

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



WIR SIND BUNT
EUROPA WÄHLT

einigkeit*

*... heißt, sich für ein solidarisches Europa stark zu machen.

EUROPA WÄHLT

Als Bürgerinnen und Bürger eines demokratischen Landes bestimmen wir in freien Wahlen, wer für uns die politischen Entscheidungen in Kommunen, Ländern, Bund oder Europäischer Union trifft. Autoritäre Länder wie Russland und China oder Autokraten wie Donald Trump halten sich nicht daran. Sie denken, den Willen des Volkes missachten und in ihrem Sinn manipulieren zu dürfen.

Am 9. Juni wählen wir in Deutschland die Abgeordneten des Europäischen Parlamentes sowie der Kommunalparlamente in sieben Bundesländern. Drei Monate später entscheiden dann die Menschen in Sachsen, Thüringen und Brandenburg über die Zusammensetzung ihrer Landtage.

Für uns Gewerkschafter*innen sind Wahlen immer von zentraler Bedeutung. Im Juni entscheiden wir mit unseren Stimmen auch darüber, ob Europa sich weiterhin für 80 Prozent Tarifbindung stark machen soll – oder eben nicht (Seite 9). Ob der Mindestlohn in Europa weiter steigen soll – oder nicht. Ob auch die deutschen Unternehmen sich daran halten müssen, die Arbeitszeiten der Beschäftigten minutiös zu erfassen. Oder ob die Beschäftigten hierzulande wieder zig Millionen Überstunden machen: unbezahlt, weil die Arbeitszeiterfassung wieder unscharf ist.

Und ja: Wir entscheiden auch über unser Wirtschaftsmodell. Jeden zweiten Exporteuro verdienen die deutschen Unternehmen in der Europäischen Union. Kommt der Dexit in die Diskussion – also der Ausstieg Deutschlands aus der EU – gerät die deutsche Wirtschaft ins Taumeln. Will das wer?

Ja: Die AfD will es. Teile der Partei wollen auch Millionen Menschen aus Deutschland deportieren, selbst wenn sie die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Darunter wären auch viele NGG-Mitglieder. Die AfD ist eine in weiten Teilen rechtsextremistische Partei, die Gewerkschaften ablehnt und unsere Rechte beschneiden wird, wie es Regierungen mit Rechtsextremisten an Bord nun mal tun, wie derzeit etwa die finnische Regierung (Seite 12).

All das sagt mir: Die AfD will eine andere Welt – eine, die dem Weltbild Trumps oder Putins nähersteht als mir und unserer Demokratie. Weil es um so viel geht, widmet sich diese einigkeit Europa und den EU-Wahlen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht euch

Guido Zeitler
Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | EUROPA

Die Europawahl 2024 ist entscheidend für die Beschäftigten, die NGG und den Erhalt der Demokratie in Europa. Es geht um faire Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne, aber auch darum, rechten Tendenzen entgegenzuwirken. Wir sind bunt – und wollen es auch bleiben!

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Naved Gallathe mischt sich ein – nicht nur beim Schokohersteller August Storck.

FOKUS | POLITIK

- 6 Wir sind bunt**
Im Nestlé Schokoladenwerk arbeiten 800 Menschen aus 37 Nationen
- 9 Bleibt Europa sozial?**
- 10 Europäische Fleischindustrie**
„MeatTheStandards“ setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen ein
- 12 Interview**
Kristjan Bragason (EFFAT) warnt vor rechtsextremen Parteien
- 13 Europäische Betriebsratsarbeit**

NGG AKTIV

- 14 Gleichstellung**
Die EU reduziert die Benachteiligung von Frauen
- 16 jungeNGG**
Mehr Geld für alle Auszubildenden im Bäckerhandwerk
- 20 Arbeitssicherheit**
Frisch gewählt: Stefan Mallwitz und Karl-Heinz Löhr sind als Ehrenamtliche in der BGN aktiv
- 32 Gute Löhne, gutes Leben**
Es läuft in der Tarifpolitik!

MENSCHEN

- 18 Porträt**
Gemeinsam geht mehr: Naved Gallathe engagiert sich im Betriebsrat von August Storck in Halle/Westfalen.
- 21 Mein Arbeitsplatz**
Mischen possible: Sebastian Neugebauer mischt gesunde Drops bei Sanotact in Münster
- 30 Jubilare**
Wir gratulieren



22 **BRANCHE**
In der Systemgastronomie
beginnen die Tarifverhandlungen.



26 **NGG VOR ORT**
Westfälische Traditionen gehören zur Region Ostwestfalen-Lippe: Von Bonbons über
Fleisch bis hin zur Zigarre reicht die Produktvielfalt der Betriebe, die das Bielefelder
NGG-Team betreut.

BRANCHE

- 22 Fix und fertig in 106 Sekunden**
Zeitdruck ist nur eines der
Themen, die bei den anstehenden
Tarifverhandlungen der
Systemgastronomie auf den Tisch
kommen

NGG VOR ORT

- 26 Familientradition trifft
Gewerkschaftstradition**
Viele Mitglieder, viele
Geschichten: Ein Ortsbesuch in
der Region Ostwestfalen-Lippe

KOPF UND BAUCH

- 33 Lesen & hören**
Bücher und Podcasts

KURZ NOTIERT

- 34 Rechtstipp**
Ist Essenholen im Homeoffice
versichert?
- 34 Ausblick**
- 35 Impressum**



einigkeit digital lesen

Das Magazin der NGG auf dem Handy, Tablet oder Computer:
Hier findet ihr weitere Features – Bildergalerien, Videos
und Artikel.



Zheng Qu: „Ich zahle
doch Steuern hier
und leiste sehr viel.“

WIR SIND BUNT

► Im Nestlé Chocoladenwerk in Hamburg produzieren 800 Menschen aus 37 Nationen täglich 180 Tonnen Schokoladenprodukte wie KitKat, After Eight oder Choco Crossies, miteinander und auf Augenhöhe. Rassismus gibt es hier nicht – Angst vor Vertreibung durch Rechte und Hass auf der Straße schon.



Aryan Moshrefi

Zum Beispiel Aryan Moshrefi. Vier Jahre war er alt, als er mit seinen Eltern aus dem Iran nach Deutschland kam, um hier zu leben. Der 30-Jährige erzählt von einer unbesorgten Kindheit in Geesthacht an der Elbe. Vom Fußballspielen und Fußballgucken, vom Abitur und dem schweren Studium der Verfahrenstechnik in Hamburg-Harburg. Aryan beißt sich durch, ist heute Ingenieur im Nestlé Chocoladenwerk und freut sich über gutes, sicheres Geld und die eigene Wohnung.

Aryan könnte auch Benjamin heißen oder Kevin. Dann käme man nicht auf die Idee, dass er iranische Eltern hat. Alles an Aryan ist wie bei so vielen anderen jungen Ingenieuren: die Klamotten, die Sprache, der Hipster-Vollbart, sein Verein, der HSV. Aber eines, sagt er, ändere sich seit einiger Zeit – die Stimmung auf der Straße, die Art, wie er manchmal angeguckt werde. „Angst habe ich eigentlich keine. Aber wenn die Rechten die Wahlen gewinnen, dann können sie ihr Programm umsetzen. Das macht mir schon Angst.“

Als Aryan sich bei anderen Unternehmen vorstellte, fühlte er sich manchmal von oben herab behandelt. „Das war bei Nestlé nicht so, hier war das Vorstellungsgespräch auf Augenhöhe und das hat mir gut gefallen.“

NATÜRLICH IST HAMBURG MEINE HEIMAT

Augenhöhe: Das hört man oft hier in den Gesprächen mit Grit oder Kerstin, Zheng oder Gönül, Vasilij oder Florian, Aryan oder Ullrich. Gönül Aslan ist seit 33 Jahren NGG-Mitglied und längst eingebürgerte Deutsche. Gönül liebt Schokolade. „Wegen der Schokolade habe ich bei Nestlé angefangen. Egal ob Russen, Türken, Marokkaner, Syrer oder Deutsche: Wir verstehen uns gut, wir arbeiten sehr gut miteinander. Wir zahlen unsere Steuern, wir bekommen Kinder. Natürlich ist Hamburg meine Heimat. Auch wenn ich im Herzen ein Weltbürger bin.“



Gönül Aslan

Einmal, erzählt sie, hat sie sich mit drei Freund*innen Rostock angesehen. „Da sind wir zufällig in eine Demonstration von Rechten geraten. Ich habe richtig Angst gekriegt, weil wir ja alle wie Ausländer aussehen.“ Jetzt spreche sie häufiger über das Thema und mache sich Sorgen: „Was passiert, wenn die Rechten die Wahlen gewinnen?“



Ullrich Frömming-von Have

NESTLÉ WAR IMMER BUNT

Mit seinen 66 Jahren hat Ullrich Frömming-von Have sein Berufsleben fast hinter sich. 1978 fing er bei Nestlé als Mechaniker an, hat hier seinen Meister gemacht und auch noch studiert. „Nestlé war immer bunt. Als ich angefangen habe, hat das Management Mitarbeiter in der Türkei angeworben.“ Ullrich will wissen, warum die rechten und rechtsextremen Gruppen stärker geworden sind. „Wir müssen diese Menschen verstehen“, sagt er. Und: „Ich möchte laut sein und mich gegen die wehren, ich gehe auch auf die Demos.“ ►



Florian und Grit Hofmann

► Auch Grit Hofmann und ihr Sohn Florian wollen etwas sagen. „Es ist schön, dass wir so viele Kolleginnen und Kollegen aus so vielen Ländern hier haben“, sagt Grit. „Da erfahre ich etwas, und vielleicht will ich da ja auch mal hinreisen.“ „Es ist cool hier, ich komme mit allen gut klar“, sagt Florian, der Produktionshelfer.

„Ich bin sehr stolz auf unser buntes Werksteam, in dem Kolleginnen und Kollegen aus knapp 40 Nationen arbeiten. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt einen großen Beitrag zu außergewöhnlichen Ergebnissen leistet“, sagt Werksleiter Tim Düllmann. „Hier im Werk trägt jede einzelne Person durch ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen zum Erfolg und zu einem positiven Gemeinschaftsgefühl bei. Ein respektvoller Umgang und gegenseitige Unterstützung gehören für uns alle zum täglichen Arbeiten dazu. Das ist, was den Spirit hier im Werk ausmacht, und warum ich jeden Tag gerne hierherkomme.“

ICH BIN HIER ALS MENSCH VIEL FREIER

Zheng Qu hat wie alle 30-Jährigen ein Problem mit ihrem Geburtstag, der gerade erst ein paar Tage her ist. Wer wird schon gerne 30? „Aber ich muss nicht wie in China spätestens mit 30 heiraten und ein Kind kriegen. Ich bin hier als Mensch viel freier geworden.“ Vor sieben Jahren ist sie aus

Peking nach Deutschland gekommen, um Energie- und Umweltwissenschaften zu studieren.

Jetzt plant die junge Ingenieurin im Hamburger Chocoladenwerk von Nestlé Energieeffizienzmaßnahmen und CO₂-Einsparungen. „Ich finde es großartig, dass ich hier etwas für die Umwelt tun kann. Ich arbeite sehr gerne hier, weil hier alle gleichbehandelt werden.“ Sie hat auch schon anderes erlebt. „Ich musste meine Aufenthaltserlaubnis mit einem Anwalt einklagen.“ Das fand sie enttäuschend. „Ich zahle doch Steuern hier und leiste sehr viel.“



Vassilij Schumacher

Vassilij Schumacher kommt aus Litauen. Der studierte Musiklehrer ist jetzt Maschinenbediener bei Nestlé. „Rechte gibt es überall, auch in anderen Ländern“, sagt er. „Aber wir dürfen auf keinen Fall zulassen, dass sie anfangen, Menschen zu deportieren, die sich hier integriert haben, arbeiten gehen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.“

Das, da ist sich Betriebsrätin Kerstin Ahlers-Dürbaum sicher, wäre nicht nur das Ende eines humanen, demokratischen Deutschlands. „Es wäre das Ende unseres Chocoladenwerkes. Denn wer wird denn dann noch hier arbeiten?“ ◀



Kerstin Ahlers-Dürbaum

Meine NGG ist bunt statt braun!

Der Schock saß tief, als Journalist*innen im Januar veröffentlichten, dass Politiker*innen aus rechten und rechtsextremistischen Parteien und Organisationen Furchtbares planten: die Vertreibung von Millionen Menschen aus Deutschland aufgrund rassistischer Kriterien.

