

12



einigkeit

Das Magazin der NGG



**Gute Arbeit.
Gutes Essen.**

einigkeit*

*... heißt, gemeinsam arbeiten, gemeinsam genießen.



Foto: NGG

Es geht ans Eingemachte

Gutes Essen und gesunde Ernährung bewegen heute so viele Menschen wie selten zuvor. Doch wie gut können unsere Lebensmittel wirklich sein, wenn die soziale, ökologische, wirtschaftliche Nachhaltigkeit auf der Strecke bleibt? Hier gleichermaßen wie im globalen Süden. Wo derzeit am Amazonas die Sauerstoffreserven unseres Planeten verbrennen, weil eine korrupte Elite rücksichtslos auf den kurzfristigen Profit setzt. Wir fordern von der Politik endlich eine Gesamtstrategie. Längst geht es um unsere Lebensgrundlagen: Zum Wohl der Verbraucherinnen und Verbraucher und der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie und im Lebensmittelhandwerk. Gutes Essen und gute Arbeit sind über Tarifverträge untrennbar miteinander verbunden. Damit beschäftigt sich das Titelthema ab **Seite 6**.

Die große Bedeutung internationaler Solidarität beim Thema Lebensmittelproduktion hat die NGG längst erkannt. Deshalb setzen wir uns für eine stärkere Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen in Europa ein. Bis Politik in der EU neue Akzente setzt, müssen wir wachsam bleiben, mehr dazu auf **Seite 12**.

Eine bemerkenswerte Entwicklung ist der Einstieg der großen Handelsketten in die Lebensmittelproduktion: EDEKA und Co. bringen sich mit der eigenen Herstellung von Fleisch- und Wurstwaren, Brot oder Speiseeis vor allem im Preiskampf mit den Markenherstellern in Stellung. Das hebt die Marge und ermöglicht Dumpingpreise. Mehr zum Thema Supermarktmacht ab **Seite 22**.

In Zeiten, in denen die Grundfesten unserer Demokratie durch politisch motivierte Morde von rechts erschüttert werden, zeigt NGG klare Haltung. Darum sind wir Teil des Bündnisses #unteilbar. Gemeinsam mit Zehntausenden haben wir uns in Dresden für eine offene und freie Gesellschaft stark gemacht. Denn gerade wir als Gewerkschafter wissen, dass nur durch ein solidarisches Miteinander Erfolge zugunsten der Menschen erreicht werden können, **Seite 20**.

Freddy Adjan
Stellvertretender Vorsitzender der NGG



Fotos: Fotagentur FOX / Uwe Völkner

6 FOKUS | POLITIK

Wie gut sind unsere Nahrungsmittel, wenn sie zu Dumpingpreisen angeboten werden und die soziale, ökologische, wirtschaftliche Nachhaltigkeit auf der Strecke bleibt? Bild: André Fernau, Malzers Backstube

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Allein unter Männern: Gülden Ibakara kämpft bei Egetürk gegen Ungleichbehandlung.

FOKUS | POLITIK

6 Gute Arbeit. Gutes Essen.

Bei der Rügenwalder Mühle und der Hopfisterei ist Nachhaltigkeit kein leeres Wort: Die Betriebsräte mischen mit

12 Internationales

Gut essen und arbeiten über Grenzen hinaus: Peter Schmidt ist gut vernetzt

NGG AKTIV

13 #fairdient

NGG wirbt für faire Arbeitszeiten im Gastgewerbe

15 jungeNGG

Experten für die Arbeitswelt mit neuer Ansprache

16 Interview

„Wir müssen über Geld reden“: Für die stellvertretende NGG-Vorsitzende Claudia Tiedge hat die Beseitigung von Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern Priorität

20 Meldungen

MENSCHEN

18 Porträt

Endlich tut sich etwas: Gülden Ibakara hat als Betriebsratsvorsitzende ihren eigenen Weg gefunden

21 Mein Arbeitsplatz

Acht Stunden Zeit zum Leben: Für Kuno Kessel ist die Freizeit zum kostbaren Gut geworden

26 Jubilare

Wir gratulieren!



Foto: Kai-Uwe Knoth



Foto: Hackenberg-Photo-Cologne / Alamy Stock Foto

22

BRANCHE

Der Handel als Produzent: Wie REWE und Co. sich im Preiskampf mit der Industrie aufstellen.

28

NGG VOR ORT

Starker Industriestandort: Die NGG-Region Krefeld-Neuss wird von namhaften Lebensmittelproduzenten geprägt. Am Neusser Hafen ist unter anderem die Ölmühlenindustrie zuhause.

BRANCHE

22 Lebensmittelhandel

Herr im eigenen Haus:
Wenn Supermärkte zu
Produzenten werden

NGG VOR ORT

28 Region Krefeld-Neuss

Maoam gehört heute zu den
Vorreitern in Sachen Arbeit 4.0 der
NGG-Region am Niederrhein

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp

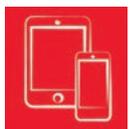
34 Ausblick

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen

Buchtipps
Euer Feedback



„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.

Gute Arbeit. Gutes Essen.

► Vollautomatisierte Fabriken, lückenloses Tracking und virtuelle Supermärkte: Der Lebensmittelsektor ist im Umbruch. Das Thema Essen und gesunde Ernährung ist derzeit in aller Munde. Doch wie gut können unsere Nahrungsmittel wirklich sein, wenn sie zu Dumpingpreisen angeboten werden und dafür die soziale, ökologische, wirtschaftliche Nachhaltigkeit nicht selten auf der Strecke bleibt?



Fotos: Andreas Burmann

Wie ist die Stimmung? Jürgen Wargin ist als Betriebsratsvorsitzender freigestellt. Das tägliche Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen gehört – hier im Verpackungsbereich – zur täglichen Arbeit. Bei der Rügenwalder Mühle sind die Beschäftigten intensiv in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden.

„Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen“ oder „Liebe geht durch den Magen“ – viele Sinnsprüche feiern den Genuss und die Lebensfreude beim Essen und Trinken. Doch genau das scheint uns allmählich abhandenzukommen. Alle reden übers Essen, aber nicht glücklich, satt und zufrieden, sondern mit sorgenvollen Fragen: Was soll ich essen, was darf ich noch essen? Wie ernähre ich mich richtig und was ist wirklich gesund?

Ernährung als neue Religion?

Was wie Glaubensfragen aussieht, sind nichts anderes als die Ansprüche und Werte in einer flexiblen Leistungsgesellschaft. Essen soll heute den hohen Anforderungen an Geschmack, Schnelligkeit und Gesundheit genügen. Lieber vegetarisch oder gleich vegan? Laktosefrei oder auch noch ohne Gluten? Wie schaut es mit Superfood aus? Folge ich dem Trend zum Interimsfasten oder sollte ich mal eine Paleodiät einschieben? Vorangetrieben werden solche „Foodtrends“ zwar von kleinen gesellschaftlichen Gruppen, aber Sortimentslinien dazu werden zeitverzögert auch in Supermärkten und bei Discountern angeboten. Auch woher die Produkte kommen, aus Übersee, der Region oder aus biologischem Anbau, gewinnt an Bedeutung.

Ernährung scheint regelrecht ideologisch aufgeladen zu sein. Auch im Alltag. Früher wurde auf Partys oder an Feiertagen das verzehrt, was auf den Tisch kam. Heutzutage treibt die Gastgeber gleich nach der Einladung die Frage um, was sie überhaupt anbieten sollten. Wer hat welche Unverträglichkeiten? Wer hat welche Vorlieben? Essen ist gesellschaftlich relevant, Ernährungsweisen gelten nun als politisch bedeutsam. Mein eigener persönlicher Fleisch- oder Käseverzehr hat zu tun mit Klimaschutz, Ethik und Massentierhaltung.

So hat sich nach Angaben der Vereinten Nationen die Fleischproduktion in den vergan-

genen 50 Jahren fast vervierfacht – von 84 Millionen Tonnen im Jahr 1965 auf 330 Millionen im Jahr 2017. Diese Entwicklung trägt zur Erderwärmung bei. Hinzu kommt, dass laut einer Studie der Weltgesundheitsorganisation Übergewicht und Fettleibigkeit zu einer Volkskrankheit werden, oftmals zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen, manche Krebsarten und Diabetes verursachen.

Am Pranger steht insbesondere die industrielle Lebensmittelproduktion. Ihre Produkte gelten als zu fett, zu süß, zu salzig, insgesamt zu ungesund. Kritisiert werden die Tierhaltung und die Rohstoffausbeutung, die für ökologische Probleme mit verantwortlich gemacht werden. Bis zu einem Drittel der natürlichen Ressourcen, die wir weltweit benötigen, verbrauchen wir für unsere Ernährung. Insbesondere tierische Produkte verursachen einen hohen Verbrauch.

Fleischloser Erfolgskurs

Dass sich mit konventioneller Wurstproduktion allein die Zukunft nicht mehr gestalten lässt, hat der Traditionsbetrieb Rügenwalder



Wareneingang per SAP. Ob mit oder ohne Fleisch: Nachhaltigkeit heißt bei Rügenwalder Mühle, ökologische und soziale Herausforderungen zu berücksichtigen.

» Wer weiß, wo wir ohne Nachhaltigkeitsstrategie und fleischlose Produkte heute stehen würden. Das ist unsere Zukunft«

Jürgen Wargin,
Betriebsratsvorsitzender
Rügenwalder Mühle

Mühle in Bad Zwischenahn bereits vor Jahren erkannt. Anfang 2015 brachten die Niedersachsen deshalb ihre ersten vegetarischen Produkte in die Supermärkte. „Heute haben wir über 200 Kolleginnen und Kollegen in der vegetarischen beziehungsweise veganen Produktion“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Wargin. Der gelernte Fleischer ist seit 1977 im Unternehmen und froh über den Wandel, den es vollzogen hat. „Wir sind seitdem enorm schnell gewachsen, von knapp 400 auf 600 Beschäftigte. Wer weiß, wo wir sonst stehen würden ... ▶



Foto: Andreas Burmann

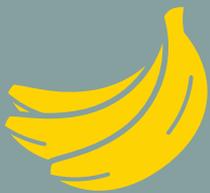
Jürgen Wargin, Betriebsratsvorsitzender der Rügenwalder Mühle in Bad Zwischenahn.

► Heute sind schon 34 Prozent unserer Produkte fleischfrei. Bis 2020 wollen wir bei 40 Prozent Veggie sein.“ Das sollte zu schaffen sein, die Nachfrage geht steil nach oben. Rügenwalder Mühle hat sich gleichzeitig einem umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm verschrieben: Die Produktion wird zu 100 Prozent aus Ökostrom betrieben. Beim Einkauf wird auf soziale und ökologische Standards geachtet und möglichst auf regionale Produzenten gesetzt. Verpackungen sollen zunehmend leichter und ökologisch besser verwertbar werden. Nicht zuletzt formuliert Rügenwalder Mühle den Anspruch, ein „verant-

wortungsvoller und attraktiver Top-Arbeitgeber zu sein“. Für den Betriebsratsvorsitzenden klingt das nicht nach Utopie: „Wir haben hier gute Arbeitsbedingungen, trotz Drei-Schicht-Betrieb. Die Fluktuation ist sehr gering, nicht zuletzt auch, weil die Konditionen stimmen und die Beschäftigten in alles eingebunden werden. Ich würde sagen, das Thema Nachhaltigkeit zieht sich bei uns durch alles!“

Nachhaltigkeit ... auch beim Tarif

Wie Rügenwalder Mühle ist auch die Münchner Hopffisterei ein Traditionsbetrieb, der 1331 erstmals in der Geschichte auftaucht.



