischen Hotelangeboten tritt. Daraus resultiert vor allem für Herbergen im unteren Preisspektrum und für Ferienwohnungen ein existenzbedrohender Verdrängungswettbewerb.

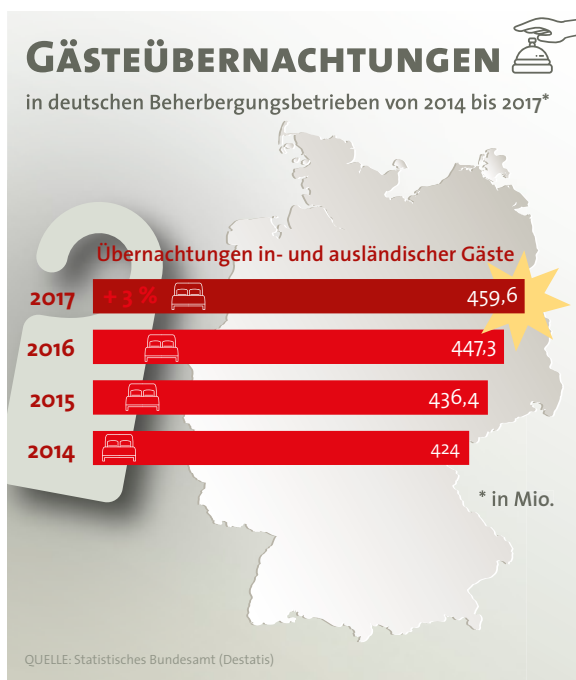
Eine im Auftrag der NGG erstellte, noch nicht veröffentlichte Studie befasst sich nun erstmals mit dem Einfluss der Digitalisierung auf die Tourismuswirtschaft. Danach sind an der Schnittstelle zum Kunden digitalisierte Vorgänge nicht mehr wegzudenken. Vor allem Buchungen und Reservierungen werden zunehmend digital getätigt – liegt doch der Anteil der Onlinebuchungen inzwischen bei 45 Prozent.

### Schutzfunktion mehr denn je gefragt

Darüber hinaus kommen während des Aufenthalts elektronische Schlüssel, Bestell- und Bezahlssysteme sowie der digitale Check-In, der in Deutschland aufgrund des Meldegesetzes nur eingeschränkt möglich ist, zum Einsatz. Manche Hotels bieten ihren Kunden auch die Nutzung einer mobilen App an, mit der etwa Informationen zu Buchung, Anreise und Aufenthalt abgerufen werden können. Von Kundenbindungsprogrammen bis zum Bewertungsportal läuft auch nach dem Aufenthalt heute schon das meiste digital. Neben Facebook und Co. wird auch die Sammlung und Auswertung von Kundendaten gezielt für das Marketing und die individuelle Betreuung genutzt.

Noch orientiert sich in der Hotellerie die Digitalisierung also in erster Linie an den Bedürfnissen und Interessen des Gastes. Für die Beschäftigten werden vor allem Programme zur Dienstplangestaltung eingesetzt. Kleinere Hotels scheuen allerdings oft die hohen Kosten, die mit ihrer Einführung verbunden sind. Auch die elektronische Arbeitszeiterfassung ist nicht überall verbreitet. „Der digitale Empfang ist im Maritim noch kein Thema, ebenso haben wir keine Roboter, die Betten machen oder Zimmer säubern“, sagt Thomas Klein, der solche Anwendungen eher in der Hotellerie mit drei Sternen und weniger sieht. In der Mitarbeiterverwaltung sei die Digitalisierung allerdings auch in Köln auf dem Vormarsch.

Für die Betriebsräte ist der digitale Wandel eine große Herausforderung. Dabei geht es nicht zwangsläufig um Be-







Von der Hygiene bis zum Speiseplan: Auch im Hintergrund müssen alle Abläufe minutiös geplant werden. Ohne Teamwork geht hier nichts, denn die Personaldecke ist dünn. Für Hotelrestaurants wird das Überleben zunehmend schwieriger, denn viele Gäste nutzen lieber das gastronomische Angebot außerhalb ihrer Herberge.

schäftigungsrückgang. Sie müssen vielmehr das Heft des Handelns in der Hand behalten und den komplexen Prozess aktiv mitgestalten. Zum einen ihre Kollegen auf sich verändernde Anforderungen vorbereiten: Das Beherrschen von digitalen Anwendungen wird in fast allen Bereichen im Hotel zur Schlüsselqualifikation werden. Zum anderen aber müssen sie versteckte Kontrollmöglichkeiten, wie sie in elektronischen Bestell- und Bezahlssystemen enthalten sind, identifizieren. Solche Anwendungen eignen sich zur Erstellung von Bewegungsprofilen, die minutiöse Arbeits- und Leistungskontrollen ermöglichen. Hier sind die Betriebsräte gefragt, Gestaltungswillen zu zeigen und gleichzeitig den gläsernen Mitarbeiter zu verhindern. ◀



Quereinsteiger Thomas Klein ist Betriebsratsvorsitzender im Maritim.