Die NGG hat sehr schnell reagiert und ihre Mitglieder gebeten, unter der Überschrift >Bunt statt braun< ein Zeichen gegen Ausgrenzung und Hass zu setzen – zahlreiche Kolleg*innen haben sich daran beteiligt. Danke dafür!

Mehr Informationen online

ngg.net/buntstattbraun



BLEIBT EUROPA SOZIAL?

► Die Europäische Union blickt auf eine engagierte europäische Sozialpolitik zurück – von dieser Politik in Europa profitieren auch die Beschäftigten und Gewerkschaften.

„Die EU ist in den vergangenen Jahren sozialer geworden und wir hoffen, dass es so bleibt“, sagte Wiebke Warneck, die beim europäischen Gewerkschaftsdachverband EF-FAT arbeitet und sich dort für die Interessen der NGG engagiert. „Wir stellen allerdings fest, dass besonders die Abgeordneten der extrem rechten Parteien den Initiativen aus dem sozialen Bereich oft nicht zustimmen. Gibt es einen maßgeblichen Rechtsruck, befürchten wir deutliche Rückschritte.“

Noch haben die Wähler*innen es in der Hand. Denn Europa ist nicht nur Bürokratietreiber, wie EU-Gegner gerne behaupten. Die europäischen Vorgaben sorgen auch für verbesserte Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedsstaaten. Und Deutschland ist nicht nur Geber-, sondern auch Nehmerland.

So gab es unter anderem 30 Milliarden Euro aus dem EU-Aufbaufonds für Weiterbildungs-, Digitalisierungs- und Klimaprojekte. Für die Kurzarbeit während der Corona-Pandemie stellte die EU sogar Kredite bis zu 100 Milliarden Euro zur Verfügung.

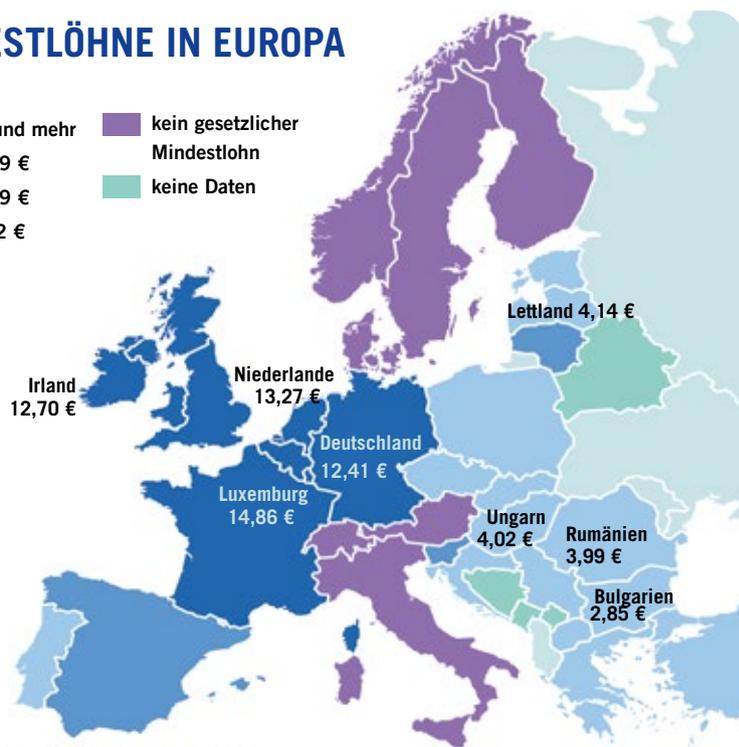
DEUTSCHLANDS WIRTSCHAFT PROFITIERT ENORM

Der europäische Binnenmarkt verbilligt dank fehlender Zölle erheblich die europäischen Produkte, die wir konsumieren. Davon profitieren vor allem auch die deutschen Unternehmen: 50 Prozent der deutschen Exporte gehen in die anderen 26 europäischen Länder – natürlich ebenfalls zollfrei. Im Falle eines Dexit, also eines Austritts Deutschlands aus der EU, wäre dieser Vorteil futsch. Großbritannien lässt grüßen.

Mittel aus dem europäischen Sozialfonds ESF Plus setzt Deutschland auch dafür ein, Benachteiligungen am Arbeitsmarkt zu verhindern, in der vergangenen Legislatur waren das allein 6,56 Milliarden Euro für Bund und Länder. Dass sich deutsche Unternehmen zugunsten der Beschäftigten an die Erfassung von Arbeitszeiten halten müssen, hat auch mit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu tun.

Vor zwei Jahren hat die EU auch die Richtlinie für Mindestlöhne in Europa verabschiedet. Wenn Deutschland den von der EU geforderten Mindestlohn einführen würde, läge er bei 14 Euro statt der aktuellen 12,41 Euro – er wäre also deutlich höher. Arbeiten muss Deutschland auch an der EU-Forderung, eine Tarifbindung von 80 Prozent zu erreichen.

MINDESTLÖHNE IN EUROPA



Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2024

ENDE DER TARIFFLUCHT

Die NGG erhofft sich damit endlich ein Ende der Tariffucht der Unternehmen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen nun gemeinsam mit der Bundesregierung Wege finden, Tariffucht zu verhindern und die Tarifbindung zu stärken.

Dazu gehört auch die Forderung der Gewerkschaften, OT-Mitgliedschaften endlich zu verbieten. OT steht für ohne Tarif und bedeutet, dass Unternehmen Mitglied in Arbeitgeberverbänden sind und nicht einmal den von ihrem eigenen Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarif zahlen. Auch OT-Mitgliedschaften tragen dazu bei, dass die Tarifbindung kontinuierlich sinkt: 1998 lag sie bei 76 Prozent, aktuell zählt das statistische Bundesamt gerade noch 49 Prozent. Für die Beschäftigten ist es aber ein Unterschied, ob ihr Arbeitgeber tariftreu ist: Im Durchschnitt haben sie zwölf Prozent mehr Lohn und Zusatzleistungen wie mehr Urlaubstage oder eine betriebliche Altersvorsorge. ◀



Die Oldenburger Geflügelspezialitäten haben insgesamt 700 Beschäftigte aus Leih- und Werkverträgen seit 2020 fest angestellt.

BESSERE STANDARDS ÜBERALL IN EUROPA

► In Deutschland hat die Fleischindustrie jahrelang ihre besten Gewinne erzielt, weil sie mit europäischen Arbeitsmigrant*innen zu miserablen Arbeitsbedingungen sehr günstig produzieren konnte. Nach kräftigem Druck der NGG und spätestens, als sich Beschäftigte reihenweise mit Corona infizierten, sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser, zumindest in einigen Betrieben: Ein Beispiel sind die Oldenburger Geflügelspezialitäten mit Ihrer Marke Wiesenhof.

Vor allem eines ist nun besser geregelt: Die Kerntätigkeiten müssen jetzt Festangestellte zu den Regeln der deutschen Arbeitsgesetze ausführen. Den Subunternehmern, die die Löhne ihrer Beschäftigten jahrelang kräftig nach unten drückten, ist hierzulande damit weitgehend das Handwerk gelegt. Viele tausend Beschäftigte sind jetzt direkt bei den Fleisch verarbeitenden Betrieben beschäftigt und nicht mehr bei Subunternehmern, die ihre eigenen Bedingungen diktieren. Das hat neben der besseren Bezahlung einen weiteren großen Vorteil: Jetzt können sich die Betriebsräte um sie kümmern.

MeatTheStandards

Wiebke Warneck arbeitet beim europäischen Gewerkschaftsdachverband EFFAT in Brüssel

und setzt sich dort für die Interessen der NGG-Mitglieder ein. Hier tüftelt sie an Vorgaben, die europaweit umgesetzt werden sollen. „MeatTheStandards“ heißt das Projekt. „Für dieses Projekt war Deutschland mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz ein Vorbild“, freut sich Wiebke Warneck. EFFAT fordert nun eine neue europaweite Richtlinie, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Fleischbranche europaweit zu verbessern.

Dass Deutschland zum Vorbild werden konnte, hat auch mit Betriebsräten wie Ulrike Reichelt zu tun. Die Betriebsratsvorsitzende bei den Oldenburger Geflügelspezialitäten (OGS) verhandelt für 1.500 Beschäftigte aus 37 Nationen gute Arbeitsbedingungen und muss dafür manchmal lange kämpfen.

Cristian Dumbrava ist einer von fünfzehn Betriebsräten, die sie dabei unterstützen. Der Rumäne kam 2011 mit einem Werkvertrag zu rumänischen Bedingungen mit einem Stundenlohn von fünf Euro nach Deutschland. Seit 2022 ist der 37-Jährige Betriebsratsmitglied und mittlerweile auch Vorarbeiter. Geholfen hat ihm vor allem sein Wille, sich Ziele zu setzen – und sie auch zu erreichen.

Die bunte Belegschaft profitiert vom Arbeitsschutzkontrollgesetz, weil es Werkverträge nicht mehr zulässt. Insgesamt 700 Beschäftigte aus Leih- und Werkverträgen haben sie in Oldenburg seit 2020 aus dem Werkvertrag übernommen und ordnungsgemäß eingruppiert. Diesen Schutzschirm haben andere nicht. Denn in den zumeist ost-

europäischen Staaten, wo sich die deutsche Fleischbranche an billigen Arbeitskräften bedient hat, begann die Suche nach Ersatz. Wenn Cristian Dumbrava heute in sein Heimatland fährt, sieht er dort die neuen Beschäftigten: aus Vietnam, Indonesien, Nepal oder anderen Ländern.

Diesen Teufelskreis will die EFFAT mit ihrem Projekt MeatTheStandards künftig verhindern. An den gemeinsamen Arbeitstreffen nehmen zeitweise 40 Gewerkschafter*innen aus zehn oder mehr Mitgliedsstaaten teil. „Unseren Entwurf einer Richtlinie möchten wir den EU-Parlamentariern vor dem neuen Mandat zur Verfügung stellen, damit sie sich nach ihrer Wahl um die Belange der Beschäftigten in der Fleischbranche kümmern“, so Wiebke Warneck.

RUMÄNISCHER BETRIEBSRAT Hilft RUMÄNISCHEN KOLLEG*INNEN

„Im Idealfall wären wir vor der kommenden Europawahl damit durch“, wünscht sich Wiebke Warneck. Denn bei EFFAT sorgen sich alle um den Wahlausgang. Einen Wahlerfolg von Rechtsextremisten bei der Euro-

pawahl können sich auch die Betriebsratsvorsitzende Ulrike Reichelt und ihre Kolleg*innen nicht wünschen. Die Branche würde mit der Umsetzung der Pläne des geheimen Potsdam-Treffens im Januar, „die Ansiedlung von Ausländern rückabzuwickeln“, fast die komplette Belegschaft verlieren. Daher engagiert sich Ulrike Reichelt, um der bunten Belegschaft eine gute Zukunft zu sichern. Gezielt hat die Betriebsratsvorsitzende um die Mitarbeit aller Nationen geworben. Denn: „Sie haben den Kontakt zu ihren Landsleuten, sie wissen, welche Probleme wir lösen müssen“, sagt Ulrike Reichelt.

„Mich haben viele Landsleute auf Probleme angesprochen“, sagt Cristian Dumbrava. „Jetzt, als Betriebsrat, kann ich ihnen auch oft helfen.“ Seine rumänische Kollegin Cristina-Daniela Popa ist seit drei Jahren im Betriebsrat und stellt fest: „Erst einmal wusste ich gar nicht, was ich da machen sollte, aber jetzt bin ich mit Begeisterung dabei.“ Die 28-jährige PC-Anwenderin will im Betriebsrat demnächst die Schriftführung übernehmen. Ihr Kollege



„Mich haben viele Landsleute auf Probleme angesprochen. Jetzt, als Betriebsrat, kann ich ihnen auch oft helfen.“

Cristian Dumbrava, Betriebsrat bei den Oldenburger Geflügelspezialitäten

Cristian hat „im Moment keine neuen Ziele“. Aber Betriebsratsvorsitzender könnte er sich „vielleicht in zehn Jahren“ vorstellen. Auch Ulrike Reichelt könnte sich einen Betriebsratsvorsitzenden Dumbrava gut vorstellen. Setzt sie doch in dem Kollegium bewusst auf junge, interessierte Menschen: „Es ist ja meine Aufgabe, auch den Nachwuchs zu fördern.“ ◀

Ein eingespieltes Team:
Ulrike Reichelt,
Cristian Dumbrava und
Cristina-Daniela Popa



RUMÄNISCHER KONTAKTSTELLE

Anna-Maria Babet-Täuber und Mihai Suciuc beraten in der NGG-Kontaktstelle rumänische Kolleg*innen auch in ihrer Landessprache und unterstützen sie dabei, ihre Rechte in den Betrieben durchzusetzen. In der einigkeit-App lest Ihr mehr über die Arbeit der beiden NGG-Kolleg*innen, auf Facebook erreicht Ihr sie hier:

Mehr Informationen online



„Gegen Mindestlohn, gegen Gewerkschaften“

► Als Generalsekretär des Europäischen Verbandes der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT) setzt sich der Isländer Kristjan Bragason für bessere Arbeitsbedingungen auch der NGG-Mitglieder in Europa ein. Er warnt vor rechtsextremen Parteien: „Sie sind gegen Gewerkschaften.“

Kristjan, was habt ihr in den vergangenen fünf Jahren in Europa erreicht?