Der Preis ist heiß

Lidl hatte vor einem Jahr angekündigt, nur noch Bananen mit Fairtrade-Siegel verkaufen zu wollen. Lidl-Chef Jan Bock begründete diesen vielbeachteten Vorstoß: Damit übernehme Lidl klar „Verantwortung für die nachhaltige Erzeugung seiner Produkte und für verbesserte Lebens- sowie Arbeitsbedingungen in den Anbauländern“. Zehn bis 20 Cent pro Kilo sollte die Kundschaft mehr zahlen als bei den Wettbewerbern mit konventionell gehandelten Bananen. Der Discounter musste wegen mangelnder Kaufbereitschaft für Fairtrade-Produkte zurückrudern und bietet wieder konventionell gehandelte Bananen an. Über Fairtrade und Arbeitsbedingungen in den Anbauländern will Lidl stärker aufklären.



Grafik: Marc - Adobe Stock



Foto: Hopffisterei / Zargel

Der Dreistufen-Sauerteig wird nach alter handwerklicher Tradition hergestellt. Es dauert 24 Stunden, bis der Teig fertig ist. Alle Zutaten für die Pfister Öko-Bauernbrote stammen aus ökologischer Landwirtschaft.



Foto: Hopffisterei / Bornemann

»Schlechte, unfaire Arbeitsbedingungen würden nicht gut zum Unternehmen passen. Das macht unsere Arbeit manchmal etwas leichter!«

Winfried Unser,
Betriebsratsvorsitzender Hopffisterei

Die Fachkräfte im Verkauf sind gut geschult und kennen die Inhaltsstoffe der Backwaren. Nicht wenige entscheiden sich wegen des umfassenden Nachhaltigkeitskonzeptes für eine Ausbildung in der Hopffisterei.

Heute haben deren Backwaren einen Spitzenplatz unter den ökologischen Bäckereien. Und hier zeigt sich besonders gut, dass ökologische und Umweltstandards sich bestens vertragen mit guter Arbeit.

Die 1157 Beschäftigten in Bayern, Baden-Württemberg, Berlin und Hessen werden nach Tarif bezahlt. Es gibt ein Gesundheitsmanagement, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird Wert gelegt und die Beschäftigten erhalten Schulungen zum Umweltschutz und Fortbildungen. Aktuell wurde eine neue Betriebsvereinbarung unterzeich-

net, die für Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto sorgt: Künftig gelten täglich zehn Minuten Umkleidezeit als bezahlte Arbeitszeit.

Eine weitere Betriebsvereinbarung ist gerade in Arbeit. Es geht um Arbeitszeitregelungen über die Vor- und Nacharbeitszeiten im Verkauf. Noch wird verhandelt, aber der Betriebsrat setzt darauf, dass die Vereinbarung für die Beschäftigten Verbesserungen bringen wird.

Vor 35 Jahren wurde der Betrieb auf ökologische und nachhaltige Produktion umgestellt. Die Hopffisterei hat sich damit einen Ruf erworben, den es auch zu verteidigen gilt. Schlechte, unfaire Arbeitsbedingungen würden zu dem Unternehmen nicht gut passen, sagt der Betriebsratsvorsitzende Winfried Unser. „Das macht unsere Arbeit manchmal etwas leichter“, ist er sich sicher.

Denn nicht alleine die Produktzutaten machen ein Unternehmen aus. Die Hopffisterei hat sich nach den Vorgaben des internationalen Verbands für ökologischen Landbau, Naturland, ein umfassendes Ziel gegeben, das, soll es funktionieren, von den Beschäftigten mitgetragen werden muss. Deshalb gehört die Mitbestimmung ebenso zum Konzept wie der faire Umgang mit Zulieferunternehmen oder der Blick auf das ökologische Gleichgewicht insgesamt.

So kommen mindestens 80 Prozent des verarbeiteten Getreides, wenn es die Ernte hergibt, von regionalen, ökologisch arbeitenden Landwirten. Nach eigener Aussage stammen „alle Zutaten für die Pfister Öko-Brote aus ökologischer Landwirtschaft (außer Meersalz und Wasser)“. Das Unternehmen lässt seine Ökobilanz regelmäßig extern überprüfen und veröffentlicht jährlich einen ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht, in dem selbst der Kraftstoffverbrauch des Firmenfuhrparks detailliert aufgelistet wird.

Bei der Rügenwalder Mühle und der Hopffisterei wissen die Betriebsräte das nachhaltige Unternehmenskonzept ihrer Arbeitgeber zu schätzen. Schließlich gehören zu den Schlagworten ökologisch und nachhaltig noch fair und sozial. Das heißt für die Hopffisterei, dass der Tarifvertrag des bayerischen Bäckerhandwerks nicht nur am Hauptstandort, sondern in allen 166 Filialen gilt.

Transparenz gewünscht

Mit der fortschreitenden Digitalisierung und dem zunehmenden Wunsch nach Transparenz wird es zunehmend leichter, nachzuvollziehen, wie fair, ökologisch und sozial unser Essen produziert wurde. Wir wollen wissen, was wir essen. Mit jedem Einkauf steuern wir gleichzeitig das Lebensmittelangebot und damit den Markt. Aber auch die Politik muss handeln: ➤

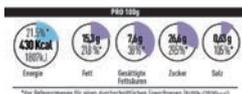


Quelle: Bundeszentrale für Ernährung
Grafik: grimgram - Adobe Stock

Nährwertkennzeichnungs-systeme in der Diskussion:



Nutri-Score ist ein Ampelsystem, das Nährwerte wie Zucker, Fett, Salz oder Ballaststoffe berücksichtigt.



Das System der Lebensmittelwirtschaft zeigt in Diagrammen die empfohlenen Tagesmengen für Fett, Zucker oder auch Kalorien an.



Das Label des Max-Rubner-Instituts für Ernährungsforschung bewertet mit Sternen und zeigt zusätzlich die Anteile verschiedener Inhaltsstoffe an.



Das Keyhole-Modell bewertet Lebensmittel innerhalb einer Gruppe, z. B. Nudeln. Grün steht für ein positives Ergebnis.



Foto: Rügenwalder Mühle

Der Absatz von fleischfreien Produkten geht steil nach oben. Bei der Rügenwalder Mühle sind Werbung, Kommunikation und Strategie des Unternehmens auf vegetarische und vegane Produktlinien ausgerichtet.

So hat die Bundesregierung Ende des vergangenen Jahres eine nationale Reduktions- und Innovationsstrategie beschlossen. Hierin hat sich die Lebensmittelwirtschaft verpflichtet, bis 2025 konkrete Ziele zur Reduktion von Zucker, Fett und Salz in Fertigprodukten zu erreichen. Das ist eine große Herausforderung, denn Zucker, Fett und Salz sind nicht nur Geschmacksträger, sondern beeinflussen auch Textur, Konsistenz, Farbe und Haltbarkeit. Zudem ist laut einer Studie der Deutschen Landwirtschaftsgesellschaft nur

ein geringer Teil der Konsumenten bereit, zugunsten von weniger Zucker, Salz und Fett Geschmackseinbußen hinzunehmen. Wir wollen alle gesünder essen, aber schmecken muss es auch noch.

Diskutiert werden auch unterschiedliche Modelle der Kennzeichnung von Nährwerten und es gibt verschiedene Siegel für Bio oder Fair Trade. Letztere sind Instrumente, um nachvollziehbar zu machen, unter welchen Bedingungen Lebensmittel produziert oder

gehandelt werden. Bundesernährungsministerin Julia Klöckner (CDU) hat im Juli eine Verbraucherbefragung zu vier verschiedenen Systemen der Nährwertkennzeichnung gestartet: Neben dem französischen Nutri-Score stehen das System der Lebensmittelwirtschaft (Lebensmittelverband Deutschland), der Vorschlag des Max-Rubner-Instituts (MRI) und das skandinavische Keyhole-Modell zur Bewertung (siehe Grafik). Bis Ende September soll das Ergebnis der Befragung vorliegen.



Fotos: Andreas Burmann

Wie wollen wir künftig leben und arbeiten? Diese Frage geht hier alle an. Eine Tafel erinnert an den „Tag des Wandels“ bei der Rügenwalder Mühle Ende 2018.

Politischer Mut ist gefragt

Aber lässt sich mit Siegeln oder Kennzeichen das Angebot auf dem Markt lenken? Ist es möglich, allein mit dem eigenen Einkaufsverhalten zugleich die vielfältigen Herausforderungen für unsere Zukunft gerecht zu steuern? Uns selbst. Ökologische Nachhaltigkeit. Das Tierwohl. Faire Arbeitsbedingungen und Erhalt der Arbeitsplätze. Schutz der Meere, Wälder und Böden. Klimaschutz ist zu wichtig, um ihn dem Markt zu überlassen. Die Verbraucherinnen und Verbraucher sollten nicht allein gelassen werden und die Regierungen an den richtigen Stellen mehr Politik wagen und nicht nur auf Freiwilligkeit setzen.

Einweg oder Mehrweg?

Das ist nach wie vor gut an der Frage Einweg oder Mehrweg und den Getränkeverpackungen zu sehen. Um die ökologischen Probleme bei Getränkeverpackungen nachhaltig zu regeln, bräuchte es endlich den politischen Mut, der sinkenden Mehrwegquote gesetzlich Einhalt zu gebieten. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Etikettierungen – zu nachhaltiger, fairer oder biologischer Produktion, Rohstoffnutzung oder regionaler Herkunft – alleine nicht ausreichen, um zu einem nachhaltigen Lebensmittelsystem zu kommen.

Die Gewerkschaft NGG will eine Gesamtstrategie. Denn es geht um unsere Lebensgrundlagen: Zum Wohl der Verbraucherinnen und Verbraucher als auch der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie und im Lebensmittelhandwerk müssen die Themen Ökologie, Gesundheit und Ökonomie gleichermaßen berücksichtigt werden. Dazu braucht es sinnvolle politische Maßnahmen.

Ohne industrielle Produktion von Lebensmitteln wird weder die Ernährung der Bevölkerung in der Bundesrepublik noch von neun Milliarden Menschen weltweit in der Zukunft gelingen. Wir benötigen ein umfassend nachhaltiges Lebensmittelsystem, das zugleich soziale, ökologische, wirtschaftliche Nachhaltigkeit beinhaltet. Für die Produktion guter und sicherer Lebensmittel. Denn das ist genau das, was die Beschäftigten in der Ernährungsindustrie wollen und können. ◀

Gemeinsam gesund

Die Plattform Ernährung und Bewegung (peb) betreut Projekte, die auf eine langfristige Änderung des Ernährungsverhaltens zielen wie das auf vier Jahre angelegte Forschungsprojekt GeMuKi – Gemeinsam gesund: Vorsorge plus für Mutter und Kind. Das Projekt wird aus Bundesmitteln gefördert. Ziel ist es, werdende und junge Eltern frühzeitig für einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu motivieren. Auf diese Weise soll frühestmöglich und nachhaltig eine übermäßige Gewichtszunahme in der Schwangerschaft vermieden und das Risiko für Übergewicht und chronische Krankheiten in der Bevölkerung verringert werden. Die ersten 1000 Tage sind prägend für Stoffwechsel, Gewicht und Gesundheit des Kindes – und zwar für das ganze Leben (perinatale Programmierung). Daher sind eine angemessene Gewichtsentwicklung, eine ausgewogene Ernährung sowie regelmäßige Bewegung in den Phasen Schwangerschaft, Stillzeit, Baby- und Kleinkindalter von besonderer Bedeutung.

Die Plattform Ernährung und Bewegung e. V. (www.pebonline.de) ist ein offenes Bündnis mit zahlreichen Mitgliedern aus öffentlicher Hand, Wissenschaft, Wirtschaft, Sport, Gesundheitswesen und Zivilgesellschaft. Sie alle setzen sich bei peb aktiv für eine ausgewogene Ernährung sowie regelmäßige und ausreichende Bewegung als wesentliche Bestandteile eines gesundheitsförderlichen Lebensstils bei Kindern und Jugendlichen ein. Die NGG ist Gründungsmitglied bei peb.



