



# einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**Mensch**  
vor **Marge**

**Wie viel ist genug?**

**einigkeit\***

\*... heißt, kämpfen lohnt sich.



Foto: NGG

## Von Menschen und Margen

Die Lebensmittelbranche gerät in den Fokus von Finanzinvestoren: Das Ziel sind Renditen von 18,5 Prozent und mehr. Die Folgen für diejenigen, die den Gewinn erwirtschaften, sind drastisch: Beschäftigte werden entlassen, traditionsreiche Betriebe für den schnellen Profit verhöckert. Für uns ist klar: Menschen sind wichtiger als Gewinnmargen – Mensch vor Marge! In unserem Titelthema ab **Seite 6** untersuchen wir die Sucht nach dem Megagewinn und ihre Folgen. Und wir lassen Menschen zu Wort kommen, die solidarisch für ihre Interessen und eine gerechtere Verteilung kämpfen.

Besuche bei Berufsschulen stehen regelmäßig im Kalender der Gewerkschaft NGG. Die Auszubildenden haben einen großen Beratungsbedarf. Überstunden und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind in manchen Betrieben Alltag. Drei Besuche haben wir begleitet und berichten ab **Seite 14**.

Die Kantinen haben sich verändert. Dennoch ist die Arbeit in der Betriebsgastronomie immer noch hart und stressig. Wir beleuchten ab **Seite 22** eine Branche, in der immer mehr Arbeit mit immer weniger Beschäftigten gemeistert werden muss.

Es brennt an allen Ecken – jüngst durch die zum Redaktionsschluss angekündigte Schließung des Zigarettenwerkes von Philip Morris in Berlin. In unserer mitgliederstärksten NGG-Region Berlin-Brandenburg ist das Team viel auf Achse, ab **Seite 28**.

Trotz turbulenter Tage im politischen Berlin – Ich wünsche Euch eine erholsame Sommerzeit.

Claudia Tiedge  
Stellvertretende Vorsitzende der NGG



Fotos: Kai-Uwe Knoth

## 6 FOKUS | POLITIK

Die Lebensmittelwirtschaft ist in den Fokus der Finanzinvestoren geraten. Unternehmen haben Renditeziele von 18,5 Prozent und mehr verkündet. Mit „Mensch vor Marge“ ruft die NGG zum Protest auf.

## 18 MENSCHEN | PORTRÄT

Es hat sich gelohnt: Ulf Evers aus Grabow blickt auf sieben Jahre Arbeitskampf zurück.

### FOKUS | POLITIK

#### 6 Mensch vor Marge

Wie viel ist genug?  
Die Beschäftigten erwirtschaften die Gewinne. Zeit, sie in den Mittelpunkt zu rücken

#### 7 Das Kapital sucht neue Spielwiesen

Christoph Scheuplein vom Institut für Arbeit und Technik über Strategien der Finanzinvestoren

#### 9 Interview mit Alexander Sekanina

Investorengespräche gehören verboten

#### 10 Mensch vor Marge heißt für mich ...

Fünf Betriebsräte geben Antworten

### NGG AKTIV

#### 12 Meldungen

#### 14 jungeNGG

Es ist ein Geben und Nehmen: Drei Beispiele erfolgreicher Berufsschularbeit

#### 17 Europa hat gewählt

NGG-Vorsitzender Guido Zeitler zum Ausgang der Wahl

#### 20 Meldungen

### MENSCHEN

#### 18 Porträt

Wir haben geliefert: Ulf Evers ist Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Grabower Süßwaren

#### 21 Mein Arbeitsplatz

Das ist ja cool: Sebastian Strehle ist „Eismann“ bei DMK

#### 26 Jubilare

Wir gratulieren!



Foto: Daniel Schreiber

## 22 BRANCHE

**Kantine war gestern:** In der Betriebsgastronomie werden die Anforderungen immer größer.

### BRANCHE

#### 22 Betriebsgastronomie

Wir können alles, wenn der Kunde uns lässt  
Das Lächeln nicht vergessen:  
Die Arbeit in einer Kantine ist stressig und, je nach Arbeitsplatz, ein Knochenjob



Foto: Stephan Pramme

## 28 NGG VOR ORT

**Hier brennt's an allen Ecken:** Für das Team um Geschäftsführer Sebastian Riesner (vorne links) haben Bürotage Seltenheitswert. In der vom Tourismus geprägten Region Berlin-Brandenburg sind die Gewerkschaftssekretäre viel auf Achse.

### NGG VOR ORT

#### 28 Region Berlin-Brandenburg

Häuserkampf: In der mitgliederstärksten Region erfordert insbesondere das Gastgewerbe mit seinen vielen Einzelmitgliedern intensive Betreuung

### KOPF UND BAUCH

#### 33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen

Buchtipps  
Euer Feedback

### KURZ NOTIERT

#### 34 Rechtstipps

Zuschläge für Nachtschichtarbeit

EuGH fordert genaue  
Arbeitszeiterfassung

#### 34 Ausblick

#### 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.

# Wie viel ist genug?

► Finanzinvestoren haben die Lebensmittelbranche für sich entdeckt. Es winken riesige Gewinne. Beispiel Nestlé: Hier erwarten Management und Aktionäre eine Rendite von 18,5 Prozent. Bei Unilever will man sogar 20 Prozent erreichen. Wie viel ist genug?

Die Sucht nach noch mehr Rendite\* und noch höheren Margen\*, nach immer schnellerem Gewinn hat einen Preis: So hat Nestlé in den vergangenen zwei Jahren hunderte Arbeitsplätze an Standorten vernichtet, die produktiv sind und schwarze Zahlen schreiben. Heute werden Lebensmittel oft nicht mehr produziert, um Geld zu verdienen und sie auch morgen und übermorgen noch produzieren zu können. Oberstes Ziel ist es, die unanständigen Gewinnziele von Finanzinvestoren zu erreichen. Betriebe werden kurzfristig ausgequetscht, Traditionsstandorte und etablierte Marken verschwinden. Stabile, über Jahrzehnte gewachsene Lebensmittelproduzenten werden zerschlagen.

Die NGG hatte mit ihren Mitgliedern im Dezember 2018 bei Nestlé ein großes Tarifpaket erstritten, um die Folgen von Standortschließungen und Produktionsverlagerungen für die Belegschaften abzumildern. Die Beschäftigten haben unter dem Motto „Mensch vor Marge“ für ihre Arbeitsplätze gekämpft. Doch es geht weiter: Im Februar kündigte Nestlé an, „die strategischen Optionen für Herta“ prüfen zu wollen. Konkret will der Lebensmittelriese bis Ende 2019 den Wurstproduzenten verkau-

fen. Für die Beschäftigten heißt das Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz.

Massenentlassungen, Produktionsverlagerungen, Forderungen nach Tarifverzicht – es sind immer die Beschäftigten, die den Preis zahlen sollen – für den Extragewinn, die Monster-Marge. Völlig vergessen wird, dass es einzig und allein die Beschäftigten sind, die durch ihre tägliche Arbeit für den Gewinn sorgen. Deshalb sagt die NGG: Der Mensch muss über dem Profitinteresse der Inhaber oder Aktionäre stehen. Mensch vor Marge!

Die Beschäftigten wehren sich gemeinsam mit ihrer NGG überall dort, wo Investoren nicht nur in der Lebensmittelindustrie der Rendite nachjagen – ohne Rücksicht auf Menschen, profitable Standorte und Nachhaltigkeit. Mit Protestaktionen, Kundgebungen und Warnstreiks schaffen sie Öffentlichkeit und machen Druck. Sie fordern lautstark gesellschaftliche Solidarität, aber auch die gesetzliche Regulierung der Märkte und die Stärkung der Mitbestimmungsrechte. Denn: Erst kommt der Mensch und dann die Marge. ◀

\*Siehe Seite 9 „Was ist eigentlich?“

# Das Kapital sucht neue Spielwiesen

► **Ob Fisch oder Fleisch, Biobrot oder Butter: Die Lebensmittelbranche gerät zunehmend in den Fokus von Finanzinvestoren, die neue Betätigungsfelder suchen, in denen sie schnellen Profit machen können.**

Zum vierten Mal hat der Soziologe Christoph Scheuplein vom Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Münster die Verkäufe von Firmen an private Beteiligungsgesellschaften (Private Equity\*) ausgewertet. Für die „einigkeit“ hat er einen besonderen Blick auf die Branchen der NGG geworfen.

Finanzinvestoren haben im Jahr 2017 insgesamt 274 Firmen in Deutschland übernommen; 30 Prozent mehr als im Vorjahr, mit einem Gesamtvolumen von bis zu 24,5 Milliarden Euro. Die Zahl der Verkäufe erreichte damit den höchsten Stand seit 2007 – dem Rekordjahr kurz vor Ausbruch der Finanzkrise. Von 131 Private Equity Fonds, die 2017 in Deutschland Unternehmen kauften, hatten fast zwei Drittel ihren Sitz in Steueroasen wie Guernsey und Jersey, den Kaimaninseln oder Luxemburg.

Knapp 60 Prozent der Transaktionen waren Verkäufe eines Unternehmens von einem Investor an den nächsten. Bei diesen Secondary Buyouts\* bekommen Belegschaften und Betriebsräte das Streben der Private-Equity-Unternehmen nach hohen Renditen besonders zu spüren – oft anhand von Reorganisation und Personalabbau. Den größten Profit machen Investoren nicht mit nachhaltigen Entwicklungsstrategien, sondern mit Verkaufserlösen, nachdem sie ein Unternehmen

„fit für den Markt“ gemacht haben. In den Branchen der NGG stieg die Zahl der übernommenen Unternehmen von 2015 auf 2016 von fünf auf zehn an und bleibt seit



Karikatur: Steffen Jahnsnowski-Herschel

dem bei diesem Wert. Die Zahl der betroffenen Beschäftigten stieg dagegen schrittweise von 1789 auf 6399. Investoren kauften zwischen 2015 und 2018 insgesamt 36 Unternehmen. Das größte war die Fisch-Restaurantkette Nordsee mit rund 5000 Beschäftigten; das kleinste der Münchener Hersteller von Tiefkühlahrung und Süßwaren Dreistern mit 23 Beschäftigten. Die verkauften Unternehmen umfassen alle Branchen, in denen die NGG Beschäftigte organisiert: von der Hotelkette über den Fleischerlegebetrieb bis zum Hersteller von Babykost



Foto: Faceland

Christoph Scheuplein, Institut Arbeit und Technik, ist Autor des aktuellen Private-Equity-Monitors.

oder Tiernahrung. Der Anteil der sogenannten Secondaries\* liegt auffälligerweise unter dem Durchschnitt aller Branchen. Insgesamt entfielen in den vergangenen Jahren stets mehr als 20 Prozent der Unternehmensverkäufe auf Secondary Buy-outs, erklärt Scheuplein. Für ihn spricht das dafür, dass Investoren erst jetzt stärker auf die Branchen der NGG aufmerksam werden.

In den wachstumsstarken und exportorientierten Branchen sind Private-Equity-Gesellschaften schon seit Jahren aktiv. „Der Markt ist ein Stück weit abgegrast“, so der Sozialwissenschaftler. Er sehe Hinweise darauf, dass Finanzinvestoren neue Betätigungsfelder suchen. „Deshalb geraten jetzt auch immer mehr die Branchen in den Fokus, die nicht klassisch für hohe Profite stehen.“ So sticht im Private-Equity-Monitor die Gesundheitsbranche besonders hervor.

Einen weiteren Hinweis sieht Scheuplein in den Übernahmestrategien. Nach der „Buy-and-Build-Strategie“ werden mehrere kleine Unternehmen gekauft und zusammengefasst. Die größere Einheit wird mit Gewinn wieder abgestoßen. Das sei in den NGG-Branchen bisher kaum zu erkennen. „Eher scheinen die Private-Equity-Gesellschaften nach kurzfristigen Gelegenheiten auf dem Markt zu suchen, um schnelle Gewinne zu generieren.“ ◀

# Umverteilung umkehren

► 2018 war geprägt von Werksschließungen, Arbeitsplatzabbau und stagnierenden Löhnen. In Konzernen wie Nestlé und Unilever wurden Renditeziele von bis zu 20 Prozent verkündet. Wie ist Wohlstand in unserer Gesellschaft verteilt? Wie kann es gelingen, den Menschen wieder in den Mittelpunkt zu rücken? Und: Was kann die NGG tun und welche Forderungen haben Gewerkschafter an die Politik?