**2,2 MIO. MENSCHEN**  
in **230.000 Unternehmen** |  
Mehr als die  **Hälfte** in  
 **TEILZEIT** |  
 **2015** wurde  
ein  **UMSATZ** von  
 **84 MRD. EURO** erzielt,  
davon  **zwei Drittel** in der  
 **GASTRONOMIE,**  
 **ein Drittel** im  **Beherbergungs-**  
 **gewerbe** |  **2016** übernachteten  
 **172 MIO. GÄSTE**  
in Beherbergungsbetrieben | im  
 **Durchschnitt** blieben  
sie  **2,6 NÄCHTE**

Quelle: statista.com

# Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten Quartal der Jahre 1948 (vor 70 Jahren) und 1968 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft NGG eingetreten sind. Seit mehr als 150 Jahren sind es die Mitglieder, die unsere Organisation zu dem machen, was sie ist und bleibt: eine starke und lebendige Gewerkschaft, die ihren Mitgliedern zur Seite steht. Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

## Seit 70 Jahren Mitglied

**Bielefeld-Herford:** Josef Müller

**Darmstadt und Mainz:** Franz Keim

**Dortmund:** Roselinde Ross, Friedmar Sachweh,  
Werner Schneider, Heinz Schröder

**Dresden-Chemnitz:** Georg Krause

**Heilbronn:** Eduard Breuning

**Lübeck:** Elfriede Jäde

**Mannheim-Heidelberg:** Wilhelm Boulanger,  
Klaus Ditter, Erich März

**München:** Erika Dieling, Rudolf Neuhauser

**Nordrhein:** Alfons Peters

**Oberfranken:** Bernhard Hofmann, Margot Wöhner

**Oldenburg/Ostfriesland:** Rolf Braun

**Osnabrück:** Horst Haage

**Pfalz:** Kurt Berndt, Heinz Morgenstern

**Rosenheim-Oberbayern:** Josef Eisner

**Ruhrgebiet:** Friedhelm Tepper

**Saar:** Anneliese Ihl

**Stuttgart:** Hans Dieter Paulowiet

Ingeborg Galkowski

**Dresden-Chemnitz:** Gotthold Leuner

**Hannover:** Karl Bähre, Wolfgang Müller,  
Walter Müller, Frank Murr,  
Gerd Schumacher

**Heilbronn:** Hannelore Wilde

**Hamburg-Elmshorn:** Wolfgang Graf, Lutz Hiby,  
Heinz Mielke, Siegrid Sass, Gerold Steinfeld,  
Kurt Wendt

**Köln:** Gerhard Knetschowsky, Dieter Kurzhals

**Lübeck:** Jörg Starkulla

**Lüneburg:** Hans Bretthauer, Horst Kolkmann

**Magdeburg:** Gerlinde Hakenjos

**Mannheim-Heidelberg:** Jürgen Bozzer,  
Margarete Busch, Manfred Maier, Karola Pelzer,  
Friedrich Tunnat

**Mittelrhein:** Werner Kämpfer

**München:** Willy Charlett, Dieter Kassmann,  
Robert Reißdorf

**Münsterland:** Herbert Reiberg

**Niederbayern:** Martin Brandstetter, Hermann Scheller

**Nord-Mittelhessen:** Ursula Schirmer

**Nordrhein:** Herbert Baumgaertner,  
Peter Johann Scherkl, Heinz Wemhoff,  
Irma Wittenhorst

**Nürnberg-Fürth:** Michael Knoll

**Oberpfalz:** Josef Beslmeisl

**Oldenburg/Ostfriesland:** Harald Asche,  
Wilbert Hattermann, Gerno Osterthun, Erich Stöhr

**Osnabrück:** Franz Eiting

**Pfalz:** Gisela Liedtke, Karl-Heinz Schmeißer,  
Horst Streibert

## Seit 50 Jahren Mitglied

**Aachen:** Hans Muckel

**Baden-Württemberg-Süd:** Rudolf Horvatic

**Berlin-Brandenburg:** Manfred Ebersbach,  
Dieter Meissner, Horst Richter, Ingeborg Voß

**Bremen-Weser-Elbe:** Ernst Heinrich, Josef Lengyel

**Bünde-Lübbecke-Minden:** Diethelm Alzen,  
Wilhelm Kruse

**Darmstadt und Mainz:** Lothar Hennemann

**Dortmund:** Dieter Dörmann, Dieter Engelbrecht,

1948



Foto: alg-images / DACHNL

Am 20. Juni 1948 tritt in den drei westlichen Besatzungszonen in Deutschland die Währungsreform in Kraft. Der Grund hierfür ist, dass nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs zu viel Geld im Umlauf ist: Die Nazis hatten, wann immer sie Geld brauchten, welches drucken lassen. Doch dieses Geld ist 1948 nichts mehr wert. So kostet beispielsweise ein Pfund Butter 250 Reichsmark – bei einem durchschnittlichen Monatsgehalt von 170 Reichsmark für die meisten unerschwinglich. Die Deutschen hungern. Lebensmittel und Kleidung gibt es nur auf Bezugsschein, die Schwarzmärkte blühen und die Regale der Geschäfte sind leer. Den Siegermächten ist klar: Eine Währungsreform muss her. Doch sie können sich nicht einigen. Im März 1948 verlassen die Sowjets den Allier-

