

einigkeit

Das Magazin der **NGG**

**Handwerk und Hightech:
Ausbildung im Wandel**

einigkeit*

***... ist sattelfest.**

mehr auf Seite 29



Foto: Peter Bisping

Bitteres Lehrgeld

Die Zeiten, in denen Berufseinsteiger Lehrgeld an ihre Meister zahlen mussten, gehören der Vergangenheit an. Willkommen also im Job! Glücklicherweise kann sich schätzen, wer von seinem ersten Lohn auch den Lebensunterhalt bestreiten kann, denn eine **Mindestausbildungvergütung** – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – lässt noch auf sich warten. Langfristig sichern aber nur **Tarifverträge** gute Rahmenbedingungen für die Fachkräfte von morgen. Mehr zum Thema duales Ausbildungssystem im Wandel und was sechs junge Berufseinsteiger von ihrer Arbeit in der Zukunft erwarten ab Seite 6.

Bitteres Lehrgeld in Form von fehlenden Auszubildenden hingegen zahlen die Arbeitgeber im **Gastgewerbe**: Sie haben lange nicht in die Qualität der Ausbildung investiert. Auf der Tagesordnung steht auch die Neuordnung der gastgewerblichen Berufe. Über die Verhandlungen der NGG mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband berichtet Referatsleiter Christoph Schink im Interview auf Seite 12.

Problematisch bleibt die Situation weiterhin in der **Fleischbranche**. Hier sind Leiharbeit und Werkverträge auf dem Vormarsch. Dazu der Branchenreport ab Seite 22.

Noch liegen nicht alle Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2018 vor, aber ein Trend lässt sich erkennen: Es ist uns wieder gelungen, viele Beschäftigte zu mobilisieren und den Anteil an NGG-Mitgliedern in den Betriebsratsgremien weiterhin hoch zu halten. Herzlichen Glückwunsch an alle neuen und bestätigten Betriebsräte! Beispiele auf Seite 17. Zeigt eure Solidarität auch bei den **Wahlen** zu den Vertretungen der Jugend und Auszubildenden sowie der Schwerbehinderten, die **vom 1. Oktober bis 30. November 2018** stattfinden.

Denn am Ende hilft uns nur die Solidarität mit den Schwächeren auf dem Weg in eine digitalisierte Welt. Welche Antworten die NGG darauf geben kann, das wird einer der zentralen Punkte auf unserem Gewerkschaftstag im November sein.

Guido Zeitler

Stellvertretender NGG-Vorsitzender



Foto: Uwe Völkner / Fotagentur FOX



Foto: NGG

6 Titelthema: Ausbildung im Wandel. Unser duales Ausbildungssystem ist international gefragt, aber hierzulande gerät es weiter in Schieflage. Vor allem im Gastgewerbe und im Lebensmittelhandwerk bleiben zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt. Anders in der Aurora Mühle in Hamburg: Hier wird das Handwerk des Müllers neu definiert

17 Hohe Wahlbeteiligung: Nicht nur bei Haribo in Bonn gehen frisch gewählte Betriebsräte mit großer Rückendeckung an den Start

FOKUS | POLITIK

6 Ausbildung im Wandel

Wer dem Fachkräftemangel begegnen will, der muss investieren und junge Menschen fit für die Arbeit von morgen machen. Sechs Auszubildende berichten

BRANCHE

22 Zwischen Knochenjob und Konkurrenzdruck

Harte Arbeit, geringer Lohn: Das „Sorgenkind“ Fleischbranche muss Antworten auf ein verändertes Konsumverhalten und zunehmende Digitalisierung finden

MENSCHEN

18 Porträt

Nicht meckern, sondern mitmachen: Fast ihr halbes Leben arbeitet die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Steffi Kietzmann-Urbach bei der EWG Eberswalder Wurst GmbH

21 Mein Arbeitsplatz

Irgendwann hat man den Dreh raus: Iris Kapitzky glast bei Böklunder blitzschnell Würstchen ein

26 Jubilare

Wir gratulieren!

NGG AKTIV

13 Jugend- und Auszubildendenvertretung

Stark im Betrieb

14 Landesbezirkskonferenzen

Im Endspurt: Auf den fünf Landesbezirkskonferenzen wurde schon ausgiebig gewählt

16 Schwerbehindertenvertretung

Zur Wahl gehen: Gleiche Chancen im Arbeitsleben möglich machen

17 Betriebsratswahlen

Das gibt Rückenwind: Die Wahlbeteiligung und der Anteil an NGG-Mitgliedern in den Betriebsratsgremien bleiben hoch



18 **Sich voll reinhängen: Steffi Kietzmann-Urbach, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei EWG Eberswalder Wurst, bräuchte manchmal 30-Stunden-Tage**



22 **Fehlende soziale Verantwortung: In der Fleischbranche sind Werkverträge und Leiharbeit weiter auf dem Vormarsch. Eine Herausforderung für Betriebsräte**



30 **Immer mit der Ruhe: Gelassen und ganz nah an den Mitgliedern macht das Team in der „süßen“ NGG-Region Lüneburg erfolgreiche Arbeit**

Fotos: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

KOPF UND BAUCH

28 Frische Rezepte für Gute Arbeit

Genießer-Rezepte zum Nachkochen

29 Einigkeit ist ...

... sattelfest – jedenfalls beim Ringreiterverein „Einigkeit“ Norderstapel e.V. . Einmal im Jahr wird der beste Reiter gekürt

33 Vorlesen & Nachlesen

NGG VOR ORT

30 NGG-Regionen vorgestellt

Zu Besuch bei Geschäftsführer Steffen Lübbert und seinem Team in der von der Lebensmittelindustrie geprägten Region Lüneburg

KURZ NOTIERT

32 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, die ständig aktualisiert werden.

Ausbildung im Wandel

► Die duale Ausbildung in Deutschland ist ein Exportschlager: Die Kombination aus beruflicher Praxis im Betrieb und theoretischer Ausbildung in der Berufsschule gilt international als Vorbild. Doch das System, dem wir hierzulande mit 3,4 Prozent eine weit unter dem EU-Durchschnitt (9,5 Prozent) liegende Jugendarbeitslosigkeit verdanken, muss sich wandeln, damit es nicht zum Auslaufmodell wird.

Knapp mehr als die Hälfte aller Schulabgänger hat sich auch 2018 dafür entschieden, den Start ins Berufsleben mit einer Ausbildung in einem der rund 327 nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufe zu beginnen. Pünktlich zum Start des Ausbildungsjahres liegt auch der vom Bundeskabinett alljährlich veröffentlichte Berufsbildungsbericht (www.bbib.de) auf dem Tisch. Der Report macht deutlich, vor welchen Herausforderungen das duale Aus-

bildungssystem in Deutschland steht: Während den Schulabgängern Ende des vergangenen Jahrzehnts noch das Schreckgespenst vom Ausbildungsplatzmangel die Zukunftsaussichten verdüsterte, prägen heute Auszubildendenmangel und sogenannte Passungsprobleme das Bild.

Da passt was nicht zusammen!

Von „Passungsproblemen“ sprechen Experten, wenn Betriebe und Jugendliche nicht mehr zueinanderfinden. Die Gründe hierfür

sind vielschichtig. Zum einen setzen immer mehr Schulabgänger mit Abitur auf eine duale Ausbildung. 2017 hatte bereits fast jeder Dritte bei der Unterschrift seines Ausbildungsvertrages eine Hochschulberechtigung in der Tasche. Dabei drängen die Abiturienten vor allem in kaufmännische Berufe und in die Verwaltung. In Handwerk und Handel hingegen – klassischerweise stärker von Hauptschülern angewählt – bleibt der Anteil an Abiturienten mit 13 Prozent nach wie vor gering. Gleichzeitig können immer mehr Aus-



Fotos: Uwe Wölkner / Fotoagentur FOX

Zweihundert Tonnen Getreide werden in der Aurora Mühle Hamburg pro Schicht vermahlen. Jeffrey Freyter wird Ende des Jahres den Gesellenbrief des Verfahrenstechnologen in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft in der Tasche haben. In der Ausbildung lernt er nicht mehr, wie man einen Esel um den Mahlstein treibt, sondern – hier im Herzstück der Mühle – den Umgang mit modernsten Maschinen.

Auszubildende nach ausgewählten Wirtschaftszweigen

Branchen	2010	2014	2017
Nahrungs- und Futtermittel	40.597	29.368	25.284
darunter:			
Fleischverarbeitung	7816	4745	3919
Backwaren (ohne Dauerbackwaren)	24.525	16.632	13.591
Milchverarbeitung (ohne Speiseeis)	1569	1592	1770
Bier	1315	1364	1445
Gastgewerbe	68.355	51.606	45.904

Im Gastgewerbe und in klassischen Handwerksberufen wie Bäcker oder Fleischer gehen die Auszubildendenzahlen zurück. In der Milchverarbeitung und in der Getränkeindustrie ist die Digitalisierung weit fortgeschritten – das schafft vor allem attraktive technische Berufe.



Furchtlos in die Zukunft blicken: Kimberly Petersen (links) ist angehende Fachkraft für Lebensmitteltechnik bei Böklunder. Ihre Ausbilderin: Lissa Jonetat.

bildungsplätze nicht besetzt werden. Insgesamt blieben 2017 bundesweit 48.900 Ausbildungsstellen offen, so viele wie seit 1994 nicht mehr. Neben dem Handwerk sind vor allem Berufe im Gastgewerbe und Lebensmittelhandwerk betroffen, während Jugendliche in kaufmännischen Bereichen und im Mediensektor oftmals vergebens nach einem Ausbildungsplatz suchen.

Den Kram hinschmeißen

Die Berufe im Lebensmittelhandwerk sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe sind nicht nur vom Auszubildendenmangel betroffen, sondern hier ist auch die Quote der Auflösung von Ausbildungsverträgen besonders hoch. Unter den angehenden Restaurant- oder Hotelfachleuten liegt sie bei bis zu 50 Prozent. Die Probleme seien hausgemacht, so der stellvertretende NGG-Vorsitzende Guido Zeitler: „Geringe Bezahlung und hohe Belastung gehen im Gastgewerbe und im Bäckerhandwerk einher mit zu wenig fachlicher Ausbildung. Im Gastgewerbe kommen viele Überstunden hinzu. Die Unternehmen

müssen an diesen Bedingungen dringend etwas ändern und in die Qualität der Ausbildung investieren, wenn sie den Fachkräftemangel bekämpfen und ihr Image verbessern wollen.“

Vom Müller zum Verfahrenstechnologen

In anderen Branchen ist man weiter: Allein in 2018 wurden 24 Ausbildungsberufe modernisiert und zum Beispiel der fortschreitenden Digitalisierung angepasst. Zu den bereits im vergangenen Jahr neu strukturierten Ausbildungen gehören auch die Berufe Fleischer und Müller – letztere heißen nun Verfahrenstechnologen für Mühlen- und Futtermittelwirtschaft.

So lernt Jeffrey Freyter in der Aurora Mühle Hamburg (**unser Titelbild**) nicht nur den Umgang mit Computern und modernen Walzenstühlen. Auch heute noch braucht er zusätzliches handwerkliches Geschick, um die Qualität des Feinmehls sensorisch zu prüfen. Ausgebildet wird er von Müllermeister Christian Leutner. >

82 % der **AZUBIS** finden, mit **BETRIEBSRAT** und **JAV** läuft die Ausbildung **BESSER**.

Nur **45 %** aller **BETRIEBE** in Deutschland investieren in **WEITERBILDUNG**.

41 % der **AZUBIS** müssen regelmäßig **ÜBERSTUNDEN** leisten.