Ob Brauerei oder Milch verarbeitende Industrie, ob Brotindustrie oder Fleischverarbeitung – Quer durch alle Branchen bewegen diese Fragen NGG-Mitglieder. Zeit, sich ihnen zu stellen und gemeinsam schlüssige Antworten zu erarbeiten, fanden die Regionsgeschäftsführer Isabell Mura (Südwestfalen) und Manfred Sträter (Dortmund). Auf einem Wochenendseminar im westfälischen Hamm diskutierten sie branchenübergreifend mit 17 engagierten Teilnehmenden.

## Wir nennen es Profitgier

Impulsgeber zum Auftakt waren die Hauptvorstandsmitglieder Suzann Dräther, Be-

triebsratsvorsitzende bei Homann Delikatessen in Bottrop, und Andreas Zorn, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Nestlé in Neuss. Sie berichteten über das Vorgehen ihrer Arbeitgeber, von Protestaktionen, Verhandlungen und ersten Ergebnissen. So wurden bei Homann die 2017 verkündeten Werkschließungen in Bottrop, Dissen und Lintorf zwar zurückgenommen. Von den angekündigten Investitionen in Höhe von insgesamt 200 Millionen Euro ist aber bislang nichts an den Standorten angekommen. „Phönix“ wiederum nennen Nestlé-Manager ihr Projekt, das den Nestlé-Stakeholdern 18,5 Prozent Rendite sichern soll und für die Beschäftigten Werkschließungen, Arbeitsplatzabbau und stagnierende Löhne bedeutet. „Wir nennen das Vorhaben Profitgier“, so Andreas Zorn in Hamm. Unter dem Motto „Mensch vor Marge“ kämpfen die Nestlé-Beschäftigten im Schulterschluss mit Kolleginnen und Kollegen von Unilever, wo 20 Prozent Marge angestrebt werden, und mit Unterstützung der Betriebsräte gegen den Profitkurs.

## Tarifpolitik entscheidet

Wie stark die Gewinne aus Unternehmen und Vermögen in den vergangenen Jahrzehnten zu Lasten der Löhne gestiegen sind, hat der ehemalige NGG-Landesbezirkssekretär Walter Linner verdeutlicht: „Vergleicht man die Bruttoeinkom-

men aus Unternehmen und Vermögen (plus 109 Prozent) mit denen je Arbeitnehmer (plus 55 Prozent), so stellt man fest, dass seit Jahren kräftig umverteilt wird, weg von den Arbeitnehmern hin zu den Arbeitgebern!“, so Linner. Diese Gewinne würden zum großen Teil nicht reinvestiert, sondern landeten in Spekulationen. Zudem finde in Deutschland eine Umverteilung von unten nach oben über die Sozialversicherungen und die Lohnpolitik statt. Außerdem gebe es eine falsche Steuerpolitik. Anstatt zu investieren, werde eingespart, staatliche Leistungen werden kontinuierlich abgebaut. Ziel der Gewerkschaften müsse es sein, so Linner, in den kommenden Tarifrunden ihre Möglichkeiten voll auszuschöpfen, um eine Umverteilung zurück zu den Arbeitnehmereinkommen zu erreichen. In Hamm wurde deutlich, wie wichtig eine gute und erfolgreiche Tarifpolitik ist.

„Was können wir noch tun?“ Ganz oben auf der Liste stand Solidarität. Nur gemeinsam könne es gelingen, mehr Menschen zu beteiligen und für die NGG zu begeistern. Nicht zuletzt die sozialen Netzwerke wolle man künftig stärker für die eigenen Zwecke nutzen. Und die Politik? Hier stellten die Seminarteilnehmer klare Forderungen auf: Gesetzliche Rente stärken! Harz IV und Rentenniveau erhöhen! Menschenrechte vor



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Isabell Mura: „Das Thema brennt den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln – quer durch alle NGG-Branchen.“



Foto: Ulrich Baatz

## Investorengespräche gehören verboten

Ein Interview mit Alexander Sekanina (Hans-Böckler-Stiftung)

**Finanzinvestoren haben heute große Macht. Früher gab es „Ankeraktionäre“, Großanleger, die auf langfristige Anlagen und Unternehmensentwicklung geachtet haben. Was ist passiert?**

In vielen börsennotierten Unternehmen spielen heute institutionelle Investoren eine große Rolle. Dazu gehören zwar noch immer Banken und Versicherungen. Infolge der Finanzkrise haben die aber an Bedeutung verloren. Einen starken Zuwachs haben sogenannte Vermögensverwalter, die renditenorientiert die Gelder von Dritten anlegen und das Unternehmen bloß als Anlageobjekt sehen.

**Was für Arten von Finanzinvestoren gibt es?**

Wir unterscheiden grob drei Arten von Anlagestrategien – passiv, aktiv und aktivistisch. Passive Investoren wie Black Rock investieren vor allem in sogenannte Indexfonds: Sie bilden in ihrem Portfolio einen bestehenden Aktienindex wie den DAX nach und kaufen daran Beteiligungen. Damit sind sie an allen Unternehmen in diesem Index beteiligt. Black Rock verwaltet ein Vermögen von 6,5 Billionen US-Dollar, die Hälfte davon in Unternehmensbeteiligungen.

**Wie unterscheiden sich die „Passiven“ von den „Aktivisten“?**

Aktivistische Investoren sind viel kleiner und verfolgen äußerst aggressive Strategien. Sie beteiligen sich kurzfristig und mit kleinen Anteilen. Während die passiven im Hintergrund agieren, stellen die aktivistischen Investoren öffentlich Forderungen auf. Ihr Ziel ist, möglichst schnell den Aktienkurs in die Höhe zu treiben, Rendite zu generieren – und dann sind sie auch schnell wieder weg.

**Was hat das alles mit der betrieblichen Mitbestimmung zu tun?**

Die Abspaltung von Unternehmensteilen muss normalerweise im Aufsichtsrat beschlossen werden, die Arbeitnehmerbank ist eigentlich ein Schutzwall. Aber es gibt die Tendenz, dass der Aufsichtsrat im schlechtesten Fall zum Katzentisch wird. In bilateralen, oft geheimen Gesprächen diskutieren die Investoren mit dem Management strategische Vorstellungen. Deren Umsetzung wird vom Management bereits sehr weitgehend geplant, bevor es in den Aufsichtsrat geht, wo endlich die Arbeitnehmervertreter beteiligt sind. Sie haben dann oft kaum noch die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, weil der öffentliche Druck und der Zeitdruck extrem hoch sind. Unternehmen müssen vor solchen individuellen Zugriffen stärker geschützt werden. Diese Investorengespräche gehören verboten.

den Profit stellen! Ein Gute-Arbeit-Siegel einführen und die Sozialstandards der Produzenten offenlegen. Und vor allem: Spekulationen mit Lebensmitteln müssen verhindert werden!

„Wir sind sehr zufrieden mit den Ergebnissen dieser zwei Tage“, resümiert Isabell Mura das Seminar in Hamm. Wenn es uns gelingt, eine Brücke zu schlagen und die Ergebnisse in die Betriebe zu tragen, dann ist schon sehr viel gewonnen.“ ◀

sch  
rge

### Was ist eigentlich?

Die **Rendite** ist der jährliche Ertrag, den eine Geldanlage einbringt: Wenn jemand 100 Euro anlegt und drei Euro einnimmt, liegt die Rendite bei drei Prozent.

Die **Marge** ist im Prinzip die Gewinnspanne zwischen Ein- und Verkauf. Hohe Margen erhöhen den Gewinn. Die Mehreinnahmen können ins Unternehmen investiert oder Aktionären ausgezahlt werden.

Ein **Secondary Buyout (Secondary)** ist der Verkauf eines Unternehmens von einem Investor an den nächsten.

**Private Equity** ist (vereinfacht) der Oberbegriff für Eigenkapitalbeteiligungen an Unternehmen. Umgangssprachlich werden sie häufig „Heuschrecke“ genannt.

# Mensch vor Marge heißt für mich



Andreas Zorn,  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender Nestlé



Bettina Duschl,  
Betriebsrätin Friesland Campina

... dass der Mensch im Mittelpunkt eines Unternehmens steht. Die Mitarbeiter sind das höchste Gut eines Unternehmens und sein größter Wert. Ihre Arbeit ermöglicht überhaupt erst Wertschöpfung. Die Marge ist nur für Aktionäre oder Investoren wichtig. Den aktivistischen Aktionären geht es um schnellstmöglichen Gewinn durch Sparkurs und Verkäufe. Sie hinterlassen oft verbrannte Erde in Form von völlig ausgebluteten Unternehmen.

## Was sollten neue Investoren tun?

Sie sollten mit ihrem Kapital dem Unternehmen helfen, weiter zu expandieren, notwendige Investitionen in Nachhaltigkeit und Innovationen zu ermöglichen, um die Arbeitsplätze zu sichern und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

## Wie viel ist genug?

Das ist schwer zu beantworten. Ein anständiger Gewinn ist so hoch, dass das Unternehmen Geld für Innovationen, Arbeitskräftesicherung und nachhaltiges Wirtschaften hat.

... die unternehmerische Verantwortung, Fürsorge für die Menschen mit ihren Familien zu tragen. Das würde allen eine Zukunft sichern.

## Welche Rolle sollten Investoren in einem Unternehmen übernehmen?

Erst einmal zuhören, abwägen und dann Entscheidungen treffen.

## Was sind anständige Gewinne oder wie werden Gewinne anständig verwendet?

Das sind Gewinne, die nicht auf Kosten von „Leib oder Leben“ und nicht auf Kosten der Umwelt gemacht werden!



Hermann Soggeberg,  
Konzernbetriebsratsvorsitzender Unilever

... dass Unternehmen natürlich angemessene Gewinne machen sollen, jedoch bei allen Entscheidungen die Menschen, seien es Zulieferer oder Beschäftigte, Priorität haben. Es darf keinen Arbeitsplatzabbau geben, allein, um die Gewinne zu erhöhen.

## Wie sollten sich neue Investoren verhalten?

Anständige Investoren legen Wert auf eine langfristige, ressourcenschonende und mitarbeiterorientierte Unternehmensstrategie.

## Was sind anständige Gewinne?

Vertretbare und „anständige“ Gewinne sind solche, die nicht auf Kosten von Beschäftigten und Lieferanten ressourcenschonend erwirtschaftet werden. Gewinne auf Lebensmittel müssen niedriger angesetzt werden als solche auf Luxusgüter.

h...



**Thomas Arndt,**  
Konzernbetriebsratsvorsitzender  
Westfälische Lebensmittelwerke



**Suzann Dräther,**  
Betriebsratsvorsitzende Homann in Bottrop

... Wertschätzung muss vor Wertschöpfung stehen.

**Wie sollten sich neue Investoren in einem Unternehmen verhalten?**

Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Wort für Produkte, sondern ein wichtiger Teil der sozialen Verantwortung, die Unternehmen übernehmen müssen. Beim digitalen Fortschritt sollten die Beschäftigten einbezogen werden.

**Wie werden Gewinne anständig verwendet?**

Gewinne dürfen nicht durch den Abbau von Sozialleistungen erwirtschaftet werden. Programme zu altersgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten, Vorruhestandsregelungen, Teilzeitmöglichkeiten und Ausgleichszahlungen sollten ausgebaut werden.

... Gute Lebensmittel und die dazu erforderliche Arbeit müssen auf dem Weg vom Bauern über die verarbeitende Industrie bis hin zum Verbraucher gut und fair bezahlt werden. Lebensmittel und insbesondere Grundnahrungsmittel dürfen nicht für überhöhtes Renditedenken missbraucht werden.

**Worauf sollten neue Investoren achten?**

Sie wissen, was sie kaufen, ggf. sind ein paar Kündigungen nicht vermeidbar, weil in längst fällige Modernisierung und Automatisierungen investiert wird. Aber das Denken, dass sich diese Gelder in bis zu drei Jahren amortisieren und hohe Gewinne zu erwarten sind, entspricht nicht der sozialen Marktwirtschaft. Wenn die Manager länger in den Firmen bleiben und Empathie für die Beschäftigten entwickeln würden, wäre die Arbeitswelt menschlicher.