Viele kleine, aber auch einige große Verbesserungen. Der größte Durchbruch der europäischen Gewerkschaften ist sicherlich, dass die EU ihre 27 Mitgliedsländer verpflichtet hat, dass abhängig Beschäftigte zu mindestens 80 Prozent tarifgebunden arbeiten müssen. Wer das noch nicht einhält wie beispielsweise Deutschland, muss Aktionspläne vorweisen, wie das passieren soll.

In der Fleischwirtschaft, im Tourismus oder in der Lebensmittelindustrie: in vielen NGG-Branchen arbeiten in Deutschland ja sehr viele Kolleg*innen aus anderen europäischen Ländern.

Die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU ist eine der großen Errungenschaften der EU. Europaweit machen etwa 13,5 Millionen EU-Bürger*innen davon Gebrauch und arbeiten in einem anderen Mitgliedstaat. Auf europäischer Ebene ist vor fünf Jahren die europäische Arbeitsbehörde ELA gegründet worden, um sie über ihre Rechte aufzuklären und Mitgliedsstaaten darin zu unterstützen, Missbrauch wie Schwarzarbeit aufzudecken.

Viele denken, Europa sei weit weg von ihrem eigenen Arbeitsplatz.

Die EU tut sehr viel für bessere Arbeitsplätze und soziale Rechte. Zahlreiche Gesetze, die Unternehmen und Beschäftigte betreffen, kommen aus Europa. Mehr als



35 neue europäische Richtlinien sichern heute die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und verbessern so das tägliche Leben von vielen Millionen Menschen in der EU. Oder die Richtlinie über geschlechtsspezifische Lohntransparenz: Sie zielt auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit ab. Und in der Agrarpolitik werden Arbeitgebern, die die Arbeitnehmerrechte nicht einhalten, die öffentlichen Gelder gestrichen.

Trotzdem sind die Arbeitsbedingungen oft sehr schwierig.

Wir bohren dicke Bretter, aber wir kommen auch durch. Am europäischen Mindestlohn haben sehr viele mitgearbeitet, das beeinflusst auch den Mindestlohn und prekäre Jobs in Deutschland, zum Beispiel im Hotelgewerbe. Oder die Franchise-Unternehmen in der Systemgastronomie: Wir haben es geschafft, dass auch McDonald's, Starbucks oder KFC unter das Lieferkettengesetz fallen sollen.

Derzeit haben wir eine Mehrheitskoalition aus Konservativen, Sozialdemokraten und Liberalen im europäischen Parlament. Was passiert, wenn die Kräfteverhältnisse sich deutlich verschieben?

Wir haben keine guten Erfahrungen mit rechtsradikalen oder rechtsextremen Parteien. Zum Beispiel Finnland: Da regieren seit letztem Jahr Rechte mit Rechtsextremen. Die wollen das Streikrecht beschneiden und Gewerkschaften das Recht nehmen, auf nationaler Ebene Tarifverträge abzuschließen. Sie bekämpfen die Gewerkschaften. Das kennen wir aus vielen Ländern, ob Spanien, Schweden, Polen oder der Slowakei. Das Neue in Finnland ist, dass sie sich selbst jeglicher Diskussion verweigern. Sie beschließen es einfach. Das ist undemokratisch.

Was heißt das für die Europawahl?

Die rechtsextremen Parteien sagen immer, sie wären Arbeiterparteien. Dabei sind sie gegen den Mindestlohn, gegen die Tarifbindung, gegen die Gewerkschaften. Das ist gefährlich für unsere Mitglieder. ◀

Mehr Informationen online

ngg.net/effat



EFFAT

Die European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, kurz EFFAT, organisiert die Interessen von 116 Gewerkschaften aus 27 europäischen Ländern mit insgesamt 1,6 Millionen Mitgliedern.

36 DELEGIERTE, 21 LÄNDER, 11 SPRACHEN

► Europäische Betriebsratsarbeit über den eigenen Standort hinaus ist oft anstrengend, kann aber helfen, bessere Ergebnisse für die Beschäftigten zu erzielen.

„Die Themen sind an allen unseren Standorten die gleichen“, sagt Rolf Wiederhold, der Sprecher der europäischen Betriebsräte bei Südzucker. „Fachkräftemangel, Inflation, Energie, Digitalisierung und Investitionen.“ Doch wie die Arbeitnehmer*innen sich organisieren, ist überall unterschiedlich. Manche Betriebsräte, vor allem in den osteuropäischen Ländern, bekämen kaum Informationen und hätten es deutlich schwerer, Dinge durchzusetzen. Die deutsche Mitbestimmung sei da ein großer Vorteil, auch für die Kolleg*innen aus anderen Ländern: „Wir bekommen mehr Informationen, die wir natürlich auch weitergeben können.“

NULL ENTSCHEIDUNGEN IN DEUTSCHLAND

Die Entscheidungen des Managements machen allerdings vor Ländergrenzen nicht halt. „Unsere Zentrale entscheidet für alle“, weiß Hermann Soggeberg, Sprecher des europäischen Betriebsrats bei Unilever. „In Deutschland werden null Entscheidungen getroffen.“ 36 Delegierte aus 21 Ländern mit Simultanübersetzungen in elf Sprachen treffen sich, wenn die europäischen Betriebsrät*innen von Unilever zusammenkommen. Die bauen ordentlich Druck auf, wenn es drauf ankommt: So hat der Europäische Betriebsrat (EBR) der Unternehmensspitze ein Zukunftsprojekt abringen können, mit dem in den kommenden Jahren europaweit ein zweistelliger Millionenbeitrag für nachhaltige Beschäftigung bei Unilever investiert werden soll. Und wenn Standorte geschlossen werden sollen, hält der EBR dagegen. „Da haben wir in den vergangenen Jahren mehrere Standorte retten können“, so Hermann Soggeberg weiter.

FRANKREICH UND BELGIEN KÄMPFEN

Bei Diebels konnte zwar nicht der ganze Standort gerettet werden. Aber die Solidari-



Hermann Soggeberg (Mitte) vereinbart mit Nitin Paranjpe und Peter Dekkers aus dem Unilever-Management Millionen-Investitionen in eine bessere Zukunft der Arbeit.

tät zwischen den unterschiedlichen europäischen Standorten und die Aktionstage in Belgien und Deutschland haben geholfen, dass bei Diebels im deutschen Issum deutlich weniger Beschäftigte gehen müssen, als das Management ursprünglich wollte. Außerdem sind die Abfindungen deutlich besser. „Das war toll zu sehen, wie die Kolleginnen und Kollegen aus Frankreich und Belgien für unseren deutschen Standort gekämpft haben“, sagt Claudia Hempel, die zuständige NGG-Gewerkschaftssekretärin.

Auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Falk Schwerdtner vom Eishersteller Froneri Schöller würde gerne mit einem Europäischen Betriebsrat die Mitbestimmung und

die engere Zusammenarbeit der europäischen Unternehmensstandorte verbessern, zugunsten aller Beschäftigten. Doch so einfach ist das nicht.

EBR EINFACHER GRÜNDEN

Der Arbeitgeber verzögert, spielt auf Zeit und lehnt eine EBR-Gründung ab. Falk Schwerdtner gibt aber nicht so schnell auf. Er hofft jetzt auf die neue Richtlinie für Europäische Betriebsräte, die derzeit in Arbeit ist – allerdings berücksichtigt sie bisher keine wesentliche Verbesserung bei Neugründungen. Bislang wird angestrebt, die Verhandlungszeit auf 18 Monate zu reduzieren. „Das wäre doch was, wenn die EU hier nochmal nachbessern würde“, wünscht sich Schwerdtner. ◀

EU-VORGABEN UMSETZEN

► Die Europäische Union baut die Benachteiligung von Frauen in den Mitgliedsstaaten systematisch ab. Das kommt den Frauen hierzulande zugute – auch wenn Deutschland immer noch nicht zu den fortschrittlichsten Staaten in Europa gehört.



„Ein starkes Europa nützt uns und hilft, dass auch in Deutschland Frauen besser geschützt werden.“

Katja Guenther von Taifun-Tofu



Die Richtlinie der EU-Kommission zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen steht seit zwei Jahren zur Diskussion. Sie sieht vor, Gewalt gegen Frauen europaweit unter Strafe zu stellen. Neu ist, dass „digitale Gewalt“ wie Cyberstalking oder das unerwünschte Senden intimer Fotos strafbar sein sollen. Seit Februar 2024 gibt es nun einen Kompromiss: Zwar gilt das Gesetz als Meilenstein. Aber es ist – nicht zuletzt aufgrund juristischer Bedenken aus Deutschland und Frankreich – nicht gelungen, EU-einheitliche Standards für den Straftatbestand Vergewaltigung zu erreichen.

DIE EIGENE EXISTENZ SICHERN

Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, auch Work-Life-Balance-Richtlinie, soll die Gleichstellung der Geschlechter fördern, indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert. Sie drückt den Willen der Mitgliedsstaaten aus, Frauen faire Chancen zu bieten, die eigene Existenz zu sichern und ein selbstbestimmtes Leben zu führen, unabhängig von Erziehungs- oder Pflegearbeit. So ist auch eine bezahlte Väterfreistellung von zehn Tagen rund um die Geburt vorgesehen, die die gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Care-Arbeit ermöglichen soll.

Seit 2022 ist die Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Allerdings nur unzureichend, denn auf die Väterfreistellung warten erwerbstätige Eltern bis heute. Das könnte aber einer Einstellungsdiskriminierung von Müttern entgegenwirken.

TRANSPARENT UND FAIR

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss in den Mitgliedsstaaten bis 2026 umgesetzt werden. Sie soll die Lohnunterschiede zwi-

schen Männern und Frauen verringern. Dann sind Unternehmen ab 100 Beschäftigten verpflichtet, regelmäßig Daten zur geschlechterspezifischen Lohnlücke in ihren Unternehmen zu veröffentlichen. Liegt diese über fünf Prozent, müssen sie Abhilfe schaffen. Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland aber durchschnittlich 18 Prozent pro Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen. Während Unternehmen in anderen EU-Ländern verpflichtend nachweisen müssen, dass Frauen und Männer gleich bezahlt werden, ist der Weg für Beschäftigte in Deutschland bis heute komplizierter: Die Kolleg*innen müssen einen mühsamen Weg über Auskunftsanfragen gehen.

NUR JA HEISST JA

Alltägliche Gewalt gegen Frauen bewusst machen, das ist das Herzensthema von Katja Guenther. Seit 20 Jahren arbeitet sie bei Taifun-Tofu in Freiburg. „Mir ist besonders wichtig, auch im Betrieb für das Thema zu sensibilisieren. Gewalt hat viele Gesichter und reicht von physischer Gewalt und Belästigung bis hin zu gewalttätiger Sprache. Ich glaube, ein bestimmter Umgang mit Frauen ist in unserer Gesellschaft so ‚normal‘, dass es Männern manchmal gar nicht bewusst ist, dass sie Gewalt ausüben.“

Die Vertriebsinnendienstlerin kennt viele betroffene Frauen. „Deutschland sollte seine Blockadehaltung aufgeben und die Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen schnellstens in deutsches Recht umsetzen. In Spanien beispielsweise müssen Männer im Fall einer angezeigten Vergewaltigung nachweisen, dass der Sexualakt einvernehmlich war. Bei uns liegt die Beweislast immer noch bei der ohnehin traumatisierten Frau.“

Online-Seminar:
Starke Frauen für ein starkes Europa!
Wer Gleichstellung will,
muss Europa wählen!