Foto: peb

Gemeinsam gesund: Junge Eltern werden motiviert.

Vernetzung über Grenzen

► Wenn über die internationale Lebensmittelproduktion in den Medien berichtet wird, geht es selten um Nahrung und Genuss – meist um Betriebsschließungen, Behinderung von Gewerkschaftsarbeit oder einen Lebensmittelskandal. Die NGG ist international gut vernetzt und organisiert Solidarität über Ländergrenzen hinweg.

Im europäischen Gewerkschaftsdachverband EFFAT brennen Themen wie die Digitalisierung in Lebensmittelindustrie und Tourismus, Umweltschutz oder die Ausbeutung entlang der Lieferketten derzeit besonders auf den Nägeln. Der künftige Umgang mit Plastik in der Ernährungswirtschaft ist das nächste Riesenthema. „Bis die neue EU-Kommission ihre Arbeit aufgenommen hat, ist alles unklar – zum Beispiel die Plastikstrategie. Da müssen die Gewerkschaften genau aufpassen, was die Politik entscheidet und eigene Positionen einbringen. Jedes Unternehmen verpackt noch seine Lebensmittel in Plastik. Diese Transformation ist für uns deshalb ungefähr so wichtig wie die Umstellung zur Elektromobilität für die IG Metall“, sagt Peter Schmidt, der bei der NGG für Europa zuständig ist.

„In keiner anderen Branche gibt es so viel Ungerechtigkeit entlang der Wertschöpfungsketten und so unfaire Handelspraktiken wie im Lebensmittelbereich“, so Schmidt. Deshalb will er die Kolleginnen und Kollegen in Europa besser vernetzen und miteinander ins Gespräch bringen. Unterstützungsstreiks für deutsche Beschäftigte im Tarifkampf hat es etwa an Nestlé-Standorten in Frankreich oder Italien schon gegeben.

»In keiner anderen Branche gibt es so unfaire Handelspraktiken wie im Lebensmittelbereich.«

Peter Schmidt, bei der NGG für Europa zuständig

Wenn konkret eine Unterstützungsaktion geplant ist – beispielsweise bei einem Unternehmensverkauf oder einer Betriebschließung –, vermittelt Peter Schmidt über die EFFAT Kontakte zwischen Betriebsräten und betrieblichen Gewerkschaftern auf europäischer Ebene, berichtet vor Ort über anstehende Strategien. Als Vorsitzender des Eurobetriebsrates bei Nestlé ist er auf den Sitzungen dabei, um aktuelle Entwicklungen zu begleiten. Es sei unglaublich wichtig, dass Beschäftigte sich auf internationaler Ebene vernetzen und zu grenzüberschreitenden Aktionen in andere Länder fahren, so Schmidt. Derlei passiere nicht täglich, aber es werden immer mehr solcher Aktionen.

Ende Juli trafen sich französische und deutsche Kolleginnen und Kollegen im Herta-Werk im westfälischen Herten. Der Mutterkonzern Nestlé hatte angekündigt, den Wurstwarenhersteller mit zwei Werken in Frankreich und einem in Deutschland zu verkaufen. Ergebnis des Treffens waren drei Forderungen: Der potenzielle Käufer muss alle tariflichen Regelungen für fünf Jahre übernehmen. Die Standorte und alle Arbeitsplätze müssen erhalten bleiben. Das Unternehmen darf nur als Ganzes verkauft werden. Werden diese Forderungen nicht erfüllt, wird es in Deutschland und Frankreich zum Arbeitskampf kommen. ◀



Foto: NGG

Bessere Vernetzung ist gelebte Solidarität über Ländergrenzen hinweg: Französische Gewerkschafter besuchen das Herta-Werk in Herten. Ein Gegenbesuch im französischen Herta-Standort Illkirch ist im September geplant. (vorne, 3. von rechts: Europa-Experte Peter Schmidt)

Du hast es fairdient!

► Mit einer bundesweiten Kampagne wirbt die NGG für faire Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Hotels, Restaurants, Bars und Biergärten suchen händeringend nach Personal. Damit sich endlich wieder mehr Menschen für die spannende Arbeit in der Branche entscheiden, müssen die Arbeitsbedingungen flächendeckend besser werden.



Foto: NGG

Klartext: Bei der Pressekonferenz zum Start der NGG-Kampagne für faire Arbeitszeiten haben die Experten und NGG-Mitglieder Raphael Kamps, Ruth Kreuzer, Magdalena Krüger, Oliver Riek (v.l.n.r.) von ihren Erfahrungen im Gastgewerbe berichtet.

„Weil nur acht Stunden Ruhezeit bis zur nächsten Schicht eingeplant waren, hab' ich auf einer Matratze in der Dusche übernachtet“, und „die Leute waren 16 Stunden am Stück an der Rezeption beschäftigt“. Was die NGG-Mitglieder Ruth Kreuzer und Raphael Kamps bei der Pressekonferenz zum Start der neuen NGG-Kampagne im Juni berichtet haben, konnte manch einer der anwesenden Journalisten kaum glauben. Wer im Hotel, Restaurant oder, wie Ruth und Raphael, in einem Hostel arbeitet, der hat solche bitteren Erfahrungen jedoch selbst gemacht.

Arbeit, die krank macht

Völlig ausufernde Arbeitszeiten, die auf Dauer krank machen, kommen im Gastgewerbe häufig vor. Kein Wunder, dass die Branche händeringend nach Personal sucht. Trotzdem wirbt der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) offensiv dafür, das Arbeitszeitgesetz auf-

zuweichen. Ginge es nach dem DEHOGA, wären künftig Arbeitszeiten von 13 Stunden täglich gesetzlich erlaubt.

Mit „Du hast es fairdient“ wirbt die NGG für bessere Arbeitszeiten. Zentrales Element sind Erfahrungsberichte, die online veröffentlicht werden. „Wir lassen Köchinnen und Köche, Restaurantfachleute und Hotelangestellte zu Wort kommen. Es sind ihre authentischen Berichte, die aufzeigen, wie absurd es wäre, wenn künftig 13-Stunden-Schichten zum Standard werden würden,“ so Freddy Adjan, stellvertretender NGG-Vorsitzender. „Die Bedingungen müssen endlich besser, nicht noch schlechter werden. Auch, wer in der Gastronomie oder Hotellerie arbeitet, braucht Zeit für Familie und Freunde.“

Mehr Informationen online

ngg.net/fairdient



DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennst Du schon die exklusiven Rabatte und Zusatzvorteile als NGG-Mitglied? **Online findest Du in unserem PLUS-Shop tolle Angebote** von Autos über Beauty und Mode bis zu Technik und Zuhause. Und das Beste: Als NGG-Mitglied profitierst nicht nur Du davon, sondern Deine ganze Familie.

NGG-Mitglieder haben es einfach besser: Online registrieren und Vorteile sichern!

www.deinplus.de

Dein Plus! PLUS-Shop 



Sabine W., Konditorin:

„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. Oder sende eine E-Mail an: mitgliedervorteil@deinplus.de



Wir müssen besser werden

► **jungeNGG ändert sich: Sie will mit neuer Ansprache und Gestaltung mehr Menschen davon überzeugen, dass sie gemeinsam in der NGG ihre Arbeitsbedingungen verbessern können und Gewerkschaften vielfältige Hilfe bieten.**



Unter Gewerkschaften können sich viele Auszubildende nur schwer etwas vorstellen. Dabei haben sie selbst auch viele Kritikpunkte an ihren Branchen. Die jungeNGG wollte es genau wissen und hat junge Menschen, Mitglieder und Nichtmitglieder, befragt. Das Ergebnis der Studie: Das fehlende Wissen ist die größte Hürde zur Mitgliedschaft. „Viele wissen einfach nicht, welche Rechte sie in der Ausbildung haben und finden sich mit schlechten Bedingungen ab“, sagt Philipp Hoffmann, der nach seiner erfolgreichen Ausbildung bei Homann in Dissen als Industriekaufmann arbeitet und die Interessen der jungen Mitglieder im Hauptvorstand der NGG vertritt.

Eine Lösung: Offensiver erklären, welche Rechte es in der Ausbildung gibt und wie eine Gewerkschaft helfen kann. Die Unterstützung reicht weit über den betrieblichen Alltag hinaus: Wenn die Ausbildungsvergütung nicht für Miete und Essen reicht, kann die NGG helfen, zum Beispiel beim Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Die Gewerkschaft bleibt aber – und das ist ihre Hauptaufgabe – immer dann Ansprechpartnerin, wenn es um den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz geht.

Wie muss die Ausbildung überhaupt ablaufen? Mobben der Chef oder die Kollegen? Was ist mit Überstunden?

Bleibt keine Zeit für die Berufsschule? Zahlt der Arbeitgeber die vorgeschriebene Ausbildungsvergütung oder den Tariflohn und hält er sich an die Arbeits- und Urlaubszeiten? Es gibt viele Fragen, die nicht nur zu Beginn des Arbeitslebens wichtig sind.

Dabei müssen die Informationen so praktisch aufbereitet sein wie möglich. Das ist durchaus anspruchsvoll, denn nicht jeder Sachverhalt lässt sich in drei Sätzen zusammenfassen. „Viele versuchen, ihre Probleme mit Google zu lösen, aber die Ergebnisse helfen kaum“, sagt Philipp Hoffmann. „Die NGG muss bei jungen Menschen deshalb als Experte für die Arbeitswelt wahrgenommen werden.“

Flyer und andere Informationsmaterialien stärker an diesen Fragen auszurichten, ist ein erster Schritt, der sich aus der Studie ergeben hat. So wenig Fachsprache wie möglich, heißt die Devise. „Wir wollen verständlicher und besser erklären, wer wir sind und wo wir helfen können“, sagt Jan Krüger, Bundesjugendsekretär der NGG. Und dies alles optisch zeitgemäß, damit es die Zielgruppe auch anspricht. Um den Wiedererkennungswert zu erhöhen, ist der Großteil des Materials jetzt aus einem Guss. Wer die Materialien bei sich im Betrieb nutzen will, kann sich an die zuständige Region wenden: www.ngg.net/vorOrt ◀



Foto: NGG

Neuer Look, weniger Fachausdrücke, klare Kante: jungeNGG will von jungen Menschen deutlicher als Experte für die Arbeitswelt wahrgenommen werden. Gelingen soll das unter anderem mit Motiven wie diesem.



Wir müssen über Geld reden

► Gleichstellungsgesetze gibt es, doch Papier ist geduldig. Die stellvertretende NGG-Vorsitzende Claudia Tiedge spricht über die Initiative Lohngerechtigkeit und die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Es gibt heute keinen Grund, gleiche und gleichwertige Tätigkeiten von Männern und Frauen unterschiedlich zu bewerten und zu bezahlen, sagt sie.

Claudia Tiedge wünscht sich, dass mehr Kolleginnen und Kollegen mit dem „eg-Check“ oder mit Hilfe der NGG ihre Tätigkeiten und Einkommen überprüfen und mit anderen vergleichbar machen. Ziel ist es, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern endgültig zu beseitigen. Die NGG hat deshalb vor drei Jahren die „Initiative Lohngerechtigkeit“ ins Leben gerufen.

Was macht Ihr konkret in der Initiative Lohngerechtigkeit?

Wir schauen uns gemeinsam mit den Betriebsräten die Arbeitsplätze und die Lohnlisten an und nehmen unsere Tarif-

verträge unter die Lupe. Wenn wir Diskriminierung feststellen, werden wir diese beseitigen, indem wir Tarifverträge ändern. Die Lohnungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern muss weg. Das ist das Ziel.

Was genau heißt denn „Lohnungerechtigkeit“?

Lohnungerechtigkeit hört nicht bei der ungleichen Bezahlung für gleiche Tätigkeiten auf. Viele Kolleginnen arbeiten beispielsweise in Teilzeit und haben dadurch kaum Aufstiegschancen in ihrem Beruf.