ten Kontrollrat. Die westlichen Besatzungsmächte hatten sich bereits unter strenger Geheimhaltung vorbereitet: Seit Oktober 1947 wurde neues Geld in den USA gedruckt: die „Deutsche Mark“. Am 1. Juni 1948 erhält jeder Einwohner der Westzonen im Tausch gegen 40 Reichsmark 40 neue Deutsche Mark. Das „Micky-Maus-Geld“ sorgt über Nacht für gefüllte Schaufenster, mit Produkten, die die Händler gehortet hatten. Die Währungsreform verbessert zwar die Versorgungslage, ist aber auch ein weiterer Schritt zur Teilung Deutschlands. Die Sowjetzone folgt wenige Tage später mit einer eigenen Währungsreform. Wegen Papiermangels gibt es dort aber nur Wert-Aufkleber auf den alten Reichsmarkscheinen, die „Tapetenmark“.

(Quelle: WDR)

**Rhein-Main:** Alfred Kuebert

**Rosenheim-Oberbayern:** Georg Mirlach, Siegfried Pledl, Berta Unterpieringer

**Ruhrgebiet:** Heinz Dwinger, Helfried Korte, Joachim Rau, Gisela Van Treek

**Saar:** Paul Hemmer, Anton Scherer

**Schwaben:** Josef Emunds, Johann Hundseder

**Schwarzwald-Hochrhein:** Maria Allouche, Heinz Strohmeier

**Stuttgart:** Gerd Baumann, Teresa Fustilla, Michele Ieva

**Süd-Ost-Niedersachsen:** Franz Erlitz, Helmut Glasing, Rudolf Herrmann, Hans-Georg Sobol

**Südwestfalen:** Manfred Jakubassa, Manfred Klesse, Wolfgang Korzeniowski, Peter Lamig, Josefa Moncada, Heinrich Vogt

**Trier:** Detlev Riské

**Unterfranken:** Wilhelm Heppel



# Darf's etwas mehr sein?

► **Unsere Arbeitswelt ist aus dem Lot geraten. Während Millionen Beschäftigte gerne mehr arbeiten würden, wünschen sich fast ebenso viele Menschen eine reduzierte Stundenzahl. Die Verteilung der Arbeitszeit ist zwischen Frauen und Männern unterschiedlich und die Teilzeit ist weiblich geprägt.**

Teilzeitarbeit wird in der Regel geringer vergütet: Die Stundenlöhne sind im Schnitt 18 Prozent niedriger als bei Vollzeitstellen, meldet das Statistische Bundesamt. Das geringere Einkommen trifft die Frauen also doppelt: durch Teilzeit und durch schlechtere Bezahlung.

Die gesellschaftliche Diskussion darüber ist in vollem Gange. „Gut so“, sagt Anke Bössow, zuständig in der NGG für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Sie fordert: „Lasst uns längst überholte Rollenmuster durchbrechen!“ Sie plädiert dafür, jetzt die Chance zu nutzen und gleichstellungspolitische Themen zu setzen: „Wir stehen vor einer Neuordnung der Arbeit und Arbeitszeit – nicht nur, aber auch getrieben durch die Digitalisierung. Das gibt uns die Möglichkeit, die Arbeit neu zu verteilen. Für Frauen und Männer.“ Wenn sich die Art der Arbeit wandelt, also Tätigkeiten anspruchsvoller werden und Aufgaben hinzukommen, so Bössow, eröffnet sich die Möglichkeit, Tätigkeiten neu und vor allem umfassend zu bewerten. „Wir werden uns genau ansehen, wer für was wie bezahlt wird.“

**» Wir werden uns genau ansehen, wer für was wie bezahlt wird.«**

**Anke Bössow,**  
**Leiterin Referat Gleichstellung**

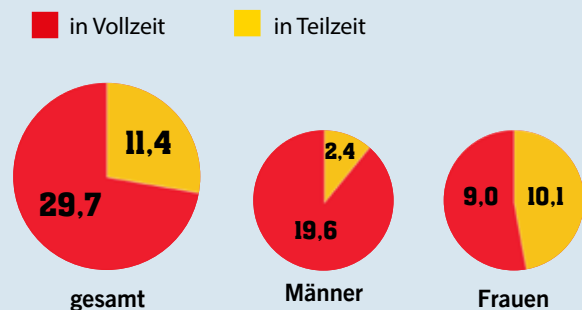
che Arbeit, es muss vor allem auch Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Tarifgruppen gewährleistet werden. Dass da noch ein „dickes Brett zu bohren ist“, ist allen Beteiligten klar: „Das Mitdenken der Geschlechterperspektive in Tarifverhandlungen ist langwierig. Dabei wollen wir alle Beteiligten einbeziehen“, sagt Anke Bössow.