Mehr Informationen
nngg.net/starkeFrauen-starkesEuropa





„Für mich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine gleichberechtigte Verteilung der Care-Arbeit unbedingte Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe.“

Jennifer Oelker von der Herforder Brauerei

Dabei sprechen allein die aktuellen Zahlen aus der Kriminalitätsstatistik eine deutliche Sprache: Stündlich werden mehr als vierzehn Frauen Opfer von Partnerschaftsgewalt, beinahe jeden Tag versucht ein Partner oder Expartner, eine Frau zu töten. Katja Guenther ist überzeugt: „Ein starkes Europa nützt uns und hilft, dass auch in Deutschland Frauen besser geschützt werden.“

CARE-ARBEIT TEILEN

„Für mich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine gleichberechtigte Verteilung der Care-Arbeit unbedingte Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe.“ Jennifer Oelker weiß, wovon sie spricht – und hat selbst das Glück, ihr Familienleben absolut partnerschaftlich leben zu können.

Die 38-jährige gelernte Chemielaborantin arbeitet in der Qualitätssicherung der Herforder Brauerei. Genau wie ihr Partner ist sie in Vollzeit beschäftigt – die Erziehungs-

arbeit hat das Paar in Vormittags- und Nachmittagschichten aufgeteilt. „Fast die Hälfte aller Eltern wünscht sich eine solche Verteilung der Lasten, aber häufig scheitert es an der schlechteren Bezahlung zumeist der Frauen, es fehlen entsprechende Kita-Plätze oder der Arbeitgeber bietet keine flexiblen Arbeitszeitmodelle.“

Jennifer Oelker liegt die Väterfreistellung nach der Geburt, wie sie die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie vorsieht, sehr am Herzen: „Wir sollten uns fragen, wo wir als Gesellschaft stehen wollen. Wenn wir gleichberechtigte Teilhabe in der Care- und Sorgearbeit fördern wollen, geht die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie definitiv in die richtige Richtung.“

ES MUSS GERECHT ZUGEHEN

„In Deutschland spricht man nicht übers Geld. Das spielt den Arbeitgebern beim Thema Entgelttransparenz in die Karten.“ Maria Luceri ist seit über zwanzig Jahren Betriebsrätin bei Schöller Froneri in Uelzen. Dort gebe es keine Unterschiede mehr



Maria Luceri, Betriebsrätin bei Froneri Schöller

zwischen Männern und Frauen, weder bei der Bezahlung noch bei der Eingruppierung, berichtet die 56-Jährige. „Wichtig ist mir persönlich, dass endlich die Grenze von 200 Mitarbeiter*innen beim Auskunftsanspruch über die Bezahlung fällt. So sieht es auch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vor, die Deutschland bis 2026 umsetzen muss.“

Europa geht voran – Deutschland hinkt an vielen Stellen hinterher. Frauen haben also allen Grund, sich für ein starkes, politisch vereintes Europa einzusetzen. ◀

Bäckerhandwerk: Holt euch, was euch zusteht

► **Das ist großartig: Alle Auszubildenden im Bäckerhandwerk haben einen Anspruch, nach dem neu abgeschlossenen Tarifvertrag deutlich besser bezahlt zu werden. Denn der Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich und gilt damit für alle Auszubildenden in jedem Betrieb im Bäckerhandwerk.**

Philipp Siebers freut sich über das Plus bei der Bezahlung. Für ihn ist ohnehin klar: „Es ist mein Wunschberuf.“ In seinem ersten Ausbildungsjahr bei Malzers Backstube in Gelsenkirchen haben er und die derzeit rund 80 weiteren Auszubildenden ohnehin einen Arbeitgeber, der sich an Tarife hält und die schwer zu findenden Azubis schätzt und fördert. Philipp zählt zu den gerade mal 22 Prozent, die nach einer Umfrage der NGG angaben, in ihrem Wunschberuf Bäcker zu arbeiten. Von den Auszubildenden aller Branchen waren nach der Umfrage knapp 35 Prozent mit ihrem Arbeitgeber zufrieden.

Neben den Arbeitszeiten ist bisher die schlechte Bezahlung – auch im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen – ein Grund für Schulabgänger*innen, nicht bei den Bäckereien nachzufragen. Jetzt sind die Bäcker*innen und Fachverkäufer*innen mit ihrer Auszubildendenvergütung kräftig nach oben gerutscht. Im ersten Ausbildungsjahr gibt es jetzt 180 Euro mehr (insgesamt 860 Euro), im zweiten 190 Euro (insgesamt 945 Euro) und im dritten Jahr ist es ein Plus von 200 Euro (insgesamt 1.085 Euro). Hinzu kommt eine Inflationsausgleichsprämie von 50 Euro pro Monat bis Dezember. Und das Beste an dem Abschluss: Alle Betriebe müssen den höheren Lohn zahlen.

TSCHÜSS LOHNDRÜCKENDE ARBEITGEBER

Allgemeinverbindlichkeitserklärung nennt sich die Grundlage für das Einheitsabkommen. So einfach ist die Rege-

lung nicht: Die NGG musste sich bisher mit den Arbeitgebern auf einen Tarifvertrag einigen. Der gilt dann nur für die tarifgebundenen Unternehmen. Aber nicht alle Bäckereien sind tarifgebundene Innungsmitglieder. Sie konnten deshalb auch weniger bezahlen. Das geht jetzt nicht mehr. Denn in einem gemeinsam verfassten Antrag an das Bundesarbeitsministerium forderten die NGG und die Arbeitgeber die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Die erteilte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nun.

Wer jetzt seine Gehaltsabrechnung in der Hand hält, sollte also genau schauen, ob er den Tariflohn bekommt – und ihn andernfalls mit Unterstützung der NGG einfordern. Ab Januar 2025 entfällt die zusätzliche Inflationsprämie von 50 €, dafür gibt es eine weitere Erhöhung.

Die jungeNGG hofft, dass sich mit diesem Erfolg wieder mehr junge Menschen für das Bäckerhandwerk entscheiden. Denn dort kennt die Zahl der Auszubildenden seit Jahren nur eine Richtung: nach unten. Waren es 2006 noch 6.021 neue Ausbildungsverträge, fiel die Zahl bis 2020 weiter auf 1.998.

In einigen Jahren wird Philipp vielleicht selbst nach Auszubildenden suchen. Denn der künftige Bäcker träumt von seiner eigenen Bäckerei. ◀

Yunus Emre Isik, Chantal Bambach und Emil George von Malzers Backstube mussten nie um den Tariflohn kämpfen.





Der Sommer am See

Bereit für vier Tage voller Action, Austausch und Spaß? Dann mal los: „Sommer. Sonne. Arbeitskampf“, lautet das Motto des Sommercamps in diesem Jahr. Am Ruppiner See bei Berlin lädt die jungeNGG dazu ein, sich mit aktuellen betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Themen auseinanderzusetzen.

Basketball, Volleyball, Schwimmen und viele weitere Aktivitäten sind natürlich auch geplant. Eine gute Gelegenheit also, neue Leute kennenzulernen, sich auszutauschen und gemeinsam zu wachsen.

Jetzt anmelden!

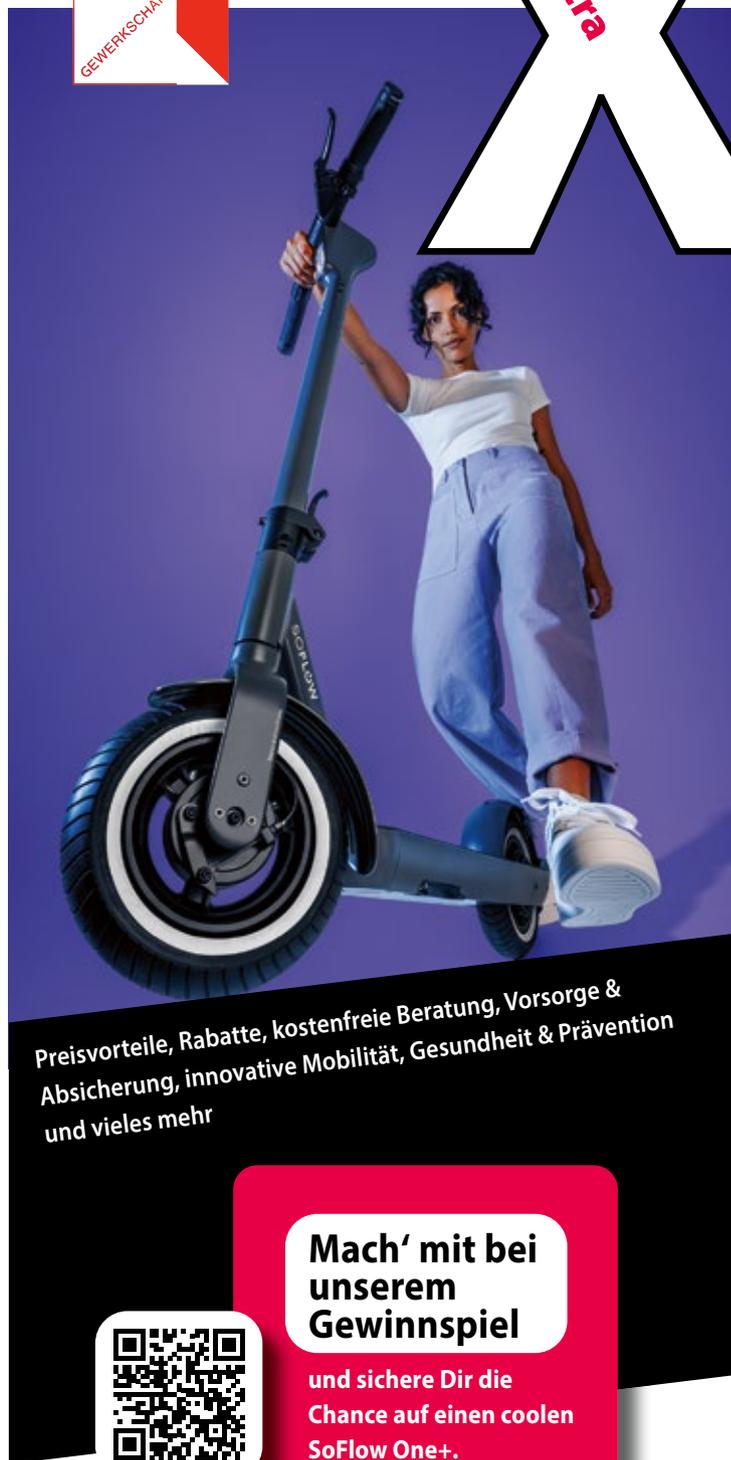


www.ngg.net/sommercamp24

Satzungskorrektur

Entschuldigt bitte, liebe Kolleg*innen: Bei der Anfertigung unserer neuen Satzung hat sich leider der redaktionelle Fehlerteufel eingeschlichen. Es wurden in § 13 Ziffer 3 Buchstaben vertauscht, was zwar keine rechtlichen Auswirkungen hat, wir aber natürlich trotzdem gerne korrigieren möchten. Konkret: Nach dem ersten Satz in Ziffer 3 wurde der Hinweis zu den Ziffern 2c) und 2d) vertauscht. Hiermit geben wir bekannt, wie der Paragraph 13 Ziffer 3 richtig lautet:

Die Mindestbeiträge nach Ziff. 2 c) und d) werden jährlich zum 1. Januar angepasst, erstmals im Jahr 2026. Im Fall der Ziff. 2 d) entsprechend der jeweiligen Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell 1. Juli des Vorjahres). Im Fall der Ziff. 2 c) entsprechend der jeweiligen Anpassung der Regelbedarfsstufe 1 (Basisfortschreibung) gemäß § 134 Absatz 1 Seite 1 SGB XII (aktuell 1. Januar).