Aber wir haben doch Gesetze, in denen steht, dass die Geschlechter gleichberechtigt sind. Wozu braucht es die Initiative dann?

Papier ist geduldig. Gesetze lassen sich schön lesen, leben aber davon, dass man sie mit Leben füllt. Man muss das Gesetz immer wieder vor Ort an der Realität im Betrieb abgleichen. Die Arbeitgeber haben zwar den klaren Auftrag, dass sie überprüfen, ob es Lohnungerechtigkeiten gibt. Aber das geschieht selten. Man muss sie immer wieder darauf hinweisen und Druck machen. Von allein passiert gar nichts.

Dafür müsst ihr die Betriebsräte, aber auch die Arbeitgeber an den Tisch bekommen. Klappt das?

Leider nicht immer. Viel zu oft sagen besonders die Arbeitgeberverbände: „Alles ist gut, wie es ist, kein Änderungsbedarf.“ Es ist ein großes Problem, dass viele Arbeitgeber das Vorhaben einfach mit der Hand wegwischen. Ich habe den Eindruck, die Arbeitgeberverbände beraten sie genau in dem Sinne. Da spiegelt sich die Sorge wider, dass sie in ihren Mitgliedsbetrieben unter massiven Druck geraten: Wenn in einem Unternehmen ein solches Projekt durchgeführt wird, könnten ja Beschäftigte in anderen Unternehmen das auch wollen.

Wäre denn eine geschlechtergerechte Bezahlung ein so großer Nachteil für Arbeitgeber?

Nein. Es ist derzeit überall schwer, neues Personal zu finden. Und ein Arbeitgeber könnte es als Werbung für sich nutzen, wenn er gutes, motiviertes Personal sucht und

sagen kann „Wir haben das überprüft, und Entgeltgleichheit ist gewährleistet.“ Es gibt bereits Arbeitgeber, die das für sich erkannt haben.

Es gibt noch nicht viele Beispiele für neu verhandelte Tarifverträge. Die NGG hat knapp 1000 Tarifverträge über Lohn und Gehalt abgeschlossen. Ist die Initiative Lohngerechtigkeit denn auf einem guten Weg?

Ja. In den Landesbezirken haben wir entsprechende Projekte, in denen wir Tarifverträge und Eingruppierungen prüfen. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die daraufhin Klagen auf eine andere Eingruppierung beim Arbeitsgericht eingereicht haben. Da haben wir schon viel erreicht. Allerdings: Einen Tarifvertrag zu ändern, geht nicht von heute auf morgen. Das braucht seine Zeit.

Was wünschst Du Dir für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass mehr Frauen und Männer den Mut haben, ihre Eingruppierung überprüfen zu lassen. Auch da, wo es keine Tarifverträge gibt, können sie das tun und gegebenenfalls auf die höhere Eingruppierung klagen. Je mehr das machen, desto besser ist es. Denn am Ende des Tages geht es um ihr Einkommen jetzt und um ihre Rente in Zukunft. Sie dabei zu unterstützen, ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft NGG. ◀

Fotos: Fotoagentur FOX / Uwe Völkner



Zur Person

Claudia Tiedge ist seit dem Gewerkschaftstag 2018 stellvertretende Vorsitzende der NGG. Davor war die 43-jährige Niedersächsin seit 2016 Geschäftsführerin der NGG-Region Hannover.

Im Geschäftsführenden Hauptvorstand ist sie zuständig für die Themen Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Senioren, Finanzen, Mitgliederentwicklung, EDV, Sozialpolitik sowie die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Endlich tut sich etwas

► Ihr Selbstbewusstsein hat Gülden Ibakara schon von Kindesbeinen an. Es hilft ihr, sich allein unter Männern zu behaupten: als Betriebsratsvorsitzende beim Kölner Wursthersteller Egetürk, wo sie sich vor allem für mehr Gerechtigkeit, weniger Überstunden und gegen Ungleichbehandlung einsetzt.

„Wenn dir Unrecht getan wird, musst du den Mund aufmachen!“ Diesen Rat ihres Vaters, der bei Ford arbeitete und Mitglied bei der IG Metall war, beherzigt Gülden Ibakara bis heute. Die 55-jährige Betriebsratsvorsitzende bei Egetürk Wurst- und Fleischwarenfabrikation in Köln ist „n esch kölsch Mädche“ mit türkischen Wurzeln. Als ältestes von vier Kindern ist sie es gewohnt, das Zepter in die Hand zu nehmen. Das hat die gelernte Arzthelferin schon während ihrer zwölfjährigen Tätigkeit in einer Kinderarztpraxis so gehalten. Selbst als sie dort kündigen musste, weil sie keinen Kita-Platz für ihre beiden kleinen Kinder fand, sagte sie „den Leuten vom Amt“: „Wenn ich keinen Platz kriege, setze ich Ihnen die Kinder morgen hierhin und gehe arbeiten.“

In der Produktion musste sich dringend etwas ändern

Nachdem schließlich die Kinderbetreuung geregelt war, fand die selbstbewusste junge Frau 1993 Arbeit in der Zentrale von Egetürk, dem Marktführer in Europa für türkische Wurstwaren. Zugute kamen ihr dabei ihre guten Deutsch- und Türkischkenntnisse: „Viele türkischstämmige Menschen, die wie ich in den 1960er Jahren in Deutschland geboren wurden, können weder richtig Deutsch noch Türkisch.“ Im Betrieb dolmetscht Gülden häufig, denn die meisten der rund 175, zumeist ungelerten, Kollegen sind in der Türkei aufgewachsen. Sie vertrauen ihr, auch weil sie sich als Ersthelferin um deren gesundheitlichen

Probleme kümmert: „Letztes Jahr haben sie mich überredet, für den Betriebsrat zu kandidieren, weil sie fanden, dass sich etwas ändern muss.“

Zur Person

Gülden Ibakara, 55 Jahre, geboren in Köln, gelernte Arzthelferin, seit 26 Jahren bei Egetürk, Betriebsratsvorsitzende

Jetzt finden wir langsam unseren Weg

Probleme gebe es mehr als genug: zu viele Überstunden, eine große Ungleichbehandlung und ein rauer Umgangston, zu dem auch der frühere Betriebsrat geschwiegen habe. Und mit einem Augenzwinkern fügt sie hinzu: „Jetzt finden wir in unserem siebenköpfigen Betriebsrat, der aus mir und sechs Männern besteht, langsam unseren Weg. In unserem Betriebsrat werden die Themen angepackt. Jedes Mitglied macht einen Kurs! Und wir verteilen die Arbeit nach unseren Fähigkeiten.“

Ich möchte auch Vorbild sein

Gülden geht selbst mit gutem Beispiel voran, indem sie 2018 NGG-Mitglied wurde. „Auch im Betriebsrat hätte ich schon früher mitgearbeitet, aber der hat sich nicht erkennbar für uns eingesetzt. Wenn ich schon im Betriebsrat bin, dann möchte ich Vorbild sein und für meine Kollegen etwas erreichen“.

Die taffe Kölnerin, die in ihrer Freizeit gerne kocht, reist und fotografiert, nimmt kein Blatt vor den Mund: „Ich bin Sternzeichen Löwe. Die lassen sich nicht die Butter – oder Wurst – vom Brot nehmen.“ Und so kämpft sie wie eine Löwin für ihre Kollegen: „Die NGG hat uns gesagt, wenn wir mehr Gehalt wollen, brauchen wir einen Haustarifvertrag. Und dafür müssen wir mehr NGG-Mitglieder werben. Das haben wir gemacht.“ Seit dem vergangenen Jahr hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten nun NGG-Mitglied ist: „Ich habe auch welche geworben, aber die meisten haben meine Betriebsratskollegen geworben. Ich schreibe eher und organisiere unsere Arbeit.“ Und zwar ganz im Sinne der Belegschaft: „Endlich tut sich etwas“. ◀



**» Wenn Dir Unrecht getan wird,
musst Du den Mund aufmachen!«**

Gülden Ibakara,
Betriebsratsvorsitzende bei Egetürk

Foto: Uwe Völkner / Fotagentur FOX

Wir lassen nicht locker



Foto: NGG / William Biller

Die Fahrradradiere zogen mit einer Demo zum Hauptsitz von Takeaway in Berlin und forderten ein Gespräch mit dem Management.

Zum Riders Day am 22. August in Berlin haben 80 Fahrer der Essenslieferdienste von Lieferando, Foodora & Co. aus Wien, Berlin, Nürnberg, Stuttgart, Frankfurt/Main und Münster sichere und faire Arbeitsbedingungen gefordert. Sie erwarten Respekt für ihre schwere Arbeit bei Regen, Sturm, Hitze und Kälte. Dazu gehört eine echte Kompensation für selbst eingebrachte Arbeitsmittel, ein Stundenlohn, der zum Leben reicht, und die Anerkennung der Mitbestimmungsrechte. Die Rider forderten deutlich: Es muss Schluss sein mit den pauschalen Ein-Jahres-Befristungen. Völlig offen ist auch die Zukunft der Mitarbeiter von Foodora. Im Dezember vergangenen Jahres hatte Takeaway den Anbieter vom Konkurrenten Delivery Hero übernommen. Ein erster Erfolg der Demo mitten durch Berlin zur Firmenzentrale von Takeaway, dem Mutterkonzern von Lieferando: In Kürze soll mit der NGG ein Gesprächstermin vereinbart werden. Thema: die miserablen Arbeitsbedingungen der Rider.

Solidarität statt Ausgrenzung

40.000 Menschen demonstrierten am 24. August in Dresden für eine offene und solidarische Gesellschaft. 150 Organisationen hatten aufgerufen. Gekommen waren sie nicht nur aus Sachsen, sondern aus der ganzen Republik. #unteilbar war die größte Demo, die es seit dem Ende der DDR in Dresden gab: Die NGG und ihr Vorsitzender Guido Zeitler waren dabei.

„Wir wollen ein unmissverständliches Zeichen setzen für Solidarität statt Ausgrenzung“, so Zeitler. Ein so breites Bünd-

nis aus Sozialverbänden, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien, Kulturschaffenden und Umweltschützern, aber auch Tausenden Familien, Bürgerinnen und Bürgern sowie Geflüchteten sei sehr ermutigend. „Es zeigt, dass die große Mehrheit der Menschen nicht nur in Sachsen demokratisch gesinnt ist und offen und friedlich ihre solidarische Haltung zeigt. Rassismus und Diskriminierung haben keinen Platz in unserer Gesellschaft, ebenso wenig wie Sozialabbau oder die Einschränkung von Grundrechten.“



Foto: NGG

#unteilbar war eine bunte Demonstration für eine offene und freie Gesellschaft. „Gerade die Gewerkschaften wissen, dass nur durch ein solidarisches Miteinander Erfolge zugunsten der Menschen erreicht werden können“, sagte der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler (2. von rechts).

Acht Stunden Zeit zum Leben

► „Ehrlich gesagt, ich bin bis heute Fan!“ Selbst nach 18 Jahren in der Nudelproduktion kommen bei Kuno Kessel Teigwaren regelmäßig auf den Tisch. „Wir sind eben Schwaben, da geht’s nicht ohne“, lacht er.