Im Landesbezirk Ost wurde den Arbeitgebern in der Milchindustrie bereits ein Vorschlag für eine neue Entgeltstruktur vorgelegt. Damit sollen ungleiche Bewertungen zwischen den Bereichen Labor, Produktion und Verwaltung abgebaut und identische Lohnentwicklungen ermöglicht werden. Im Bäckerhandwerk ist es mit dem letzten Tarifabschluss zumindest gelungen, die weiblich geprägten Verkaufsberufe aufzuwerten. Noch ist viel zu tun. Landesbezirkssekretär Olaf Klenke ist sich sicher, dass es weniger auf den Willen als viel mehr auf die Durchsetzungsfähigkeit ankommt. Eindringlich fordert er: „Lasst uns alle gemeinsam daran arbeiten!“ ◀

## Alles kommt auf den Prüfstand

In der „:was uns zusteht. Initiative Lohngerechtigkeit“ laufen die Projekte in den NGG-Landesbezirken weiter. Schrittweise werden alle Tarifverträge auf ihr Diskriminierungspotenzial untersucht. Langfristiges Ziel ist, die Geschlechtergerechtigkeit in der Tarifpolitik zu verankern. Im NGG-Landesbezirk Ost werden derzeit die Entgeltstrukturen zum Beispiel beim Futter- und Nahrungsmittelkonzern Agravis Ost und im Hotel- und Gaststättengewerbe in Sachsen überprüft. Hier arbeiten die Tarifkommissionen daran, Tätigkeiten zu vergleichen und eine neue Entgeltstruktur zu erstellen. Auf dem Weg zur Lohngerechtigkeit geht es nicht nur um gleichen Lohn für glei-

## Arbeitszeit bei Männern und Frauen



In Millionen Beschäftigten, Quelle: 2016 Atlas der Arbeit



Einer der Höhepunkte des DGB-Kongresses war die Aktion zum NGG-Initiativantrag „Solidarität mit den Beschäftigten und Betriebsräten von Deliveroo“. Orry Mittenmayer und Sarah Jochmann, die Anfang Mai ihren Job verloren haben, schilderten die prekären Arbeitsbedingungen bei den Lieferdiensten, die eher denen des 19. Jahrhunderts gleichen. Deliveroo ist aufgefordert, die Arbeitsverträge zu entfristen, die Betriebsräte wieder einzustellen und Tarifverträge mit der NGG abzuschließen.

## Wir haben es in der Hand

► Vom 13. bis 17. Mai haben 400 Delegierte in Berlin den Kurs des DGB für die nächsten vier Jahre beraten und beschlossen. Leitidee ist eine solidarische, sozial gerechte und nachhaltige Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Mit ihren 16 Delegierten hat die NGG sechs eigene Anträge eingebracht.

Bevor es mit der Antragsberatung losging, wurden der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, seine Stellvertreterin Elke Hannack sowie Annelie Buntenbach und Stefan Körzell wiedergewählt. Bundeskanzlerin Angela Merkel dankte dem DGB für sein Eintreten für ein starkes und einigues Europa. Gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen sprach sich Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier aus. In seiner Grundsatzrede forderte Reiner Hoffmann, den digitalen Kapitalismus zu zivilisieren und das digitale Tagelöhnerium zu beenden. In den nächsten vier Jahren solle ein Zukunftsdialog mit fortschrittlichen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geführt werden.

„Wir haben es in der Hand, den Wandel in der Arbeitswelt sozial, weltoffen, ökonomisch und ökologisch nachhaltig zu gestalten“, so Reiner Hoffmann. Dazu gehöre, dass die Beschäftigten mitbestimmen können und die Tarifbindung gestärkt werde. Bei der Begründung und Beratung der Anträge war die NGG jederzeit präsent und nicht zu überhören. Auch bei der Arbeit der Zukunft braucht Arbeitszeit Grenzen: Michaela Rosenberger schilderte am Beispiel des Gastgewerbes nicht nur die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes, sondern vor allem, dass das Gesetz sehr wohl sehr flexible Arbeitszeiten zulasse. „Gegen die Gier der Lebensmittelkonzerne“ ging Hermann Soggeberg, Betriebsratschef von Unilever, in die Bütt.

Magda Krüger und Philipp Hoffmann von der jungenNGG wurden mit viel Beifall bedacht: „Mindestausbildungvergütung muss fürs Bierchen reichen.“ Magda warb für den Antrag der DGB-Jugend, der einstimmig angenommen wurde. Philipp schilderte am Beispiel Coca-Cola eindringlich, warum die Mehrwegquote erhöht werden muss. „Besser statt billiger! Gute Arbeit und Gutes Essen gehören zusammen!“ Michaela Rosenberger begründete den NGG-Antrag, der ein nachhaltiges Lebensmittelsystem fordert: mit guten und sicheren Lebensmitteln, Umwelt- und Ressourcenschonung sowie guten und sicheren Arbeitsplätzen.