Quelle: ver.di publik 5/2018



Foto: Kulmbacher Brauerei / Achim Schneider

Handmessung des Kohlendioxid-Gehalts von Bier: Lena Mainardy hat sich nach dem Abitur für eine Ausbildung zur Brauerin und Mälzerin in der Kulmbacher Brauerei entschieden.



Foto: Kerstin Rolfes

Zweiter Tag im Job: Marc Engel wird Maschinen- und Anlagenführer bei Appel Feinkost.

Was Azubis wissen sollten

1. **Ausbildungsverträge vor Unterzeichnung gut durchlesen und bei Unklarheiten sofort nachfragen bzw. den Vertrag von der NGG prüfen lassen.**
2. **Auszubildende dürfen kündigen, sollten dies aber erst tun, wenn sie einen neuen Betrieb gefunden haben.**
3. **Mobbing im Unternehmen? Auf jeden Fall Unterstützung von der NGG holen.**
4. **Endlose Routinearbeiten haben in der Ausbildung nichts zu suchen. Wer nicht richtig ausgebildet wird, kann sich wehren.**
5. **Überstunden sind in der Ausbildung nicht vorgesehen und sollten unbedingt genau aufgeschrieben werden.**
6. **Das Streikrecht ist ein Grundrecht und gilt auch für Auszubildende.**
7. **Bei guten Leistungen dürfen Auszubildende mit Zustimmung des Ausbilders vorzeitig die Prüfung ablegen.**
8. **Bei unberechtigten Abmahnungen oder Kündigungen können Betriebsrat und Gewerkschaft weiterhelfen.**

Mehr Infos unter Dr. Azubi:
www.jugend.dgb.de/ausbildung

► Zunehmend werden aus klassischen Ausbildungen neue, technisch anspruchsvolle Berufe, die vor allem für Abiturienten zukunftsfähige Alternativen zum Studium darstellen. Sogenannte Monoberufe wie Fleischer oder Bäcker ohne besondere Spezialisierungen sind gleichzeitig auf dem Rückzug. Starke Spezialisierungen werden in Unternehmen und Berufsschulen nicht mehr uneingeschränkt positiv gesehen: Wer für den Arbeitsmarkt von morgen gut aufgestellt sein will, muss Fähigkeiten erwerben, die lebenslanges Lernen und Qualifizierung erleichtern. Denn noch kann niemand genau sagen, welche Kompetenzen in 30 Jahren – wenn die heutigen Auszubildenden nicht einmal 50 Jahre alt sind – gefragt sein werden.

Zwei Fliegen mit einer Klappe: Duale Studiengänge

Seit den 1970er-Jahren wollen immer mehr Schulabgänger in ihrem Studium Theorie und Praxis verbinden und entscheiden sich deshalb für ein duales Studium. Längst ist diese praxisnahe Ausbildungsform fester Bestandteil des deutschen Hochschulwesens und bei Jugendlichen und Unternehmen

nach wie vor beliebt. Die Zahl der Studierenden lag 2017 bei annähernd 100.000 (2004: ca. 41.000).

Wer sich für ein duales Studium entscheidet, kann parallel zur akademischen eine betriebliche Ausbildung abschließen. Die Auswahl ist groß: Mehr als 1500 Studiengänge und fast 50.000 Kooperationsangebote von Unternehmen gibt es inzwischen – vor allem in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und BWL. Auch Soziale Arbeit, Pflege oder Medienmanagement finden sich unter den Top 20. Duale Studiengänge in den NGG-Branchen sind Lebensmitteltechnologie mit Schwerpunkt Back- und Süßwarentechnologie und Wirtschaftsingenieurwesen mit Schwerpunkt Produktionstechnik.

Das Modell bietet den Unternehmen – vor allem außerhalb der Ballungsräume – Möglichkeiten zur gezielten Nachwuchskräfte-sicherung. Aber auch die Studierenden schätzen die Verbindung von Hörsaal und Job: Dank guter Übernahme-perspektiven und der Chance, schon im Studium ein Einkommen zu erzielen, liegen die Abbruch-

quoten beim dualen Studium weit unter dem Durchschnitt der Bachelor-Studiengänge.

Leben, Wohnen, Essen:

Soviel muss mindestens drin sein

Denn nicht jeder, der seinen Wunsch-Ausbildungsplatz „ergattert“, hat während der Ausbildung auch die Möglichkeit, auf eigenen Beinen zu stehen. Knapper Wohnraum und steigende Mieten machen häufig den Traum vom eigenständigen Leben zunichte, bevor er richtig begonnen hat. Nicht zuletzt deshalb wohnen viele Auszubildende unterm elterlichen Dach. Bislang gibt es noch keine Mindestausbildungsvergütung wie sie im Koalitionsvertrag vereinbart wurde. Mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen sollte sie, so die Gewerkschaften, betragen. Derzeit bedeutet das 635 Euro im ersten, 696 Euro im zweiten und 768 Euro im dritten Lehrjahr.

Gleichzeitig ersetzt eine Mindestausbildungsvergütung keinesfalls tarifliche Lösun-

gen. Nur Tarifverträge stellen sicher, dass Auszubildende mehr Urlaub, geregelte Sonderzahlungen und geringere Arbeitszeiten haben. Im Vorfeld der Tarifverhandlungen über die Ausbildungsvergütung im Bäckerhandwerk im April 2018 hat die NGG mit einer Umfrage, an der sich 457 Auszubildende des Bäckerhandwerks aus ganz Deutschland beteiligt haben, ein Stimmungsbild zur Situation in der Branche eingeholt. Die Ergebnisse der Umfrage drängen zum Handeln: Viele Auszubildende sind mit Qualität und Vergütung ihrer Ausbildung nicht einverstanden.

Ist nun der Exportschlager duale Ausbildung auf dem besten Weg zum Auslaufmodell zu werden? An Baustellen mangelt es jedenfalls nicht: Wer aber dem Fachkräftemangel begegnen und das duale System stärken will, muss umfassende Schritte zur Sicherung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung unternehmen. Berufsbilder müssen weiter modernisiert und an die

Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden. Imagekampagnen – wie die des Handwerks – gilt es, fortzusetzen oder für andere Branchen zu entwickeln. Auch den Auf- und Ausbau der Berufsorientierung in den Gymnasien nennt der Berufsbildungsbericht als wesentliche Aufgabe. Letztlich aber haben es die Arbeitgeber in der Hand, mit einer Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Einkommensmöglichkeiten auch die Berufe mit Nachfragemangel wieder attraktiv zu machen. (siehe auch Interview Seite 12) ◀

Quellen:

**Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.):
Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018.
www.bertelsmann-stiftung.de
www.de.statista.com**



Foto: Bundesregierung / Steffen Kugler

Während der Woche der beruflichen Bildung im April 2018 empfingen der Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seine Frau Elke Büdenbender exklusiv Felix Neumann (rechts) und Manuel van der Veen (links), die über ihre Erfahrungen bei der dualen Ausbildung als Hotelfachmann und Veranstaltungskaufmann sowie den Alltag im Gastgewerbe – kurzfristige Dienstplanung, Azubis als billige Arbeitskräfte, Überstunden – berichteten. Einen Überblick über die Branche gab die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger.

Blick nach vorne ohne Angst

Wie Auszubildende mit der Digitalisierung umgehen



Maurice Endres hat das Gastro-Gen. Der 21-Jährige kommt aus einer Gastronomen-Familie und liebt den Kontakt zu Menschen, den ihm die Arbeit in der Hotellerie ermöglicht. Im Juni 2018 hat er seine Ausbildung zum Hotelfachmann im Dorint Pallas Wiesbaden abgeschlossen und arbeitet nun dort in der Reservierungsabteilung. Wie in anderen Bereichen auch wird hier die Arbeit im Hotel immer digitaler. „Man verliert schon etwas den Kontakt zum Gast, aber am Ende geht es doch noch immer um persönlichen Service“, sagt er und erzählt, dass bereits in der Ausbildung vieles elektronisch lief. „Ich konnte mein Berichtsheft online führen und einige Dorint-Häuser arbeiten bereits mit einer Azubi-Web-App, die wir hier in Wiesbaden auch einführen wollen.“

Maurice ist nicht nur in der NGG, sondern engagiert sich auch in der JAV. Er schätzt besonders das Gemeinschaftsgefühl: „Je mehr wir werden, desto besser!“ Gemeinsam mit anderen setzt er sich dafür ein, die Attraktivität der Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie zu verbessern. Der junge Wiesbadener selbst hingegen muss nicht mehr von der Richtigkeit seiner Berufswahl überzeugt werden. Er möchte unbedingt in der Hotellerie bleiben und sich weiter qualifizieren. Und er weiß auch warum: Ihm steht die Arbeit in der ganzen Welt offen.

Lena Mainardy hat sich nach dem Abitur für eine Ausbildung zur Brauerin und Mälzerin entschieden. „Biologische und chemische Prozesse haben mich schon in der Schule sehr interessiert“, erzählt die 19-Jährige, die im fränkischen Kulmbach gerade ins zweite Lehrjahr startet und seit Beginn ihrer Ausbildung NGG-Mitglied ist.

In der Kulmbacher Brauerei ist die Digitalisierung längst keine Zukunftsvision mehr, alle Produktionsprozesse laufen bereits vollautomatisch ab. Sorgen bereitet das Lena keinesfalls: Sie fühlt sich bestens aufgestellt für die Zukunft. Nach ihrer Ausbildung möchte sie in jedem Fall in der Getränkeindustrie bleiben und vielleicht Brauwesen studieren oder sich zur Getränke- oder Lebensmitteltechnologin weiterbilden. Traditionelles Brauhandwerk lernt Lena allerdings eher am Wochenende, wenn sie mit der mobilen Kulmbacher-Eventbrauerei auf größeren Veranstaltungen unterwegs ist.

„Es könnte schon weniger Papier sein“, stellt **Tim Hininger** fest, wenn er seinen Arbeitsablauf im Blick hat. Der 19-Jährige hat gerade seine Ausbildung zum Lebensmitteltechniker abgeschlossen. Er hat seinen Wunschberuf gefunden: „Mich hat Technik, aber auch Physik und Chemie schon immer interessiert“. Nach einem Praktikum bewarb er sich erfolgreich um eine Ausbildungsstelle bei Homann Feinkost in Dissen (Niedersachsen). Wenn er sich im Unternehmen umschaut, registriert er schon, dass einige Abläufe, wie beispielsweise Reinigungsvorgänge, mittlerweile automatisiert ablaufen. Früher, so sagt er, „war das noch Handarbeit“. Insgesamt hält sich aus seiner Sicht die Automatisierung noch in Grenzen. In Zukunft könnte sich das ändern. Bange ist ihm nicht davor. Schon jetzt, könnte er sich vorstellen, ließe sich mit einem Tablet für die jeweiligen Beschäftigten eine Menge Papier im Unternehmen sparen.

Als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung wie auch der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ist Tim gewerkschaftliches Engagement wichtig, um Einfluss zu nehmen auf die Arbeitsbedingungen, gerade für die jungen Beschäftigten. Außerdem wolle er „nicht, dass die da oben alleine entscheiden, was im Betrieb passiert“. Tims persönlicher Plan für die Zukunft: Weiterbildung.



Nadja Iorio hat ihren Ausbildungsplatz bei Ludwig Schokolade im saarländischen Saarlouis erst über Umwege gefunden. Einzelhandelskauffrau war das erste Ziel der künftigen Süßwarentechnologin. Doch die heute 22-Jährige wartete noch auf einen Ausbildungsplatz, landete über eine Leiharbeitsfirma bei der Schokoladenfabrik Ludwig – und entschied sich um.