Der gelernte Stahlbetonbauer ist seit 2001 Linienführer bei Buck Nudelspezialitäten im oberschwäbischen Mengen. Spaghetti, Bandnudeln, Hörnchen und natürlich Spätzle: 100 Tonnen Pasta produzieren Kessel und seine Kolleginnen und Kollegen jeden Tag. Die Marken heißen Gaggi, Dorfmühle oder Bucki und sind vorwiegend für Kunden in Deutschland, Österreich und der Schweiz bestimmt. Natürlich sind es längst vollautomatisierte Maschinen, die die Nudeln produzieren. Der Teig wird maschinell hergestellt, beschnitten, geformt – oder für die Spätzle auch getropft – und anschließend getrocknet und verpackt. „Wir sind jeweils zu dritt an einer Linie. Manchmal betreuen wir auch zwei Anlagen zeitgleich. Zu unseren Aufgaben gehört es unter anderem, die Feuchte zu messen und sicherzustellen, dass keine Fremdkörper im Produkt sind“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende. Er ist nicht freigestellt und arbeitet nach wie vor im Drei-Schicht-Betrieb, früh, spät, Nacht. „Da bleiben mir acht Stunden Zeit zum Leben“, sagt der 52-Jährige. „Ich lese viel und spiele immer noch Fußball. Das muss schon sein. Aber anderes ist im Laufe der Jahre der Schichtarbeit zum Opfer gefallen.“ Da wird Zeit zum kostbaren Gut. Zeit für das soziale Umfeld, die Arbeit als ehrenamtlicher Richter: Man müsse sich schon gut organisieren, sagt Kessel. Und die Ruhe bewahren. Dabei kann ein Teller Nudeln ja nicht schaden! ◀



Herr im eigenen Haus

... wenn Supermärkte zu Produzenten werden

► REWE als Wursthersteller, EDEKA als Bäcker oder Lidl als Eisproduzent: Im Lebensmittelhandel ist nicht nur die Konzentration enorm gestiegen, die großen deutschen Handelsketten werden zunehmend zu Produzenten. Mit dieser vertikalen Integration bringt sich der Handel in Stellung – nicht nur im Preiskampf mit der Industrie.

„REWE gibt unseren Mitarbeitern ein Sicherheitsgefühl.“ Benedicte Wittern ist Betriebsratsvorsitzende bei Wilhelm Brandenburg in Timmendorfer Strand. Teewurst, Leberwurst und eine Vielzahl von Wurst- und Schinkendelikatessen stellen die 450 Beschäftigten hier her. Gemeinsam mit ihrem Stellvertreter Ingolf Mascher führt die langjährige Mitarbeiterin den elfköpfigen Betriebsrat. „Ich wollte hier eigentlich nur ein halbes Jahr arbeiten, dann sind 29 Jahre daraus geworden.“ Wittern hat „schon alles durch“ in dem Betrieb, der seit 1986 zur REWE-Gruppe gehört. Die Arbeitsbedingungen sind gut, erklärt sie. Die NGG hat einen Haustarif, Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbart.

Es gibt Zulagen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement und zahlreiche Qualifizierungsangebote.

Die REWE-Gruppe setzt bei Fleisch, Wurst und Brot auf eigene Herstellungsbetriebe. Neben Wilhelm Brandenburg mit vier Standorten gehört Glockenbrot zum Konzern. Die Glocken Bäckerei hat zwei Produktionsbetriebe in Frankfurt/Main und im bayerischen Bergkirchen und beliefert mehr als 2000 REWE- und Penny-Filialen in der Südhälfte Deutschlands. Glockenbrot produziert ein breites Spektrum an Brot- und Backwaren unter verschiedenen Marken (unter anderem Bäckerkrönung und Drei-Ähren-Brot).



Foto: Adobe Stock - mitifoto



Foto: Kai-Uwe Knoth

Die fünf großen Handelsketten EDEKA, REWE, Schwarz Gruppe, Aldi und Metro beherrschen den deutschen Markt – und setzen zunehmend auf eigene Herstellungsbetriebe. Bei Wilhelm Brandenburg in Timmendorfer Strand werden ausschließlich Fleisch- und Wurstwaren für REWE-Märkte produziert.

Top 4 Lebensmittelhandel in Deutschland 2019

Unternehmen	Umsatz 2018 in Mio. Euro	Marktanteil Deutschland 2019
Edeka (Netto)	58.750	21,5%
Rewe Group (Rewe, Penny)	40.020	14,7%
Schwarz Gruppe (Lidl, Kaufland)	39.975	14,7%
Aldi (Aldi Süd, Aldi Nord)	30.294	11,1%

Foto: Adobe Stock - Анна Демидова



Foto: Kai-Uwe Knoth

227 Mrd. Euro haben die zehn größten Lebensmittelhändler Deutschlands 2018 erwirtschaftet – eine Umsatzsteigerung von knapp vier Prozent.

„REWE gibt unseren Mitarbeitern ein Sicherheitsgefühl“, sagt Benedicte Wittner, Betriebsratsvorsitzende bei Wilhelm Brandenburg.

Vorteile für den Handel liegen auf der Hand

Die größten Lebensmittelproduzenten unter den Handelsketten sind hingegen EDEKA und die Schwarz Gruppe (Lidl und Kaufland), während Konkurrent Aldi weitgehend auf eigene Produktionsbetriebe verzichtet.

Lidl will seinen Kaffee künftig selbst rösten und prüft den Aufbau einer Rösterei im Münsterland. Zudem wurde in diesem Sommer die Produktion im eigenen Eiscremewerk in Übach-Palenberg bei Aachen gestartet. Der bisherige Lieferant Deutsches Milchkontor (DMK) wird vermutlich künftig in Lidl-Märkten das Nachsehen haben. Lidl betreibt bereits Produktionsbetriebe für Backwaren (Bon-Back), Schokolade und Getränke (Mitteldeutsche Erfrischungsgetränke MEG). Mit MEG hat der Discounter den größten deutschen Mineralwasserhersteller im Konzern. Das Unternehmen verfolgt eine Strategie, die klar auf das Massengeschäft mit Einwegprodukten und eine Verdrängung über den Preis abzielt. Die Auswahl ist klein; Produktion, Logistik und Distribution sind auf effiziente Anlagen und Prozesse ausgerichtet.

Deutschlands umsatzstärkster Lebensmitteleinzelhändler EDEKA verfügt über eigene Fleischwerke, Filialbäcker (Schäfer's Brot- und Kuchenspezialitäten), eine Weinkellerei und eine Fruchtsaftproduktion. Zudem gehört eine Obstplantage in Mecklenburg-Vorpommern mit einer Fläche von 200 Hektar zum Konzern. Jüngst machte der

Einstieg in die Milchverarbeitung Furore in der Branche: Wie die „LebensmittelZeitung“ berichtet, engagiert sich EDEKA als Genossenschaftsmitglied bei der Allgäuer Milch Käse eG. Man stärke gezielt einen kleineren Betrieb, um die großen Player unter Druck zu setzen, ließ das Unternehmen wissen. Es gehe aber auch darum, sich in einem Markt mit starken Angebots- und Preisschwankungen den Rohstoff Milch zu einem stabileren Preis langfristig zu sichern.

Die Vorteile der Vertikalisierung für den Handel insgesamt liegen auf der Hand: Die eigene Herstellung erlaubt eine schnellere Reaktion auf Veränderungen im Markt. Als „Herr im eigenen Haus“ (siehe Interview, Seite 25) nimmt der Handel Einfluss auf Rezepturen sowie Herkunft und Qualität von Rohwaren. Zudem entfällt die Marge für den Lieferanten, die Handelsketten können entweder günstiger anbieten oder die eigenen Gewinne erhöhen.

Marktmacht Supermarkt

Mit ihren eigenen Produktionsbetrieben positionieren sich die deutschen Handelsriesen vor allem im Preiskampf mit den Markenherstellern. Noch immer gehört hierzulande der Lebensmittelhandel im europäischen Vergleich zu den günstigsten. Grund dafür ist vor allem der Preisunterschied von bis zu 50 Prozent zwischen Markenprodukten und Eigenmarken der Händler. Die fünf deutschen Handelskonzerne EDEKA, REWE, die Schwarz Gruppe >

► (Lidl und Kaufland), Aldi und Metro verfügen über eine Marktmacht von mehr als 80 Prozent des gesamten Umsatzes im Lebensmittelhandel.

Entsprechend sind die Möglichkeiten, Preisdruck auf Lieferanten auszuüben: Vor einem Jahr lieferte sich EDEKA eine Auseinandersetzung mit Nestlé und boykottierte monatlang den Verkauf von Kitkat, Vittel, Wagner-Pizza und Dutzenden anderen Nestlé-Produkten. REWE wiederum legte sich mit dem Taschentuchproduzenten Essity (Tempo, Zewa) und der Käseerei Bel (Babybel, Leerdamer) an.

Gleichzeitig aber sind Handel und Industrie aufeinander angewiesen: Die Industrie braucht die Filialisten als Absatzkanal, während die Händler vom teuer aufgebauten Markenimage der Hersteller profitieren: Laut Wirtschaftswoche erzielt beispielsweise EDEKA zwei Drittel seines Umsatzes mit Markenartikeln. Auf der anderen Seite wachsen die Kooperationen mit kleinen Start-ups. Doch unabhängige Betriebe haben es schwer, mit den Großen auf lange Sicht ins Geschäft zu kommen: Hohe Kosten und Schwankungen in den Produktionsmengen führen dazu, dass kleinere Lieferanten gegenüber Unternehmen mit integrierten Strukturen das Nachsehen haben.

Billig um jeden Preis?

Im Jahr 1952 mussten die Bundesbürger für ihre Lebensmittel fast die Hälfte ihres Budgets ausgeben, heute sind es nur noch elf Prozent. Zugleich sind die Regale der Su-



Foto: Boris Medvedev - shutterstock.com

Der Lebensmitteleinzelhandel investiert zunehmend in eigene Produkte, ob Fleisch, Backwaren, Milchprodukte oder auch Getränke.

permärkte mit einer deutlich größeren Auswahl gefüllt. Diese Entwicklung verdanken wir vor allem der industriellen Herstellung von Lebensmitteln. Während eine Vielzahl von Menschen am Prozess der Nahrungsmittelproduktion beteiligt ist, verdient nur eine kleine Zahl an Konzernen an der Verarbeitung und Vermarktung der Produkte.

Als Konsumenten profitieren wir von niedrigen Einkaufspreisen in den Supermärkten. Doch der Preis dafür sind oft inakzeptable Arbeitsbedingungen, global, aber auch vor Ort in Deutschland, wie zum Beispiel auf einigen Schlachthöfen, und Druck auf die Löhne und Tarifverträge in der Lebensmittelproduktion. Entscheiden wir uns nicht für ein transparent, fair und mit guter Arbeit produziertes und gehandeltes Lebensmittel, nehmen wir in Kauf, dass die Konzerne alles tun, um ihre Gewinne weiter zu maximieren. Nicht zuletzt deshalb rufen Organisationen wie Oxfam die Verbraucherinnen und Verbraucher auf, von ihrer Macht Gebrauch zu machen, um die Supermärkte zum Handeln zu bewegen. Erste Schritte sind gemacht. ◀

SUPER MARKT MACHT .DE

Initiative Supermarktmacht

Die Initiative Supermarktmacht ist ein Bündnis aus 19 Organisationen aus den Bereichen Entwicklung, Umwelt und bäuerliche Landwirtschaft sowie Gewerkschaften. Die Initiative, der sich auch die NGG angeschlossen hat, fordert einen Schutz vor Missbrauch von Einkaufsmacht für die Beschäftigten, die bäuerlichen Produzenten und Lieferanten in Deutschland, in der EU und in den Entwicklungsländern.

www.supermarktmacht.de
www.oxfam.de



Die Kunden wollen Transparenz

► **Industriekonzerne wie Nestlé und Unilever rufen Gewinnmargen im zweistelligen Bereich auf, wollen so teuer wie möglich verkaufen, die Handelskonzerne so günstig wie möglich einkaufen. Der Lebensmittelmarkt in Deutschland ist in der Hand von fünf Supermarktketten. Der Wettbewerb ist knallhart. Das heißt: Der Druck auf Produktions- und Arbeitsbedingungen steigt weltweit. Die „einigkeit“ sprach darüber, über die Integrationsstrategie und über billige Lebensmittel in Deutschland mit Andreas Krämer, dem Pressesprecher der REWE-Gruppe.**

Wilhelm Brandenburg gehört bereits seit 1986 zur REWE-Gruppe. War das bereits der Beginn einer Integrationsstrategie?