Zur Plattformökonomie, deren Arbeitsrhythmus von digitalen Algorithmen vorgegeben wird, gehören auch die Lieferdienste (siehe Seite 19). Die Fahrer arbeiten unter prekären Bedingungen: Mit stehenden Ovationen bekundete das Parlament der Arbeit seine Solidarität mit den entlassenen Betriebsräten von Deliveroo. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil erklärte sich spontan solidarisch und versicherte: „Wir werden der sachgrundlosen Befristung einen Riegel vorschieben.“ ◀

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/dgb-kongress](http://www.ngg.net/dgb-kongress)





Fotos: Fotogentur FOX / uwe Völkner

Das Freiburger Team sieht auch künftigen Herausforderungen optimistisch entgegen.: (v.l.n.r) Silvia Hermann, Sven Hildebrandt, Regionsvorstandsvorsitzender Franz Kuny, Geschäftsführer Claus-Peter Wolf. Beim Fototermin nicht dabei: Anja Rückert.

## Der Spagat ist machbar

► Entweder telefoniert er oder sitzt im Auto, oder beides zugleich. Claus-Peter Wolf, Geschäftsführer der NGG-Region Schwarzwald-Hochrhein in Freiburg, ist nicht nur in den Betrieben unterwegs, sondern auch zwei Tage pro Woche in Singen. Dort ist das Büro der Region Baden-Württemberg Süd, die er zusätzlich kommissarisch leitet.

„Das ist manchmal ein ziemlicher Kraftakt, im Jahr bin ich ca. 40.000 Kilometer auf Achse. Aber der Spagat ist machbar. In Singen ist ein komplett neues Büro-Team angetreten. Und mittlerweile funktioniert das sehr gut. Wir nutzen den Synergie-Effekt, organisieren gemeinsam Seminare und Mitgliederwerbung“, erklärt Geschäftsführer Claus-Peter Wolf. Fast immer an seiner Seite: sein Siberian Husky „Yukon“. Das hat ihm schon den Namen „Peter und der Wolf“ eingebracht. Mitgliederwerbung steht oben auf der Prioritätenliste: Als Peter 1992 als Gewerkschaftssekretär in Freiburg anfang, betreute die Region mehr als doppelt so viele Mitglieder wie heute: „Viele Firmen des produzierenden Gewerbes haben sich aus dieser Gegend zurückgezogen. Es gab viele Brauereien,

Coca-Cola, die Roth-Händle-Zigaretten oder den Schokoladenhersteller Gubor. Zum Teil gibt es die Marken noch, aber sie werden nicht mehr hier produziert.“ Die mitgliederstarken „Leuchtturmbetriebe“ sind heute die Brauerei Rothaus mit der Marke „Tannenzäpfle“, „Mondelez“, also „Milka“, Schwarzwaldmilch und „Bäckerbub“, die Brot für die EDEKA-Tochter K&U produzieren.

Ein Drittel der NGG-Mitglieder arbeite im Gastgewerbe, erklärt der in Singen Aufgewachsene: „Das ist eines unserer wichtigsten Standbeine. Wir sind die Tourismusregion Nr. 1 in Baden-Württemberg: zwischen Weinreben im Rheintal und Schneewächten im Hochschwarzwald. Hier gibt’s die meisten Sterneköche Deutschlands. Das sind



**Fünf Landesbezirke, 50 Regionen:**

[www.ngg.net/vorOrt](http://www.ngg.net/vorOrt)

### Auf einen Blick

**Region Schwarzwald-Hochrhein**

Mitglieder: ca. 2100

Fläche: ca. 9300 km<sup>2</sup>

Lebensgefühl:

Von mediterran bis alpin. Wir arbeiten dort, wo andere Urlaub machen.

aber meist kleine Betriebe. Mitgliederwerbung geht da nur in Trippelschritten. Oft gibt es eine hohe Fluktuation oder eine große Nähe zum Chef. Hinzukommt, dass die Menschen in Südbaden eher konservativ sind. Sie fordern nicht so schnell ihre Rechte ein.“ Eine weitere Herausforderung der Branche offenbart ein Blick auf die Pinnwand hinter Wolfs Schreibtisch: Sie ist übersät mit Karteikarten, auf denen Berufsbezeichnungen aus dem aktuellen HoGa-Tarifvertrag stehen: von „Alleinkoch“ über „Badegehilfe“ bis hin zu „Zapfer“: „Wenn ein Arbeitgeber sich eine neue Berufsbezeichnung ausdenkt, dann kannst du denjenigen in der Regel nicht mehr eingruppieren. Der fällt in ein Loch, wenn der Beruf nicht im Tarifvertrag steht. Deshalb arbeiten wir an einem Entgelt-Tarifvertrag, in dem nur noch Tätigkeitsmerkmale stehen.“