**Was sind anständige Gewinne?**

Insbesondere bei Grundnahrungsmitteln muss jede Verarbeitungsebene davon anständig leben können. Auch so, dass zum Beispiel bei Missernten die Bauern entweder soviel mehr Geld für ihre Ware bekommen, dass sie ein gleichbleibendes Einkommen haben oder die Gesellschaft – durch Steuer-gelder – den Fehlbetrag ausgleicht.

Manager dürften überdies nur ein festes x-faches Gehalt eines Facharbeiters verdienen. Es ist krank, wenn ein Manager einen Bonus erhält, weil er für die Beschäftigten dauerhafte Lohnneinbußen durchgesetzt hat.

**Hier bewegt sich was**

Bei Unilever zeigt die Initiative „Mensch vor Marge“ inzwischen Wirkung: Der Konzernbetriebsratsvorsitzende Hermann Soggeberg ist seit Anfang 2019 im Gespräch mit dem neuen Vorstandsvorsitzenden von Unilever Alan Jope. „Durch intensive Diskussionen darüber, dass Investitionen in die Beschäftigten notwendig sind, ist es uns im europäischen Betriebsrat gelungen, einen europaweit gültigen Fahrplan zur Zukunft der Arbeit zu vereinbaren.“ Geregelt ist, dass Unilever ein sozial verantwortliches Geschäftsmodell verwirklichen möchte, welches einerseits für Aktionäre ein attraktives Investment darstellt und andererseits das blinde Streben nach Profit als nicht nachhaltig betrachtet. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung werden derzeit die Eckpunkte der Vereinbarung erarbeitet. Schritte zur Aus- und Weiterbildung werden dabei ebenso diskutiert wie Projekte zum Thema lebenslanges Lernen und persönliche Weiterbildung. Hinter der Vereinbarung stehen Millioneninvestitionen. Erste Ergebnisse sollen im Juni auf europäischer Ebene vorgestellt werden.

**Strampeln für Rendite**

In der Hoffnung auf hohe Gewinne haben milliardenstarke Investoren ihr Geld auch in Unternehmen gesteckt, die denkbar unscheinbar daherkommen: Essenslieferdienste wie Deliveroo oder Lieferando. Sie sind in den größeren deutschen Städten längst ein alltäglicher Anblick: In bunten Jacken flitzen ihre Fahrradkuriere von Restaurants zu den Kunden, die per App auf dem Smartphone Essen geordert haben. Statt in die Ausstattung und den Lohn der Fahrradkuriere investieren Deliveroo und Co. massiv in Werbung. Was für ein Gegensatz: Finanziert von milliarden-schweren Investoren, werden Millionenbeträge für Fernsehwerbung und Online-Marketing ausgegeben und für die Kuriere bleibt ein Niedriglohn. Viele von ihnen arbeiten als Scheinselbstständige und tragen alle Risiken ihres gefährlichen Jobs selbst. Ob sie überhaupt Aufträge erhalten, entscheidet der Algorithmus der App. Mit der ursprünglich von Kurieren gegründeten Initiative „Liefere am Limit“ kämpft die NGG für faire Bedingungen in der Branche.

Mehr Informationen online

Facebook.com/liefereamlimit





In einigen Seminaren sind noch Plätze frei:

### **Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung**

Sem.-Nr. 19-4840  
24.–29.11.2019 in Kassel

### **Integration und Vielfalt: Ausländische Arbeitnehmer im Betrieb**

Sem.-Nr. 19-4870  
24.–29.11.2019 im BZO

### **Umgang mit Sucht im Betrieb**

Sem.-Nr. 19-4960  
1.–6.12.2019 im BZO

Alle Seminartermine 2019 sind zu finden unter:  
[www.bzo.de](http://www.bzo.de)

**Bildungszentrum Oberjosbach**  
[info@bzo.de](mailto:info@bzo.de) • [www.bzo.de](http://www.bzo.de)  
Telefon 06127 9056-0



Bildungspartner der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten



# Große Geschlossenheit



Foto: Peter Bisping

„Arbeitgeber, hört die Signale!“ Auf den zentralen Streikundgebungen am 10. April in Hamburg (Foto) und Dortmund machten die Beschäftigten und die NGG ordentlich Druck auf Coca-Cola.

Kämpfen lohnt sich. Das haben auch die bundesweiten Warnstreiks der Coca-Cola-Beschäftigten im Frühjahr gezeigt: Der Tarifvertrag, den die NGG am 12. April mit Coca-Cola European Partners Deutschland (CCEP) abgeschlossen hat, besagt, dass rückwirkend zum 1. Januar 2019 die Löhne für die rund 8000 Beschäftigten um 120 Euro, 2020 nochmals um 90 Euro steigen. Die Unternehmenstarifverträge zu Arbeitszeit und Altersteilzeit, der Manteltarifvertrag und der Strukturtarifvertrag wurden bis Ende 2020 verlängert. Der stellvertretende NGG-Vorsitzende Freddy Adjan ist zufrieden: „Alle Forderungen der Arbeitgeber nach weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit haben wir abgewehrt. Das ging nur durch große Geschlossenheit und Warnstreiks an allen Standorten.“

### **Coca-Cola torpediert die Gründung eines Europäischen Betriebsrats**

Bei aller Freude über den guten Abschluss in Deutschland, der Arbeitsplatzabbau bei CCEP schreitet rasant voran. Allein in den vergangenen zweieinhalb Jahren sind 2500 Stellen, also zehn Prozent, vernichtet worden. Hiergegen haben am 30. April rund 300 europäische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vor der belgischen CCEP-Zentrale in Anderlecht protestiert. Alles, so der europäische Gewerkschaftsdachverband EFFAT, werde „einzig und allein den Interessen der Aktionäre“ unterworfen. Die Beschäftigten spielten keine Rolle. Johan Botella, Gesamtbetriebsratsvorsitzender CCEP Deutschland: „Wir wehren uns auch weiterhin gegen Arbeitsplatzabbau, Outsourcing und prekäre Beschäftigung.“ Er forderte Coca-Cola auf, die Gründung eines Europäischen Betriebsrats nicht länger zu torpedieren.



Foto: EFFAT

30. April: Protest vor der belgischen CCEP-Zentrale. Auch Coca-Cola-Beschäftigte aus Deutschland waren dem Aufruf der EFFAT gefolgt und zur Protestaktion nach Anderlecht gefahren.

## Das sollte Schule machen

„Das Beispiel Teigwaren Riesa sollte Schule machen“, meint Uwe Ledwig, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Ost. Als Verhandlungsführer blickt er auf mehrere Monate Arbeitskampf beim sächsischen Nudelhersteller zurück. Ein Kampf, der sich gelohnt hat: Seit dem 23. April gibt es beim „unangefochtenen Marktführer in den neuen Bundesländern“ erstmals einen Manteltarifvertrag, der dem der sächsischen Ernährungsindustrie nahezu entspricht. Ab 2020 soll es dann schon 30 Urlaubstage geben und 75 Prozent Weihnachtsgeld. Vorausgegangen waren mehrere, zum Teil 24-stündige Warnstreiks. Vor Ostern hatten sich die NGG-Mitglieder, die im Laufe der Auseinandersetzung immer zahlreicher

wurden, in einer Urabstimmung klar für einen unbefristeten Streik ausgesprochen. Und der Arbeitgeber hatte nach monatelanger Hinhaltenaktik endlich eingelenkt. Der Manteltarifvertrag ist nicht der einzige Erfolg, den die Beschäftigten mühsam erstreikt haben: Zum 1. Januar stiegen die Löhne um sieben Prozent. Doch nach der Tarifverhandlung ist vor der Tarifverhandlung: Im Laufe des Jahres wird die NGG erneut über Lohnerhöhung und Eingruppierung verhandeln. Schließlich geht es – 30 Jahre nach der Wende – auch darum, die Lohnmauer zwischen Ost und West endgültig einzureißen und die Unternehmen an ihre Verantwortung als Tarifvertragspartner zu erinnern.

## Mehr Einsatz!



Foto: Frank Rumpenhorst

„Fair Play für heimischen Zucker und Arbeitsplätze“ forderten Beschäftigte der deutschen Zuckerindustrie am 16. April in Frankfurt am Main mit einer Mahnwache. Sie beklagen die Wettbewerbsverzerrung aufgrund hoher Subventionen in anderen europäischen Ländern.

Mit einer Mahnwache vor der Frankfurter Paulskirche haben Mitte April 70 Betriebsräte der deutschen Zuckerindustrie auf die prekäre Situation in ihrer Branche hingewiesen. Die deutschen Produzenten hatten unlängst das Aus für mehrere Zuckerfabriken und den Abbau hunderter gut bezahlter Stellen verkündet. Der Grund: Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Ländern, in denen der Anbau von Zuckerrüben teils hoch subventioniert wird. Die Betriebsräte und die NGG fordern mehr Einsatz und schnelles Handeln. Freddy Adjan, stellver-

tretender NGG-Vorsitzender: „Wenn sich die Bundesregierung nicht endlich intensiv um Unterstützung bemüht, sind tausende Arbeitsplätze in ländlich geprägten Regionen Deutschlands gefährdet.“

In den deutschen Zuckerfabriken arbeiten etwa 5000 Beschäftigte. Rund 28.000 Landwirte liefern die Zuckerrüben, und 45.000 Menschen arbeiten in vor- und nachgelagerten Betrieben des Handwerks und der Zulieferindustrie.



Foto: Kerstin Rolfes

Quereinsteiger Börje Horn ist seit 2013 Schulleiter am Schulzentrum Rübekamp in Bremen.

# Vom Geben und Nehmen

► Am Schulzentrum Rübekamp in Bremen tummeln sich die Auszubildenden aus den Branchen der NGG. Brauer und Mälzer kommen sogar aus ganz Norddeutschland hierher. Schulleiter Börje Horn hat vor dem Schuldienst viele Jahre in der freien Wirtschaft gearbeitet. Die NGG ist regelmäßiger Gast und Teil der politischen Bildung an seiner Schule.

## Was ist die sogenannte Bremer Task Force?

Diese Runde, in der sich alle Anspruchsgruppen – Schule, Gewerkschaft, Arbeitgeber und Kammern – vierteljährlich austauschen, gibt es bereits seit einigen Jahren. Meines Wissens nach ist das bundesweit einzigartig. Für alle Beteiligten sind gewisse Standards einfach nicht diskutabel, deshalb setzen wir uns gemeinsam für die Wahrung des Ausbildungsniveaus ein. Der informelle Austausch in der Task Force bringt immer wieder Missstände im Gastgewerbe ans Tageslicht.

## Wie reagieren Sie in solchen Fällen?

Wir machen gemeinsame Betriebsbesuche. Wenn wir dann – wie bereits häufiger geschehen – die Arbeitgeber tatsächlich auf ihre Pflichten und die entsprechende Ausbildungsverordnung hinweisen müssen, dann hat das meistens eine deutliche Verbesserung für die Auszubildenden bewirkt. Unser eigentliches Ziel ist es aber, engagierte Betriebe als positive Beispiele hervorzuheben und diese untereinander zu vernetzen. Es ist ja kein Zufall, dass solche Arbeitgeber auch weniger Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Den Betrieben muss klar sein, dass sie liefern müssen, wenn sie noch Auszubildende finden wollen.

## Warum funktioniert in Bremen, was anderswo unmöglich scheint?

Hier sind die Wege kurz. Und die Chemie in der Task Force stimmt. Für mich ist das eine Frage der Haltung: Gastronomie muss man leben. Und wir alle haben das Glück, dass es junge Leute gibt, die Spaß an der Aufgabe haben. Aber dann müssen auch die Arbeitsbedingungen entsprechend sein. Das ist ein Geben und Nehmen. Der hohe Ausbildungsstandard, den wir gemeinsam hier erreicht haben, gibt uns Recht. Hier muss sich Bremen wahrlich nicht verstecken.

## Welche Verantwortung hat Ihre Schule?

Wir alle wollen hier was bewegen. Die Verantwortung hört für uns nicht am Schultor auf. Es ist mein Job, dafür zu sorgen, dass diese jungen Menschen bestens vorbereitet ins Berufsleben starten. Deshalb bieten wir Ausbildersprechtage an und haben ein ausgesprochen enges Verhältnis zu den Betrieben. Auf der anderen Seite gehört auch die gute Zusammenarbeit mit der NGG dazu. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden wissen, was ihnen zusteht.