Preisvorteile, Rabatte, kostenfreie Beratung, Vorsorge & Absicherung, innovative Mobilität, Gesundheit & Prävention und vieles mehr

Mach' mit bei unserem Gewinnspiel

und sichere Dir die Chance auf einen coolen SoFlow One+.



ngg-mitgliedervorteil.de/Gewinnspiel



»Der Streik war wichtig.«

Naved Gallathe, Brauer und Mälzer,
Anlagenführer und Betriebsrat bei
August Storck in Halle/ Westfalen

Gemeinsam mehr durchsetzen

► **Eigentlich sei er eher konfliktscheu und der gemütliche Typ, sagt Naved Gallathe von sich selbst. Aber wenn er sieht, dass etwas passieren muss, mischt sich der Anlagenführer ein und engagiert sich: im Betriebsrat des Süßwarenherstellers August Storck in Halle/Westfalen.**

2023 war so ein Jahr, in dem der gelernte Brauer und Mälzer, der auch einige Semester Geschichte und Sozialwissenschaften studiert hat, sich so richtig ins Zeug gelegt hat: für höhere Löhne. Im Rahmen der bundesweiten Lohnverhandlungen für die Süßwarenindustrie streikten 2023 die Beschäftigten in insgesamt 62 Süßwarenbetrieben. Der 36-jährige Naved Gallathe hatte die NGG-Tarifkampagne „Jetzt mehr Fairness“ gemeinsam mit anderen NGG-Aktiven in jeden Winkel des weitläufigen Firmengeländes getragen. Der Warnstreik bei Storck in Halle war nicht nur der erste an diesem Standort, sondern mit mehr als 450 Teilnehmenden auch einer der größten: „Der Streik war wichtig, weil er gezeigt hat, dass wir gemeinsam mehr durchsetzen. Dass so große Unternehmen wie Storck und Lindt auf die Straße gegangen sind, hat zu einem Umdenken bei den Arbeitgebern geführt.“

Und zu einem Tariferfolg, der sich sehen lassen kann: einem monatlichen Lohnplus von bis zu 350 Euro und einer Inflationsausgleichprämie von 1.000 Euro für Vollzeitbeschäftigte. „Natürlich war das sehr zeit- und arbeitsintensiv. Aber ich mache das, was gemacht werden muss. Meine Kolleginnen und Kollegen sehen das auch und bedanken sich. Vor allem zeigt es, welchen Einfluss wir als Beschäftigte haben, wenn wir für unsere Sache kämpfen.“

WIR HABEN DEN GEWERKSCHAFTEN SO VIEL ZU VERDANKEN

Die Tarifrunde zeige aber auch, so der gebürtige Niedersachse, wie wichtig die Gewerkschaft sei. Viele seiner Kolleg*innen seien 2023 daher NGG-Mitglied geworden: „Das ist richtig und wichtig, denn wir haben den Gewerkschaften so viel zu verdanken. Sie sind die einzige Lobby, die wir Arbeitnehmer*innen haben. All' die Errungenschaften wie die Fünf-Tage-Woche, 30 Tage Urlaub oder auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall müssen wir bewahren.“

Was die Fünf-Tage-Woche beziehungsweise die Samstagarbeit und das Thema Überlastung bei Storck betreffe, sehe er noch Verbesserungspotenzial, so Betriebsratsmitglied Gallathe. Dafür wolle er sich zusammen mit weiteren

Kolleg*innen im 23-köpfigen Betriebsrat weiterhin stark machen. In diesem Jahr werde er als Tarifkommissionsmitglied aber vor allem für einen neuen Entgeltrahmenvertrag (ERTV) kämpfen. Der derzeit gültige ERTV stammt von 1987: „Das geht an der Arbeitswelt und der Technik von heute völlig vorbei. Die Tätigkeiten haben sich verändert. Keiner versteht den alten Tarifvertrag so richtig. Er ist ungerecht, da er beispielsweise überhaupt nicht honoriert, wenn Beschäftigte flexibel einsetzbar sind, etwa weil sie über mehrere Qualifikationen verfügen. Das müssen wir gemeinsam mit der NGG angehen.“

DAS TREIBT MICH AN

Sein Engagement kostet Naved Gallathe nicht nur Kraft, sondern auch Zeit. Die fehlt ihm dann manchmal für die Familie: „Mich treibt an, dass ich etwas für die Allgemeinheit erreichen kann: beim Lohn oder auch bei den Arbeitsbedingungen. Letztere sind im Manteltarifvertrag geregelt. Da müssen wir auch noch ran, aber eins nach dem anderen.“ Wichtig sei ihm, nicht per se auf Konfrontationskurs mit dem Arbeitgeber zu gehen: „Ich will einfach Verbesserungen für meine Kolleg*innen erzielen. Wenn sie zufrieden sind, haben in Zeiten des Fachkräftemangels alle etwas davon, auch der Arbeitgeber.“

Zur eigenen Zufriedenheit trägt für Naved die Fahrt zur Arbeit und wieder nachhause bei: „Ich fahre die insgesamt 32 Kilometer mit dem Rad. Da kann ich mir so manchen Ärger von der Seele strampeln. Das tut gut.“ Gut tut ihm auch sein privates Umfeld: seine Frau, seine elfjährige Tochter und sein sechsjähriger Sohn. Und Freunde, mit denen er sich bei Gesellschaftsspielen entspannt und austauscht. ◀

Zur Person

Naved Gallathe, Jahrgang 1987, engagiert sich in der aktuellen Tarifrunde für einen neuen Entgeltrahmenvertrag in der Süßwarenindustrie.

Unterwegs in Sachen Sicherheit

► Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe unterstützt die Beschäftigten und Betriebe bei der Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Der Prävention gilt daher ein besonderes Augenmerk. Geht es nach Stefan Mallwitz und Karl-Heinz Löhr, ist jeder einzelne Unfall einer zu viel.

Die beiden Experten für Arbeitssicherheit sind im Rahmen der Sozialwahl 2023 erneut als NGG-Vertreter in zentrale ehrenamtliche Funktionen in die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) gewählt worden. Als Unfallversicherungsträger ist die BGN ein entscheidender Faktor für gesunde Arbeit. Wenn trotzdem etwas geschieht, trägt sie mit Rehabilitation und vielen weiteren Leistungen bis zu Rentenzahlungen zur Unterstützung der Beschäftigten bei – etwa im Backgewerbe, der Gastronomie, der Ernährungs- und Getränkeindustrie oder der Fleischwirtschaft.

VERÄNDERTE ARBEITSWELT

Die sich wandelnde Arbeitswelt stellt auch die Berufsgenossenschaft vor große Herausforderungen. Der Klimawandel macht verstärkten Hitzeschutz und veränderte Schichtplanungen in den Unternehmen ebenso notwendig wie die Anerkennung von Hautkrebs als Berufskrankheit. „Auch künstliche Intelligenz ist für die BGN ein strategisches Thema. Das Zusammenspiel von Mensch und Roboter muss möglichst unfallfrei gestaltet werden“, sagt Stefan Mallwitz. Er war bereits langjähriges Mitglied im Präventionsausschuss und Vorstand der BGN. Nun ist er neuer Vorstandsvorsitzender auf der Seite der Arbeitnehmer.



Stefan Mallwitz

Gleichzeitig nehmen Druck und Arbeitsverdichtung zu. „Deshalb ist der enorme Anstieg der psychischen Erkrankungen eine der auffälligsten Entwicklungen der letzten Jahre. Schäden vom Heben oder Tragen sind hingegen immer seltener“, sagt Stefan Mallwitz. Er ist auch Betriebsratsvorsitzender und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Steinhaus in Remscheid und weiß um den großen Stellenwert, den die Rehabilitation und das betriebliche Einglie-

derungsmanagement für betroffene Arbeitnehmer*innen haben: „Das sind wichtige Punkte für die BGN. Wir rehabilitieren ganz gezielt und berufsbezogen. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es wichtiger denn je, unsere Kolleginnen und Kollegen gesund zu erhalten und wieder in den Job zu bringen.“

STÄRKSTES ORGAN

Der Vorstand der BGN verwaltet die Berufsgenossenschaft, beschließt die Beitragsumlage, regelt Dienstverhältnisse und erlässt Richtlinien zu laufenden Verwaltungsgeschäften. Die Vertreterversammlung wählt den Vorstand. Karl-Heinz Löhr ist bereits seit 2011 ihr Vorsitzender für die Arbeitnehmerseite. Die Vertreterversammlung beschließt über Satzungsfragen, den Haushalt sowie den Gefahrenarif. „Hier schätzen wir ein, wie hoch die Unfallgefahr in einzelnen Gewerbezweigen ist“, sagt „Kalle“ Löhr. „Die ist in der Gastronomie anders als in der Fleischwirtschaft. So entstehen die unterschiedlichen Tarife, die die Arbeitgeber zahlen.“



Karl-Heinz Löhr

Für den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden des Keksherstellers Griesson - de Beukelaer ist sie das eigentliche Entscheidungs- und Kontrollorgan der Berufsgenossenschaft: „Als Ehrenamtliche legen wir die Grundlage für die Erfolge der BGN. Weil wir aus den Betrieben kommen und wissen, worum es geht. Wir können praxisnahe Lösungen und moderne Konzepte zum Wohl der Beschäftigten und Unternehmer*innen entwickeln.“

Eine Aufgabe, in der Stefan Mallwitz und Kalle Löhr aufgehen. Als Vertreter der NGG für die Sicherheit der Beschäftigten – in unseren Branchen. ◀

Mischen: possible

► „Egal, ob es um Traubenzucker, Brause- oder Lutschtabletten geht: Ich Sorge dafür, dass die Mischung stimmt“, sagt Sebastian Neugebauer. Er ist Gruppenleiter beim Nahrungsergänzungsmittelhersteller Sanotact in Münster.

„Bei uns muss ein Rad in das andere greifen. Wenn bei mir in der Mischerei Stillstand ist, steht alles still“, sagt Sebastian Neugebauer. Das geht natürlich nicht. Der 33-Jährige betritt die Mischerei in weißer Arbeitskleidung, mit Haarnetz und Sicherheitsschuhen, und je nach Rohstoff auch mit einer speziellen Feinstaubmaske. In der Mischerei stellen sie das Pulver für die in Münster gefertigten Sanotact-Produkte her. Sebastian überprüft, ob die für eine bestimmte Rezeptur benötigten Mengen an Zitronensäure, Sorbitol und Natrium vorliegen und ob seine Kolleg*innen die intern angelieferten Aromen wie Erdbeere oder Litschi korrekt wiegen: „Wenn alles stimmt und ich intern nichts nachordern muss, füllen Befüller das Gepackte und Verwogene über eine Klappe in die Edelstahlmischer. Dort dreht sich eine Metallschnecke durch das Pulver und vermischt 20 Minuten lang alles. Die Mischung, beispielsweise Traubenzucker mit Zitronengeschmack, wird dann in einem Container zur Tablettierung transportiert, wo das Pulver zu Tabletten gepresst wird.“

40 Minuten dauert es, das Pulver für Nahrungsergänzungsmittel à la „Glücksgefühl“ zu mischen. Dafür füllen Neugebauers Kollegen die Zutaten über ein Sieb in den Container, fahren diesen zum Mischer und rasten ihn dort ein. Eine Mischung kann bis zu 1.150 Kilogramm wiegen. Bei diesem Mischverfahren dreht sich der mit Mischflügeln versehene Container als Ganzes.

Der zweifache Familienvater hat sich vom Leiharbeiter schnell zur Führungskraft hochgearbeitet: „Als Gruppenleiter schule ich jetzt Leiharbeiter*innen und gebe Anweisungen. Aber wenn Not am Mann ist, springe ich auch selbst ein. Und als Betriebsratsmitglied kümmere ich mich um die Sorgen meiner Kolleginnen und Kollegen. Bei Sprachproblemen helfen wir uns gegenseitig. Wir haben hier alle Nationalitäten. Und das klappt super.“ ◀

FIX UND FERTIG IN 106 SEKUNDEN

► **Burger, Pommes, Fischfilet: Kaum bestellt, soll die schnelle Mahlzeit auch schon über den Tresen wandern. Zeitdruck ist aber nur eine der Herausforderungen, vor denen die Beschäftigten in der Systemgastronomie stehen. Auch die starke Arbeitsverdichtung und zu geringe Löhne sind Themen, die bei den anstehenden Tarifverhandlungen auf den Tisch kommen müssen.**

„Wir arbeiten unter enormem Zeitdruck. 106 Sekunden haben die Kolleginnen und Kollegen Zeit, um eine Bestellung, die übers Terminal reinkommt, fertig zu stellen.“ Erkan Parlar arbeitet in der McDonald's-Filiale am Hamburger ZOB. Seit 1991 ist er bei Deutschlands größter Fast-Food-Kette beschäftigt. Der studierte Diplom-Wirtschaftsingenieur hat in den über 30 Jahren Betriebszugehörigkeit viele Standorte kennengelernt. Nicht immer freiwillig: Bei seinem ersten Versuch, einen Betriebsrat zu gründen, wurde er kurzerhand in ein anderes Restaurant versetzt, um die Gründung zu verhindern. Bis heute hält er dem Druck stand und ist einer von nur zwei Betriebsratsvorsitzenden in Hamburg. Seit einiger Zeit ist Erkan Parlar auch bei der Hamburger Polizei beschäftigt. Auch für ihn hat das Geld eben irgendwann nicht mehr gereicht.