**Pilotprojekt gestartet**

Die Region hat zusammen mit dem DGB Südbaden und einem erfahrenen „Organizer“ ein Pilotprojekt gestartet: „Wir wollen einen Betrieb mit 1000 Beschäftigten erschließen. Bisher haben wir dort nur wenige Mitglieder. Ziel ist auch die Gründung eines Betriebsrats. Das hat schon einmal geklappt. Bei Aрызta Food Solutions haben wir bei Null angefangen. Jetzt haben wir dort viele Mitglieder, einen Betriebsrat, einen Entgelt- und einen Manteltarifvertrag, einen Tarifvertrag über betriebliche Altersvorsorge und einen über Betriebsratsstrukturen.“

Anja Rückert, „Freiburger Bobbele“, also echte Freiburgerin, kümmert sich um die Mitglieder- und Gremienverwaltung. Hinzukommen im Jahr des Gewerkschaftstages die Vorbereitung der Landesbezirkskonferenz und die Betriebsratswahlen: „Und im Gesamtbetriebsrat bin ich auch. Da ist genug zu tun.“ Ihre Stelle teilt sie sich mit Silvia Hermann, die für die Buchhaltung zuständig ist, aber auch Fragen von Mitgliedern entgegennimmt: „Meist geht es um Rechtsschutz bei Kündigungen, Abmahnungen oder falsche Lohnabrechnungen. Ich weise vorsorglich auf Fristen hin, die sie einhalten müssen. Aber auch wenn jemand einen Betriebsrat gründen will, sind wir erste Ansprechpartner.“



**»Die Menschen in Südbaden sind eher konservativ. Sie fordern nicht so schnell ihre Rechte ein.«**

Claus-Peter Wolf, Geschäftsführer der NGG-Region Schwarzwald-Hochrhein

Alles Weitere übernimmt dann Sven Hildebrandt, Rechtsschutzsekretär für die NGG-Regionen Schwarzwald-Hochrhein, Baden-Württemberg Süd und Ulm/Aalen/Göppingen. Auch er stammt aus Baden: „Das erleichtert die Rechtsberatung. Wenn du den Dialekt sprichst und weißt, dass ‚du Schafseckel‘ kein Schimpfwort ist, dann gehörst du dazu. Und zur Gewerkschaft wollte ich schon mit 15. Ich bin hier wirklich angekommen.“ Ein wichtiges Thema sei derzeit die Arbeitszeit im Gastgewerbe: „Die Arbeitgeber dürfen sich mit ihrer Forderung, dass die Leute 13 Stunden arbeiten sollen, nicht durchsetzen. Wenn das legalisiert wird, dann arbeiten die Beschäftigten faktisch 16 Stunden.“

Wenn es um die Finanzen der NGG-Region geht, hat Franz Kuny, Betriebsratsvorsitzender bei der Allos Schwarzwald GmbH und seit Mitte April Vorsitzender des Regionsvorstands, ein Wörtchen mitzureden: „Es geht aber nicht nur ums Geld. Es gibt auch kontroverse politische Diskussionen. Es bringt keinen weiter, wenn wir nur Wackel-Dackel sind. Es muss allerdings sachlich sein, damit man sich danach wieder in die Augen sehen kann.“ Wolf: „Das Gute an Franz ist, dass er ausgleichen, aber auch Tacheles reden kann, wenn’s drauf an kommt. Und wenn er laut wird, dann richtig. Und dann hat das auch seine Gründe.“ ◀



**»Es gibt auch kontroverse politische Diskussionen. Es bringt keinen weiter, wenn wir nur Wackel-Dackel sind.«**

Franz Kuny, Betriebsratsvorsitzender Allos Schwarzwald GmbH, ehrenamtlicher Vorstandsvorsitzender der NGG-Region

1865 – 2015

**150**  
JAHRE NGG

# FRISCHE REZEPTE FÜR GUTE ARBEIT.

Foto: Fürcho

**Zutaten für den Teig:**

- 200 g Margarine
- 200 g Zucker
- 4 Eier
- 250 g Mehl
- ½ Päckchen Backpulver
- 3 EL Kakao
- 1 Prise Salz
- 1 Glas abgetropfte Sauerkirschen

**Buttercreme:**

- 200 g Butter
- etwas Kokosfett
- ½ l Milch
- 1 Päckchen Vanille- oder Sahnepudding
- 100 g Zucker
- 1 Prise Salz

**Schokoladenglasur:**

- 150 g festes Kokosfett, etwas Butter
- 2 bis 3 EL Kakao
- 200 g Puderzucker
- 2 Eier
- 1 Prise Salz

**Landesbezirk Ost // Region Dresden-Chemnitz**

Ein Rezept von Sybille Gräfe

## Schneewittchenkuchen

**Zubereitung:**

Teig so zubereiten, dass er die Konsistenz von Rührkuchen hat. Auf ein gefettetes Blech streichen. Kirschen gleichmäßig verteilen und bei 180° C backen, bis der Teig goldbraun ist.

Pudding kochen und erkalten lassen. Butter schaumig rühren und Pudding löffelweise unterrühren. Creme auf erkalteten Kuchenboden streichen, fest werden lassen.