Mittlerweile ist sie im zweiten Ausbildungsjahr und sehr zufrieden. Gerade lernt sie alles, was nötig ist für ein Schokoprodukt: von der Rohmasse bis zur Fertigstellung. Dabei wird vieles bereits von Maschinen erledigt. Weder Nadja noch die derzeit weiteren 19 Auszubildenden sehen das kritisch. Digitalisierung oder Automatisierung halten sie für unausweichlich. Bedenken, dass ihre Arbeit komplett entfällt oder Angst vor technischen Herausforderungen haben die Jungen nicht.

Zudem ist Nadja NGG-Mitglied und als Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der richtigen Stelle, um rechtzeitig mitzureden, wenn es um Änderungen geht.



Jeffrey Freiter steuert in der Aurora Mühle Hamburg vom Leitstand aus selbstständig in einer Nachtschicht „die Anlage“ – Mühle, Schroterei, drei Silokomplexe, Produktreinigung und Mischerei: einen Wert von mehr als 30 Millionen Euro. Der Müller-Azubi im dritten Lehrjahr ist stolz auf das ihm entgegengebrachte Vertrauen und sich seiner Verantwortung bewusst, denn „die Qualität des Mehls hängt vom Müller ab“.

Der 25-Jährige ist wissbegierig und hat sich schon als Jüngling für die Müllerei interessiert, die sich rasant entwickelt hat. So erlernt Jeff in seiner Ausbildung zum Verfahrenstechnologen in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft den Umgang mit modernsten Maschinen und deren Reparaturen – einen modernen Beruf, der das Handwerk eines Müllers neu definiert: Getreideannahme, Produktreinigung, Steuerung und das Reparieren von Walzenstühlen und Mahlwerken gehören ebenso zum Ausbildungsprogramm wie Laboruntersuchungen, Qualitätssicherung und das Lagern und Auslagern von Produkten und Rohstoffen.

Nach der Ausbildung hat Jeffrey ein klares Ziel – die Qualifikation zum Meister und Techniker. „Denn unter Müllern gibt es keine Arbeitslosigkeit. Ich habe hier gute Karrierechancen und werde sie nutzen!“ Dass er NGG-Mitglied ist, ist für ihn selbstverständlich. „In der Mühle sind wir gut organisiert.“



Nach dem Abitur hatte sich die angehende Industriekauffrau **Lisa Fritsch** zunächst für ein Lehramtsstudium entschieden. Inzwischen ist die 24-Jährige angehende Industriekauffrau im dritten Lehrjahr bei Malzers Backstube und sicher, dass sie den richtigen Berufseinstieg gefunden hat. „Mir macht es einfach Spaß, im Büro zu sein. Ich habe mit allen Bereichen des Unternehmens Berührungspunkte: den Filialen, Kunden, der Produktion im Haus und den Zulieferern.“ Digitalisierung bedeutet für Lisa, „Fortschritt, der mich begeistert“. In ihrem Job macht sie längst alles am PC, aber auch in der Produktion dominieren die automatisierten Abläufe. „In Zukunft müssen wir uns wohl fortlaufend weiterbilden – und das ist doch eigentlich was Gutes“, sagt die überzeugte NGGlerin.

Von Gewerkschaften hat sie in der Schulzeit so gut wie nichts erfahren, aber inzwischen schätzt sie die Angebote der jungen NGG. Bei Malzers würde Lisa Fritsch auch nach ihrer Ausbildung gerne bleiben. Noch weiß sie nicht, ob es klappt. Aber, dass sie sich persönlich weiterbilden und noch Betriebswirtin werden will, steht unbedingt fest.



Seminare 2019

ab sofort im Internet
unter:

www.bzo.de

Mit allen Seminaren
für neugewählte
und erfahrene Betriebs-
ratsmitglieder

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



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



Die Branche hat es in der Hand

► Die Ausbildungsverordnung für die Berufe im Gastgewerbe stammt von 1998. Somit werden Köchinnen, Restaurantfachmänner und Hotelfachleute seit 20 Jahren nach denselben Vorgaben ausgebildet. In trauriger Regelmäßigkeit wiederholen sich Meldungen über schlechte Ausbildung. Seien es die Anordnung von Aufgaben, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben, oder überlange Arbeitszeiten. So verwundert es nicht, dass immer weniger junge Menschen ihre Zukunft in der „schönsten Branche der Welt“ suchen. Höchste Zeit, etwas zu ändern, sagt der Leiter des Referats Gastgewerbe in der NGG-Hauptverwaltung Christoph Schink.



Foto: NGG

Gemeinsam haben sich die NGG und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) auf den Weg gemacht, um die Weichen für die Ausbildung im Gastgewerbe neu zu stellen. Wo stehen wir im Moment?

Wir sind auf der Zielgeraden! Der schwierigste Teil war die Qualitätssicherung, forderten die Arbeitgeber doch lautstark eine Schmalspurausbildung. Für NGG ist immer klar: Auch wenn junge Menschen sich für eine zweijährige Ausbildung entscheiden, müssen sie die Möglichkeit haben, unter Anrechnung ihrer Vorleistungen auch den höheren dreijährigen Abschluss machen zu können. Das ist uns gelungen!

Wenn Jugendliche und Betriebe nicht zusammenfinden, Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, spricht man von Passungsproblemen. Wird die Branche immer unbeliebter?

Vor zehn Jahren haben Hoteldirektoren berichtet, dass sie mit Schubkarren voller Bewerbungen von jungen Menschen mit Abitur durch das Hotel laufen konnten. Diese Zeiten sind vorbei! Aber gerade das Gastgewerbe bietet auch Bewerbern, die die Branche bisher noch nicht berücksichtigt hat, die Möglichkeit, einen Zugang durch die Ausbildung zum Arbeitsmarkt zu finden. Dafür brauchen wir aber endlich die Einsicht: Azubis sind zum Lernen und nicht zum Arbeiten da!

Wie wird die Zukunft der Arbeit bei der Neuordnung berücksichtigt?

Wir werden die Kompetenz für die Digitalisierung in alle Ausbildungsberufe aufnehmen. Zudem entwickeln sich Ernährungsgewohnheiten und Gästewünsche weiter: Inhalte müssen modernisiert werden, auch um zu gewährleisten, dass Ausbildung im Gastgewerbe eine breitgefächerte Qualifikation bleibt und keine „Ausbildung light“.

Und die betriebliche Ausbildung?

Gerade hier gibt es Änderungsbedarf! Es gibt sie, die guten Ausbildungsbetriebe. Wir sind in der gesamten Branche aber noch längst nicht auf dem Niveau, das wir brauchen. Neue Inhalte allein verbessern nicht den Arbeitsalltag der Azubis, wenn sich nicht auch die Kultur in den Küchen, Restaurants und Hotels ändert. Ohne Wertschätzung für den Einzelnen, verlässliche Dienstplangestaltung und Vermittlung aller Ausbildungsinhalte wird die Branche ihren schlechten Ruf nicht los. Das hat sie selbst in der Hand! ◀

„Eine JAV ist enorm wichtig“

► Warum es sinnvoll ist, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Betriebsrat eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen, zeigt das Beispiel aquaRömer in Göppingen.

24 Jahre jung kann Nathalie Kurasiak bereits auf zwei zweijährige Amtsperioden als JAV-Vorsitzende bei aquaRömer zurückblicken. Seit dem Frühjahr engagiert sich die gelernte Industriekauffrau im neunköpfigen Betriebsrat des Herstellers von Mineralwässern und Erfrischungsgetränken insbesondere für ihre jungen Kolleginnen und Kollegen:

„Während meiner JAV-Zeit bin ich vom Betriebsrat gleich von Anfang an zu Betriebsratssitzungen eingeladen worden und konnte erzählen, wo den Auszubildenden der Schuh drückt. Ich habe tolle Tipps und Hilfe bekommen: etwa als es darum ging, dass das Unternehmen für unsere auszubildenden Fachkräfte für Lebensmitteltechnik die Lehrbücher und die Fahrt zur Berufsschule zahlt. Man kann was bewegen und hat Lust, sich später in Betriebsrat und Gewerkschaft zu engagieren. Ich bin zum Beispiel auch ehrenamtliche Jugendvertreterin in der NGG-Region Ulm-Aalen/Göppingen.“

Auf die Frage, ob es nicht ausreichte, wenn der Betriebsrat sich um die jungen Beschäftigten kümmere, schüttelt Nathalie heftig mit dem Kopf: „Nein, eine JAV ist enorm wichtig. Schon altersmäßig ist sie auf Augenhöhe und kennt die spezifischen Probleme. Auf den JAV-Versamm-

lungen sind die Azubis und Praktikanten unter sich und erzählen viel entspannter.“

Tragende Säule der Betriebsratsarbeit

Mit dem langjährigen Betriebsratsvorsitzenden Efstathios Michailidis (55), kurz Stadi, hat Nathalie einen „alten Hasen“ an ihrer Seite: „Die JAV ist eine tragende Säule der Betriebsratsarbeit. Sie darf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen und Probleme ansprechen. Wenn das nicht reicht, erhöhen wir als Betriebsrat den Druck. Wir sorgen gemeinsam dafür, dass die Auszubildenden in allen Bereichen eingesetzt werden. Was aber gar nicht geht, ist, dass Azubis als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Wir hatten einen auszubildenden Berufskraftfahrer, der nur Leergut sortiert hat. Wir haben dafür gesorgt, dass er wieder mehr im LKW saß. Jetzt hat er seinen Abschluss gemacht und wurde übernommen.“

Stadi ist überzeugt davon, dass es wichtig ist, die JAV zu fördern, „weil sie nicht nur die zukünftigen Betriebsratsmitglieder sind, sondern weil sie einen sehr wichtigen Beitrag in unserer Gesellschaft leisten. Wenn die Jüngeren nicht unsere Arbeit übernehmen, dann können wir Älteren uns nicht langsam zurückziehen.“ ◀



Nathalie Kurasiak und Efstathios (Stadi) Michailidis

Foto: NGG

Du entscheidest mit!

► Klingt noch weit weg, aber kommt schneller, als Du denkst: Im Oktober und November stehen wieder Wahlen an. Bundesweit wählen tausende Auszubildende, dual Studierende und jugendliche Beschäftigte ihre JAV: Das ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb. Sie vertritt Deine Rechte und Interessen gegenüber Deinem Arbeitgeber. Entscheide mit, wer das in den nächsten zwei Jahren macht oder kandidiere am besten gleich selbst. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/JAV-Wahlhelfer





Im Endspurt

► Die NGG ist gelebte Demokratie. Jedes Mitglied kann mitentscheiden und wählen, wer sie oder ihn vertritt: als Delegierte auf den Regions- und Landesbezirkskonferenzen, die bereits im Frühjahr und im Juni stattgefunden haben, und auf dem Gewerkschaftstag im November.

Auf den fünf Landesbezirkskonferenzen wurden nicht nur die bis zu 15-köpfigen Landesbezirksvorstände, die für die Tarifverträge auf Landesebene verantwortlich sind, sondern auch die Vertreterinnen und Vertreter für den Hauptvorstand und den Beirat der NGG gewählt. Auf dem Gewerkschaftstag vom 5. bis 9. November in Leipzig müssen diese bestätigt werden. Außerdem wird dort der Geschäftsführende Hauptvorstand gewählt, über die Anträge der Landesbezirke und des Hauptvorstandes und damit über die künftigen Ziele der NGG abgestimmt.

Im Osten was Neues

Anfang Juni machte der Landesbezirk Ost den Aufschlag mit 110 Teilnehmenden, darunter 70 Delegierten im Bildungszentrum Erkner nahe Berlin. Die aus Altersgründen ausscheidende Vorsitzende Petra Schwalbe zog Bilanz: Ein tarifpolitischer Erfolg sei insbesondere die Angleichung der Entgelte in der Milchwirtschaft Ost an das Westniveau bis zum Jahr 2020. Eine Herausforderung bleibe aber die Situation in Branchen wie dem Bäckerhandwerk. Uwe Ledwig, bis dato Geschäftsführer

der NGG-Region Berlin-Brandenburg, wurde zum neuen Landesbezirksvorsitzenden gewählt. Die Delegierten beschlossen Anträge zu den Themen „Armutsfeste Tariflöhne“, „Arbeitszeit“ und „Klare Kante gegen Rechts“.