NICHT FÜR DIE PAAR KRÖTEN

Parlars Kollegin Rajani Kirupa ist seit 2022 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in der Filiale und weiß um die finanzielle Not vieler Kolleg*innen: „Wie soll man mit 2.131 Euro brutto eine Familie ernähren, wenn alles immer teurer wird? Viele haben zwei Jobs oder stocken auf. Bei uns steigt man mit 12,61 Euro ein, aber manche bekommen selbst nach 20 Beschäftigungsjahren nur 12,90 Euro. Wie willst du da Leute finden?“ Nicht nur die Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen fällt schwer, auch die Motivation ist bei vielen längst im Keller.

Erkan Parlar fühlt sich dennoch mit dem Team verbunden. „Wie eine Familie waren wir immer, einer springt für den anderen ein. Aber in den letzten Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen so verschärft: Der Zeitdruck – wir reden über Sekunden! – hängt mit der Digitalisierung zusammen. Mehrere Monitore müssen im Blick behalten werden. Qualifizierungen sind notwendig, aber inzwischen ist die Fluktuation so hoch, dass der Arbeitgeber das Investment scheut. Zudem müssen wir seit fünf oder sechs Jahren für freiwillige Zulagen wie Weihnachtsgeld kämpfen.“

EINMAL IM MONAT BIG MÄC

Beide Betriebsräte setzen große Hoffnungen in die anstehenden Tarifverhandlungen. Endlich sollen alle Probleme auf den Tisch und faire Bedingungen für die Beschäftigten durchgesetzt werden. Die Voraussetzungen wären nicht schlecht. Die US-amerikanische Imbisskette ist mit einem Umsatz von rund 4,2 Milliarden Euro im Jahr 2022 mit Abstand das größte und beliebteste systemgastronomische Unternehmen in Deutschland. Jeder dritte Deutsche ab 14 Jahren besucht mindestens einmal im Monat eine der bundesweit 1.500 McDonald's-Filialen. ►

TOP 3 IN DER SYSTEMGASTRONOMIE

Ranking der größten Unternehmen der Systemgastronomie in Deutschland im Jahr 2022 nach Umsatz (in Millionen Euro)

McDonald's Deutschland LLC

4.200

Burger King Deutschland GmbH

1.160

Autobahn Tank & Rast GmbH

510



Quelle: Statista 2023



„Wie soll man mit 2.131 Euro brutto eine Familie ernähren?“. Rajani Kirupa (li.) und Erkan Parlar sind Betriebsräte in der McDonald's-Filiale am Hamburger ZOB.



Foto: Heorshe - stock.adobe.com



Foto: gargantoppa - stock.adobe.com

Die Konzepte der Branche sind vielfältig und reichen von Pommes über Pizza bis hin zu Kaffeespezialitäten.

Essen zuhause, vor Ort oder to Go: Immer schneller soll es gehen – die Digitalisierung macht es möglich.

► GASTRO JA – SYSTEM NEIN!

Insgesamt belief sich der Umsatz der Systemgastronomie in Deutschland 2022 auf 28 Milliarden Euro. Von Systemgastronomie spricht man, wenn hinter dem Angebot an Speisen und Getränken ein einheitliches, zentrales Konzept steht, das durch einen so genannten Franchisegeber vorgegeben wird und dafür sorgt, dass jede Filiale dieselben Produkte in derselben Zubereitung und Qualität anbietet. So unterschiedlich die Konzepte der Branche auch sein mögen – sie reichen von Pommes über Pizza bis hin zu Kaffeespezialitäten – so sicher ist eines: Alle „Systemer“ sitzen in einem Boot, wenn es in diesem Jahr in die Tarifverhandlungen geht.

ÄRGERLICHE VERRECHNUNG VON ZULAGEN

Das zumindest wünschen sich die beiden Tarifkommissionsmitglieder Michael Sieben und Marco Romualdi. Die Betriebsratsvorsitzenden der Restaurantkette Nordsee in Nordrhein-Westfalen sind sich einig: „Wir brauchen alle und wir brauchen den Mut zu kämpfen, denn schließlich haben wir Wertschätzung verdient.“ 2018 hatte Nordsee den Besitzer gewechselt. Der Schweizer Finanzdienstleister und Investor Kharis Capital übernahm die Fischrestaurants von der Unternehmensgruppe Theo Müller (Müllermilch). Bereits seit einigen Jahren sehen sich Betriebsräte einer Personalkostenkontrolle ausgesetzt, die offenbar die Realität in den 34 Nordsee-Restaurants in NRW systematisch ausblendet. Sie berichten von stetig steigendem Druck und enormer Arbeitsverdichtung: „Wir sind mit hohen Erwartungen an die Marge ebenso konfrontiert wie mit einem neuen System zur Effizienzsteigerung. Letztlich ist das eine Umschreibung für ein Supersparmodell, bei dem weniger Beschäftigte faktisch mehr Arbeit bewältigen müssen. Das führt zu hohen Krankenständen.“

Aktuell ist besonders ärgerlich, dass der Arbeitgeber übertarifliche Zulagen mit Tarifierhöhungen verrechnet und damit einschmilzt. „Das ist rechtlich möglich, aber moralisch schwierig“, findet Marco Romualdi. „Wo bleibt da der Dank an die Beschäftigten für ihren zum Teil jahrzehntelangen Einsatz? Ich nenne das Sparen an der falschen Stelle. So was hemmt die Einsatzbereitschaft, während gleichzeitig Motivationsveranstaltungen abgehalten werden.“ Auch bei Nordsee gehört die zunehmende Digitalisierung zu den größten Herausforderungen. Vor allem die große Zunahme von Home-Delivery-Aufträgen sorgt für Stress bei den Beschäftigten, denn sie müssen mehr Aufträge bewältigen und haben weniger Zeit für die Gäste vor Ort.

SYSTEMGASTRONOMIE IN DEUTSCHLAND

Der Hähnchen-Spezialist Wienerwald eröffnete 1955 das erste System-Restaurant in München. 1965 startete NORDSEE das erste „Quick“-Restaurant, zehn Jahre später gab es schon das 100. „Quick“-Restaurant in Göttingen. Auch andere Unternehmen wie Kentucky Fried Chicken oder Kochlöffel sorgten Ende der 60er Jahre dafür, dass die Deutschen das neue Gastronomiekonzept lieben lernten. Die erste deutsche McDonald's-Filiale öffnete 1971 in München.



„Butter bei die Fische“: Nicht nur bei Nordsee stehen die Kolleginnen und Kollegen der Systemgastronomie in den Startlöchern für die Tarifverhandlungen.

EIN HEISSER SOMMER

Ein ständig wechselndes Angebot an Speisen, digitale Küchengeräte und umfangreiche Dokumentationen machen die Arbeit in der Systemgastronomie zunehmend anspruchsvoll und anstrengend. Hinzu kommen körperliche Belastungen durch Schichtarbeit und hohe Temperaturen in den Küchen. Im Gegensatz zur technischen Entwicklung und den stetig wachsenden Gewinnen der Fast-Food-Ketten ist das Lohnniveau in der Branche weiterhin niedrig. Das soll sich ändern.

Michael Sieben und Marco Romualdi stehen auf jeden Fall in den Startlöchern. Mit ihrer Aktion „Butter bei die Fische“ bereiten sie Kolleginnen und Kollegen bei Nordsee auf die anstehende Tarifrunde vor. Unterstützt werden

sie von Fastfood Workers United, einer Initiative, die die NGG in Deutschland auf den Weg gebracht hat. Als Streikbewegung in den USA entstanden, nahm die Bewegung bereits 2020 im Rahmen der Tarifverhandlungen zwischen der NGG und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) Fahrt auf. Auch in diesem Sommer steht sie wieder hinter den Beschäftigten.

„Das wird alles kein Spaziergang“, ist sich Mark Baumeister, Referatsleiter Gastgewerbe in der NGG, sicher. Für ihn geht es bei den Verhandlungen auch um eine neue Regelung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Er fordert alle Beschäftigten der Branche auf, ihre Themen und Anliegen in die kommenden Verhandlungen einzubringen. Damit wieder alle „Systemer“ zusammenstehen! ◀



„Wir brauchen alle und wir brauchen den Mut zu kämpfen, denn schließlich haben wir Wertschätzung verdient.“

Michael Sieben und Marco Romualdi, Tarifkommissionsmitglieder und Betriebsratsvorsitzende bei Nordsee.



Das Bielefelder Team:
Gewerkschaftssekretärin Talitha Quante
(vertritt Larissa Bäumer), Geschäftsführer
Thorsten Kleile, Gewerkschaftssekretär
Alexandru Zidaru, Verwaltungsangestellte
Daniela Otto, Gewerkschaftssekretär
André Schutz und Verwaltungsangestellte
Nicole Müller

FAMILIENTRADITION TRIFFT GEWERKSCHAFTSTRADITION

► Mit 6.500 Mitgliedern ist die Region Ostwestfalen-Lippe die größte NGG-Region im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen. Führend ist die Fleischbranche, daher gilt Ostwestfalen manchen als „Wurstküche Westfalens“. Nicht nur die Fleischverarbeitung hat hier eine lange Tradition.



Region Ostwestfalen-Lippe

6.500 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt



Das sechsköpfige Team der Region kann allen Besucher*innen erst einmal einen Geschichtskurs liefern. Dafür müssen sie nicht in die Zeit der Römer zurückgehen, an die das Hermannsdenkmal im Teutoburger Wald erinnert: Viele Unternehmen mit bekannten Namen sind mehr als ein Jahrhundert alt.

Vor gut 300 Jahren waren es noch die Leinenweber, die für Wohlstand sorgten – bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts die maschinell gewebte Baumwolle aus England die Westfalen in andere Wirtschaftszweige zwang. Und das war erst einmal das Fleisch. Der eher karge Boden bot sich für die Tierhaltung an. Zunehmend entstanden Fleisch verarbeitende Unternehmen.

Heutige Branchenriesen wie The Family Butchers sind inzwischen international agierende Konzerne, laufen aber immer noch unter der Überschrift Familienunternehmen. Kein internationaler Konzern, aber ein sehr erfolgreiches Unternehmen ist auch Wiltmann. 1887 wurde die Wiltmann Westfälische Fleischwaren Fabrik gegründet. Bis heute ist der Traditionsbetrieb Franz Wiltmann GmbH & Co. KG an seinem Gründungsstandort Vermold-Peckeloh erfolgreich. Die Wiltmänner, wie sich die Beschäftigten selbst gerne nennen – obwohl auch Frauen in allen Positionen willkommen sind, wie die Firmenleitung betont – gehören teilweise zur dritten oder vierten Generation ihrer Familie, die bei Wiltmann arbeitet.

Dem Betriebsratsvorsitzenden Peter Bunselmeyer merkt man schon beim ersten Rundgang an, dass er stolz ist auf das Unternehmen, seine Produkte und auf die Arbeitsbedingungen, die der Betriebsrat für die 800 Beschäftigten erreicht hat.

TÄGLICH 160 TONNEN FLEISCH

Für die ersten beginnt der Arbeitstag gegen vier Uhr am Morgen, wenn Kühl-LKW das Fleisch anliefern. Fleisch ist eine empfindliche Ware, dementsprechend kalt ist es an den Arbeitsplätzen, 12 bis 13 Grad – und auch laut. Die Beschäftigten sind mit Wärmeschutzkleidung und Gehörschutz ausgerüstet und viel Technik hilft, schweren körperlichen Einsatz zu vermeiden. ➤

Foto: Kai-Uwe Knöth

► Da Sauberkeit und Hygiene ebenfalls zu den wesentlichen Standards zählen, ist das Outfit nicht nur warm: Alle sind auch gut verhüllt. Der Leiter der Rohwurstabteilung, Christian Michaelis, ist sich sicher, dass es bei Wiltmann keimfreier zugeht „als in manchem Krankenhaus“.

Täglich zerlegen die Kolleg*innen 160 Tonnen Fleisch und verarbeiten sie zu Wurst. Bis auf die Hirsche stammt alles aus der näheren Umgebung. Auf 200 Kilogramm Wurst kommen zwei bis vier Kilogramm Gewürze, in einer Mischung, die auf traditionellen und neuen Rezepten aus der hauseigenen Gewürzabteilung beruht.

Hat das Fleisch die richtige Konsistenz und sind die Gewürze gleichmäßig verteilt und korrekt vermischt, kommt die Masse in den Darm und die Wurst in den „Wursthimmel“ zum Räuchern. Auch hier überwachen Menschen und Maschinen den exakten Zeitraum, wann es weitergeht – in die Verpackung.