Puderzucker mit Kakao sieben und vermengen, zwei Eier unterrühren, löffelweise geschmolzenes Fett zugeben und auf die Buttercreme streichen.

**Seit mehr als  
150 Jahren ...**

... steht die NGG für die richtigen Rezepte, für gerechte Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen. Zum 150-jährigen Jubiläum füllte sich die „Bundes-Genuss-Karte“ mit mehr als 1000 Rezepten aus allen NGG-Regionen. Ausgewählte Rezepte gibt es im NGG-Kochbuch „150 Frische Rezepte für Gute Arbeit“ oder [www.ngg.net/rezepte](http://www.ngg.net/rezepte).

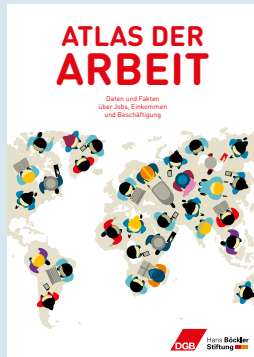
**Mehr Informationen online**[www.ngg.net/rezepte](http://www.ngg.net/rezepte)



# Vorlesen

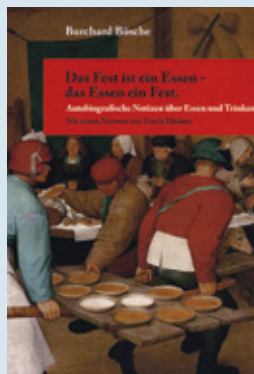
## Atlas der Arbeit

Liefert facettenreich Daten und Fakten über Einkommen, Jobs und Beschäftigung: Der Atlas der Arbeit stellt die Bandbreite von Arbeitsbeziehungen dar, vergleicht Systeme in verschiedenen Staaten und beschreibt, wie Arbeitsbeziehungen gestaltet werden können. Er zeigt aber auch, wie weit wir leider vom Ziel entfernt sind, allen Beschäftigten gute Bedingungen und gleiche Rechte bei der Arbeit zu bieten. Dort, wo Gewerkschaften stark sind, wo es Mitbestimmung im Betrieb und Aufsichtsrat gibt, geht es den Beschäftigten nachweislich besser. Dieser Atlas der Arbeit zeigt nicht nur die Arbeitswelt von heute, sondern liefert auch eine solide Grundlage, um über die Arbeit der Zukunft zu diskutieren.



Mehr Informationen:  
[www.dgb.de/atlas-der-arbeit](http://www.dgb.de/atlas-der-arbeit)

## Das Fest ist ein Essen – das Essen ist ein Fest



Schriften der Kunststiftung  
Heinrich Stegemann Nr. 4  
ISBN 978-3-746-07964-6

Gewerkschaft, die den Genuss im Namen hat, sein Engagement für Slow Food und die Reflexion seiner Reise-Erfahrungen.

Burchard Bösche war Lehrer im Bildungszentrum Oberjosbach, Referatsleiter und Vorstandssekretär in der NGG-Hauptverwaltung und ist heute Leiter des Hamburger Genossenschafts-Museums.

In seinen autobiografischen Notizen schlägt Burchard Bösche den kulinarischen Kosmos seines Lebens auf. Inspiriert durch seine Tante Lotti hat er Geschichten zusammengetragen, die erklären, wie sich die Ernährung im Laufe seines Lebens grundlegend verändert hat: von der Kindheit auf dem Bauernhof, die Arbeit als Gemüsehändler, das Leben in der NGG, der einzigen



# Nachlesen

## Zur „einigkeit“-App

Einfach toll die APP.  
Kein Altpapier mehr :-)

Holger Ahrens

Läuft und funktioniert perfekt

Alexander Rempt



## Leserbrief

Der Satz "Wir laden zu unseren Betriebsratssitzungen auch die Personalleitung ein..." widerspricht all meinen Erfahrungen aus langjähriger Betriebsratsarbeit.

Werner H. zum Titelthema „Betriebsratswahlen“,  
einigkeit 1/2018, Seite 7

## Facebook

Kommentare zu Mindestlohn-Prellerei im Gastgewerbe:



**Thomas Napravnik** Jetzt gehen sie doch auf die 16- und 17-Jährigen. Denen muss man nicht mal den Mindestlohn zahlen. Aber schuffen lassen sie sie, als ob es kein Morgen gibt.

Gefällt mir • Antworten • Nachricht senden 1



**Eduard Egger** „Küchen- und andere Helden gesucht“, schon die Stellenanzeigen sind oft zum K... Von wegen Helden, die dann die unprofessionellen Zustände aushalten müssen.

Gefällt mir • Antworten • Nachricht senden 1

## Feedback...

... bitte via E-Mail an [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net).