Langer Atem im Norden

„Nur durch den langen Atem der aktiven Mitglieder und klare Kante gegenüber den Arbeitgebern – sei es in Verhandlungen oder bei Warnstreiks – konnten wir unsere Tarifierfolge erkämpfen“, erklärte der Vorsitzende des NGG-Landesbezirks Nord Herbert Grimberg vor mehr als 120 Delegierten und zahlreichen Gästen in Hannover. Grimberg wurde im Amt bestätigt. Die Delegierten verabschiedeten unter anderem Anträge zur Angleichung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland und zur Abschaffung sachgrundloser Befristung und Einschränkung der Leiharbeit. Ein Antrag der jungenNGG forderte eine allgemeingültige Anerkennung der Berufsausbildung als Hochschulzugangsberechtigung, ein weiterer galt dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Eine Verschärfung des Gesetzes sei dringend geboten.

Solidarität im Südwesten

Auf der Konferenz des Landesbezirks Südwest in Karlsruhe wurde der langjährige Vorsitzende Uwe Hildebrandt im Amt bestätigt. In seinem Rechenschaftsbericht ging er auch auf die aktuelle politische Lage ein: Beim gesetzlichen Mindestlohn werde in skandalöser Weise getrickelt. Er forderte mehr Kontrollen und eine bessere Personalausstattung für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Überdies kritisierte er die überhöhten Renditeerwartungen großer Lebensmittelkonzerne wie Nestlé und Unilever von 18,5 und 20 Prozent. Die rund 210 Delegierten und Gäste signalisierten ihre Solidarität mit den Beschäftigten der Nestlé-Werke (siehe Seite 32). Des Weiteren verabschiedeten sie Anträge gegen eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes, zur Stärkung des Mehrweganteils in der Getränkeindustrie und zur Digitalisierung.

NRW: Schluss mit Tarifflicht!

Die rund 170 Delegierten und Gäste der Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen befassten sich ebenfalls mit spannenden Themen: von der Stärkung der Tarifbindung über die Arbeitszeit bis hin zur Mitbestimmung von Betriebsräten bei Qualifizierung und Personalbemessung. Die Konferenz sandte ein klares Signal an Nestlé und erklärte sich solidarisch mit den von Kündigung bedrohten Beschäftigten. Neu an die Spitze des Landesbezirks wurde Mohamed Boudih, Geschäftsführer der NGG in Köln, gewählt. Er thematisierte unter anderem die zunehmende Tarifflicht: „Viel zu viele Arbeitgeber versuchen, sich aus der Tarifbindung und damit aus ihrer sozialen Verantwortung zu stehlen – damit muss Schluss sein!“ Mit einem großen Dankeschön wurde der langjährige Landesbezirksvorsitzende Thomas Gauger verabschiedet.

Bayern gegen Angriffe auf Demokratie

Auch die Delegierten der Landesbezirkskonferenz Bayern zogen in München eine erfolgreiche Bilanz der vergangenen fünf Jahre. Der wiedergewählte Vorsitzende der NGG in Bayern, Freddy Adjan, sagte: „Wir haben zusammen eine gute Arbeit für die Beschäftigten geleistet. Die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen bleibt unser Ziel.“ Die rund 75 Delegierten beschlossen unter anderem Anträge zur Rentenpolitik und gegen die Angriffe der AfD auf demokratische Grundfesten der Gesellschaft. Auch aus München wurde eine Solidaritätsbotschaft an die Nestlé-Beschäftigten gesandt. ◀

Die Neuen

► **Neu im Amt und doch schon „alte Hasen“ bei der NGG sind Mohamed Boudih (49), Vorsitzender des Landesbezirks Nordrhein-Westfalen, und Uwe Ledwig (56), Vorsitzender des Landesbezirks Ost.**



Mohamed Boudih, geboren in Marokko, aufgewachsen in Dortmund, lernte schon früh von seinem Vater: „Ob in der Familie oder in der Arbeitswelt, man muss zusammenhalten.“ So richtig auf den Geschmack kam er aber erst während seines Studiums der Publizistik und Kommunikationswissenschaften: Er jobbte bei McDon-

ald's, stieß schnell auf Ungerechtigkeiten, wurde 1994 Mitglied im Betriebsrat und bei der NGG. Seit 2003 engagiert er sich hauptamtlich für NGG, zuletzt als Geschäftsführer der Region Köln: immer getragen von der Überzeugung, „dass es die Kraft der Gewerkschaften braucht, um Menschen zu helfen, sich selbst zu helfen“. Tarifpolitik werde daher auch nicht am grünen Tisch gemacht, sondern gemeinsam mit den Mitgliedern.



Uwe Ledwig ist gelernter Elektroniker und Betriebswirt, seit 1979 Gewerkschaftsmitglied und seit 1991 bei NGG beschäftigt. Nach verschiedenen Stationen als Geschäftsführer, zuletzt in der Region Berlin-Brandenburg, steht für ihn Mitgliederwerbung nach wie vor an erster Stelle: „Es muss gelingen, aus ‚Anhän-

gern' Lokomotiven zu machen. Das müssen wir immer wieder versuchen. Und: Gewerkschafter müssen sich wieder auf eine kämpferische Interessenvertretung besinnen. Leider ist politische Bildung die größte Mangelware im Kapitalismus, nicht nur bei jungen Mitgliedern! Für sie müssen wir neue Formen der Ansprache finden, mit ihnen, das wäre ideal. Auf geht's!“ ◀

„Morgen kann es mich treffen ..“

► ... weiß Pierre Zöllner. Als Gesamtschwerbehindertenvertreter beim Caterer Eurest Deutschland GmbH, bei dem circa 5700 Menschen arbeiten, kümmert er sich um die Belange von 330 Beschäftigten.

Foto: NGG



Warum ist es wichtig, dass Schwerbehinderte eine eigene Interessenvertretung haben?

Weil sie sonst benachteiligt werden. Ich Sorge zum Beispiel dafür, dass sie abgestimmt auf ihr individuelles Handicap besondere Hilfsmittel bekommen. Das kann ein höhenverstellbarer Schreibtisch sein, eine Stehhilfe für den Arbeitsplatz an der Kasse oder auch ein größerer Monitor für Sehbehinderte. Das verlangt besonderes Fachwissen, das der Betriebsrat nicht auch noch gewährleisten kann. Außerdem greift hier nicht das Betriebsverfassungsgesetz, sondern das Sozialgesetzbuch.

Warum engagierst Du Dich?

Es ist ein gutes Gefühl, anderen helfen zu können. Man kann viel bewirken, aber man braucht einen langen Atem. Die Anträge bei den Ämtern zu stellen, das dauert. Außerdem kann es morgen auch mich treffen, wenn ich einen Unfall habe oder plötzlich erkrankte. Dann bin ich froh, wenn mir Kollegen unter die Arme greifen, damit ich meinen Arbeitsplatz behalten oder umgestalten kann.

Was hat sich während Deiner Amtszeit verbessert?

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung bei Eurest gibt es seit Ende 2015. Eine Verbesserung ist die Reform des Bundesteilhabegesetzes. Sie gilt seit Anfang dieses Jahres. Hierdurch ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam. Vorher ist das teilweise an mir vorbeigegangen und ich habe erst vom Integrationsamt, also von außen, davon erfahren.

Außerdem hat sich meine Funktion etabliert. Ich erkläre in Betriebsversammlungen, was ich mache. Das nimmt den Kolleginnen und Kollegen die Scheu. Die „Dunkelziffer“ ist zwar noch hoch, aber viele haben mir seit 2015 ihren Schwerbehindertenausweis gezeigt. Das ist zum Teil mit Scham behaftet, aber ich behandle das auf Wunsch vertraulich. Viele haben auch Angst, dass man ihnen was wegnehmen will. Dabei Sorge ich für Verbesserungen. Ein zu 80 Prozent blinder Küchenleiter, der seit 20 Jahren viel am PC arbeitet, wollte meine Hilfe zum Beispiel erst gar nicht annehmen. Jetzt hat er eine andere Brille und einen größeren Monitor. ◀

Gleiche Chancen im Arbeitsleben

► Vom 1. Oktober bis 30. November 2018 finden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt. Die SBV vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber.

Foto: DBSV-Friese



Mit der Braille-Tastatur können Blinde einen PC bedienen.

Menschen mit einem gesundheitlichen Handicap haben ein Anrecht auf gleiche Chancen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben. Hierzu tragen starke Schwerbehindertenvertretungen im Betrieb bei. Sie arbeiten mit den Arbeitgeberbeauftragten und dem

Betriebsrat zusammen. Unterstützt werden sie von der NGG, von den Integrationsämtern, der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Rehabilitation.

Kandidieren und wählen gehen!

Vertrauenspersonen, die die Interessen der Schwerbehinderten vertreten, dürfen in Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten gewählt werden. Informationen dazu, wer kandidieren und wer wählen darf, gibt es bei den NGG-Regionen. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOrt





Betriebsräte, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen stark machen: So wie bei Prinsen-Berning in Georgsmarienhütte (oben), bei Haribo in Bonn (links unten) und Malzers Backstube in Gelsenkirchen (rechts unten) haben im Frühjahr 2018 bundesweit zahlreiche Betriebsräte ihre Arbeit aufgenommen.

Das macht uns stark

► Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2018 sind noch nicht vollständig ausgewertet, eines zeichnet sich aber bereits ab: Die Wahlbeteiligung und der Anteil an NGG-Mitgliedern in den Betriebsratsgremien sind weiterhin hoch.

Seit die Schokoladenfabrik Gustav Berning im niedersächsischen Georgsmarienhütte vor drei Jahren ihr 100-jähriges Bestehen gefeiert hat, hat sich viel verändert: Statt feiner Pralinen werden seit Sommer 2017 vornehmlich Energieriegel produziert, das ehemalige Familienunternehmen firmiert mit der niederländischen Prinsen Food Group BV als Holding Prinsen-Berning, und die NGG-Region Osnabrück leitete im Januar 2018 erstmals eine Betriebsratswahl ein. Bemerkenswert war die hohe Wahlbeteiligung von 77 Prozent: 265 abgegebene Stimmen. Kandidiert hatten 32 Beschäftigte. Gewerkschaftssekretär Sebastian Zöppel ist zufrieden: „Unsere NGG-Mitglieder lagen beim Stimmenanteil weit vorne. Gut war sicherlich, dass sie mit Beginn der BR-Wahl viele neue Mitglieder geworben haben. Das macht uns stark.“ Mittlerweile seien alle Betriebsratsmitglieder auf Schulungen gewesen: „Die niederländische Geschäftsführung stellt sich da nicht quer. Sie erkennt den Betriebsrat an, war aber überrascht, dass die Schulungen nicht beim Arbeitgeberverband stattfinden. Es ist doch eine andere Mentalität. In den Nieder-

landen haben Betriebsräte offenbar weniger Rechte.“ Schwerpunkte für den neuen Betriebsrat sieht Zöppel vor allem bei den Themen „Arbeitszeit und Schichtsystem“ sowie „Eingruppierung und Lohngerechtigkeit“. Unterstützung durch die NGG sei ihnen dabei sicher.