DIE PUDDINGSTADT

Rund 23 Prozent der 6.500 NGG-Mitglieder arbeiten in der Fleischbranche. Nicht überall kann sich Regionsgeschäftsführer Thorsten Kleile über einen hohen Organisationsgrad freuen. Während bei Wiltmann der Betriebsrat nach der letzten Tarifverhandlung mit dem zufrieden ist, was er für die Beschäftigten erreicht hat, sieht es bei dem Fleischriesen Tönnies in Rheda-Wiedenbrück ganz anders aus. Trotz der positiven Wende durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz, stellt Kleile fest, ist der Branchenriese mit seinen geschätzt 6.000 Beschäftigten in Rheda-Wiedenbrück nach wie vor ein Sorgenkind für die NGG. Kleiles Kollege Alexandru Zidaru bemüht sich hier mit Hilfe der NGG-Kontaktstelle für rumänisch sprechende Mitarbeiter*innen um zumindest kleine Erfolge.

„Ich will einen Organisationsgrad von 80 Prozent erreichen, überall!“

Peter Bunselmeyer, Betriebsrat bei Franz Wiltmann GmbH & Co.

Die Region steht nicht allein für Fleisch. Sie ist auch heute noch entscheidend für die deutsche Zigarrenindustrie – die Branche, die zur Gründung der NGG führte. Ostwestfalen war immer führend in Zigarren. „Das sind wir selbst heute noch, obwohl es nur noch drei Unternehmen in der Region sind“, stellt Thorsten Kleile fest. In der Tabakstadt Bünde hat die NGG im vergangenen Jahr mit einem großen Streik erfolgreich für mehr Lohn gekämpft.

Zu so viel Geschichte gehört auch die Familie Oetker. Deren Zentrale steht noch immer in Bielefeld und hat der westfälischen „Wurstküche“ noch den Namen „Puddingstadt“ eingebracht. Bis heute produziert Oetker in Ostwestfalen Puddingpulver



und Backzutaten. Etwa 1.800 Beschäftigte arbeiten in der Bielefelder Zentrale.

Und noch ein deutsches Traditionsprodukt gibt es in der Region: Bier. Drei Brauereien der Warsteiner-Gruppe betreut das NGG-Team: Warsteiner, Herforder und Paderborner. Dort gelang es der NGG 2023, einen Haustarifvertrag durchzusetzen, nachdem die Eigentümerin aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war.

Zum Nachtisch kann die Region dann noch mit dem Süßwarenunternehmen August Storck KG aufwarten, das 1903 gegründet wurde. Etwa 3.000 der insgesamt 7.000 Storck-Mitarbeiter*innen arbeiten am Gründungsort in Halle in Westfalen.





André Schulz, Gewerkschaftssekretär

Thorsten Kleile und sein Team haben es also mit Vielfalt und Tradition zu tun. Sie sind erfolgreich. „Das vergangene Jahr hat uns mit hohem Einsatz viele neue Mitglieder gebracht“, freut sich der Regionschef. Er will nicht nur die Neuen bei der Stange halten, sondern die Zahl neuer Mitglieder erhöhen. „Unsere Mitglieder sind unsere Stärke, wir zeigen viel Präsenz vor Ort in den Betrieben.“ Die ist wichtig für den Organisationsgrad in den Betrieben. An seiner Seite hat er dafür einen tatkräftigen und sehr optimistischen Mitstreiter, den NGG-Regionsvorsitzenden und Wiltmann- Betriebsratsvorsitzenden, Peter Bunselmeyer, der ein sehr großes Ziel formuliert: „Ich will einen Organisationsgrad von 80 Prozent erreichen, überall!“ Das Ausrufezeichen hört man gleich mit – und das klingt so kraftvoll, dass es wirklich erreichbar scheint. ◀



In der Wiltmann-Rohwurstfüllabteilung (links): Hier werden gerade die Sticks weitertransportiert und die Chorizos in den Darm gefüllt. Nach einem Tauchbad werden die Chorizos zum Transport aufgehängt (rechts).

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Ostwestfälischer Pickert

Für 4 Personen

- 1,5 kg Kartoffeln, gerieben
- 100 ml heiße Milch
- 1 Würfel Hefe
- 5 Eier
- 1 TL Salz
- 600 g Mehl
- 1 Prise Zucker

Zubereitung:

Die Hefe mit Milch, Eiern, Mehl, Salz und Zucker zu einem Teig kneten. Den Teig etwas ruhen lassen.
Die geriebenen Kartoffeln mit dem Teig vermengen.
Kleine Pfannkuchen-förmige Pickerts formen und mit ausreichend Fett in der Pfanne goldbraun braten. Die Pickerts dürfen nicht zu dick geformt werden, sonst garen sie nicht richtig durch. Wenn sie zu dünn sind, nennt man sie Lappenpickerts.

Übrigens:

Pickert kommt vom Plattdeutschen Wort „picken“ und bedeutet festkleben, weil der Pickert in der gusseisernen Pfanne gern mal kleben blieb. Den Pickert gibt es in drei Varianten: in Kastenform, einem Brot nicht unähnlich, flach als Pfannkuchen oder dünn wie ein Crêpe als Lappenpickert. Hier beschrieben ist der mittlere. Die typischen Beilagen sind Rübenkraut (Zuckerrübensirup), Marmelade oder Fruchtmus (Apfel, Pflaume), als herzhaftere Variante Leberwurst oder Schnibbelschinken (feingeschnittene Schinkenstreifen).

Guten Appetit!



Herzlichen Dank für Eure Treue!

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1949 (vor 75 Jahren), 1954 (vor 70 Jahren) und 1974 (vor 50 Jahren) in die NGG eingetreten sind. Haltet uns auch weiterhin die Treue! Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

Seit 75 Jahren Mitglied

Darmstadt & Mainz: Hans Marquard
Hamburg-Elmshorn: Bernhard Umland
Leipzig-Halle-Dessau: Hedwig Völkel
Niederbayern: Josef Frisch
Oberfranken: Alfred Raps
Stuttgart: Horst Bühler
Südwestfalen: Wolfgang Ostholt

Ingrid Hoffmann, Sonja Mintelowski, Jürgen Thielemann, Ines Voß
Bremen-Weser-Elbe: Uwe Adler, Siegfried Blank, Hartmut Blatt, Jürgen Huntemann, Detlef Kleybor, Karl-Heinz Löther, Helmut Meier, Rudi Metzgen, Heinz Dieter Pein, Joachim Viohl, Georg Zappel
Darmstadt & Mainz: Klaus Drexler, Werner Jacobi, Ulrich Reithel, Günter Zimmer, Willy Zörgiebel

Dortmund: Karin Arndt, Hans-Georg Biller, Werner Hellwig, Hans Klimas, Biko Mukovic, Joachim Plambeck, Lothar Plewe
Dresden-Chemnitz: Regina Böhm, Bärbel Herklotz, Peter Jähnigen, Reiner Kriegel, Eva Kujau, Angelika Pflüger

Düsseldorf-Wuppertal: Stefanija Drvenkar, Manfred Gorissen, Heinz Lerch, Edeltraud Lindel

Hamburg-Elmshorn: Walter Ehmling, Uwe Kowalke, Bodo Rabe, Gerhard Rieck, Eva-Maria Stockhusen, Wolfgang Taeger, Christa Trojahn, Evelyn Vaupel

Hannover: Christa Bode, Hartmut Nolte

Heilbronn: Magdalena Baumgartner, Otto Scheurer

Köln: Peter Breuer, Karla Schieder

Krefeld-Neuss: Joachim Krause, Juergen Mueller, Sevda Podzo, Gerhard Unruh

Leipzig-Halle-Dessau: Roland Korloff

Lübeck: Marga Borchert, Doris Klatt, Angelika Lindenau, Dieter Persson, Inge Poley, Lieselotte Venohr, Hartmut Witt

Lüneburg: Harald Barz, Hans-August Erichsen, Irmgard Gerche, Fred Grewing, Erika Huke, Dieter Plesse, Hans-Heinrich Rodewald

Magdeburg: Volker Gebser-Kucz, Doris Graulo, Inge Gromeyer, Peter Such

Mannheim-Heidelberg: Sylvia Forell, Michele Giacci, Volker Hoffner, Willi Kärcher

Mecklenburg-Vorpommern: Birgit Brehm

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Marie-Rose Mackert

Mittelrhein: Hieronymus Geyermann, Wilfried Lotz

München: Anita Faltermaier, Peter Haugg, Andjelina Hunjed, Maria Münch, Maximiliane Von Schildt

Münsterland: Antonius Hüntemann, Dietmar Jaetschmann, Albert Schmitz, Elfriede Tkocz

Niederbayern: Alois Balk, Johann Hankofer, Johann Schraufnagl, Josef Seiler

Nord- und Mittelhessen: Manfred Blumenauer, Günther Kühnel, Hermann Langer

Nordrhein: Hans-Jürgen Henk, Josef Hoeing, Edgar Junglas, Gisela Knaak, Erwin Pluntke

Seit 70 Jahren Mitglied

Berlin-Brandenburg: Helga Geike, Elisabeth Mücke
Dortmund: Berthold Kleber
Dresden-Chemnitz: Günther Frister, Horst Grytzka
Köln: Hubert Fromm
Leipzig-Halle-Dessau: Siegrid Kretschmar, Irmgard Uhle
Magdeburg: Ingrid Engel, Willy Hapke, Inge Zimmermann
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Karl-Heinz Wangner
Oberfranken: Günter Heinzmann
Oberpfalz: Josef Gulder
Ruhrgebiet: Bernhard Heitkamp
Schwarzwald-Hochrhein: Ingrid Arnold
Stuttgart: Walter Peinsipp
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Otto Riescher
Südwestfalen: Ferdinand Noss
Thüringen: Ursel Ritter, Sigrid Tröber

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Eva Bürschgens, Philipp Dohms, Christa Grammerstorf, Ruth Hündgen, Karl-Heinz Klinge, Herbert Lautermann, Franziska Mertens, Heinz-Werner Schnitzler, Heinz Wittkowsk
Allgäu: Mehmet Ali Demir
Baden-Württemberg Süd: Christel Bartuschek, Elisabeth Pertlwieser, Milan Roksandic, Werner Walsler
Berlin-Brandenburg: Michael Bernhardt, Berthold Demuth,

1949



Foto: Ullstein

Ohne Gewerkschaften wäre niemand da, der sich für gute Lohn- und Arbeitsbedingungen einsetzt. Freie Gewerkschaften gibt es nur in Demokratien – Nazi-Deutschland hatte die Gewerkschaften aber verboten. Daher ist es für die NGG wichtig, heute wieder Flagge zu zeigen für Demokratie und Vielfalt. Einen Tag nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland am 23. Mai 1949 vereinigte sich die 1947 in der britischen und der US-amerikanischen Zone gegründete IG Nahrung Genuss Gaststätten mit den Gewerkschaften der

Nahrungsmittelindustrie und des Gastgewerbes der französischen Zone sowie West-Berlins auf dem Verschmelzungsverbandstag in München. Die Delegierten wählten Gustav Pufal zum Vorsitzenden. Er war auch bei der Gründung des DGB am 13. Oktober 1949 in München dabei (Foto: 2. Reihe, 6. von links). Die NGG besteht in ihrer jetzigen Form also seit 75 Jahren, ihr Vorläuferverband der Zigarrenmacher entstand bereits 1865.