# Eine Frage der Haltung

► Unterstützt vom DGB sind Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre regelmäßig zu Besuch in Berufsschulen, um Auszubildende über ihre Rechte aufzuklären. Die „einigkeit“ hat drei Berufsschulaktionen begleitet: Der Beratungsbedarf ist groß. Überstunden und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz gehören in manchen Betrieben zur Tagesordnung.



Fotos: Christian Ditsch

**Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“:** Was hat das alles mit Gewerkschaften zu tun? Bundesweit in den Berufsschulen klären Sekretärinnen und Sekretäre wie Caroline Witzel (links im rechten Bild, rechts Manuela Scholz) Auszubildende über ihre Rechte auf und stehen mit Rat und Tat zur Seite.

Es ist ein Dienstagmorgen im März, kurz vor 8 Uhr in Frankfurt/Oder. Während im Haus D des Konrad-Wachsmann-Oberstufenzentrums die Schülerinnen und Schüler eintrudeln, bauen Caroline Witzel und ihre Kollegin Manuela Scholz den Infostand der NGG auf. Heute ist „PDM“, Projekttag Demokratie und Mitbestimmung der DGB-Jugend. Je nach Zusammensetzung der Berufsschulklassen klinken sich die DGB-Mitgliedsgewerkschaften in den Projekttag ein.

## Mal die Perspektive wechseln

Die Idee hinter dem Projekt ist, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Grundlagen der gesellschaftlichen Verteilung von Chancen und Reichtum und die Möglichkeiten demokratischer Mitbestimmung im Betrieb beizubringen. David, der Referent für den Tag, teilt die Klasse, die aus angehenden Köchinnen und Köchen, Hotelfachfrauen und -fachmännern und anderen Ausbildungsberufen in den NGG-Branchen besteht, in mehrere Arbeitsgruppen ein. Die Aufgabe: „Vor Euch liegt ein Blanko-Arbeitsvertrag. Was schreibt ihr da rein?“ Die eine Hälfte der Kleingruppen löst die Aufgabe aus Sicht der Arbeitgeber, die andere aus Sicht der Beschäftigten. Die Gruppen stecken die Köpfe zusammen, diskutieren und stellen später ihre Ergebnisse vor der Klasse vor. Bei einer der „Arbeitgebergruppen“ stehen etwa die Anfahrt zum Ausbildungsort auf eigene Kosten, hoch fle-

xible Arbeitszeitregelungen, keine Jahressonderzahlung und ein Einkommen an der unteren Grenze des Erlaubten im Vertrag. „Wir wollten maximale Ausbeutung auf den gesetzlichen Grundlagen“, sagt ein angehender Koch. „Sind diese Punkte bei euch im Betrieb Realität?“, fragt David. „Ja“, lautet die Antwort von vielen. In einer „Beschäftigtengruppe“ stehen dagegen 30 Tage Urlaub, Überstundenregelungen, keine Wochenendarbeit, Weihnachtsgeld im Vertrag.

## Klar sehen, was schief läuft

Auf dieser Grundlage geht es weiter. „Wofür brauchen wir Übernahmeregelungen?“, fragt David. „Um unsere Zukunft planen zu können“, lautet eine Antwort. „Übernahmegarantien sollten unnötig sein, weil das eine Selbstverständlichkeit sein sollte“, sagt eine andere Schülerin. Nach der Mittagspause erklären Caroline Witzel und Manuela Scholz, was das Diskutierte mit Gewerkschaft zu tun hat. „Es ist wichtig zu wissen, was schief läuft und was ihr dagegen tun könnt“, sagt NGG-Sekretärin Scholz.

Caroline Witzel ist seit Oktober Landesjugendsekretärin im Bezirk Ost der NGG. Sie hat Hotelfachfrau gelernt. „Eigentlich ist das ein Traumjob“, sagt sie. „Aber wenn am Ende nichts für die Rente übrigbleibt, dann läuft etwas schief.“ ►

### Viel Verbesserungsbedarf

Paul-Kerschensteiner-Schule im schwäbischen Bad Überkingen: Der Jugendsekretär im Landesbezirk Südwest, Michi Gutmann, bietet hier regelmäßig Infoveranstaltungen für die angehenden Hotel- oder Restaurantfachleute, Köche und Köchinnen oder Systemgastronomiebeschäftigten an. „Viele Azubis muss man die Augen öffnen und in klaren Worten aufzeigen, wie viel Verbesserungsbedarf in den Betrieben besteht und dass wir uns auch in der Ausbildung nicht fertigmachen lassen. Mit den Schülerinnen und Schülern rede ich grundsätzlich auf Augenhöhe, denn wir sind ja auch Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam für Gerechtigkeit kämpfen.“ Gut verständlich erklärt Michi Struktur, Ziele und Werte einer Gewerkschaft. Dann geht es um Tarifverträge und darum, wie Gewerkschaften Arbeitsleben, Gesellschaft und Politik beeinflussen.

### Der Draht stimmt

Anschließend steht der Jugendsekretär den Berufsstarterinnen und -startern mit Rat und Tat zur Seite. Auf Wunsch in Einzelgesprächen. „Eine ausführliche Rechtsberatung machen wir natürlich nur für Mitglieder, aber einzelne Fragen besprechen wir schon. Die Azubis kommen häufig mit den gleichen Problemen: rauer Umgangston, unbezahlte Überstunden, keine Pausen, die Vergütung kommt zu spät oder man arbeitet ewig in der gleichen Abteilung, ohne dass der Ausbildungsrahmenplan beachtet wird. Meine Antwort darauf ist ganz klar: Wir können nur solidarisch und zusammen Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern, und dafür steht Gewerkschaft. Die Ausbildungsbedingungen müssen sich in vielen Branchen verbessern. Vor allem in der Hotellerie und Gastronomie. Kein Wunder, dass die Ausbildungsabbruchsquote von etwa 50 Prozent in dieser Branche ein Spitzenreiter ist“, erzählt er.

Draußen vor dem Klassenzimmer hat Michi Gutmann mit Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen einen Stand mit Infomaterial aufgebaut. „Es geht oft auch nur um einen ersten Kontakt und dann kann man mit tieferem Nachfragen ins Gespräch kommen“, schmunzelt der Sekretär. „Wenn der Draht stimmt, dann geht auch was!“ Offensichtlich: Während der Gespräche haben sich heute in Bad Überkingen 20 Auszubildende für die NGG entschieden und sind Mitglied geworden.

### Drängende Fragen

Gute Kontakte, Vertrauen und Begegnung auf Augenhöhe, das ist für Iris Münkel das A und O bei der Berufsschularbeit. Dreimal im Jahr besucht die Gewerkschaftssekretärin für eine Woche die Berufsschule am Rübekamp in Bremen. Ob Systemgastronomen, Lebensmitteltechniker, Köche, Bäcker oder Restaurantfachangestellte: Mit Auszubildenden



Foto: Kerstin Rolfes

**Iris Münkel findet den richtigen Ton: Dreimal im Jahr besucht die Gewerkschaftssekretärin für eine Woche die Berufsschule am Rübekamp in Bremen.**

aus allen NGG-Branchen spricht sie in Unterrichtsstunden über die Notwendigkeit, für sich selbst einzutreten. Jüngst hat die NGG für das Land Bremen einen allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe abgeschlossen. Zum 1. April 2019 steigen die Entgelte um 2,8 Prozent, ein Jahr später um weitere 3,2 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ebenfalls in zwei Stufen um jeweils 40 Euro. Künftig muss jeder Beschäftigte in Hotels oder der Gastronomie mindestens 9,82 Euro bekommen. Wer eine Fachausbildung hat, für den liegt die Mindestgrenze in Bremen bei 11,83 Euro. Die Art der Beschäftigung ist dabei egal: Der neue Stundenlohn gelte für Festangestellte, Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte gleichermaßen, so Iris Münkel.

„Auch solche neuen Tarifabschlüsse sind Thema in meinen Stunden. Zu den Lehrkräften ist der Kontakt eng, damit sie

# Europa hat gewählt

In allen Analysen zur Europawahl 2019 wird die gestiegene Wahlbeteiligung betont. Zu Recht: Diesmal hat europaweit wenigstens etwas mehr als die Hälfte ihre Stimme abgegeben. In Deutschland haben sich fast zwei Drittel an der Wahl beteiligt – immerhin. Einig sind sich die Analysten auch, wenn es um das Ergebnis von CDU/CSU und SPD geht: Die ehemaligen Volksparteien wurden abgestraft. Sie haben das entscheidende Thema – den Klimaschutz – verschlafen. Mit Blick auf den Erfolg der Rechtspopulisten gehen die Bewertungen auseinander – sie sind so unterschiedlich wie die Ergebnisse der Parteien am rechten Rand: Manche Kommentatoren heben die Niederlage der Rechtspopulisten in den Niederlanden und in Dänemark hervor. Andere stellen die Erfolge des rechten Innenministers Matteo Salvini in Italien und von Marine Le Pen in Frankreich heraus.

## Keine Überraschung

Wie erfolgreich in manchen Ländern rechte Hetzer um Stimmen geworben haben, ist ernüchternd – aber keine Überraschung. Erfolge haben sie insbesondere dort erzielt, wo die Menschen besonders unter verfehlter Politik zu leiden haben. In Italien, wo ein Drittel der Jugendlichen arbeits- und perspektivlos ist. In Frankreich, wo Reformen einseitig zu Lasten der Schwächsten der Gesellschaft durchgezogen werden. Im Osten Deutschlands, wo die Löhne dreißig Jahre nach dem Mauerfall noch immer deutlich niedriger sind und prekäre Beschäftigung deutlich häufiger als im alten Bundesgebiet ist. Und überall dort, wo es die Politik jahrzehntelang versäumt hat, dumpfe Vorurteile zu entkräften und die Vorteile eines vereinten Europas zu vermitteln.

Die gestiegene Wahlbeteiligung belegt: Europa liegt vielen am Herzen – gerade auch in Deutschland. Das ist ein wichtiges Signal. Die Wählerinnen und Wähler erwarten endlich vollen Einsatz für ein zukunftsfähiges Europa der Menschen, und nicht der Wirtschaft. Fast 90 Prozent der deutschen Wählerinnen und Wähler haben ihre Stimme einer Partei gegeben, die Europa auf die eine oder andere Art verändern, aber nicht abschaffen will. Das ist der klare Auftrag an die Politik, in Europa nicht länger als Bremser aufzutreten, sondern voranzugehen und mit klugen Entscheidungen Europa besser und gerechter zu machen.

Guido Zeitler, NGG-Vorsitzender



Foto: Kerstin Rolles

Am Infostand in Bremen gibt es Popcorn. Aber die Auszubildenden lockt auch der Austausch mit den Gewerkschafterinnen.



Foto: Christian Ditsch

Die Augen öffnen: Gute Kontakte, Vertrauen und Begegnung auf Augenhöhe, das ist das A und O bei der Berufsschularbeit.

gut informiert sind.“ Unterstützt wird die NGGlerin heute von Sinem Dogan. Die ehrenamtliche Helferin beim DGB ist für den Infostand zuständig. Außerdem verteilt sie Popcorn an die Schülerinnen und Schüler. „Da kommt man locker ins Gespräch.“ Viele Themen brennen den Berufsanfängern unter den Nägeln: „Manchmal kann ich das Konzept für meine Stunden auch vergessen“, lacht Iris Münkler. „Dann haben die Auszubildenden so viele drängende Fragen – und die gehen auf jeden Fall immer vor!“ ◀

# Wir haben geliefert

► **Sieben Jahre Arbeitskampf, sieben Jahre Tarifverhandlungen, Streiks, gerichtliche und außergerichtliche Auseinandersetzungen: „Das war nicht lustig!“, sagt Ulf Evers, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Grabower Süßwaren in Grabow nahe Ludwigslust. Gemeinsam mit seinem Betriebsratsteam kann er auf einen großen Erfolg blicken.**

„Heute weiß ich, jeder einzelne Tag hat sich für die Kolleginnen und Kollegen gelohnt“, berichtet Ulf Evers. 16 Jahre ohne Lohnerhöhungen hatten die Beschäftigten in der Grabower Schaumkussproduktion hinter sich, als sie sich 2010 entschlossen, einen Betriebsrat zu gründen. Vorsitzender wurde auf Anhieb Ulf Evers. „Das war hier Niedriglohnland! Aber wir haben geliefert und einen erstklassigen Haustarifvertrag abgeschlossen: Zum 1. Januar 2022 sind wir bei 100 Prozent vom Westniveau, unsere betriebliche Altersvorsorge wurde sogar vom Ministerium ausgezeichnet, und wir konnten einen eigenen Eingruppierungskatalog für Grabow erstreiten“, berichtet der 52-Jährige nicht ohne Stolz. Das Erreichte ist das eine, der Organisationsgrad von mehr als 90 Prozent im Betrieb das andere. Evers sucht keine Lösungen für sich oder seine NGG, ihm geht es um die Beschäftigten: „Wir als Gremium machen das, was die Kolleginnen und Kollegen wollen, nicht das, was man uns sagt.“ Vorgegebene Antworten sind nichts für den gelernten Facharbeiter für Milchwirtschaft. Und sich auf dem Erreichten auszuruhen, sowieso nicht: Aufpassen wie ein „Schießhund“ müsse man jetzt jeden Tag, denn die eigentliche Herausforderung sei es doch, das hart Er kämpfte zu verteidigen.