Ja, wenn Sie so wollen. Mit Glockenbrot und Wilhelm Brandenburg haben wir zeitgleich zwei Produktionsbetriebe integriert. Damals war es ein Alleinstellungsmerkmal, Eigenmarken zu produzieren. Zudem haben wir natürlich mehr Einfluss auf die Spanne, wenn der Zwischenhändler wegfällt. Diese Faktoren gelten im Prinzip nach wie vor. Was die Vertikalisierung anbetrifft, überprüfen wir selbstverständlich immer wieder Optionen, aber wir haben auch Respekt vor dem, was andere machen. Über eine eigene Produktion haben wir Einfluss auf die Rohwaren, die Rezepturen und nicht zuletzt auch die Arbeitsbedingungen. Hier sind wir im wahrsten Sinne des Wortes Herr im Haus.

Bei der Verarbeitung der Rohware im eigenen Betrieb schon, bei der zuliefernden Fleischindustrie ist der Einfluss des Handels auf die Arbeitsbedingungen eingeschränkt, oder?

Das stimmt. Da stehen wir großen Playern gegenüber. Fleisch ist ein Lebensmittel, bei dem das Kaufverhalten, das Konsumenten in Umfragen angeben, häufig nicht der Wirklichkeit entspricht. Aber tatsächlich verändert sich in der Branche etwas. Dass über Tierschutz und auch über Arbeitsbedingungen öffentlich diskutiert wird, ist gut, weitere Veränderungen sind wünschenswert. Das Tierwohl-Label ist noch nicht ausreichend, aber wir haben uns auf den Weg gemacht. Was an solchen Lösungen gut ist: Wenn der Preis für Schweinefleisch um sieben Cent pro Kilo steigt, dann zahlt der Kunde diesen Aufpreis für den Tierschutz überall im Handel. Damit ist das Thema aus dem Wettbewerb und man nimmt den Konsumenten mit.

Kunden erwarten zunehmend Transparenz. Was tut REWE?

Nicht zuletzt NGOs wie Oxfam sagen: „Ihr habt die Verantwortung über globale Lieferketten, dann kümmert Euch auch darum.“ REWE will seinen Einfluss geltend machen, aber in den globalisierten Warenmärkten

sind wir trotzdem viel zu klein, um alleine Grundlegendes zu verändern. Da gilt es, sehr dicke Bretter zu bohren. Beim Kakao zum Beispiel oder bei Bananen. Wir haben Leitlinien zum Thema Nachhaltigkeit verabschiedet und gehen das Thema seit zehn Jahren systematisch an.

Es tobt immer wieder ein Preiskampf. Warum sind die Lebensmittel in Deutschland so billig?

Die Marktmacht auf Industrieseite ist enorm, das hat auch zu einer Verdichtung auf Handelsseite geführt. Dass Lebensmittel hierzulande so billig sind, liegt unter anderem an einem Marktanteil der Discounter von 40 bis 45 Prozent. Das sind Hochleistungsmaschinen. Gestrafftes Sortiment, extrem optimierte Strukturen, effiziente Logistik. Aber es gibt auch andere Faktoren: In Deutschland sind die Konsumenten nach wie vor extrem preissensibel. Nur elf Prozent des verfügbaren Einkommens werden für Lebensmittel ausgegeben. Wenn man bis zu 40 Prozent für Miete aufbringen muss, ist das Essen eine Stellschraube. Hier lässt sich zudem relativ unauffällig sparen.

Werden Lebensmittel zu wenig wertgeschätzt?

Die Wertschätzung für Lebensmittel verändert sich – langsam. Gute Lebensmittel werden wieder hip. Bequemlichkeit, Qualität und der Preis sind aber nach wie vor bestimmend für die Kaufentscheidung. So langsam kommen Herkunft und Erzeugung hinzu. Wenn wir Veränderung wollen, dann müssen wir den Massenmarkt erreichen. Idealerweise soll Bio für alle da und auch bezahlbar sein. Da kommen Sie am Discounter nicht vorbei. Es wäre gut, wenn wir uns alle über die Art, wie wir konsumieren, definieren würden. Letztlich ist man, was man isst! Wenn wir diesen Gedanken in die Breite tragen, dann können wir auch mehr Wertschätzung erreichen. Pro Woche haben wir als REWE-Gruppe 75 Millionen Kundenkontakte im In- und Ausland. Sechs Tage pro Woche kann der Kunde entscheiden, welches Produkt er will oder nicht. Nachhaltigkeit allerdings gibt es nicht zum Nulltarif. ◀

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten Quartal der Jahre 1949 (vor 70 Jahren) und 1969 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft NGG eingetreten sind. Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken. Haltet uns auch weiterhin die Treue!

Seit 70 Jahren Mitglied

Baden-Württemberg-Süd: Erich Graf, Berthold Vogler

Berlin-Brandenburg: Emil Bullin, Dieter Flatow, Eva Ostermann

Bremen-Weser-Elbe: Klaus Köhler

Dresden-Chemnitz: Anneliese Pape, Heinz Rus

Hannover: Wilfried Haase, Erich Listner

Leipzig-Halle-Dessau: Christa Elstner, Margarete Freiesleben

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Elsbeth Link,

Mittelrhein: Oswald Fuchs

Oberfranken: Bernhard Weith

Osnabrück: Walter Siefker

Rhein-Main: Willi Berk, Heinrich Drumm

Ruhrgebiet: Anton Sippel

Saar: Alfons Zeller

Südwestfalen: Erika Horsch

Ulm-Aalen-Göppingen: Johannes Zabitzki

Darmstadt und Mainz: Heiner Zauner

Dortmund: Margret Bülow, Werner Krueger, Manfred Tübben

Dresden-Chemnitz: Michael Braune, Sieglinde Daate, Erika Fischer, Sabine Frank, Matthias Gahmig, Kurt Graß, Antje Hennig, Achim Hentschel, Siegfried Kober, Monika Menzel, Dietmar Müller, Dieter Schmidt, Frank Sickert, Margit Stiller, Helga Todt, Harald Wennerlund, Regina Wiesner, Henryk Wodarz

Düsseldorf-Wuppertal: Horst Bernhardt, Horst Sagorski, Herbert Suessmann

Hannover: Herbert Drechsler, Klaus Wilhelm Gefeller, Alfred Kosmoski, Hartmut Rust

Heilbronn: Edith Blau

Hamburg-Elmshorn: Klaus-Juergen Friederichs, Volker Hartmann, Dieter Harz, Elli Jutta Michalski

Köln: Margarete Busbach

Krefeld-Neuss: Heinz Kisters, Alfons Richter

Leipzig-Halle-Dessau: Renate Fiebig, Martin Fuchs, Ulrich Gentsch, Heidrun Heinzl, Gerlinde Herzog, Klaus Keller, Rolf Korb, Bärbel Meissner, Siegfried Turzer

Lübeck: Gerd Dlugokinski, Dietrich Krueger, Wolfgang Meyenborg, Waltraut Zachriat

Lüneburg: Wilfried Gathmann, Hans-Heinrich Müller

Magdeburg: Roswitha Krause, Peter Raimann, Doris Schwalbach, Petra Strauß

Mannheim-Heidelberg: Erhard Hammersdorf

Mecklenburg-Vorpommern: Guenter Boehm, Bernd Goerke, Ingolf Groß, Kurt Grundmann, Hartmut Hantke, Monika Kurtze, Asta Diana Patzke, Roswitha Sothmann, Loni Vagt

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Heinz Geiger, Delfin Otero

Mittelrhein: Arno Rüber

Münsterland: Gerd Göring

Niederbayern: Adalbert Gabler, Dieter Schillinger

Nord-Mittelhessen: Karl Otto Schulz, Kurt Sohl

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Elisabeth Aurich, Heinz Savelsberg

Allgäu: Manfred Fessler, Heinz Huber, Gertraud Schäffler, Maria Pilar Telesklav

Baden-Württemberg-Süd: Evelin Dumke, Gertrud Längle

Berlin-Brandenburg: Karlheinz Barth, Angelika Bogs, Siegrid Bohm, Gisela Böttcher, Detlef Böttinger, Silvia Büttner, Hella Dreyer, Wolfgang Janz, Ursula Junghans, Wolfgang Kalinka, Doris Käther, Sigrun Klammer, Ulrike Krämer, Ursula Kuhnert, Heidrun Peschel, Angelika Reinhardt, Manfred Rex, Bernhard Rodewald, Klaus Schiffer, Frank Walther, Gerd Ziegler

Bielefeld-Herford: Heinrich Bintz, Manfred Fritz, Hans-Jürgen Lehwerk, Ana Posavec, Reinhold Will

Bremen-Weser-Elbe: Erwin Oestmann

1969

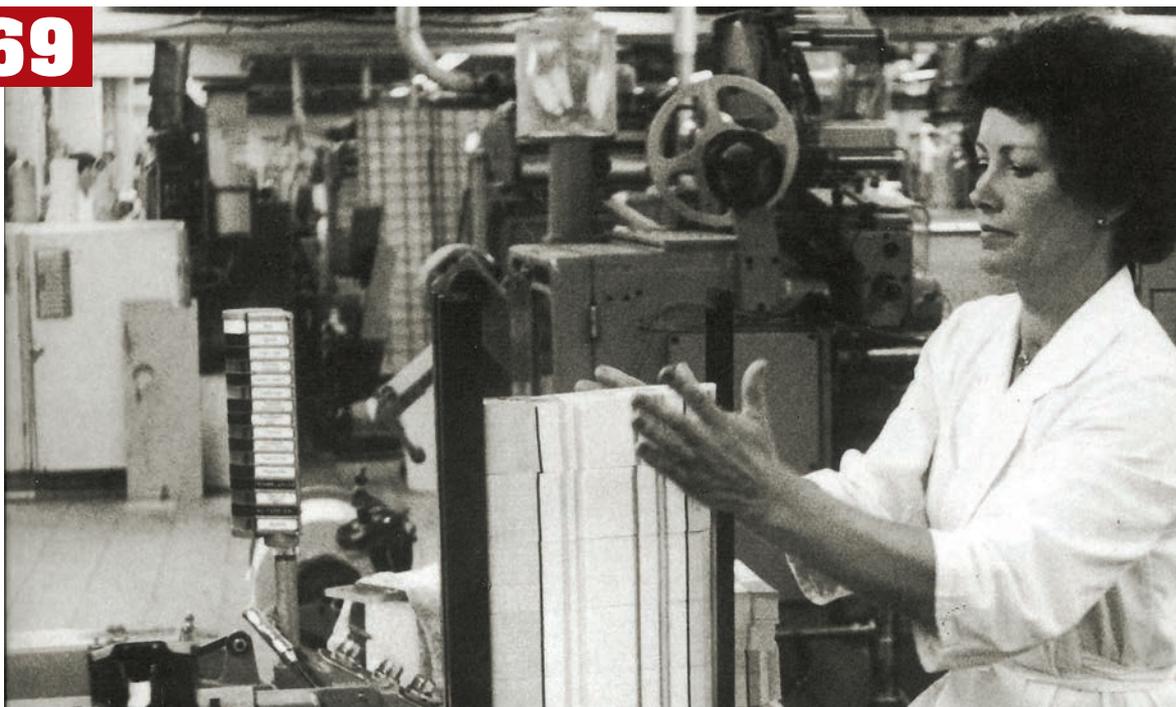


Foto:Reemtsma

Schon 1959 ist die NGG bundesweit Vorreiterin, als sie einen Tarifvertrag abschließt, der die wöchentliche Arbeitszeit in der Zigarettenindustrie auf 40 Stunden senkt. Zehn Jahre später „durchbricht“ die NGG wieder „eine Schallmauer“, wie der damalige NGG-Vize Günter Döding es formuliert. Ein neuer Manteltarifver-

trag (MTV) für die Branche verkürzt die wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte in Wechselschicht auf 38 Stunden und 45 Minuten. Außerdem sind der 24. und 31. Dezember grundsätzlich arbeitsfrei, es gibt mehr Urlaubstage und die Zuschusszahlung zum Krankengeld wird verbessert. Der neue MTV gilt ab Januar 1970.