Ihr habt Fragen, Anregungen oder Kritik? Dann diskutiert mit uns auf:



[www.facebook.com/gewerkschaftNGG](https://www.facebook.com/gewerkschaftNGG) und



[www.twitter.com/gewerkschaftNGG](https://www.twitter.com/gewerkschaftNGG)

## Seit 1865...

... ist der Vorleser das Symbol der NGG. Er geht auf die Zigarrenmacher im 19. Jahrhundert zurück. Da ihre Arbeit monoton und leise war, las einer ihrer Kollegen aus Romanen, Zeitungen und politischen Schriften vor. Schließlich schlossen die Zigarrenmacher sich zum Vorläuferverband der NGG, der ältesten deutschen Gewerkschaft, zusammen.



# Weil das Runde ins Eckige muss



► Seit 14. Juni kämpfen 32 Mannschaften in insgesamt 64 Partien um den Weltmeistertitel im Fußball der Männer. Rechtzeitig vor den Finalspielen, die am 30. Juni beginnen, hier einige Tipps, worauf Betriebsräte achten müssen, damit die Arbeit Fußballfans nicht die Laune vermiest.

Grundsätzlich haben Schichtarbeitende keinen Anspruch auf eine andere Schicht, wenn sie ein Spiel sehen wollen. Der Betriebsrat kann aber mit der Geschäftsleitung die Arbeitszeiten fußballfreundlich ändern. Denkbar sind Tauschbörsen. Möglich wäre auch zu vereinbaren, dass ein bestimmtes Team einen Teil der Zeit vor- oder nacharbeitet und gegebenenfalls mit Gleitzeit oder Mehrarbeit verrechnet. Während des Spiels wird die Arbeit dann unterbrochen.

Wer üblicherweise einen Fernseher am Arbeitsplatz hat, kann davon ausgehen, dass er auch während der Arbeitszeit nebenher das Spiel verfolgen kann. Das Radiohören oder dessen Verbot zählt zur Ordnung im Betrieb, die mitbestimmungspflichtig ist. Das gilt grundsätzlich

auch für das Sehen und Hören via Internet. Die Nutzung von Privathandys während der Arbeitszeit darf der Arbeitgeber ohne Mitwirken des Betriebsrates verbieten. Die private Nutzung von dienstlichen Smartphones ist aber mitbestimmungspflichtig. ◀

## Noch Fragen?

Du hast Rechtsfragen rund um Deine Arbeit? Deine NGG-Region hilft Dir weiter.

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/vorOrt](http://www.ngg.net/vorOrt)



# Ausblick

► Zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres werden wir in der nächsten „einigkeit“ Auszubildende mit ihrer Berufswahl vorstellen und beleuchten, wie sich Ausbildungsberufe in Zeiten der Digitalisierung wandeln und duale Studiengänge den Berufseinstieg verändern.

Nach den Betriebsratswahlen stehen im Herbst die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf der Tagesordnung. Auch die Schwerbehinderten wählen ihre Stimme im Betrieb. Die „einigkeit“ fragt nach und gibt Tipps.

Im Branchen-Fokus steht „Fleisch“ – eine der größten Branchen im NGG-Verbund und eine der schwierigsten: mit Schlachthof-Riesen und unzähligen Werkverträgen, Handwerk und viel Potenzial.

Die letzte Stufe im demokratischen Reigen vor dem Gewerkschaftstag ist gezündet: Wir berichten von den Highlights der Landesbezirkskonferenzen.

Vorgestellt wird die NGG-Region, die derzeit an der Spitze der Mitgliederwerbung steht: Lüneburg. ◀



## Solidaritätsfonds

Aus dem Solidaritätsfonds für internationale gewerkschaftliche Arbeit unterstützt die NGG verfolgte Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen und deren Familien. Bitte helft mit und überweist eine Geldspende auf unser NGG-Konto:

**Landesbank Hessen-Thüringen**

**IBAN:** DE44 5005 0000 0001 0302 20

**BIC:** HELADEFXXX

**Verwendungszweck:** Solidaritätsfonds

### Impressum:

#### Herausgeber

Hauptvorstand der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg  
Tel. (040) 380130  
redaktion@ngg.net

#### Redaktion

Dr. Karin Vladimirov (V.i.S.d.P.),  
Gabriele Becker, Jonas Bohl,  
Birgit Böhret, Silvia Tewes,  
Uwe Völkner

#### Redaktionsschluss

6. Juni 2018

#### Magazinkonzept

hofAtelier und  
Wellenschlag Textkontor, Bremen

#### Satz & Grafik

Malena Bartel, Andrea Birr

#### Druck

BWH GmbH

Der Verkaufspreis ist im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die „einigkeit“ als PDF:  
[www.ngg.net/einigkeit-drucken](http://www.ngg.net/einigkeit-drucken)

**Hol dir**

**die einigkeit-App!**



## **einigkeit: Auch als App**

Die „einigkeit“ gibt es auch als App: Sie ist vollgepackt mit spannenden Infos, Bildergalerien und Videos. Hol dir jetzt die „einigkeit“ auf dein Smartphone oder Tablet! Mehr Infos: [ngg.net/einigkeit](http://ngg.net/einigkeit)



Laden im  
**App Store**



GET IT ON  
**Google Play**