## Flinte nicht ins Korn werfen

Nach einer Weiterbildung zum Ingenieur für Milchwirtschaft stieg Evers 2003 als Schichtleiter bei Grabower Süßwaren ein. Derzeit wird er für die Personaleinsatzplanung geschult. Wenn er in all den Jahren etwas gelernt hat, dann, dass ohne Wissen und Transparenz nichts geht. Deshalb schult er Betriebsräte, branchenunabhängig und

### Zur Person

Ulf Evers, 52 Jahre, geboren in Grabow (Mecklenburg-Vorpommern), gelernter Ingenieur für Milchwirtschaft, seit 16 Jahren bei Grabower Süßwaren, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender

bewusst auch für einen freien Träger. „Mein Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen. Manchmal merkt man,

dass es noch große Unterschiede gibt. Das ärgert mich. Das kriegen die Unternehmen doch mit. Schwache Gewerkschafter und schwache Betriebsräte sind ein schlechtes Signal, finde ich. Weiterbildung ist das eine, aber es gehört auch Mut dazu. Wenn in einem Betrieb nur zehn Prozent der Belegschaft für einen Streik zu mobilisieren sind, dann lass‘ ich das doch lieber. Da denkt der Arbeitgeber doch, dass 90 Prozent zufrieden sind mit den Arbeitsbedingungen, oder?“

## Hausgemachter Fachkräftemangel

Ulf Evers steht auf der richtigen Seite. Davon ist er überzeugt – das überzeugt auch andere. Dass er dafür schon einiges einstecken musste, motiviert ihn umso mehr. Auch Abfindungsangebote und Kündigungsklagen konnten den Hobby-Fußballer nicht von seinem Weg abbringen. Mit Ü50 kickt er noch für die Ü35 auf dem Großfeld. „Da muss man schon mal was wegstecken“, Evers lacht und erzählt, dass in Mecklenburg-Vorpommern derzeit Kündigungsklagen gegen Betriebsräte in der Lebensmittelindustrie keine Seltenheit sind.

„Das ist in der ostdeutschen Lebensmittelindustrie ein Problem. Natürlich gibt es andere Beispiele, aber die großen Player wie Nestlé, Unilever oder Dr. Oetker sind immer noch nicht bereit, den Menschen vernünftige Löhne auf Westniveau zu zahlen. Für die soll das hier Billiglohnland bleiben.“ Wer in drei Schichten arbeiten soll, müsse dafür auch gut bezahlt werden, so Evers. Nicht umsonst gebe es einen enormen – hausgemachten – Fachkräftemangel. Auch in der Grabower Süßwarenfabrik sind bis Jahresende 25 Stellen neu zu besetzen: eine Herausforderung im „süßen“ Landkreis Ludwigslust. Gleichwohl blickt Ulf Evers zuversichtlich in die Zukunft: Bis 31. Dezember 2021 herrsche Friedenspflicht, dann sollen eine 38-Stunden-Woche, Urlaubsgeld und Wechselfreischichten verhandelt werden – in Angleichung an den westdeutschen Flächentarifvertrag für die Süßwarenindustrie. „Denn einen ostdeutschen Tarifvertrag für die fünf neuen Länder und Ostberlin wollen wir hier nicht. Wir schreiben das Jahr 2019 – mehr muss ich dazu wohl nicht sagen, oder?“ ◀



**» Mittlerweile sollte auch der oder die Letzte begriffen haben, dass wir ein Deutschland sind. «**

Ulf Evers,  
Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender  
bei Grabower Süßwaren in Grabow

# Gute Nachrichten für Bäcker-Azubis

Gute Nachrichten für Auszubildende im Bäckerhandwerk: Unabhängig davon, in welchem Betrieb sie arbeiten, stehen ihnen ab sofort und rückwirkend zum 1. September 2018 die gleichen Ausbildungsvergütungen zu. Möglich wurde dies, weil Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den Tarifvertrag des Bäckerhandwerks am 1. Mai 2019 für „allgemeinverbindlich“ erklärt hat.

Seit September 2018 betragen die monatlichen Ausbildungsvergütungen im Bäckerhandwerk im ersten Jahr

565 Euro, im zweiten 670 Euro und im dritten Jahr 800 Euro. Am 1. September steigen sie auf 615, 700 und 820 Euro. Azubis, die weniger Geld bekommen, sollten sich auf jeden Fall an ihre NGG-Region wenden: [www.ngg.net/vorOrt](http://www.ngg.net/vorOrt). Sie berät und kann Ansprüche auch rückwirkend durchsetzen. Wer zum Beispiel im September 2018 eine Ausbildung begonnen hat und nach dem alten Tarifvertrag 500 Euro im Monat bekommen hat, für den kann die NGG pro Monat 65 Euro nachfordern. Das macht zusammen 520 Euro: viel Geld für Auszubildende!

# Mehr Geld für Brauer

Mehr Geld für Brauer heißt es gleich in mehreren Tarifgebieten der NGG. Während in Berlin, Baden-Württemberg (BW) sowie Hessen und Rheinland-Pfalz (ohne Pfalz) bloßes Verhandeln mit den Arbeitgebern ausreichte, um angemessene Lohnerhöhungen zu erzielen, bedurfte es in Nordrhein-Westfalen (NRW), Bayern und Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern (HH/SH/MV) zahlreicher Warnstreiks. Der Einsatz hat sich gelohnt: In Berlin werden die Löhne rückwirkend zum 1. März um drei Prozent, in NRW, HH/SH/MV

und BW zum Januar beziehungsweise Februar ebenfalls um drei Prozent und zum 1. Januar beziehungsweise 1. März 2020 um weitere 2,3 Prozent erhöht. In Hessen und Rheinland-Pfalz (ohne Pfalz) steigen die Löhne jeweils um dieselben Prozentsätze, allerdings zum 1. Mai 2019 und 2020. Die rund 10.000 Brauer der bayerischen Brauwirtschaft dürfen sich über 3,25 Prozent rückwirkend zum 1. März und ein Jahr später über weitere 2,5 Prozent Lohnerhöhung freuen.



Foto: NGG

Geballte Brauer-Power auch in Bayern: Zur Kundgebung am 30. April in München versammelten sich nicht nur Beschäftigte der vier großen Münchner Brauereien, sondern auch Brauer aus Unterfranken, Oberpfalz, Schwaben sowie Nieder- und Oberbayern.



## Das ist ja cool!

Jeden Tag so viel Eis essen, wie man möchte: Für viele Menschen klingt das wie die Verwirklichung eines Kindheitstraums. Für Sebastian Strehle aus dem westfälischen Rheda-Wiedenbrück ist es Alltag. Der 33-Jährige arbeitet seit 2011 als Maschinenführer in der Eisfabrik des Deutschen Milchkontors (DMK) in Everswinkel nahe Münster.

„Eismann: Das ist ja cool!“ Das bekommt Sebastian Strehle öfter zu hören, wenn er sagt, was er beruflich macht. Er selbst sieht das eher unaufgeregt, westfälisch eben, getreu seinem Motto „Bloß keinen Stress machen. Bringt ja nichts.“

Dass er cool bleibt an Linie 7, ist zurzeit besonders wichtig. Seit kurzem wird hier ein Premium-Eis für den asiatischen Markt hergestellt. Der Auftraggeber sitzt in den USA, den Herstellungsprozess überwacht der Westfale Strehle. Zuerst werden die Waffeltüten innen mit Schokolade „ausgesprüht“, dann wird die Eismasse eingefüllt, die gehackten Nüsse und der Deckel kommen oben drauf, bevor der „Greifer“ das Eis auf „Zellenbretter“ steckt und es bei minus 30 Grad in den „Schocktunnel“ geht. Zum Schluss setzen Greifer die Eistüten auf Förderbänder in Richtung Endverpackung.

Zwischendurch prüft Sebastian Strehle das Gewicht, das Volumen und mit einem Längsschnitt per Messer den Strudel, also ob Eis und Soße zusammen das richtige „Strudelbild“ abgeben. Zur Qualitätsprüfung gehört natürlich auch eine Geschmacksprobe: morgens im Labor im Wechsel mit Kollegen. Geprüft werden dort auch die anderen Eissorten, die in Everswinkel in Waffeltüten und Becher abgefüllt werden. In Haaren und Prenzlau, den beiden anderen Eisfabriken, produziert die größte norddeutsche Molkerei DMK Stiel-Eis, Sandwich-Eis und Becher-Eis. Hergestellt werden viele bekannte Eigenmarken des nationalen und internationalen Handels. Seit kurzem gibt es auch Markeneis von Milram, Baileys und Bahlsen.

Auch wenn die Eissaison offiziell von Anfang Februar bis August/September geht: „Eis geht immer“, weiß Eismann Strehle. Privat darf es gerne auch mal eins mit Bananengeschmack sein.

# Wir können alles, wenn der Kunde uns lässt

► In den vergangenen Jahren hat sich die klassische Betriebskantine verändert. Aus unpersönlichen Essensabfertigungshallen wurden schicke Restaurants mit einem großen Angebot: von Fleisch bis vegan. Die kulinarische und kulturelle Vielfalt findet sich auch bei den Beschäftigten wieder: Sie kommen aus mehr als 80 Nationen.

Bei einem Softwarehersteller im badischen St. Leon-Rot beginnt der Arbeitstag für Andrea Moll um 7 Uhr: Brötchen werden aufgebacken und belegt, Selbstbedienungsautomaten für Snacks aufgefüllt, die Kaffeautomaten müssen funktionieren. Unterdessen bereiten ihre Kolleginnen und Kollegen schon das Mittagessen vor. Die 55-Jährige arbeitet seit 20 Jahren für Eurest. Der Catering-Betrieb, der zur britischen Compass Group gehört, ist mit mehr als 5000 Beschäftigten der größte Anbieter in Deutschland.

Auf die Compass Group/Eurest folgen Aramark und Sodexo. Sie sind mit zahlreichen weiteren Unternehmen zwar hauptsächlich in Betriebsrestaurants aktiv, kochen aber auch in Schulen und Kindergärten sowie Kliniken oder Altenheimen. Dazu kommt noch bei vielen Unternehmen das Event-Catering. Wie gut das Essen aus den mittlerweile vielfältigen Angeboten ist, hängt allerdings auch davon ab, was die Kunden bereit sind zu zahlen.

## Stress und Knochenarbeit

Für die Beschäftigten, die in Küche, Service und Verwaltung arbeiten, ist ein Kantinenjob viel Stress und – je nach Arbeitsplatz – Knochenarbeit. Antonia Liebertz-Krämer, Vorsitzende des Eurest-Gesamtbetriebsrates und des Compass-Group-Konzernbetriebsrates stellt fest: „Wir können alles, von ganz einfach bis exklusiv. Der Kunde muss uns nur lassen.“

Das umfangreiche Angebot der Caterer und die Erwartungen der Kunden haben aber auch Schattenseiten. Es fehlt überall Personal. Den Fachkräftemangel bis hin zu fehlenden Azubi-Anwärtern hätten die Arbeitgeber selbst verschuldet, sie hätten die „Mitarbeiterpflege vernachlässigt“, kritisiert sie. Hinzu kommt, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten oft sehr hoch ist, da gibt es dann schon häufiger krankheitsbedingte Ausfälle, die aus Kostengründen vom Arbeitgeber immer weniger auf-

gefangen werden. Die Bereitstellung von kurzfristiger Leiharbeit als Unterstützung für die Kolleginnen und Kollegen gibt es meist nur im absoluten Notfall.