Betriebsratswahl macht Beschäftigte froh

Auch bei der Betriebsratswahl im Bonner Haribo-Werk hat die „NGG-Liste“ eine deutliche Mehrheit erreicht: Sieben von elf Sitzen gingen an Mitglieder der NGG. Damit ist der Betriebsrat im Stammwerk des Gummibärchenherstellers erstmals in der fast 100-jährigen Firmengeschichte mehrheitlich gewerkschaftlich organisiert. Die NGG-Region Köln hatte zuvor mit einem großen Plakatanhänger und dem Motto „hinschauen. zuhören. ansprechen“ vor der Firmenzentrale in Bonn für die Wahl geworben. 700 Beschäftigte können sich freuen: Sie haben jetzt einen Betriebsrat, der die richtigen Themen anspricht und konstruktiv mit dem Arbeitgeber verhandelt. NGG gratuliert und steht auch künftig mit Rat und Tat zur Seite. ◀



Nicht meckern, mitmachen

► **Steffi Kietzmann-Urbach ist seit elf Jahren stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der EWG Eberswalder Wurst GmbH – und noch vieles mehr. Die engagierte Gewerkschafterin und gelernte Facharbeiterin für Fleischerzeugnisse setzt sich an vielen Stellen für ihre Kolleginnen und Kollegen ein.**

Fast ein halbes Leben arbeitet Steffi Kietzmann-Urbach schon hier. „Meine Devise war und ist, nicht immer nur zu meckern, sondern mitzumachen“, erzählt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der EWG Eberswalder Wurst GmbH. Darum habe sie sich im Jahr 2002 dazu entschieden, zum Betriebsratsbüro zu gehen und zu fragen, worin eigentlich die Arbeit des Betriebsrats besteht. Aus der neugierigen Nachfrage folgte schon bald die Kandidatur. Gewählt wurde sie auf Anhieb.

Seit 1980, als sie ihre Ausbildung zur Facharbeiterin für Fleischerzeugnisse begann, ist Steffi Kietzmann-Urbach im Betrieb. Einige Jahre hat sie im Zweischichtsystem und bis 2006 dann nur noch in der Frühschicht am Schweinezerlegeband gearbeitet. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet, hat eine Tochter, einen Sohn und einen Enkel. „Als die Kinder größer waren, habe ich irgendwann gemerkt, dass ich beruflich stillstehe. Ich wollte mich weiterentwickeln“, sagt sie. Auch das sei ein Grund dafür gewesen, sich für den Betriebsrat zur Wahl zu stellen. Seit dem Jahr 2007 ist sie stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und freigestellt.

Vieles der Arbeit als Betriebsrätin hatte mit Sozialplänen und Stellenabbau zu tun. Das „Schlacht- und Verarbeitungskombinat Eberswalde“ war in den 1980er Jahren mit rund 3000 Beschäftigten der größte Fleischverarbeitungsbetrieb Europas. Nach mehreren Eigentümerwechseln nach der Wende ging das Unternehmen im November 2000 in die Insolvenz. Seit 2002 gibt es die Eberswalder Wurst GmbH. Heute sind hier rund 250 Menschen in

der Stammebelegschaft und nach Unternehmensangaben weitere rund 250 saisonal beschäftigt, befristet, in Leiharbeit oder mit Werkvertrag.

Hört man sich an, wo Steffi Kietzmann-Urbach überall mitarbeitet, müsste der Tag bald 30 Stunden haben: ehrenamtliche RichterIn am Arbeitsgericht Eberswalde und am Finanzgericht Cottbus, Mitglied im Vorstand der Berufsgenossenschaft, Vertretung der NGG beim DGB im Landkreis Barnim, Mitglied der Tarifkommission bei EWG. Im Frauenausschuss der NGG-Region Berlin-Brandenburg ist sie seit 2009 und seit 2013 Mitglied im Frauenausschuss des Landesbezirks Ost. „Die Arbeit ist wichtig, weil es noch immer Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts gibt“, sagt sie. In den Frauenausschüssen diskutieren sie beispielsweise, welche Seminare gezielt für Frauen angeboten werden können. Dazu zählen etwa Seminare zur politischen Bildung und Weiterbildung sowie zur Rhetorik. „Wir wollen unsere Frauen in die Lage versetzen und motivieren, sich einzubringen und selbst aktiv zu werden“, sagt die Gewerkschafterin. Manchmal fehle es bei den Kolleginnen eben noch ein bisschen an Selbstbewusstsein, „und da setzen wir an“.

Ein weiterer ehrenamtlicher Job dürfte nach dem Gewerkschaftstag im November dieses Jahres noch dazukommen: Die Landesbezirkskonferenz Ost hat Steffi Kietzmann-Urbach Anfang Juni als ehrenamtliches Mitglied des NGG-Hauptvorstandes gewählt. „Vielleicht muss ich dann auch mal Tätigkeiten delegieren“, sagt sie und lacht. ◀

**» Wir wollen die Frauen
motivieren, selbst
aktiv zu werden.«**

Steffi Kietzmann-Urbach,
stellvertretende Betriebsratsvorsitzende
bei der EWG Eberswalder Wurst GmbH



DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennst Du schon die vielfältigen Preis- und Produktvorteile, die Rabatte und den zusätzlichen Service?

Als NGG-Mitglied kannst Du und Deine Angehörigen davon exklusiv profitieren.

NGG-Mitglieder haben es einfach besser. Service-Telefon anrufen, informiert werden, Vorteile sichern:
069/257 53 63-20
mitgliedervorteil@deinplus.de

Vanessa H., Hotelfachfrau:

**„Ich habe von der Beratung absolut profitiert:
Endlich richtig abgesichert und dabei noch
Geld gespart!“**



Kostenlosen digitalen Newsletter
„PLUS-Post“ abonnieren und
immer auf dem Laufenden sein.
www.ngg-mitgliedervorteil.de



Irgendwann hat man den Dreh raus

► Mit einem einzigen zielsicheren Griff und dem speziellen Dreh aus dem Handgelenk lässt Iris Kapitzky blitzschnell sieben Würstchen im Glas verschwinden. Seit 29 Jahren arbeitet die Schleswigerin bei Böklunder. Eine lange Zeit, in der sich nicht nur in Sachen Technik in der Wurstfabrik so einiges verändert hat.

„Früher hatten wir beim Einglasen noch runde Teller, heute kommen die Würstchen auf dem Kombiband angefahren und wir arbeiten zu dritt oder viert pro Seite. Alle Nationen sind hier vertreten. Die Stimmung ist bestens, vielleicht auch, weil wir zum Teil schon lange zusammenarbeiten. Der Ton stimmt eben, und darauf kommt es doch an, oder?“ Iris Kapitzky lacht und erzählt, dass sie glücklich ist, nur „einschichtig“, von 6 bis 14.30 Uhr, arbeiten zu müssen. Denn die Belastungen am Band sind hoch. Das Tempo will gehalten werden und wer – wie Iris Kapitzky – die Stehhilfe nicht nutzen möchte, muss Schicht für Schicht im Stehen einglasen. Wie viele Würste sie von einer bestimmten Sorte in der Hand halten, das wissen die Frauen, ohne einen Blick auf das Fließband zu werfen. „Das hat man im Gefühl“, sagt die erfahrene Produktionsmitarbeiterin, die als Kind aus dem Ruhrgebiet in den hohen Norden kam. So

wichtig wie die gute Arbeitsatmosphäre ist ihr auch ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft NGG. „Die Arbeitswelt verändert sich. Da ist es gut, einen Rückhalt zu haben, einen Ansprechpartner, der für deine Interessen kämpft. Sonst könnten die Arbeitgeber ja alles mit uns machen!“

Die 63-Jährige hat schon in mehreren Bereichen bei Böklunder gearbeitet und nun, kurz vor der Rente, ist sie mit „den Würstchen bald durch“. Dann wird mehr Zeit fürs Reisen mit dem Wohnmobil sein. Bis dahin aber, sorgt Iris Kapitzky dafür, dass die fertigen Böklunder im Glas auch appetitlich und ästhetisch angeordnet sind. „Wir drehen die Würste mit einem Schwung in das Glas. Anfänger brauchen dafür drei Anläufe. Eine Wurst sollte in der Mitte platziert sein. Dann sieht es aus wie eine Blume, wenn man zuhause das Glas umdreht. Das ist doch viel schöner!“ ◀



Zwischen Knochenjob und Konkurrenzdruck

► Die Fleischwirtschaft ist geprägt von körperlich harter Arbeit und geringer Tarifbindung. Die Zahl der Stammbeschäftigten sinkt, Werkverträge sind weiter auf dem Vormarsch. Die Branche mit den großen Bereichen Handwerk, Schlachthöfe sowie Fleischverarbeitung und Geflügelwirtschaft ist im Wandel. Das liegt einerseits am veränderten Konsumverhalten, andererseits an der Veränderung der Produktionsabläufe im Zuge der Digitalisierung. Ein Überblick.



Beklagt mangelnde soziale Verantwortung: Jens Feddersen, Betriebsratsvorsitzender bei Böklunder

Jens Feddersen ist ein gestandener Gewerkschafter: Seit 1984 arbeitet der gelernte Fleischer bei Böklunder. Sechs Jahre später wurde er in den Betriebsrat gewählt. Heute blickt der freigestellte Betriebsratsvorsitzende und Mitglied des NGG-Hauptvorstandes mit Sorge in die Zukunft: „Schon jetzt ist hier jeder Dritte in Arbeitnehmerüberlassung oder über Werkvertrag beschäftigt. Tendenz steigend.“ Und das gilt für die gesamte Fleischbranche. „Das Thema Personaldienstleistung dringt immer weiter in die Kernbereiche der Produktion vor, damit geben wir ein Stück Hoheit ab“, so Feddersen. Das Unternehmen entledigt sich so nicht nur eines Teils seiner sozialen Verantwortung: Die vielfach aus Osteuropa stammenden Leih-

arbeiter und Werkvertragsbeschäftigten seien auch weit- aus weniger an Böklunder gebunden. Die Fluktuation ist groß, der Kontakt oft schwierig. Anbindung an den Betriebsrat: Fehlanzeige. Immerhin – und das unterscheidet den schleswig-holsteinischen Würstchenproduzenten von manch anderen Unternehmen – sind sie nicht durch eine separate Kantine von den Festangestellten getrennt. Und: Böklunder arbeitet bereits viele Jahre mit einem einzigen Personaldienstleister zusammen, dessen Ansprechpartner am Standort präsent sind. Auch, dass es überhaupt einen Betriebsrat gibt, ist nicht die Regel in der Branche.

Thomas Bernhard ist Referatsleiter für die Fleischwirtschaft bei der Gewerkschaft NGG. „Auch im Fleischerhandwerk ist viel kaputtgegangen“, sagt er. Die Zahl der Betriebe sinkt beständig – von knapp 19.000 im Jahr 2002 auf rund 12.400 im Jahr 2017. Die Betriebe sind überwiegend in Innungen und deren Landesverbänden organisiert. Tarifverträge und Betriebsräte sind auch hier eher die Ausnahme als die Regel. „Ein Einschnitt waren die Arbeitszeitverkürzungen Mitte der 1990er Jahre. Viele Innungen wollten die nicht, ließen Tarifverträge auslaufen und haben keine neuen mehr abgeschlossen“, erzählt Bernhard.

Viele schwarze Schafe

Immer mehr Leiharbeit und Werkverträge verdrängen die Stammebelegschaften, stellt die Hans-Böckler-Stiftung in ihrem „Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung“ fest. Die Möglichkeit, über die Europäische Entsenderichtlinie ausländische EU-Bürger zu den Bedingungen ihres Herkunftslandes zu beschäftigen, nutzt ein Großteil der Unternehmen. Der Anteil der eigenen Beschäftigten lag Ende 2016 bei 46 Prozent, heißt es im „Branchenmonitor“.