Nürnberg-Fürth: Franz Gebel, Gerhard Grimm, Karoline Kerschbaum, Georg Kolb, Gertraud Krauß, Willibald Lehmeier, Claudia Löslein, Waltraud Mitsotakis, Martin Pretz

Oberfranken: Detlef Gubernatis, Günther Hämmer, Monika Krammer, Hans-Peter Otto, Dietmar Pfeuffer, Hans Tritschler

Oldenburg/Ostfriesland: Guenter Simoleit, Friedrich Vaske

Osnabrück: Hartmut Kinder, Karl-Heinz Lückemeier, Wilhelm Vallowe

Ostwestfalen-Lippe: Anneliese Beyer, Heinz-Jürgen Dorstewitz, Dieter Dunkel, Heinz Eggert, Franz-Josef Lüke, Dieter Röhr, Edeltraud Schröder, Karl-Hans Schwentker

Pfalz: Ludwig Appel

Rhein-Main: Gerta Jost

Rosenheim-Oberbayern: Andreas Frankiw, Helmut Reim

Ruhrgebiet: Heinrich Heppelmann, Hans-Gerd Rehbein, Ernst Silberkuhl, Michael Sollich, Heinz Steinbach, Albert Wilke

Saar: Helmut Schmidt, Gabriel Theisen

Schwarzwald-Hochrhein: Gabriele Bender, Fritz Eichhorst

Schleswig-Holstein Nord: Karl-Heinz Grewin, Horst Heidinger, Marion Römer, Horst-Günter Schnau

Stuttgart: Jürgen Buscher

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Gerhard Bartel, Karin Bösenberg, Roswitha Juergens, Karl-Heinz Schunke

Südwestfalen: Horst Brockbalz, Bernhard Hippler, Charlotte Renkewitz, Reimund Stricker, Jörg Witte

Thüringen: Monika Carl, Gunther Diezel, Christa Schorr

Ulm-Aalen-Göppingen: Gebhard Rist, Otto Schoenherr, Guido Weber

Unterfranken: Erich Faust, Richard Mark, Hermann Metzger, Hermann Saueracker, Karl-Heinz Vogel

Anzeige



Spezielle Angebote 2024

**BR 1 für Betriebsräte
in 1er und 3er Gremien**
14.–19.07.2024 im BZO

**Zuliefern – aber fair! Was das
Lieferkettengesetz kann und
unser Beitrag dazu**
17.–19.07.2024 in Grünheide

Alle Seminare 2024
sind zu finden unter:

www.bzo.de

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



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



GUTE LÖHNE, GUTES LEBEN

► **400 Streiks in 2023, kräftige Entgeltsteigerungen, kurze Laufzeiten, gute Abschlüsse gleich zu Jahresanfang: Es läuft in der Tarifpolitik.**

„Wir haben allen Grund, stolz auf unsere Mitglieder und unsere Tarifarbeit zu sein“, freut sich Freddy Adjan, der stellvertretende Vorsitzende der NGG. „Die Kolleginnen und Kollegen sind kampfstark, hoch motiviert und haben gemerkt, dass sich eine Mitgliedschaft in der NGG auszahlt: und zwar in barer Münze. Das ist wichtig, gerade in Zeiten hoher Inflation.“



Streiken macht gute Laune und bringt mehr Geld.

Für die anstehenden Entgelttarifrunden Brotindustrie, Obst und Gemüse verarbeitende Industrie, Milchindustrie oder Systemgastronomie sei ihm deswegen überhaupt nicht bange. Wenn alle mitmachen, könne die NGG auch 2024 für gute Tarifabschlüsse streiten. Zusätzlich gelte es, die konkrete Entlastung der Beschäftigten, unter anderem durch Arbeitszeitverkürzung und mehr freie Zeit, ins Visier zu nehmen.

STREIK ALS WICHTIGSTES DRUCKMITTEL

Die Löhne in der Obst und Gemüse verarbeitenden Industrie und der Mineralbrunnenindustrie Niedersachsen/Bremen steigen zum 1. März um sieben Prozent und ab 1. November 2024 um weitere 1,5 Prozent, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Das heißt: Ende des Jahres geht es direkt mit der nächsten Verhandlungsrunde weiter. Mit der Februarabrechnung erhielten die Beschäftigten außerdem 700 Euro netto Inflationsausgleichsprämie.

Auch die Löhne für die bundesweit rund 6.000 Beschäftigten der Cigarettenindustrie sind gestiegen: zum 1. Januar (Reemtsma: 1. Dezember 2023) in allen Tarifgruppen um 250 Euro, in allen Ausbildungsjahren um 140 Euro.

Die rund 60.000 Beschäftigten im bayerischen Bäckerhandwerk bekommen seit Februar 200 Euro und ab 1. November weitere 50 Euro mehr Lohn im Monat. Zusätzlich zahlten die Arbeitgeber im Februar eine Nettoprämie von 400 Euro für Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitkräfte anteilig). Auch vor diesem Abschluss hatten die Kolleg*innen in den Produktionsstätten großer Filialbäckereien mit Streiks kräftig Druck gemacht. Das hat mächtig Eindruck auf die Arbeitgeber in der Bäckerinnung gemacht.

In Deutschland arbeiten aber nur noch 51 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen: „Das ist eindeutig zu wenig“, findet der NGG-Vize Freddy Adjan. „Außerdem bedeutet die Tariffucht der Arbeitgeber weniger Steuereinnahmen, weniger Geld für die Sozialkassen und weniger Kaufkraft. Laut DGB beträgt der finanzielle Schaden insgesamt 130 Milliarden Euro: Geld, das dringend benötigt wird.“ ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/tarifbilanz2023



LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Wem gehört Palästina?



Ist Kritik an Israel antisemitisch? Das ist eine der Fragen, die in der aktuellen Debatte um den Konflikt zwischen Israel und den Palästinensern wichtig sind. Das gut verständliche Buch des langjährigen ARD-Korrespondenten Richard C. Schneider gibt Antworten, führt in das komplexe Thema ein und ist gleichzeitig spannend zu lesen.

Richard C. Schneider: Die Sache mit Israel: Fünf Fragen zu einem komplizierten Land, Deutsche Verlagsanstalt, 22 Euro, ISBN 978-3-421-07010-4, 2023,

Ein neues Zuhause für Juli



Raffi ist genervt! Er soll sein Zimmer räumen, weil Juli und ihre Familie bei ihnen einziehen? Warum hat diese Familie denn kein Zuhause mehr? Das kann ja was werden! Und das wird es auch: Denn nach anfänglichen Schwierigkeiten freundet Raffi sich mit Juli an und lernt dabei nicht nur viel über Toleranz – sondern auch über sich selbst. Ab 4 Jahren.

Riccardo Simonetti: Raffi und Juli, CE Community Editions, 2023, 15 Euro, ISBN 978-3-96096311-0

Bye, bye Boomer!



Es gab schon immer sehr viele von ihnen, ob im Klassenzimmer oder auf dem Arbeitsmarkt. Nun haben auch die letzten der zwischen 1955 und 1965 Geborenen bald das Rentenalter erreicht. Der Soziologe Heinz Bude, selbst ein früher Boomer, beschreibt nicht ohne Ironie, wie sich mit dieser Generation auch ein Lebensgefühl verabschiedet, das unsere Gesellschaft über Jahrzehnte geprägt hat.

Heinz Bude: Abschied von den Boomern, gelesen von Wolfgang Wagner, Aufbau Audio, 18,99 €, ISBN 978-3-7570-1417-9

Sind Algorithmen sexistisch?



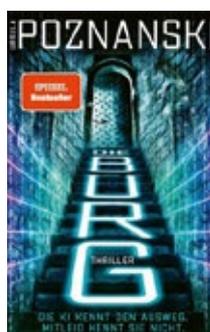
Allerdings! Wer das nicht glauben will, sollte schnellstens das Buch der Bestsellerautorin Alexandra Zykunov zur Hand nehmen. Darin finden sich jede Menge Statistiken und Fakten – von männlich dominierten Wikipedia-Welten bis hin zu veralteten Gesetzestexten und den bestehenden Gender Gaps. Zykunov bietet Zahlen und Fakten, die zeigen, wo Frauen benachteiligt werden und wodurch ihr Leben anstrengender, ärmer und im Zweifelsfall gefährlicher wird.

Alexandra Zykunov: Was wollt ihr denn noch alles?! Ullstein Verlag, 2023, 15,99 Euro, ISBN 978-3-548-06824-4



Wir verlosen drei Exemplare - bitte sendet eine E-Mail mit Eurer Adresse und dem Stichwort *Verlosung* an redaktion@ngg.net, die ersten drei gewinnen. Viel Glück!

Atemlose Spannung



Der grandiose KI-Thriller von Ursula Poznanski kombiniert Mittelalter-Atmosphäre mit einem top-aktuellen KI-Szenario: Für Unsummen hat der Milliardär Nevio die unterirdischen Geheimgänge, Gruften und Verliese der Burg Greiffenau zu einer einzigartigen Escape-Welt ausgebaut. Eine künstliche Intelligenz sorgt dafür, dass das Spiel auf jede Besuchergruppe individuell zugeschnitten ist. Um sein grandioses Werk zu testen, lädt Nevio Experten ein, doch niemand ahnt, dass die KI längst beschlossen hat, ihr eigenes Spiel zu spielen ...

Ursula Poznanski: Die Burg, Knauer, 2023, 24 Euro, 978-3-42644837-3

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

Ist Essenholen im Homeoffice versichert?



► **Mal eben in der Mittagspause essen holen? Wenn ein Unfall außerhalb des Homeoffice passiert, wird es kompliziert.**

Seit einer Gesetzesänderung im Sommer 2021 ist mobile Arbeit, zum Beispiel im Homeoffice, in gleichem Umfang wie die Arbeit im Betrieb gesetzlich versichert. Eigentlich eine einfache Regel. Das Sozialgericht Würzburg hat nun aber einen Fall entschieden, zu dem es noch keine abschließende Rechtsprechung gibt.

Ein Arbeitnehmer war von seinem Homeoffice mit dem Fahrrad zum Supermarkt gefahren, um sich sein Mittagessen zu holen. Er stürzte und brach sich unter anderem das Schlüsselbein. Die Berufsgenossenschaft erkannte den Unfall aber nicht als Arbeitsunfall an. Die Begründung: Wegeunfälle sind etwas anderes als Arbeit im Betrieb. Der Gesetzgeber wollte aber nur Homeoffice und Betrieb gleichstellen, der Unfall war aber außerhalb des Homeoffice passiert. Das Sozialgericht Würzburg hat diese Sichtweise bestätigt.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist alles rund um die Arbeit versichert. Fällt mir im Betrieb etwas Schweres auf den Fuß, ist das ein Arbeitsunfall. „Höchstpersönliche Angelegenheiten“ wie Essen und Trinken sind nicht versichert. Ausnahmen sind Geschäftsessen und bei „besonderer betriebsbedingter Eile“. Wer beim Essen die Gabel verschluckt, hat bei der Berufsgenossenschaft also schlechte Karten. Die Krankenversicherung übernimmt zwar die Behandlungskosten, jedoch oft zu schlechteren Konditionen.

Nach Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist der Weg raus aus dem Betrieb zur Nahrungsaufnahme aber versichert, also zur Imbissbude, ins Restaurant oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den „alsbaldigen Verzehr“. Das hat zwei Gründe: Im Betrieb sind Beschäftigte wegen der Arbeit



Foto: andresr-istock.com

und nicht freiwillig. Und zweitens soll das Essen die Weiterarbeit im Betrieb ermöglichen. Wäre unser Arbeitnehmer also nicht im Homeoffice, sondern aus dem Betrieb zum Supermarkt gestartet, wäre ein Wegeunfall anerkannt worden.

Der Gesetzgeber hat mit der Gleichstellung von Homeoffice und Betrieb die Wegeunfälle tatsächlich nicht ausdrücklich erfasst. Laut Gesetzesbegründung sollte eine Versicherungslücke geschlossen werden für „Wege im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme.“ Das spricht dafür, es wie das Sozialgericht Würzburg zu sehen. Die Rechtsfrage ist bisher aber noch nicht beim Bundessozialgericht gewesen.

Dein Arbeitsunfall wird nicht anerkannt? Wende dich gern an deine NGG-Region. Wir prüfen den Fall und beraten mit dir die nächsten Schritte. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOt



Ausblick 02_2024

► Wie bestimmst du als Beschäftigter im Betrieb mit? Was habt ihr als Betriebsratsgremium erreicht, was vielleicht auch eine gute Errungenschaft für andere Belegschaften wäre? Wie organisiert Ihr Euch, wenn es darum geht, über bessere Arbeitsbedingungen mitzubestimmen? Und wie beeinflusst ihr im Aufsichtsrat grundlegende Weichenstellungen

für euer Unternehmen mit? In Ausgabe 02_2024 dreht sich alles um die Mitbestimmung, die betriebliche und die Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat. Sprecht uns bitte an, wir berichten gerne über das, was ihr euch vornehmt und vielleicht sogar durchsetzen könntet. Bitte meldet euch bei redaktion@ngg.net. ◀

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Jörn Breiholz (V.i.S.d.P.),
Gabriele Becker, Jonas Bohl,
Birgit Böhret, Silvia Tewes,

Titelfoto

Fotograf: Andreas Salomon-Prym,
Titelmodels: Kolleg*innen aus dem
Nestlé Chocoladenwerk Hamburg

Redaktionsschluss

6. März 2024

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



Hol' dir die App!

Die einigkeit, das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft NGG, gibt es auch als App: Das E-Paper ist vollgepackt mit spannenden Infos, ergänzenden Videos und zusätzlichen Fakten - hol dir jetzt die einigkeit auf dein Smartphone oder Tablet!



Du hast die einigkeit-App heruntergeladen und bekommst die einigkeit trotzdem weiterhin per Post? Hilf, die Umwelt zu schonen und lass' uns wissen, wenn du künftig auf den Postversand verzichtest: www.ngg.net/meineNGG.