Mehr Arbeit mit weniger Personal, diese immense Arbeitsverdichtung erzeugt Stress. Die Eurest-Betriebsrätin Andrea Moll in der Kantine in St. Leon-Rot bleibt dennoch gut gelaunt. „Wir sind hier ein gutes Team, da muss man flexibel sein und für jeden einspringen, wenn es mal brennt.“ Ihre Betriebsratskollegin Nicole Brüggemann ist



Betriebskantinen wie hier in St. Leon-Rot sind heute meistens keine Abfertigungshallen vielfältiges Angebot an warmen Mahlzeiten oder auch Snacks und Getränken.



Fotos: Daniel Schreiber

Alles muss für einen reibungslosen Ablauf vorbereitet sein: in der Küche, am Buffet oder der Kaffeemaschine. Vorbereiten, kochen, bedienen, abräumen, spülen: Die Zeitabläufe sind kurz getaktet und anstrengend für das Personal.

Restaurantfachfrau und leitet die vier Cafeterien: „Die Ansprüche unserer Kunden werden immer höher, gleichzeitig soll gespart werden.“ Das Ergebnis sei, dass „irgendwann die Grenzen erreicht sind“.

### Personal fehlt überall

Beim zweitgrößten Caterer Aramark sieht es ähnlich aus. Die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates Claudia Pasewalk stellt wie ihre Kolleginnen fest, dass der Arbeitsdruck wächst, weil Personal fehlt. Außerdem hält sie die

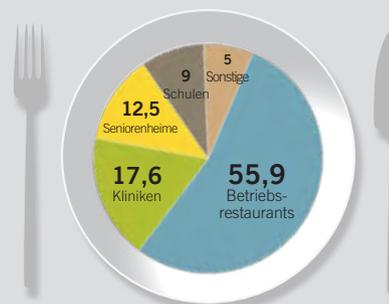
Stundenlöhne für zu niedrig, schließlich sei es körperlich anstrengende und anspruchsvolle Tätigkeit. Da muss jeder Handgriff sitzen. Dies werde viel zu wenig wertgeschätzt. Die Arbeit in der Küche ist laut und streng getaktet. Dazu kommen Hitze und Dampf.

Das nimmt der Eurest-Sous-Chef Andreas Weber trotzdem gerne in Kauf. Gegenüber einem Job im Hotel oder im Gasthof, wo er vermutlich besser verdienen würde, hat er hier am Wochenende Zeit für die Familie. Sein Arbeitstag beginnt um 6.50 und endet um 15.38 Uhr. In dieser Zeit hat er für die Beschäftigten in St. Leon-Rot 3000 Mahlzeiten nach strengen Vorgaben des Eurest-Culinary-Managements gekocht. Auch er gehört zum Betriebsrat und stellt fest, dass sich gewerkschaftliches Engagement lohnt: Der Organisationsgrad ist hoch. So sorgen die gemeinsam mit der NGG durchgesetzten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen für bessere Arbeitsbedingungen. ➤



mehr. Die Beschäftigten sollen sich in ihren Pausen wohlfühlen – und dazu gehört ein

### Wo wird das Geld verdient?



Der Umsatzanteil der 31 größten Anbieter in den unterschiedlichen Segmenten, in Prozent

Quelle: gv-praxis-grafik 5/2018

► Das ist leider nicht bei allen Caterern der Fall. Die Situation der Beschäftigten, die immer höheren Belastungen ausgesetzt werden, ist auch Thema bei der NGG. Die Arbeitgeber im Gastgewerbe hätten die Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten zu häufig ignoriert und ihnen zu wenig Wertschätzung entgegengebracht, kritisiert die NGG. Der Arbeitgeberverband DE-HOGA kennt nur eine Lösung: Ein schlechteres Arbeitszeitgesetz mit Arbeitszeiten von täglich bis zu 13 Stunden oder Ausbau der Minijobs durch Anhebung der Verdienstgrenze. Letzteres hat das Bundesministerium Ende vergangenen Jahres – mit Zustimmung der Gewerkschaften – abgelehnt. Denn eine solche Regelung ist arbeitsmarktpolitisch unerwünscht, weil gerade Minijobs aufgrund der geringen monatlichen Arbeitszeit und der Sozialversicherungsfreiheit vor allem für Frauen oft Minirenten im Alter bedeuten. „Noch flexiblere Arbeitszeiten – das ist mit Sicherheit der falsche Weg“, so der zuständige NGG-Referatsleiter Gerd-Joachim Langecker. Zumal Studien zeigten, dass das Unfallrisiko am Arbeitsplatz nach sieben bis acht Stunden rasant ansteige.

Die Situation der Branche ließe sich mit einem Branchenarbeitsvertrag für die Betriebsgastronomie wesentlich verbessern. „Dann würden statt des Preiskampfes zu Lasten der Beschäftigten zukünftig wieder die Qualität und die Dienstleistung im Vordergrund stehen. Die Kundenbetriebe könnten die Cateringbetriebe nicht mehr so leicht über den Preis gegeneinander ausspielen“, ist sich Langecker sicher.

### Zurücklächeln schadet nicht

Gegessen und getrunken wird immer. Der überwiegende Teil der Unternehmen im Gastgewerbe geht von weiteren



Andrea Moll beginnt ihren Arbeitstag in der Eurest-Kantine gut gelaunt. Denn sie arbeitet dafür einsetzt, die schweren Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Umsatzsteigerungen aus. Personal für die wachsende Branche zu finden, ist vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsbedingungen das Hauptproblem. Doch statt sich stärker um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Löhne und bessere Karrierechancen in der Branche zu kümmern, kommt von den Arbeitgebern nichts Neues.

Minijobs, Teilzeit und befristete Beschäftigung sind beim Catering fest eingeplant. Die Geringverdiener haben ihren Arbeitsplatz meist in der Spülküche. Die Küchenhilfen in



Sous-Chef Andreas Weber (links) ist bei der Essensvorbereitung, seine Betriebsratskollegin Nicole Brüggemann (Mitte) auf dem Weg in den Kühlraum, während in der Spülküche schon das erste schmutzige Geschirr gesäubert wird.



– wie sie sagt – „mit einem guten Team“. Sie ist Mitglied des Betriebsrates, der sich

St. Leon-Rot unterscheidet wenig von ihren Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten. Sie arbeiten unter hohem Zeitdruck und körperlicher Belastung. Ein Spülkorb wiegt bis zu zwölf Kilogramm, er muss getragen und entleert werden, schnell, denn von draußen kommt der schmutzige Nachschub. Die lauten Maschinen müssen nachgefüllt werden. Stillstand geht nicht.

### Weiterbildung gehört zum Job

Die Chancen der Küchenhilfen, es vom Tellerwäscher zum Chef zu schaffen, sind da, aber nicht die Regel. Bei

Aramark, so die GBR-Vorsitzende Pasewalk, gab es im vergangenen Jahr 22.000 innerbetriebliche Schulungen. „Bei Eignung und dem nötigen Willen kann man bei uns vorankommen“, sagt sie. Und dann die Stelle wechseln. Denn auch die Fluktuation ist ein Problem der Branche. Köche, Systemgastronomen oder auch die Bürokaufleute wechseln gerne mal ihren Arbeitsplatz. Sie haben schließlich auch gute Chancen, im Ausland Erfahrungen zu sammeln.

### Mehr Mitglieder – bessere Arbeit

Minijobber, Leiharbeiter und hohe Fluktuation machen es der NGG schwer, die Beschäftigten zu organisieren. Aber ohne Mitglieder gelingt es nicht, einen arbeitsfähigen Betriebsrat zu gründen. Und ohne Betriebsrat werden aus schlechten Arbeitsbedingungen keine guten Arbeitsplätze. Auch bei Aramark mit seinen Betriebsratsstrukturen wird weiter um Mitglieder geworben. „Vor der Tarifrunde 2020 brauchen wir mehr Mitglieder“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Claudia Pasewalk, sonst werde es nicht gelingen, mehr für die unteren Gehaltsgruppen und die Azubis herauszuholen. Ihre Eurest-Kollegin Antonia Liebertz-Krämer will ebenfalls mehr Beschäftigte von einer NGG-Mitgliedschaft überzeugen: „Gute Arbeitsbedingungen gibt es auch zukünftig nur, wenn genug Kolleginnen und Kollegen Mitglied werden und bereit sind, sich zu engagieren und für ihre Wünsche einzustehen.“

Doch auch die Gäste können, so Antonia Liebertz-Krämer, mit einer kleinen Geste einiges für ein besseres Arbeitsklima tun: „Zurücklächeln schadet nicht. Das ist schon ein Dankeschön, das ist Wertschätzung.“ ◀



Fotos: Daniel Schreiber

Das Dessert wird vorbereitet, an diesem Tag war es Rote Grütze, und bei den Snacks gilt schon mal, was für alle Bereiche der Kantine für die Beschäftigten gilt: „Schenkt jedem Gast ein Lächeln“. Schön, wenn die Gäste dann auch zurücklächeln.

# 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. Seit mehr als 150 Jahren sind es die Mitglieder, die unsere Organisation zum 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

**Bremen-Weser-Elbe:** Betty Hoehl, Werner Schmidt  
**Düsseldorf-Wuppertal:** Helmut Metzner  
**Hannover:** Herbert Büttner  
**Hamburg-Elmshorn:** Oscar Krause  
**Mannheim-Heidelberg:** Kurt Haller, Bruno Mischke, Henriette Weyhausen  
**München:** Josef Bichler  
**Rosenheim-Oberbayern:** Walburga Schichta  
**Ruhrgebiet:** Heinrich Klautsch, Karl Heinz Remberg  
**Schleswig-Holstein Nord:** Uwe Malterer  
**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Margot Elling, Günter Rupf

## Seit 50 Jahren Mitglied

**Aachen:** Ana Cosic, Dorothea Galetzka, Lieselotte Sinken, Leo Willems  
**Allgäu:** Ludwig Burger, Klaus Ess, Siegfried Vollmer, Alois Wolf  
**Baden-Württemberg-Süd:** Maria Behnke, Werner Vielitz, Johann Weissenhorn  
**Berlin-Brandenburg:** Klaus Ehrhardt, Peter Fink, Dieter Heilmann, Helga Jakubek, Helga Krause  
**Bremen-Weser-Elbe:** Peter Hellwig  
**Bünde-Lübbecke-Minden:** Harald Sauerwald  
**Darmstadt und Mainz:** Winfried Hotz  
**Dortmund:** Hans-Werner Gems, Hans-Edgar Hagedorn, Günter Lenfert, Rolf Poller, Armin Setzer, Manfred Solka, Friedrich Wagener  
**Dresden-Chemnitz:** Werner Söhnle  
**Düsseldorf-Wuppertal:** Peter Schneider  
**Hannover:** Ralf Appel, Hans-Günter Dreier, Rudolf Ehlert, Christa Fischer, Rolf Redemann,

Günther Thielking  
**Heilbronn:** Kurt Dietz, Rudi Krumrey, Hans Mayer, Peter Renz, Franz Schlabschi  
**Hamburg-Elmshorn:** Eduard Bohner, Peter Geerds, Dieter Rathje, Norbert Schulte, Ruth Springer, Bernhard Vollmer  
**Köln:** Gustav Beuel, Salvatore Carapezza, Cornelius Verheugen  
**Krefeld-Neuss:** Rafael Fernandez-Carmona, Hendricus Koster, Gisela Leurs  
**Lübeck:** Jürgen Reimann, Uwe Witt  
**Lüneburg:** Elisabeth Dahlhaus, Helmut Gröger  
**Mannheim-Heidelberg:** Otto Funk, Margot Gredel, Gerhard Hosenmann, Eugen Oberbeck, Johann Rohner, Waltraud Schwinn  
**Mecklenburg-Vorpommern:** Günter Dollenberg, Hans-Günter Ebert, Harst Meyer, Marianne Rödel  
**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Hans-Peter Gaiser, Werner Haiplik, Willi Pongratz, Klaus Rodriguez, Klaus Schroth  
**München:** Rudolf Bergbauer, Alois Dötter, Siegfried Hof, Doris Reifschneider  
**Niederbayern:** Walburga Borgsdorf  
**Nord-Mittelhessen:** Elfriede Dippel, Karl Neubauer, Georg Sagwitz, Peter Schaumburg, Ursula Schuler  
**Nordrhein:** Johannes van de Boom, Hans-Gerd Buddiger, Johannes Peters, Hans-Theo Stupp, Theodor Voss, Rolf Wennekens  
**Nürnberg-Fürth:** Willi Bernecker, Ernst Markert, Margot Müller  
**Oberfranken:** Manfred Brodmerkel, Hermann Kastner, Horst Müller, Klaus Neumann, Hans Joachim Stüber, Johann Will  
**Oberpfalz:** Ludwig Osterrieder, Albert Wolf