DIE GRÖSSTEN DER BRANCHE

Insgesamt gibt es rund 370 Schlachtbetriebe. Die Fleischverarbeitung ist mit rund 1000 Betrieben weniger konzentriert.

UNTERNEHMEN	UMSATZ in Milliarden Euro (2015* oder 2016)	BESCHÄFTIGTE
Tönnies-Gruppe	6,35	rund 12.500 weltweit, 6000 in Rheda-Wiedenbrück (einschl. Werkverträge)
Vion Food Germany	2,96*	6000
Westfleisch SCE	2,47	2200 (ohne Werkverträge)
PHW-Gruppe (inkl. Wiesenhof Geflügel-Gruppe)	2,46	6900 (3300 bei Wiesenhof)
heristo-Gruppe (u.a. Stockmeyer)	1,47*	2900
Rothkötter-Gruppe	1,00*	2500
Müller-Gruppe	0,90*	660 (ohne Werkverträge)
Zur-Mühlen-Gruppe (gehört zu Tönnies)	0,83*	3000

QUELLE: Branchenmonitor, Seite 5

Mit diesem Wandel der Belegschaften in den vergangenen rund 20 Jahren wurden in der Fleischindustrie zunehmend Tarif- und Sozialstandards unterlaufen. Der Mindestlohn verbesserte zwar die Lage der Beschäftigten etwas, doch er ist schwer kontrollierbar. Und nur wenige Betriebe kümmern sich überhaupt um diese gesetzliche Vorgabe. Überdies entziehen sich Werkverträge und Leiharbeit der Mitbestimmung. Kleine Stammebelegschaften senken den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, ➤



Von der Festival-Bratwurst bis zum Wienerle: Bei Böklunder werden viele verschiedene Wurstsorten nach unterschiedlichen Rezepturen hergestellt. Der Handel hat nicht nur Einfluss auf den Preis, sondern auch auf den Geschmack.



► Betriebsräte gibt es in der Fleischindustrie, zu der Schlachthöfe, Fleischverarbeitung und die Geflügelwirtschaft zählen, immer weniger. Die NGG fordert deshalb, die betriebliche Mitbestimmung auf Werkverträge auszuweiten: „Dadurch, dass die Betriebsräte keinerlei Zugriff haben, wissen wir oft nicht, wie viele Leute überhaupt im Unternehmen arbeiten und zu welchen Bedingungen“, kritisiert Bernhard.

In der Schlachtindustrie dominieren überregionale Schlachthöfe mit Schlachtzahlen von bis zu 25.000 Schweinen und 800 Rindern täglich. In den neuen Schlachtstätten der Geflügelwirtschaft werden täglich bis zu 400.000 Tiere geschlachtet. Kleinere, regionale Betriebe geben zunehmend auf. Sie scheitern häufig an den kostenintensiven gesetzlichen Hygiene- und Tierwohlvorgaben.

Innovationsdruck, Ökologie und Automatisierung

Zurück in Böklund: Ein Bereich, in dem in Kürze Festverträge durch Werkverträge ersetzt werden, ist die Produktion von Würstchen mit Eigenhaut. Gleichzeitig ist die Automatisierung in vollem Gange. „Hier wird Menge – und damit Umsatz – gemacht“, erklärt Feddersen. Automatisch vereinzeln, pellen, Gläser oder Dosen füllen, einkochen und schließlich etikettieren: Zweieinhalb Stunden dauert der gesamte Prozess, den jeweils acht Beschäftigte an sechs Maschinen am Laufen halten.

Derzeit sind von den 877 Beschäftigten am Standort Böklund noch 571 Festangestellte. Die nahe Schleswig gelegene Wurstfabrik ist Teil der Zur-Mühlen-Gruppe (Zur Mühlen ApS & Co. KG), die wiederum zum Tönnies-Konzern, Deutschlands größtem Fleischunternehmen, gehört. Mit Marken wie Böklunder, Redlesen oder Gutfried ist die Zur-Mühlen-Gruppe Marktführer im Bereich Selbstbedienungs-Wurst und Wurstkonserven. 1100 Tonnen Würstchen aus Geflügel, Rind- oder Schweinefleisch werden in Böklund wöchentlich für Deutschland und die Welt produziert. Halal oder bio, festivaltauglich oder mit Chili: Produktentwicklung und Marketing reagieren flexibel auf Trends. „Anders geht’s nicht“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Was gerade im Trend liege, werde gefertigt. Vorbei sind die Zeiten, in denen der Produzent den Geschmack vorgeben konnte. Heute bestimmen Aldi und Co., welches Trendprodukt ins Regal kommt. Wer nicht liefern kann, der fliegt.

Der Innovationsdruck ist hoch, aber Feddersen und seine Stellvertreterin Silke Patzke sehen Handel und Konsumenten auch bei der Preisgestaltung in der Verantwortung. „Der Druck durch die Discounter ist enorm. Die Verbraucher wollen praktisch täglich und möglichst günstig Fleisch essen. Der Handel macht den Preis und nicht



In der Naturdarm-Abfüllung werden tierische Därme eingesetzt. Abfüllen, aufhängen und ab zum Räuchern oder Brühen: An 14 Linien produzieren jeweils drei Beschäftigte Würstchen aus Fleisch, Gewürzen, Fett und Wasser. In Gläsern, Dosen oder Kunststoff werden sie verpackt, haltbar gemacht und etikettiert.



Gleiche Größe, gleiches Gewicht: Würstchen mit Kunst Darm werden automatisch befüllt. Wenn die künstliche Hülle im Laufe des Produktionsprozesses entfernt wird, hat sich darunter eine Eigenhaut entwickelt. Böklunder produziert wöchentlich 1100 Tonnen Würstchen aus Geflügel, Rind- oder Schweinefleisch.

umgekehrt“, so Feddersen. Der Markt für Fleisch- und Wurstwaren im Inland ist weitgehend gesättigt. Neue Produkte sind gefordert. Zwar verlangen die Deutschen nach wie vor günstige Fleischangebote, doch der Verbrauch stagniert. Geflügel ist auf dem Vormarsch. Zudem gibt es eine wachsende Nachfrage nach artgerechter Tierhaltung und umweltfreundlicher Produktion. Diese neuen Marktnischen werden häufig von kleineren Produzenten besetzt, die mit handwerklich hergestellten Wurstprodukten (Craft-Wurst) oder ökologisch produzierten Snacks erfolgreich sind.

Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie sich künftig nicht nur mit der Frage, wie die Produktions- und Lieferkette effektiver gestaltet werden kann, auseinandersetzen müssen, sondern auch damit, wie moderne Fertigungstechniken mit dem steigenden Wunsch der Konsumentinnen und Konsumenten nach nachhaltigen, artgerechten Produkten verbunden werden können.

Preiskampf auf dem Rücken der Beschäftigten

Zwar steigt die Zahl der geschlachteten Tiere in Deutschland. Aber die Produkte gehen zunehmend in den Export – überwiegend innerhalb Europas, aber beispielsweise auch nach China. Um international konkurrenzfähig zu sein, herrscht ein harter Preiskampf, der oft auf dem Rücken

der Beschäftigten ausgetragen wird. So kommt der „Branchenmonitor“ zu dem Ergebnis, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigung und befristeten Arbeitsverhältnissen ebenso zunehmen wird wie Werkverträge und Leiharbeit: „Will sich die deutsche Fleischwirtschaft auf dem Weltmarkt gegenüber Brasilien, China oder den USA behaupten, werden der Kostendruck und der Druck auf die Beschäftigung in Deutschland noch größer.“

Für die NGG stellen sich mehrere Herausforderungen: In der fortschreitenden Digitalisierung müssen besonders für Geringqualifizierte Weiterbildungslösungen gefunden werden. Betriebsräte müssen sich an vielen Stellen neu und verstärkt mit Datenschutz und Qualifizierung auseinandersetzen. Dazu kommt, dass beispielsweise die Arbeitsplätze oft nicht alters- und altersgerecht sind: auch dies eine tarifpolitische Herausforderung für die NGG.

Die fortschreitende Verdrängung von Stammbelegschaften ist das dritte und vielleicht zentrale Thema. Denn ohne Mitglieder, ohne betriebliche Mitbestimmung ist eine Gewerkschaft letztlich ohne Durchsetzungsmacht. „Wir müssen für uns werben und präsent in den Betrieben sein“, sagt Thomas Bernhard. „Wir müssen zeigen, dass wir Verbesserungen für die Beschäftigten durchsetzen wollen und das auch können. Gewerkschaft beginnt im Betrieb.“ ◀

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten 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

Baden-Württemberg-Süd: Winfried Weinmann

Bielefeld-Herford: Fritz Hagenbäumer

Hannover: Bruno Riese

Hamburg-Elmshorn: Horst Nielsen

Köln: Werner Schmidt

Leipzig-Halle-Dessau: Max Bonnet

Lüneburg: Wilhelm Gottspenn

Mannheim-Heidelberg: Manfred Geitner

München: Karl-Georg Molks

Nürnberg-Fürth: Elisabeth Gietl

Oberfranken: Anni Wimmer

Pfalz: Otto Wernz

Rhein-Main: Friedrich Cezanne

Ruhrgebiet: Gerd Jorkewicz, Johann Kraft,
Herbert Ziemann

Saar: Ernst Philippi

Schwarzwald-Hochrhein: Priska Schmider

Südwestfalen: Horst Buchholz

Thüringen: Gerhard Schrock

Ulm-Aalen/Göppingen: Hans Buck, Hermann Hafner

Unterfranken: Rudolf Schneider

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Katica Nikolic

Allgäu: Klaus Kupper, Karl Prinz

Baden-Württemberg-Süd: Erich Hepp

Berlin-Brandenbug: Klaus Alsdorf, Jürgen Aust,
Reinhard Bodack, Ruth Bölke, Sigrid Buchholz,
Helmut Freiwald, Lothar Gebauer,

Bernd-Dieter Hilgendorf, Wolfgang Klose,
Gudrun Kulicke, Gerhard Lipp, Jürgen Mädels,
Renate Mattausch, Helga Oberschmidt, Peter Philipzig,
Monika Pohl, Rainer Schmidt, Christa Schulz,
Brigitte Schumacher, Jürgen Schwalbe, Helmut Spann,
Reinhard Voigt, Angelika Walther, Ilona Wienarick,
Gabriele Wohlfahrt

Bielefeld-Herford: Rolf Hagen

Bremen-Weser-Elbe: Juergen Boekholt, Karl-Heinz
Degenhardt, Rafael Ruiz-Martinez

Darmstadt und Mainz: Horst Kreuzer, Ursula Mayer

Dortmund: Paul Zamecki

Dresden-Chemnitz: Manfred Arnold, Gabriele Baier,
Martina Dietze, Christa Drews, Erika Eberlein,
Renate Franke, Petra Giebe, Ursula Grellmann,
Klaus-Peter Hiller, Gottfried Jakob, Christine Landrock,
Wolfgang Leuschner, Gerd Matthes, Martina Müller,
Lothar Reichel, Karin Schröter, Monika Schubert,
Heidrun Schwirkowski, Axel Tränkner, Gisela Winkler,
Regina Zähler

Hannover: Clemens Brun, Albert Diekmann, Uwe Giebel

Heilbronn: Klaus Höpfer, Norbert Dziedzic

Hamburg-Elmshorn: Norbert Friederich, Jutta Koch,
Heike Lundström, Siegfried Schippke,
Heinz-Juergen Schuldt

Köln: Hans Fassbender

Leipzig-Halle-Dessau: Dietrich Böhme,
Hans-Joachim Bongoll, Detlev Brinke,
Wolfgang Groeschner, Bärbel Killies, Ursula Merker,
Annemarie Rasenberger, Elvira Thiemann, Ursel Wagner

Lübeck: Astrid Hundt-Ballentin

Lüneburg: Peter Eisenblaetter, Frieda Koslowski,
Hartmut Rohde, Hugo Schultz

Magdeburg: Peter Finzelberg, Jutta Manthey,
Christa Paehr, Cornelia Ruprecht

1968



Foto: dpa

24. August 1968 in Bratislava: Generalstreik und Demonstration gegen den Einmarsch der Truppen des Warschauer Pakts in der Tschechoslowakei. Am 21. August war der „Prager Frühling“, die Aufbruchsstimmung für einen „Sozialismus mit menschlichem Antlitz“, gewaltsam – mit Truppen und russischen Panzern – beendet worden: aus Angst, die Reformstimmung könne auf die eigenen Länder übergreifen. Noch im Juli hatte eine NGG-Delegation unter Leitung des damaligen Zweiten Vorsitzenden Günter Döding das Nachbarland besucht und in der „einigkeit“ von den optimistischen, freiheitlichen Ideen vor allem der Jugend dort berichtet.