Nordrhein: Karl-Wilh Eigemann, Herbert Jansen, Guenter Kolling, Rolf Linzenbach, Manfred Neumann, Uwe Zillmann

Nürnberg-Fürth: Günter Pabst

Oberfranken: Karl Heinz Beitel, Peter Klarmann, Werner Murrmann, Edeltraud Schmidt

Oldenburg/Ostfriesland: Klaus Knospe

Pfalz: Herbert Hennig, Karl Scherer, Egon Schwartz, Hermann Simon

Rhein-Main: Robert Bender, Gerhard Jahn, Artur-Dieter Roth

Ruhrgebiet: Ernst Busch, Anneliese Hering, Monika Janssen, Marianne Kunze, Otto Mohnhaus, Gisela Weißer, Ursula Pauly

Saar: Karin Hessedenz, Manfred Raab, Gisela Roth

Schwaben: Manfred Mayer

Schwarzwald-Hochrhein: Erika Guth, Ulrike Schöpflin

Schleswig-Holstein Nord: Erika Heuer

Stuttgart: Hermann Mader

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Heinz Baaske, Klaus Brandecker, Horst Demmer, Peter Kaczmarek, Rolf Waskewitz, Dieter Wilde

Südwestfalen: Erwin Pientka, Rudi Rothe

Thüringen: Reiner Bauroth, Helga Drehmann, Manfred Eisermann, Jenö Fischer, Martina Frank, Inge Goetz, Silvia Hofmeyer, Renate Keilert, Sigrid Koch, Inge Kriek, Hans-Joachim Lübke, Axel Panzner, Harald Quak, Helga Rogaczewski, Helmut Röhnke, Edelgard Schiller, Iris Störmer, Guenter Waegner

Trier: Hans Gehrens, Rita Hoffmann

Ulm-Aalen-Göppingen: Adolf Landsteiner, Johann Oppelt, Alfons Ruckgaber

Unterfranken: Rudolf Katzenberger, Josef Schmitt



Fünf Landesbezirke, 50 Regionen:
www.ngg.net/vorOrt

Auf einen Blick

Region Krefeld-Neuss

Mitglieder: ca. 4100

Fläche: ca. 2600 km²

Lebensgefühl: „Don et höschl!“
(Mach' es mit Ruhe und Bedacht)

Karim Peters,
Geschäftsführer der
NGG-Region Krefeld-Neuss

Mal eben am Schräubchen drehen ...

► ... das ist in Zeiten vollautomatisierter Produktionsabläufe Schnee von gestern. Helmut Krüll hat das schon vor vielen Jahren kommen sehen. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei Maoam – und Realist. Nicht zuletzt deshalb gehört das Unternehmen heute zu den Vorreitern in Sachen Arbeit 4.0 in der NGG-Region Krefeld-Neuss.

„Wir haben einen totalen Wandel hingelegt, vom klassischen Süßwarenbetrieb hin zu einem modernen, digitalen Unternehmen.“ Helmut Krüll sitzt mit seiner Stellvertreterin Lisa Kivelitz im Betriebsratsbüro der Edmund Münster GmbH & Co. KG, besser bekannt als Maoam. Der Hersteller des Süßwarenklassikers gehört bereits seit den 80er-Jahren zur Haribo-Gruppe. Auf dem Tisch Haferkekse, Müslitaler und – jede Menge Maoam-Würfel.

Wohlfühlatmosphäre. „Wie kriegen wir 4.0 gebacken? Das haben wir uns hier schon vor vielen Jahren gefragt. Zudem gab's auch Nachwuchssorgen. Zu wenig Fachkräfte, kaum Auszubildende. Uns war klar, da müssen wir gemeinsam mit der Unternehmensleitung ran und müssen die Zukunft aktiv mitgestalten, wenn wir die Marke Maoam weiter nach vorne bringen wollen.“ Krüll will alle mitnehmen. Deshalb spricht er auch mit jedem. Mit der Unternehmensleitung. Mit den Betriebsräten der anderen Haribo-Standorte. Aber vor allem mit seinen Kolleginnen und Kollegen. „Bringt Euch ein, bleibt nicht stehen, lasst Euch qualifizieren!“

Bestelltes Feld

Bereits seit 2013 investiert Maoam in ein eigenes internes Ausbildungsprogramm für Anlagenführer. Mit Erfolg. Heute gibt es im Unternehmen selbst ausgebildete Fachkräfte. Eingruppierungen in unteren Lohngruppen sind deshalb praktisch weggefallen. Talente werden gezielt angesprochen und gefördert. Auch über Azubimangel kann Maoam nicht mehr klagen. Lisa Kivelitz hat selbst im Unternehmen Fachkraft für Lebensmitteltechnik gelernt. Nach sechs Jahren Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist sie nun in den Betriebsrat gewählt worden. „Gerade begleite ich die Umstellung

auf SAP. Vieles geht bei uns über kurze Wege, wir sprechen täglich und können so auch schnell umsetzbare Lösungen für alle Beteiligten finden.“ Betriebliches Gesundheitsmanagement, Massagen am Arbeitsplatz, Mitarbeiterfrühstück, regelmäßige Treffen mit der Werksleitung und eine eigene Kantine mit zwei Köchen: Die Arbeitsbedingungen für die 370 Beschäftigten sind gut, auch weil der Betriebsrat sich dafür einsetzt. Streiks? Fehlanzeige. Bis zum Frühjahr 2019: Bei der Warnstreikaktion anlässlich ►



Helmut Krüll, stellvertretender Vorsitzender des Regionsvorstands und Betriebsratsvorsitzender bei Maoam, und seine Stellvertreterin Lisa Kivelitz



Foto: Patrick Temme/ MAOAM

Hausinterne Qualifizierung und Ausbildung als wirksames Mittel gegen Fachkräftemangel: Kaubonbon-Hersteller Maoam hat seit 2012 einen Wandel vom klassischen Süßwarenbetrieb hin zu einem modernen, digitalen Unternehmen vollzogen.

► der Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag der Süßwarenindustrie in NRW haben sich erstmalig seit 99 Jahren die Maoam-Beschäftigten, wie viele andere aus der Branche, beteiligt. Und es hat sich gelohnt: Seit April gibt es drei Prozent mehr in der Lohntüte.

Bald soll es ein neues, noch moderneres Werk in Neuss geben. Und auch da nur mit Betriebsrat. Der gelernte Maschinenschlosser Krüll, der bereits seit 1976 bei Maoam und seit 1992 freigestellter Betriebsrat ist, will ein bestelltes Feld für die Zukunft hinterlassen. Für alle.

Industrieregion

„Maoam ist nur ein Beispiel für die Themen, die uns hier bewegen. Wir sind von Industrie geprägt, da steht die Digitalisierung natürlich ganz oben auf der Liste. Und die Tarifpolitik! Wir verhandeln selbst elf Haustarife, den Flächentarif für die Ölmühlen in NRW und sind in zahlreichen weiteren Kommissionen vertreten.“ Karim Peters ist seit Herbst 2018 Geschäftsführer der NGG-Region Krefeld-Neuss. Er kommt vom Niederrhein, da bringt einen so schnell nichts aus der Ruhe. Peters ist mit 30 Jahren einer der jüngsten Regionsgeschäftsführer. Zum Team der Region Krefeld-Neuss, das in Düsseldorf zuhause ist, gehören noch die Verwaltungsangestellten Sabine Beckers und Sabine van Oostrum sowie die

Gewerkschaftssekretäre Miriam Bühnen und David Monjau.

Gemeinsam betreuen sie neben Maoam weitere namhafte Unternehmen quer durch alle NGG-Branchen, beispielweise die Brauereien Diebels und Oettinger, den Süßwarenhersteller Intersnack (funny-frisch), Kühne, Coca-Cola oder die Molkerei Moers Frischeprodukte. Auch der Backwarenfilialist Kamps gehört in diese Region.

„Allein etwa 20 bis 25 Mitgliederversammlungen organisieren wir jährlich. Das ist arbeitsintensiv: einladen, organisieren, durchführen und verhandeln. Wir diskutieren die Höhe der Forderungen und unterstützen bei der Wahl von Tarifkommissionsmitgliedern. Schwerpunkt unserer Arbeit sind die Besuche in den Betrieben. Wir arbeiten eng mit den Betriebsräten an den betrieblichen Themen“, erklärt Peters.

Niederrheinischer Kraftakt

Er hat vor allem die Jungen im Blick, pflegt mit seinem Team engen Kontakt zu den zahlreichen JAV in der Region. Peters will mit guter Tarifpolitik die Attraktivität der Ernährungsindustrie stärken. Deshalb ist er auch stolz auf den Tarifabschluss in der Ölmühlenindustrie, zu der Betriebe wie Walter Rau und Alberdingk Boley zählen. „Drei Prozent in

der Fläche waren ein Erfolg, aber vor allem für die Auszubildenden konnten wir eine deutliche Erhöhung der Vergütung um bis zu elf Prozent erreichen. Wir kämpfen um die jungen Menschen, nur so können wir nachhaltig etwas gegen den Fachkräftemangel in unseren Branchen tun.“

Wie stark man hier zusammenhält, zeigte sich 2018 in Issum. Der Getränkekonzern AB InBev hatte geplant, die Marken Diebels und Hasseröder zu verkaufen. Die Beschäftigten riefen die Bewegung „Wir sind Diebels“ ins Leben, die bis heute Bestand hat. Eine regionale Bewegung entstand, machte mit gezielten Aktionen und einer sehr erfolgreichen Social-Media-Kampagne auf den Standort aufmerksam. Die NGG Region Krefeld-Neuss und die Stadt waren als Partner beteiligt. Im April 2019 kam die Nachricht: Der Standort bleibt unter AB InBev erhalten, inzwischen ist sogar eine neue Biersorte im Gespräch.

Auch Thomy (Nestlé) in Neuss gehört zur Region. Hier ist der Vorsitzende des Regionsvorstands Andreas Zorn als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates Nestlé Deutschland aktiv (einigkeit #2/19). Der Austausch ist eng, die Zusammenarbeit auch. Man versteht sich, entwickelt Ideen, denkt voraus – und hat Spaß! Ob Klausur oder Sitzung, am Ende sind sie alle irgendwie doch Niederrheiner. ◀

»Solidarität, gegenseitige Unterstützung und die Bereitschaft, sich aktiv zu beteiligen, sind bei uns gelebte Praxis.«

Andreas Zorn, Vorsitzender des Regionvorstands



Das Team in der Region Krefeld-Neuss. Von links: Miriam Führen, Sabine Beckers, Karim Peters und Sabine van Oostrum. Es fehlt David Monjau.



Sabine Beckers, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Niederrheinischer Schnibbelskuchen

Empfohlen von Sabine Beckers

Zutaten für 4 Portionen:

- 1,2 kg Kartoffeln
- 1 große oder 2 kleine Zwiebeln
- 2 Eier
- 3 Esslöffel Mehl
- Salz, Pfeffer, Muskatnuss
- optional noch 200 g Schinkenwürfel (geräuchert)
- Fett für die Pfanne

Zubereitung:

Kartoffeln schälen und grob raspeln. Zwiebel ebenfalls reiben oder in kleine Würfel schneiden. Die Eier und das Mehl zufügen, mit Salz, Pfeffer und Muskat würzen und alles vermengen. Dann – wenn gewünscht – die Schinkenwürfel unterheben.