1969

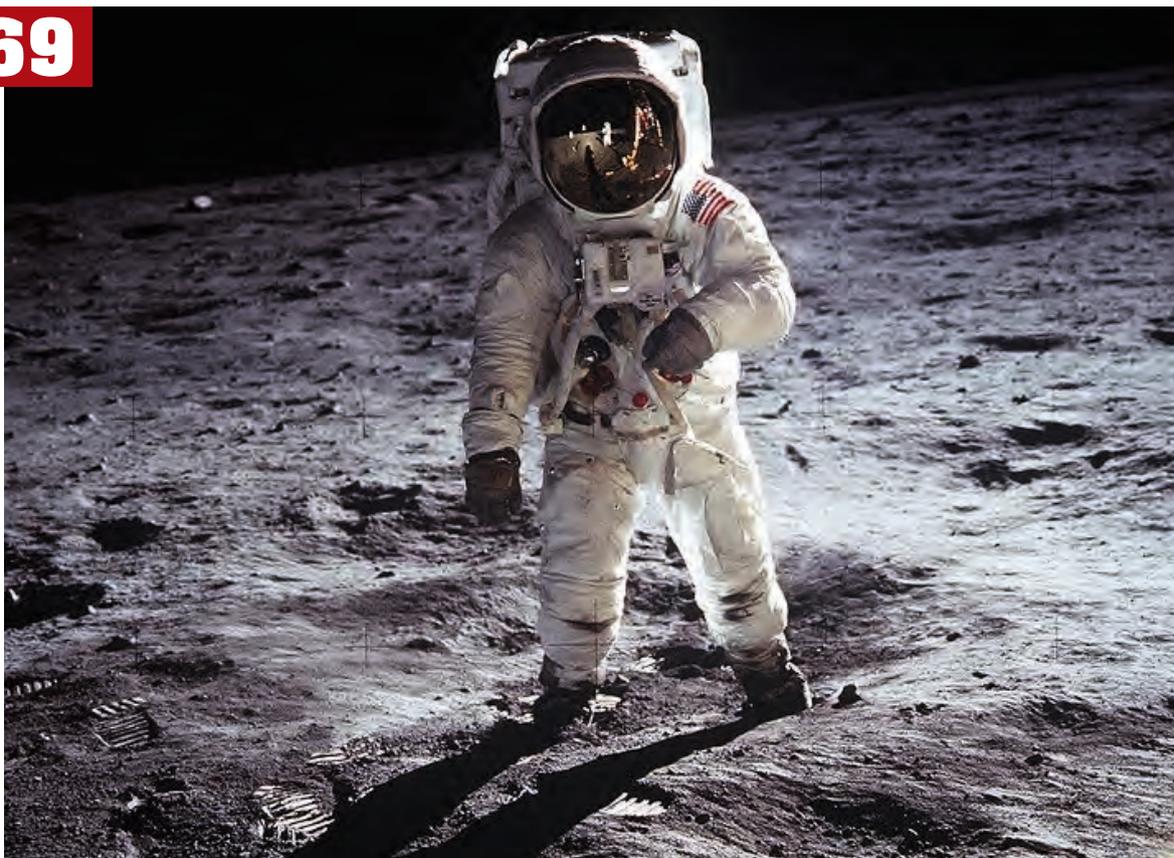


Foto: NASA

Wer sich fragt, was 1969, im Jahr seines Beitritts in die NGG, historisch bedeutsam war, wird schnell fündig: die Mondlandung. „Ein kleiner Schritt für einen Menschen, aber ein riesiger Sprung für die Menschheit“ lauteten die berühmten Worte des amerikanischen Astronauten Neil Armstrong, als die Mondlandefähre Eagle von Apollo 11 am 21. Juli 1969 landete und er als erster Mensch den Mond

betrat. Das Foto zeigt den Astronauten Edwin Aldrin, aufgenommen von Armstrong, der sich im Visier spiegelt. Die Live-Fernsehübertragung war ein Medienereignis, das von geschätzt 600 Millionen Menschen weltweit an den Fernsehbildschirmen verfolgt wurde: Einfach „Video Mondlandung“ im Internet eingeben und sich das historische Ereignis nochmal ansehen!

**Oldenburg/Ostfriesland:** Heinz Lukaschek

**Osnabrück:** Bernhard Fuest, Otto Hafferkamp, Alexander Marks

**Ruhrgebiet:** Volker Hofer, Ursula Junkern Altenkort, Paul Stolle, Klaus Tiedemann, Edith Volkmann, Sigrid Wischer

**Saar:** Margret Kaefer

**Schwaben:** Ernst Aberle, Josef Dettling

**Schleswig-Holstein Nord:** Lorenz Sebold

**Stuttgart:** Lia Allerkamp, Otto Amann, Sebastian Friedrich, Helmut Wagner

**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Manfred Golisch, Heinz Hettler, Bernd Tuschy

**Südwestfalen:** Mohammed Kahmel, Karl-Hermann Keller, Helmut Steinnagel

**Thüringen:** Gerhard Hannemann, Heidemarie Hartung, Renate Voigt

**Trier:** Hans-Georg Thiel

**Ulm-Aalen-Göppingen:** Norbert Konrad, Helmut Thonhofer

**Unterfranken:** Josef Gross, Dietmar Michell, Erich Weiss

# Häuserkampf

► „Heute koche ich vor allem vor Wut!“, sagt der gelernte Koch Sebastian Riesner. Oft ist er hinter seinem Schreibtisch nicht anzutreffen, dafür ist in Berlin-Brandenburg zu viel los. Warnstreiks bei Berliner-Kindl-Schultheiss-Brauerei oder bevorstehende Tarifverhandlungen in der Systemgastronomie: Der Geschäftsführer ist mit seinem 14-köpfigen Team nicht selten von früh bis spät in der mitgliederstärksten Region im Einsatz.



Zum Beispiel Ende März, als 250 warnstreikende Beschäftigte der ostdeutschen Coca-Cola-Standorte Ludwigsfelde/Genshagen, Ziesendorf, Halle, Weimar und Berlin zur Kundgebung bis vor die Berliner Konzernzentrale zogen, um ihren Lohnforderungen Nachdruck zu verleihen. „Natürlich ist man an einem solchen Tag ab 5 Uhr auf den Beinen, packt Trillerpfeifen aus, verteilt Warnwesten, sorgt für das Catering und so weiter. Das war eine erfolgreiche Aktion, die am Ende ja auch mit einem guten Tarifabschluss belohnt wurde (siehe Seite 12, Anm.d.Red.). Aber tatsächlich steckt auch enorm viel Arbeit in der Vorbereitung: Da fährt man persönlich von Betriebsversammlung zu Betriebsversammlung, klärt auf, macht nochmal deutlich, wie wichtig Solidarität ist“, erzählt Sebastian Riesner. Man habe auch das Thema Nachtarbeitszuschläge in Verbindung mit der Coca-Cola-Tarifrunde bei den Beschäftigten thematisiert. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) besagt, dass Zuschläge für Nacharbeit im Mehrschichtsystem nicht niedriger sein dürfen als Zuschläge für sonstige Nacharbeit. „NGG-Mitglieder haben Ansprüche aus dem Tarifvertrag und bekommen natürlich kostenlos Unterstützung bei der Geltendmachung. Da überlegt der eine oder andere schon. Dadurch und durch gute Tarifarbeit konnten wir einige neue Mitglieder gewinnen“, so Riesner.



Fotos: Stephan Pramme

In Berlin-Brandenburg stehen Mitgliederwerbung und -betreuung ganz oben auf der Tagesordnung, wenn der Regionsvorstand und das Team um Sebastian Riesner (vorne re.) tagen. Regionsvorstandsvorsitzender Thomas Kohn (hinten mittig) und Vorstandsmitglied Steffi Kiezmann-Urbach (vorne li).

### Ein Paradebeispiel

Der Geschäftsführer betreut den Bereich Getränke. Aber auch das Gastgewerbe fällt in seinen Zuständigkeitsbereich. Jahr für Jahr gewinnt die Branche an Bedeutung. 800 Hotels und 10.500 gastronomische Betriebe gibt es allein in Berlin. „Da gibt es eine enorme Fluktuation. Und viele Einzelmitglieder. Bei den Bäckereien ist das ähnlich. Wie erreichst Du die Leute? Wenn wir gemeinsam mit dem Regionsvorstand zweimal im Jahr tagen und einmal in Klausur gehen, dann steht diese Frage ganz oben auf der Tagesordnung.“ „Häuserkampf“ sei das heute, berichtet Riesner, denn heute gehe es vor allem darum, in einzelnen Betrieben die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Oder gegen Schließungen zu kämpfen wie in den vergangenen Wochen beim wombat's City Hostel in Berlins Mitte. Die Geschäftsführung hatte angekündigt, das gut gehende Unternehmen zum 31. August 2019 zu schließen – in erster Linie, um den Betriebsrat loszuwerden. Den noch 35 Beschäftigten droht, dass sie ihre Jobs verlieren. Schon seit Jahren beschäftigt das Thema wombat's das Berliner Team der NGG. Die Beschäftigten

des Hostels hatten gegen großen Widerstand der Geschäftsleitung erstmals 2017 einen Betriebsrat in der wombat's-Kette gewählt. Anfang 2018 erstritten sie einen Anerkennungstarifvertrag zum Flächentarifvertrag im Berliner Hotel- und Gaststättengewerbe, den ersten Tarifvertrag überhaupt in einem Hostel in der Bundesrepublik. Für Riesner ist das wombat's ein Paradebeispiel: „Hier zeigt sich, dass gewerkschaftliche Solidarität etwas bewirkt, aber auch, wie durch Unternehmerwillkür demokratische Rechte außer Kraft gesetzt werden. Sie schließen den Betrieb, setzen die Leute auf die Straße, und dagegen können wir rechtlich nichts machen. Das macht wütend und auch hilflos“, sagt Riesner.

### Im Spreewald

Im Cottbusser Büro der NGG arbeitet Ingolf Fechner. Seit 1992 ist er als Gewerkschaftssekretär in der Region im Einsatz. Durch den Spreewald als touristischem Magnet ist auch hier das Gastgewerbe prägend für die Arbeit der Gewerkschafter. „Der Fachkräftemangel spielt hier eine große Rolle. Ein hausgemachtes Problem infolge schwierigster ▶



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

### Auf einen Blick

Region Berlin-Brandenburg  
Mitglieder: ca. 12.400  
Fläche: ca. 3744 km<sup>2</sup>  
Lebensgefühl: Hier steppt der Bär.

➤ Arbeitsbedingungen. Aber es gibt immer wieder auch positive Beispiele wie Tropical Islands“, berichtet Fechner. Das 60 Kilometer östlich von Berlin gelegene Ferienressort ist Arbeitgeber für etwa 500 Beschäftigte. „Von der Betriebsratswahl bis zur Tariffähigkeit haben wir die Kolleginnen und Kollegen begleitet. Heute ist der Betrieb super organisiert, weil echte Verbesserungen erreicht wurden. Das ist ein wichtiges Stück brandenburgischer Tarifgeschichte.“

In Brandenburg ist die Tourismusbranche mit rund 60.000 Beschäftigten in mehr als 10.000 Unternehmen und einem Umsatz von 4,3 Milliarden Euro ein wirtschaftliches Schwergewicht. 2014 wurde die neue Höchstmarke von 4,4 Millionen Besuchern und knapp zwölf Millionen Übernachtungen erreicht. Auch die Lebensmittelindustrie ist wichtig: Fast 59.000 Beschäftigte arbeiten in einem der brandenburgischen Unternehmen dieses Sektors. Er ist von kleinen und mittelständischen Unternehmen wie dem Spreewälder Gurkenhersteller Ernst Krügermann geprägt, aber auch große Unterneh-

men wie Katjes produzieren in Brandenburg. Nach Bevölkerungsrückgang, mehr als zehn Prozent Wohnungsleerstand und hoher Arbeitslosenquote geht es seit etwa zehn Jahren wieder bergauf im Land. „Im Grunde kann man wieder etwas gestalten“, erzählt Sebastian Riesner, „aber es herrscht gleichzeitig große Verunsicherung und wenig Bereitschaft, sich zu organisieren.“

### Persönlicher Einsatz

Selbst ist er über die Betriebsratsarbeit zur NGG gekommen. Seit 1992 ist Riesner in der Region tätig und seit Oktober 2018 Geschäftsführer. Sein Team ist an den Standorten Berlin, Eberswalde und Cottbus für derzeit 12.400 Mitglieder ansprechbar. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit müssen sein. Facebook und Co., Presseaktionen oder E-Mail-Rundschreiben sind das eine – Betriebsbesuche und persönliche Betreuung das andere. An Themen mangelt es nicht. Egal, ob es um die nächste Tarifrunde im Gastgewerbe oder um Streikvorbereitungen bei der Berliner-Kindl-Schultheiss-Brauerei geht: Nichts läuft ohne einen hohen

persönlichen Einsatz aller. Flugblätter müssen produziert, Betriebe angefahren und Einzelmitglieder informiert werden.