Mannheim-Heidelberg: Dorit Herd, Anneliese Wagner

Mecklenburg-Vorpommern: Klaus Herrmann, Bernd Langenberg, Helmut Runge, Elfriede Sadenwater, Christian Schneider, Werner Schuett, Christian Slupik

Mittelrhein: Edmund Hoffmann

München: Babette Fröschl, Josef Obermüller, Wolfgang Römer

Nord-Mittelhessen: Carola Bauss, Diethard Günther, Rainer Pfannkuche, Hans-Günther Schlössinger

Nordrhein: Klaus Friedrich, Peter Herdt

Nürnberg-Fürth: Gerhard Ascherl, Hans Karl Lösel, Rosa Schedlbauer

Oberfranken: Claus Greiner, Rosa Meiler, Klaus Schmidt, Horst Wohlrath

Oldenburg/Ostfriesland: Wübbe Feldiek

Osnabrück: Georg Meyerink

Pfalz: Kurt Früauf, Willi Zahn

Ruhrgebiet: Brigitte Baumann, Wolfgang Grütter

Saar: Anneliese Nonnengardt

Schwaben: Brigitte Baffa, Elfriede Martin, Helmut Nagler, Else Schmid, Werner Wodstrschil

Schwarzwald-Hochrhein: Dieter Gruseck

Stuttgart: Werner Fischer, Ruth Hildenbrand, Dieter Petermann

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Werner Bätge, Klaus Baye, Silvia Hoffmeister, Rolf Hundertmark, Baerbel Paul, Manfred Reither

Südwestfalen: Heinz Bollmann, Bernd Dreute, Fritz Neumann, Edith Pfeiler

Thüringen: Gabriele Böckmann, Walter Buechner, Rainer Ernst, Klaus Fischer, Hans-Ulrich Foltes, Gerd Frank, Wolfgang Fregin, Sylvia Fritzsche, Renate Grall, Dieter Kaesler, Brigitte Köhler, Helmut Krämer, Luzie Matz, Norbert Michel, Barbara Mikolajek, Hans-Juergen Morawitz, Peter Schenderlein, Gustav Waidmann, Reinhard Waniowsky, Angelika Weinauge, Marlene Werner

Trier: Annemarie Doerfert-Köhler, Anneliese Göres,

Unterfranken: Maria Heinikel

1865 – 2015

150

JAHRE NGG

FRISCHE REZEPTE FÜR GUTE ARBEIT.

Zutaten:

- 150 g Roggenmehl
- 150 g Weizenmehl
- 2 Eier
- Salz
- 0,125 l heißes Wasser
- 20 g Butterschmalz

Landesbezirk Bayern // Region Niederbayern

Ein Rezept von Hannelore Stadtherr

Niederbayrische Fingernudeln

Zubereitung:

Mehl und ein Ei auf ein Nudelbrett oder in eine Schüssel geben und nach und nach das heiße Wasser zugeben und zu einem festen Nudelteig kneten. Sollte der Teig zu locker sein, noch etwas Mehl zugeben. Aus dem Teig kleine, fingerdicke Nudeln formen. Dazu ein kleines Stück vom Teig abnehmen und in die Handfläche geben. Beide Hände gegeneinander drücken und hin und her bewegen. Auf eine bemehlte Arbeitsfläche legen.

In siedendem Salzwasser ca. 10 Minuten ziehen lassen, bis die Nudeln oben schwimmen. Garprobe machen. Nudeln abschöpfen, kalt abschrecken.

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 online.

Mehr Informationen onlinewww.ngg.net/rezepte



Foto: NGG

Ein erfolgreicher Ringreiter zu sein, das erfordert schon einige Übung. Schließlich misst der zu treffende Messingring nur ein bis zwei Zentimeter im Durchmesser. 2018 trifft Volker Struve den Ring am häufigsten und bekommt dafür den Pokal als bester Reiter.

Einigkeit ist ... sattelfest

► Nur wer sattelfest und treffsicher ist, kann im Ringreiterverein „Einigkeit“ Norderstapel e.V. Königin oder König werden. Gegründet 1903 zählt der schleswig-holsteinische Verein heute rund 70 Mitglieder. Höhepunkt des Vereinslebens ist das alljährliche Hauptfest am vorletzten Juli-Wochenende.

Schon um 6.30 Uhr versammeln sich 19 Reiterinnen und Reiter – geschmückt mit farbigen Schärpen – an diesem Sonnabend mit ihren Pferden vor dem Gasthof Sievers in Norderstapel. Und schon um 7 Uhr gibt's den ersten „Lütten“, einen Jenever: gegen die Aufregung und als Zielwasser für das anschließende Ringreiten. Bei dem Sport, der hauptsächlich im Norden Deutschlands verbreitet ist, gilt es, im Galopp zwischen zwei Ringbäumen hindurchzureiten und einen kleinen Ring, der an einer Leine mit einem Magneten befestigt ist, aufzuspießen. Dies geschieht in Stapel mit einem etwa 20 cm langen Stecher, dem „Ringpieker“, andernorts mit einer Lanze.

Nach einem Ritt durchs Dorf, bei dem die amtierende Königin und der Kapitän abgeholt werden, dirigiert die Generalanführerin, begleitet von einer Blaskapelle, alle zum Twieberg, dem festlich geschmückten Ringreiterplatz. „Der ist schön sandig, darum beneiden uns andere Vereine“, erzählt der Vereinsvorsitzende Manfred Schulz stolz. Manche Mitglieder haben sich mit eigenem Pferd auf den großen Tag vorbereitet, andere haben sich eines ausgeliehen und sitzen nur an diesem einen Tag im Jahr im Sattel. Der Wettkampf wird mit den Worten „Gut Stich“ eröffnet

und dauert – bei sengender Sonne – mehrere Stunden. Unterbrochen wird er immer mal wieder von einem Getränk und kurzem Gesang: „Und überall und überall da hört man den Trompetenschall. Oh welche Freude, ein Ringreiter zu sein.“ Geht es anfangs um die Anzahl der gestochenen Ringe, wird später mit einem kleineren Ring um den Königstitel geritten. In diesem Jahr werden Alina Kempcke mit ihrem Quarterhorse Lucy glückliche Königin, Britta Börm Kapitän und Volker Struve Fähnrich. Am Abend im Gasthof wird auf dem Königsball ordentlich gefeiert. Die Pokale werden überreicht, und um Mitternacht gibt es den Schärpentanz um die Vereinsstandarte: „Oh welche Freude...“ ◀

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.



Fotos: Fotagentur FOX / we Völkner

Seit dem TV-Serien-Hit „Rote Rosen“ erlebt Lüneburg einen Besucherboom. Dass die Salzstadt aber mehr kann, zeigen Susanne Kroyer, Steffen Lübbert, Regionsvorstand Olli Taegtow und Manuela Schäffer (v.l.n.r.). Sie machen hier konsequent unaufgeregt sehr erfolgreiche Arbeit für ihre Mitglieder.



Fünf Landesbezirke, 50 Regionen:

www.ngg.net/vorOrt

Auf einen Blick

Region Lüneburg

Mitglieder: ca. 3550

Fläche: ca. 8.500 km²

Lebensgefühl: Sturmfest, erdverwachsen und mit ruhiger Hand

Wir sind ganz nah dran

► **Klein, aber fein: Wer die alte Salzstadt Lüneburg besucht, den erwartet eine besondere Atmosphäre. Inmitten der historischen Altstadt ist auch die NGG-Region Lüneburg zuhause. Von hier aus betreut das Team um Geschäftsführer Steffen Lübbert eine Region, in der das Süße großgeschrieben wird.**

Jeder, der sich mit seinem Wunsch nach Hilfe oder Unterstützung an das dreiköpfige Team wendet, wird zunächst von Susanne Kroyer freundlich und maximal entspannt empfangen. „Egal, ob am Telefon oder persönlich hier im Büro, ich habe eigentlich zu allen Mitgliedern einen wunderbaren Kontakt. Und sollte ein Gespräch mal schwierig sein, hole ich die meisten wieder gut auf den Boden zurück“, lacht die Verwaltungsangestellte, die schon seit 2010 in der zweitkleinsten NGG-Region des Nordens tätig ist. Gut aufgehoben und zu 110 Prozent versorgt – so sollen die 3550 Mitglieder sich hier fühlen. Was dafür nötig ist? Nah dran sein und immer ein offenes Ohr haben, ist

sich Steffen Lübbert sicher. „Die Beteiligung der Mitglieder ist uns wichtig und vor allem, dass sie spüren, dass wir ihre Themen mit Leidenschaft angehen. Wir gehen Schritt für Schritt, unaufgeregt unseren Weg, sind verbindlich und widerstandsfähig. Dafür stehen wir, und darauf können sich unsere Mitglieder verlassen.“ Seit Januar 2017 ist er Geschäftsführer der von der Lebensmittelindustrie geprägten Region zwischen Hamburg, Hannover und Bremen, die im vergangenen Jahr 7,6 Prozent Mitgliederzuwachs verzeichnen konnte. Bei Aktionen sind alle gemeinsam vor Ort: Gewerkschaftssekretärin Manuela Schäffer, Susanne Kroyer und Steffen Lübbert. „Aktuelles Beispiel ist die

gemeinsam mit unseren Mitgliedern hart erkämpfte Standortsicherung bis 2021 bei Froneri-Schöller am Standort Uelzen.“

Der vom Arbeitgeber im August 2017 präsentierte Sanierungsplan sah unter anderem mehr als 100 Entlassungen, die Überführung von 84 Saisonkräften in Leiharbeit sowie die Einführung einer 40-Stunden-Woche bei gleichzeitiger Streichung des Weihnachtsgeldes vor. Acht Monate zäher Verhandlungen, inklusive 27 Stunden Warnstreik, liegen hinter dem NGG-Team. Am 1. Mai 2018 gaben die Mitglieder ihre Zustimmung zum erzielten Kompromiss.