Etwas Fett in einer Pfanne erhitzen und Kartoffelmasse einfüllen und andrücken. Wenn der Schnibbelskuchen von unten goldbraun ist, wenden (geht am besten mit dem Pfannendeckel) und dann noch ca. 20 Minuten bei mittlerer Hitze zugedeckt weitergaren.

Dazu schmeckt Blattsalat oder auch Tomatensalat mit Gurken und Schafskäse.

Etwaige Reste können gut aufgewärmt werden, schmecken aber auch kalt.

TIPP: Man kann auch ca. 1/3 der Kartoffeln durch geraspelte Möhren und/oder Zucchini ersetzen.

Guten Appetit!





Seminare 2020

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



Junge Menschen bewegen

„Junge Menschen bewegen: Gemeinsam für ein sonniges Leben“. Mehr als 80 Teilnehmende haben Anfang August im jungeNGG-Sommercamp in Markelfingen am Bodensee vier Tage lang dieses Motto mit Leben gefüllt. Bei viel Sonnenschein diskutierten sie in Workshops eine breite Palette an Themen. Im Mittelpunkt standen große Fragen wie: „Was ist eigentlich Solidarität? Wie kann die Ausweitung von Arbeitszeiten verhindert werden? Wie gehen Gewerkschaften mit Digitalisierung um? Wie erreichen wir eine gerechte Gesellschaft ohne Diskriminierung und Rechtspopulismus?“

Auch wenn es noch nicht zu allen Fragen die letzte Antwort geben konnte, stand spätestens am Abschlusstag fest: Nur gemeinsam lässt sich etwas bewegen. Die Landesbezirke haben sich vernetzt, ausgetauscht und ihre kommenden Aktivitäten vorgestellt. Mit Poetry Slam, Live-Band, Lagerfeuer und dem Bodensee vor dem Zelt wurde das Wochenende so für alle zu einem unvergesslichen Erlebnis.



Foto: NGG

Wer gemeinsam politisch etwas bewegen will, der war auf dem Sommercamp von jungeNGG in Markelfingen am Bodensee zur richtigen Zeit am richtigen Ort.

Petition unterschreiben!

Wohnen ist ein Menschenrecht und keine Handelsware. Die Kampagne „HOUSING FOR ALL“ fordert bessere EU-Gesetze für mehr bezahlbaren, kommunalen und gemeinnützigen Wohnungsbau in Europa. Der DGB unterstützt die europäische Bürgerinitiative und fordert dazu auf, deren Online-Petition zu unterschreiben. Wenn bis März 2020 eine Million Unterschriften zusammenkommen, werden die Forderungen von der EU-Kommission und dem EU-Parlament angehört und behandelt.

Mehr Informationen online

www.housingforall.eu/de



Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen



Der ultimative Bier-Guide



Bier wird heute nicht mehr nur getrunken, sondern zelebriert. Eine riesige Auswahl an Biersorten erobert inzwischen die Getränkekarten und Supermarktregale. In ihrem aufwendig gestalteten Bier-Guide nimmt die Autorin die Craft-Beer-Bewegung sowie die große Biervielfalt genauer unter die Lupe.

Sünje Nicolaysen, Heyne Verlag, 176 S., 16,99 Euro,
ISBN 978-3-453-60475-9

Eines schönen Tages böses Ende



Ort des Geschehens ist der Ammersee. Doch was nach bayerischer Idylle aussieht, entpuppt sich als Blick hinter die Kulissen der fleischverarbeitenden Industrie: Die Journalistin Patrica McCarthy verschwindet nach der Veröffentlichung eines enthüllenden Artikels spurlos. Gut geschriebener Krimi – nicht nur für den Urlaub im Voralpenland.

Susanne Lücke-David, Bauer-Verlag, 232 S., 12,00 Euro,
ISBN 978-3-95551105-0

Unterwegs mit Söckchen



Am Morgen mit der Lieblingstasse voll Kaffee im Sessel sitzen, anschließend Muscheln sammeln, durchs überflutete Wohnzimmer planschen...Söckchen genießt die Ruhe in seinem Haus am Strand. Als eines Tages ein ungebetener Gast in sein Wohnzimmer gespült wird, gerät das Leben des quergestreiften Eigenbrötlers völlig durcheinander. Ein Buch, das Kinder und Erwachsene verzaubert.

Claire Lebourg, Aladin Verlag GmbH, 124 S., 12,25 Euro,
ISBN 978-3-8489-2115-7

f Euer Feedback

Kommentare auf unserer Website www.ngg.net/fairdient zu den Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe und den Forderungen des Arbeitgeberverbandes DEHOGA, die täglichen Arbeitszeiten auszuweiten:

*Herzinfarkte, Suchtkrankheiten, Burnout. Geteilte Dienste mit zehn Stunden Regelarbeitszeit, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Mehrarbeit, alles „stinknormal“! und schon als Azubi bekommt man eingetrichtert, dass [...] Arbeitnehmerrechte was für Weicheier seien! Was unterscheidet uns Gastronomen denn bloß von anderen Arbeitnehmer*innen? Ein „Sklaven-Gen“ oder was??? Unsere Forderung muss lauten: KEHRTWENDE JETZT!!! Statt 13-Stunden-Tag Verbesserung der Arbeitsbedingungen und mehr Wertschätzung unserer tollen Arbeit und für uns als Arbeitnehmer*innen !!!!*

Christof Schuster

Die Arbeitgeber sollten die geleistete Arbeit endlich als das ansehen, was sie ist. Nämlich verdammt harte körperliche Arbeit, die ihnen ihr Leben finanziert. Warum sollte man als Koch dann nicht angemessen bezahlt werden? Des Weiteren muss die Überstundenklausel aus den Verträgen verschwinden! Kein Mensch will bis zu 20 Prozent unbezahlte Überstunden im Vertrag stehen haben. Ebenso ist Teildienst ein überholtes Thema. Fazit: behandelt eure Angestellten, wie ihr selbst behandelt werden wollt. Dazu gehören auch Respekt und Anerkennung!

Moritz Dasecke



**Ihr habt Fragen, Anregungen oder Kritik?
Dann schreibt uns: redaktion@ngg.net**

**Diskutiert mit uns online:
www.facebook.com/gewerkschaftNGG
www.twitter.com/gewerkschaftNGG**

***... ist 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.**

Aufgepasst bei Überstunden!

► 54 Prozent aller Beschäftigten leisten Überstunden. Vielfach ohne Bezahlung. Ist das rechtens? Kann der Chef von Arbeitnehmern verlangen, dass sie Überstunden leisten? Auch von Teilzeitbeschäftigten? Julia Grimme, NGG-Rechtsabteilung, gibt Antworten.



Julia Grimme

Muss jeder Überstunden leisten, wenn der Chef es will?

Nein. Niemand ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es keine Vereinbarung dazu gibt. Wieviel ein Arbeitnehmer

arbeiten muss, ist genau geregelt – entweder im Tarifvertrag, einer

Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag. Üblicherweise gibt es eine Höchstarbeitszeit pro Woche. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers berechtigt ihn nicht dazu, über diese vereinbarte feste Arbeitszeit hinausgehend einfach so Überstunden anzuordnen. Das geht nur, wenn eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer dies zulässt, eine so genannte Überstundenklausel.

Müssen Überstunden immer bezahlt werden?

Nein. Hier müssen Arbeitnehmer aufpassen. Arbeitet ein Arbeitnehmer mehr als vereinbart, so fallen zwar faktisch Überstunden an. Der Arbeitgeber ist aber zu deren Vergütung nur verpflichtet, wenn eine Rechtsgrundlage, also der Arbeits- oder Tarifvertrag, die Überstunden zulässt und er selbst die Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen sind. Häufig ist es jedoch so, dass der Arbeitgeber zwar nicht konkret Überstunden anordnet, er dem Arbeitnehmer aber so viel Arbeit zuweist, dass dies ohne Überstunden nicht zu schaffen wäre. Dann muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darauf hin-

weisen, dass Überstunden anfallen werden. Allerdings reicht es auch oft aus, dass der Arbeitgeber die Überstunden duldet und keine Vorkehrungen trifft, sie zu unterbinden. Das hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach bestätigt. (BAG 10.4.2013 - 5 AZR 122/12)

Muss der Betriebsrat zustimmen?

Ja. Der Arbeitgeber kann Überstunden nicht einseitig anordnen. Er benötigt sowohl das Einverständnis des Arbeitnehmers – oder auch eine Grundlage im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung – und die Zustimmung des Betriebsrats.

Können Teilzeitbeschäftigte Überstunden machen?

Ja klar. Für sie gilt im Prinzip dasselbe wie für Vollzeitkräfte. Maßstab ist immer der Arbeits- oder Tarifvertrag. Je nachdem, wie viele Wochenstunden vereinbart sind, gelten alle darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden. Jüngst hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Teilzeitkräfte mit Blick auf Überstundenzuschläge gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden dürfen. Sie haben also nicht erst dann Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wenn sie die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschreiten. In vielen Tarifverträgen ist das noch anders geregelt. Das verstößt aber – laut Bundesarbeitsgericht – gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. (BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18) Quelle: Bund Verlag ◀

Ausblick

„Zeit ist unsere neue Währung“: Wir zeigen in der nächsten Ausgabe, wie sich flexible Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten gestalten lassen und erklären, wie Zigarren bei Arnold André in Königslutter gerollt werden. Wer sich fragt, wie die Limo oder das Bier in seinen Kühlschrank kommt, dem gewähren wir Einblick in die Getränke Logistik: „Von der Kutsche bis zum Mega-Liner“.

Vom Kennenlern-Wochenende im Schwarzwald, wo junge Maggi-Azubis für die NGG „entflammt“ werden, geht die Lesereise weiter nach Augsburg, wo das Team der NGG-Region Schwaben sich und seine Arbeit vorstellt.





Hol' Dir die App!*

*Die „einigkeit“ gibt's auch als App: Hilf mit, die Umwelt zu schonen und Kosten zu senken! Teil' uns mit, wenn Du künftig auf den Postversand verzichtest: redaktion@ngg.net

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

28. August 2019

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

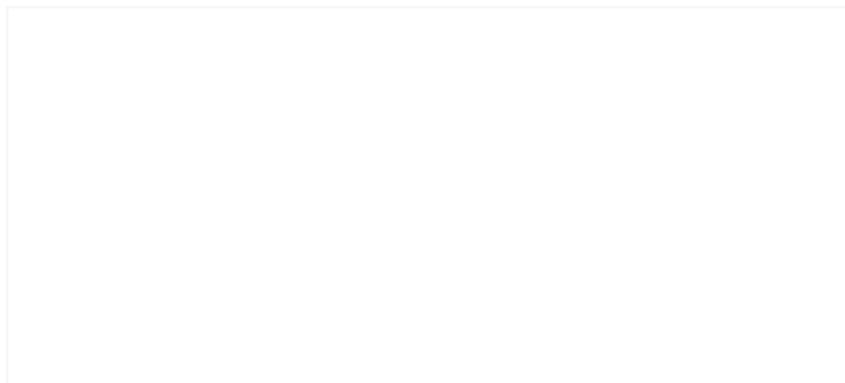
Titelfoto

Hopfsterei / Bornemann

Druck

BWH GmbH

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



**ANDEREN DIE FREIZEIT
VERSÜSSEN. DANN PÜNKTLICH
SELBER GENIESSEN**

DU HAST ES FAIRDIENT.

Immer Stress, immer freundlich, Service rund um die Uhr. Die Arbeit im Gastgewerbe ist hart. Aber auch, wer im Hotel, im Restaurant oder in einer Bar arbeitet, hat Zeit für Familie, Freunde und Hobbys **#fairdient**. Die Gewerkschaft NGG setzt sich für faire Arbeitszeiten ein. Mach' mit: **www.ngg.net/fairdient**