### Gemeinschaft großschreiben

In vergleichsweise ruhigem Fahrwasser bewegt sich indes das Berliner Werk des Kaffeeimperiums Jacobs Douwe Egberts (JDE), zu dem Marken wie Jacobs, Senseo und Tassimo gehören. Der Konzern geriet 2018 in die Schlagzeilen, als am Verwaltungsstandort Bremen die Tarifverträge gekündigt wurden. Berlin blieb davon unberührt. Allerdings hat der Kaffeeproduzent bereits einige Verkäufe mitgemacht – von Suchard über Kraft Foods und andere. Seit 2015 firmiert das Werk unter Jacobs Douwe Egberts (JDE), einem Joint Venture, aus der JAB-Holding (Familie Reimann, Anm. d. Red.) und dem Mondelez-Konzern.

Die Gewerkschaftssekretärin Birgit Weiland betreut u. a. die Wirtschaftsgruppe „Getreide“. Hierzu gehören neben dem Bäcker- und Konditorenhandwerk, der Brot- und Backwarenindustrie und verschiedenen



Vergleichsweise ruhiges Fahrwasser: Michael Halfpap, Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Jacobs Douwe Egberts



Qualitätskontrolle hier noch ganz analog: Beim Kaffeeproduzenten ist die Digitalisierung weiter auf dem Vormarsch.

Fotos: Kai-Uwe Knoth

**„Unsere Arbeitsplätze werden sich in den kommenden Jahren gravierend verändern. Darauf müssen wir uns alle gemeinsam vorbereiten, Betriebsräte, Gewerkschaften und Mitarbeiter.“**

Michael Halfpap

Mühlen die Kaffeeröstereien. Mit deutschlandweit 1500 Beschäftigten gehört JDE, wie auch der Zigarettenhersteller Philip Morris\*, Radeberger oder Coca-Cola, zu den großen Industriebetrieben in der Region. Der Draht zu Michael Halfpap, Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei JDE und Mitglied im Regionsvorstand, ist eng. Gemeinsam ist ihnen wichtig zu vermitteln, dass „Gewerkschaft mehr ist als Lohnerhöhungen“. „Für mich ist die Gemeinschaft das Wichtigste. So stemmen wir auch zukünftige Herausforderungen wie die Digitalisierung. Unsere Arbeitsplätze werden sich in den kommenden Jahren gravierend verändern. Darauf müssen wir uns alle gemeinsam vorbereiten, Betriebsräte, Gewerkschaften und Mitarbeiter“, fordert Halfpap.

Im Berliner Büro bereitet sich das Team auf anstehende Auseinandersetzungen vor: Bei wombat's zum Beispiel. Vielleicht muss der Betriebsrat neu gewählt werden. Das wäre ärgerlich, aber das Wahlkampfthema wäre dann auch ganz klar: Gegen die Schließung! ◀

\*Kurz vor Andruck hat Philip Morris der schockierten Belegschaft mitgeteilt, das hochprofitable Werk in Neukölln zum Jahresende zu schließen – 950 von 1050 Beschäftigten sollen ihren Arbeitsplatz verlieren.



Foto: NGG

An den bundesweiten Warnstreiks bei Coca-Cola beteiligten sich am 27. März auch die Berliner Beschäftigten.



Birgit Weiland, Gewerkschaftssekretärin

# FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

## Pellkartoffeln mit Quark und Leinöl

Ein traditionelles Rezept aus **Berlin-Brandenburg**  
Empfohlen von Birgit Weiland

### Zutaten für 2 Portionen:

- 500 g Sahnequark
- 1 mittelgroße Zwiebel (fein gehackt)
- 1 Bund Schnittlauch (fein geschnitten)
- Etwas geschnittenen Dill (nach Geschmack)
- Salz / Pfeffer
- Etwas Milch
- 2 EL Leinöl

### Zubereitung:

Den Quark mit der Milch bis zur gewünschten Konsistenz glattrühren, mit Salz und Pfeffer abschmecken, Zwiebel und Kräuter dazugeben. Das Leinöl unterrühren oder auf dem Kräuterquark verteilen.

Tipp: Dazu passen auch Spreewälder Gewürz- oder Senfgurken und/oder frische Tomatenspalten.

**Guten Appetit!**



## DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennst Du schon die exklusiven Rabatte und Zusatzvorteile in unserem neuen **PLUS-Shop**? Ab März findest Du online 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](http://www.deinplus.de)

Dein Plus. **PLUS-Shop** 



Volker M., Bäckermeister:

„Als NGG-Mitglied profitiere ich von vielen besonderen Angeboten. Bei dem PLUS-Shop von DEIN PLUS! ist für jeden etwas dabei – und das bis zu 50 Prozent günstiger. Einfach super!“

Kostenlosen digitalen Newsletter  
„PLUS-Post“ abonnieren und  
immer auf dem Laufenden sein.  
Oder sende eine E-Mail an:  
[mitgliedervorteil@deinplus.de](mailto:mitgliedervorteil@deinplus.de)



# Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen



Der Vorleser' – seit 1865

## Töchter einer neuen Zeit



Es ist die Sehnsucht nach einem neuen, friedlichen Leben, die die 19-jährige Hamburgerin Henny Goldhusen im Frühjahr 1919 eine Ausbildung zur Hebamme absolvieren lässt: Es gilt, dem Elend und Leid des Ersten Weltkriegs mit seinen Millionen von Toten und Verwundeten etwas entgegenzusetzen. Drei Frauen begleiten sie auf ihrem Weg: die rebellische Käthe, Ida, Tochter aus wohlhabendem Hause, und die junge Lehrerin Lina. So verschieden die Frauen sind, so eng ist ihre Freundschaft, auch wenn diese in den kommenden Jahrzehnten oft auf die Probe gestellt wird.

Wer einen Blick auf das Leben einer (Frauen-)Generation werfen will, die zwei Weltkriege erlebt hat, dem sei dieser erste Band einer Jahrhundert-Trilogie empfohlen. Mittlerweile sind auch Band 2 „Zeiten des Aufbruchs“ und Band 3 „Zeitenwende“ erschienen.

**Carmen Korn**  
Rowohlt Taschenbuch, 560 Seiten, 12 Euro,  
ISBN 978-3-499-27213-4

## Anstand wahren



Wie wollen wir miteinander umgehen, was erwarten wir von unseren Mitmenschen? Der Autor der Süddeutschen Zeitung, Axel Hacke, denkt darüber nach, wie wir in einer Zeit von Fake News, Hasstiraden und Rassismus miteinander leben wollen. Die Antwort, so der Autor, sollten wir aber bei uns selbst suchen. Ein sehr aktuelles Buch über ein schwieriges Thema, aber leicht zu lesen und – wie üblich bei Hacke – unterhaltsam.

**Axel Hacke**  
Verlag Antje Kunstmann, 192 Seiten, 18 Euro,  
ISBN 978-3-95614-200-0

## f Euer Feedback

### Kommentar auf [www.facebook.com/gewerkschaftNGG](https://www.facebook.com/gewerkschaftNGG) zum Warnstreik bei Haribo in Solingen

*Ein Unternehmen, welches fast jedes Jahr einen neuen Standort weltweit errichtet, ohne dafür Kredite in Anspruch nehmen zu müssen, steht auch in der Verantwortung, seine Mitarbeiter am Erfolg partizipieren zu lassen. Deshalb sind die Forderungen mehr als berechtigt.*

**Detlef Schulz**

### Kommentar zur Online-Petition des DGB „Grundrente jetzt!“

*Wer 40 Jahre arbeitet, hat das Recht auf eine anständige Rente! Volle Unterstützung meinerseits.*

**Björn Wilhelm**

### Kommentar zum Merkur-Artikel „Hotelbranche beklagt Lehrlingsmangel“

*Solange die Gastro ihre Lehrlinge verheizt, schlecht bezahlt, mies behandelt und Ausbildungsvorschriften missachtet, wird sich daran nicht nur nichts ändern, sondern es wird schlimmer werden. Die Gastro ist einer der Bereiche, wo Lehrlinge oft noch nicht mal richtige branchenbezogene Kenntnisse vermittelt bekommen. Learning by doing ... haha. Ohne die theoretischen Kenntnisse aus der Fachschule wären Lehrlinge echt aufgeschmissen.*

**Iris Kneisel**



Ihr habt Fragen, Anregungen oder Kritik?

Dann schreibt uns: [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net)

Diskutiert mit uns online:

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

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

# Nicht verwirren lassen!

► Auch wenn einige Arbeitgeber es nicht wahrhaben wollen: Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann Zuschläge für Beschäftigte in Nachtschichtarbeit bedeuten. Die NGG hilft bei der Geltendmachung von Ansprüchen.



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine wichtige Entscheidung für Beschäftigte in Schichtarbeit und Nachtarbeit getroffen: Die Zuschläge für Nachtarbeit im Mehrschichtsystem dürfen nicht niedriger sein als die Zuschläge für sonstige Nachtarbeit.

NGG-Mitglieder können sich kostenlos in den Büros der NGG vor Ort beraten lassen, ob sie das BAG-Urteil betrifft und sie – mit Unterstützung der NGG – ihre Ansprüche auf höhere Zuschläge rechtlich geltend machen können.

Wer jetzt abwartet, dem geht Geld verloren! Auch wenn so mancher Arbeitgeber derzeit versucht, mit Aushängen im Betrieb für Verwirrung bezüglich des Urteils zu sorgen: Nicht verwirren lassen! NGG-Mitglieder haben rechtliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag und bekommen gegebenenfalls kostenlos Unterstützung bei der Geltendmachung! ◀

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/vor-Ort](http://www.ngg.net/vor-Ort)



# Arbeitszeit ist bares Geld

Der Europäische Gerichtshof hat Mitte Mai geurteilt: Die komplette Arbeitszeit aller Angestellten in der Europäischen Union muss systematisch erfasst werden. Die Arbeitgeber verteufeln das Urteil und behaupten, nun müssten wieder Stechuhren eingeführt werden. Dabei geht es darum, den Gesundheitsschutz sicherzustellen

und das Unwesen der unbezahlten Überstunden abzuschaffen. Die NGG sagt ganz klar Ja zur kompletten, lückenlosen Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für alle Branchen ohne Ausnahmen. Auch die Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit, Home Office und auf Reisen muss geklärt werden.

# Ausblick

Warum reden alle übers Essen? Ist Essen die neue Ersatzreligion? Gutes Essen kann nur mit guter Arbeit einhergehen – das ist das Titelthema unserer nächsten Ausgabe. Erste Ergebnisse unserer „Initiative Lohngerechtigkeit“ stellen wir vor. Die Supermarktmacht der Handelskonzerne und ihre Auswirkungen auf die NGG-Branchen nehmen wir in den Fokus.

Mehr Geld für Beschäftigte bei McDonald's, Burger King, Nordsee und Co.: Im Herbst beginnt die Tarifrunde für die Systemgastronomie. Außerdem berichten wir über die Neuanfängerwerbung und schauen dem Team der NGG-Region Krefeld-Neuss bei seiner Arbeit über die Schulter.



## **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**

5. Juni 2019

### **Gestaltung und Satz**

Malena Bartel  
Andrea Birr, hofAtelier

### **Druck**

BWH GmbH

Der Verkaufspreis ist im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.



**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](mailto:redaktion@ngg.net)