Unsere Arbeit lebt vom Familiären

Milch, Getränke, Brot, Obst, Zucker, Süßwaren, und – im Herzen der Lüneburger Heide – natürlich auch Hotellerie und Gaststätten: In der Region gibt es einen guten Branchen-Mix – mit Hang zum Süßen. Neben dem Eisproduzenten Froneri-Schöller (Mövenpick) gehören Mondelez Deutschland (Philadelphia), Nordzucker sowie Harry Brot zu den Leuchtturmbetrieben. Ebenso dazu zählen die Milchwirtschaft mit Uelzena und Hochwald. Vor Ort in Lüneburg wächst Coca-Cola durch den Erfolg seiner Marke Vio Wasser. Der Getränke-riese wird wie auch der Bereich Gastgewerbe von Manuela Schäffer betreut. „Gerade haben wir mit der

Behinderung von Betriebsratswahlen in einem namhaften Hotel hier in der Stadt zu tun“, berichtet die Gewerkschaftssekretärin, die seit mehr als 20 Jahren in der Region tätig ist. Eher unbekannt, aber mit 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wichtiger Arbeitgeber in der Region, ist die Döhler Dahlenburg GmbH. Im 25 Kilometer ent-

»Wichtig ist, dass die Zusammenarbeit offen und ehrlich ist!«

Regionsvorstand Olli Taegtow, Betriebsratsvorsitzender bei der Döhler Dahlenburg GmbH

fernten Dahlenburg werden Früchte und andere Lebensmittel getrocknet und zu Ingredienzien beispielsweise für Müsli verarbeitet. Der langjährige Regionsvorstand Olli Taegtow ist seit 16 Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Döhler. Zum Jahresbeginn 2018 konnte mit dem Arbeitgeber erstmals für die Unternehmensgruppe ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden. „Für mich lebt unsere Arbeit vom Familiären! Der Umgang – auch im Vorstand – ist offen und ehr-

lich; letztlich ziehen alle an einem Strang. Wir sind hervorragend vernetzt und nutzen das für die Mitglieder. Jeder kann mal in Not geraten. Da ist es super, wenn man weiß, dass anderswo Mitarbeiter gesucht werden“, berichtet der geborene Berliner und alte „NGG-Hase“.

Die Betriebsräte fit machen

Neben der Tarifpolitik geben auch in Lüneburg die Zukunftsthemen der NGG die Eckpfeiler der Arbeit vor: Ganz oben steht dabei die Digitalisierung. „Die Betriebsräte müssen fit gemacht werden, damit sie die Kolleginnen und Kollegen abholen können“, erklärt Lübbert. Ziel sei es, die Chancen zu erkennen und gleichzeitig die Mitbestimmung zu stärken, um die Risiken zu kontrollieren. Deshalb bietet die Region in Kooperation mit der IG Metall ein 24-monatiges Projekt an, das sich speziell an Betriebsräte richtet. Damit gelingt auch die Vernetzung über das eigene Gremium hinaus. Hinzu kommt, dass auch Schulungsangebote für alle Mitglieder angeboten werden.

In der Region Lüneburg aber ist vor allem eines spürbar: der besondere Spirit. Spaß bei der Arbeit könnte man das auch nennen. Oder? Susanne Kroyer lacht und sagt: „Ich arbeite in einem tollen Team in der schönsten Stadt der Welt!“ ◀



Regionsgeschäftsführer Steffen Lübbert (links) und Vorstand Olli Taegtow setzen auf offenen und ehrlichen Austausch. Auch im Regionsvorstand ziehen alle an einem Strang, sagt Taegtow. Für die Mitglieder zahle sich die Vernetzung vor allem aus, wenn’s mal brenzlich wird.

NGG fordert mehr Klarheit



Foto: Frank May

Der Nahrungsmittelkonzern Nestlé will seine Rendite auf 18,5 Prozent steigern. Gegen den damit verbundenen Job-Kahlschlag in Deutschland hat die NGG bundesweit Proteste, Unterschriftenaktionen und Soli-Botschaften organisiert. Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger fordert mehr Klarheit über den künftigen Kurs. Forderungen von Nestlé, das Tarifniveau deutlich zurückzudrehen, seien „vollkommen indiskutabel“.

Am 2. Oktober wird es eine internationale Protestaktion vor der Nestlé-Zentrale in Vevey, Schweiz, geben. Solidaritätsbotschaften bitte an hv.genuss@ngg.net

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Nestle



Rolle rückwärts bei Homann

Rolle rückwärts beim Feinkosthersteller Homann: Statt die Produktion wie 2017 verkündet ins sächsische Leppersdorf zu verlagern, soll nun in die bestehenden Standorte Dissen, Bad Essen, Bottrop und Rogätz in Sachsen investiert werden. Was die Beschäftigten freut, ist aus Sicht von Uwe Hildebrand, Geschäftsführer der NGG-Region Osnabrück, ein Beispiel „krasser Fehlplanung“. Und er warnt: „Die Investitionen macht Homann davon abhängig, wie viel Kosten sie beim Personal einsparen können.“



Foto: NGG

Freude bei den Beschäftigten von Homann (Nadler) in Bottrop auf der 1.-Mai-Demo. Wie es weitergeht, wird sich in den Verhandlungen ab 5. September entscheiden.

Nicht ohne Regeln!



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

„Die Digitalisierung von Arbeit darf nicht ohne Regeln und zu Lasten der Beschäftigten stattfinden“, erklärte der stellvertretende NGG-Vorsitzende Guido Zeitler am 19. Juni auf dem Riders' Day in Köln. Rund 60 Fahrerinnen und Fahrer von Essenslieferdiensten wie Deliveroo, Foodora und Co. forderten den Schutz von Betriebsräten sowie die Begrenzung von Scheinselbstständigkeit und sachgrundloser Befristung.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (links) kündigte in Köln an, binnen eines Jahres einen Gesetzentwurf zur Regulierung sachgrundloser Befristung vorzulegen.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/naturtalent



Vorlesen

Hasnain Kazim: Post von Karlheinz
Wie man gekonnt auf Hassmails antwortet



Penguin Verlag,
 ISBN: 978-3-328-10272-4

Täglich bekommt der Autor hasserfüllte Leserpost. Doch statt die Wutmails einfach wegzuklicken, hat er beschlossen zurückzuschreiben – schlagfertig, witzig und immer wieder überraschend. Dieses ebenso unterhaltsame wie kluge Buch versammelt seine besten Schlagabtausche mit den Karlheinz dieser Welt und beweist, warum man den Hass im Postfach nicht unkommentiert lassen sollte.

Einblicke in fremde Welten

Nach dem extrem heißen Sommer ist es kaum vorstellbar, aber bald wird das Wetter wohl wieder ungemütlicher werden. Da locken die Vorlesegeschichten der Stiftung Lesen. Die findet: „Vorlesen lohnt sich. Gemeinsam erlebte Geschichten sorgen für Nähe, neuen Gesprächsstoff und Einblicke in fremde Welten.“ Eine Liste mit „Vorlesegeschichten“ gibt es hier: www.stiftung-lesen.de



Nachlesen

Kommentare auf facebook.de/GewerkschaftNGG zu „Ausbildung: Dann geh ich eben!“ (ZEIT 1.8.2018):



Krzysztof Mansky Spätestens, wenn man nur noch angebrüllt wird, anstatt vernünftig etwas beigebracht zu bekommen, dann sollte man gehen!

Gefällt mir • Antworten • Nachricht senden



Thorsten Braun Was sollen sie sonst machen? Argumente scheinen auch nichts zu bringen. Also geht man dahin, wo man denkt, dass man jetzt und nach der Ausbildung wertgeschätzt wird.

Gefällt mir • Antworten • Nachricht senden



Die Redaktion freut sich über Post: Kritik und Anregungen an redaktion@ngg.net

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.

In der Tradition des Vorlesers



Foto: Uwe Völkner / Fotogemut FOX

Im Juni hat die NGG in Hamburg eine Bronzeplastik ihres Gründungsvaters Friedrich Wilhelm Fritzsche im Beisein des NGG-Hauptvorstands und von Beschäftigten der Hauptverwaltung feierlich enthüllt. „Er tut uns gut hier in der Hauptverwaltung“, so der stellvertretende NGG-Vorsitzende Guido Zeitler (Foto rechts). Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger erinnerte daran, dass der gelernte Zigarrenarbeiter für die Tradition des Vorlesers und Solidarität am Arbeitsplatz stehe. (links: Martin Schröer, Hauptausschussvorsitzender)

In guten Händen



► Im Mai sind europaweit neue Regeln für den Datenschutz in Kraft getreten. Micha Heilmann, Datenschutzbeauftragter der NGG, erklärt was das für den Datenschutz bei NGG bedeutet.



Foto: Marko Kubitz

Micha Heilmann

Wie geht die NGG mit den Daten ihrer Mitglieder um?

Die Mitgliedsdaten, also etwa Adresse oder Geburtsdatum, werden von uns sehr sorgsam genutzt und verwaltet – auch schon vor dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz.

Generell gilt: Wir speichern nur die Daten, die für die Arbeit und den Service der NGG nötig sind. Ohne diese Informationen könnten unsere Mitglieder auch nicht in der NGG aktiv sein, zum Beispiel in Tarifkommissionen. Dafür stellen wir dann den besonders beauftragten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb die Mitgliederdaten zur Verfügung.

Wie lange werden die Daten aufbewahrt?

Nicht benötigte Daten werden natürlich gelöscht. Dabei müssen wir aber einige gesetzliche Aufbewahrungsfristen – zum Beispiel aus steuerrechtlichen Gründen – beachten.

Gibt die NGG Daten weiter?

Wenn wir externe Dienstleister – zum Beispiel mit dem Versand dieser Ausgabe der „einigkeit“ – beauftragen, sorgen wir mit gesonderten Verträgen dafür, dass die gesetzlichen Anforderungen zum Schutz der Daten auch von diesen erfüllt werden. ◀

Noch Fragen?

Fragen zum Datenschutz bei NGG beantwortet Micha Heilmann unter: hv.datenschutz@ngg.net

Ausblick

► In unserer nächsten Ausgabe berichten wir ausführlich vom Gewerkschaftstag der NGG Anfang November in Leipzig. Der Kongress ist das höchste Entscheidungsorgan der NGG und findet nur alle fünf Jahre statt. Hier wird demokratisch entschieden, wer die Interessen der Mitglieder künftig im Hauptvorstand vertritt und wie sich die NGG in den kommenden Jahren gegenüber der Bundespolitik, tarif- und organisationspolitisch, als Expertin für die Lebensmittelpolitik und international aufstellt.

Die Obst und Gemüse verarbeitende Industrie nehmen wir in unserem Branchen-Fokus unter die Lupe. Angesichts einer zunehmenden Zahl gesundheitsbewusster Konsumenten verzeichnet die Branche eine stabile Entwicklung mit deutlichen Zuwächsen bei Umsatz und Beschäftigung.

Und wir feiern im November 100 Jahre Frauenwahlrecht und beleuchten, welche Anstrengungen es bedurfte, bevor Frauen dieses demokratische Grundrecht zugestanden wurde.

In unserer Rubrik „NGG vor Ort“ stellen wir die NGG-Region Unterfranken in Würzburg vor. ◀

Frische Rezepte für GUTE ARBEIT

5.-9.11.

17. Ordentlicher Gewerkschaftstag

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
Telefon (040) 380130
redaktion@ngg.net

Redaktion

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

Redaktionsschluss

29. August 2018

Magazinkonzept

hofAtelier und
Wellenschlag Textkontor, Bremen

Satz & Grafik

Malena Bartel, Andrea Birr

Druck

BWH GmbH

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

ft Nahrung-Genuss-Gaststätten | Ausgabe 3-2018 | www.ngg.net

einigkeit

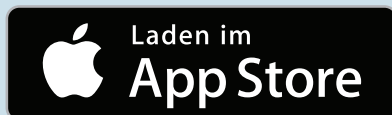
Das Magazin der NGG

Die "einigkeit" als PDF:
www.ngg.net/einigkeit-drucken

Liest

Du doppelt?

**Handwerk und Hightech:
Ausbildung im Wandel**



Na, liest Du doppelt?

Du hast dir die kostenlose „einigkeit-App“ heruntergeladen und bekommst die „einigkeit“ trotzdem weiterhin per Post? Hilf mit, Kosten zu senken und die Umwelt zu schonen und lass' uns wissen, wenn Du künftig auf den Postversand verzichtest: redaktion@ngg.net