Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten | Ausgabe 3-2024 | www.ngg.net

NGG GEWERKSCHAFT

einigkeit

Das Magazin der NGG

ENT LASTUNG

MEHR ZEIT, MEHR WERTSCHÄTZUNG, MEHR LEBEN

einigkeit*

*heißt, im Team gemeinsam darauf zu achten, dass die Arbeit keinen zu stark belastet.

SCHLUSS MIT DAUERSTRESS

Wenn etwas knapp wird, wird es in der Regel teurer: Gold in Inflationszeiten zum Beispiel. Oder Immobilien. Auch pflegen wir die Dinge, weil sie uns in Zukunft weiterhin gute Dienste leisten sollen. Etwa das Rennrad, das wir im nächsten Frühjahr wieder rausholen wollen.

Und wie ist das mit den Arbeitskräften, wenn sie knapp werden? Wenn sie dauerbelastet sind oder in die Jahre kommen? Natürlich gibt es vereinzelt Unternehmen, die sich engagieren und mit ihren Arbeitskräften sorgsam umgehen.

Landauf, landab singen die Arbeitgeber in der Regel aber ein anderes Lied. Da gibt es häufig die, die sagen, dass sie keine Fachkräfte finden, und andere, die meinen, dass „wir generell wieder mehr arbeiten müssen“. Moment mal: Im Jahr 2023 haben die Beschäftigten in Deutschland 1,3 Milliarden Überstunden geleistet, davon 775 Millionen unbezahlt. Immer weniger Menschen müssen immer mehr leisten. Die Arbeitsverdichtung ist in den letzten Jahren massiv gestiegen.

„Wir brauchen dringend Entlastung.“ Das ist das, was uns unsere Mitglieder an ihren Arbeitsplätzen berichten und was für uns zentral ist. Deutliche Entlastungen wie etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, eine Vier-Tage-Woche oder ein rechtzeitiger und gesunder Übergang in die Rente sind aber schwerer durchzusetzen als kräftige Tariferhöhungen.

Aber wenn die Unternehmen auch morgen noch produzieren oder Dienstleistungen anbieten wollen, braucht es solche attraktiven Jobs. Dazu müssen die Betriebe mehr Personal einstellen. Langfristig zahlt sich das durch verringerte Fluktuation und Senkung des Krankenstands aus.

Viel Spaß beim Lesen der neuen einigkeit wünscht Euch

Freddy Adjan
Stellvertretender Vorsitzender der NGG

Foto: Andreas Salomon-Prym

6 **FOKUS I ENTLASTUNG**
Immer Vollgas hält niemand aus: Schichtarbeit, Zeit- und Termindruck, Überstunden oder einseitige Körperhaltungen belasten sehr viele Beschäftigte. Sie brauchen dringend bessere Arbeitsbedingungen.

18 **MENSCHEN I PORTRÄT**
Ex-Rider Orry Mittenmayer hat ein Buch über den Job geschrieben.

FOKUS I POLITIK

6 Entlastung hat viele Gesichter
Es geht nicht nur um weniger Arbeitszeit. Wie wir stressfreier arbeiten können, zeigen Coca-Cola und die bayerische Milchwirtschaft.

9 Belastung in allen Branchen
Erfahrungen aus dem BZO

10 Der Osten holt auf
Bessere Arbeitsbedingungen in der Ernährungsindustrie Sachsen-Anhalt

12 Selbst aktiv werden
Tipps zur Entlastung

NGG AKTIV

14 Lidl-Schwarz
Keine Rücksicht auf die Beschäftigten

16 jungeNGG
Eigene Tarifverträge für Auszubildende in Bayern

20 Frauen
Wunscharbeitszeiten ermöglichen

MENSCHEN

18 Porträt
„Ausgeliefert“: Orry Mittenmayer beschreibt seine Zeit als Rider in seinem eigenen Buch.

21 Mein Arbeitsplatz
Immer auf Achse: Katharina Peiß ist Außendienstlerin bei Japan Tobacco International.

30 Jubilare
Wir gratulieren

22 BRANCHE
Im kleinen Markt der Babynahrung sind nur wenige Unternehmen.

26 NGG VOR ORT
O´zapft is: Die Brauwirtschaft ist in München ein großes Thema, aber auf Wiesn und Wirtshauskultur wollen Regionsgeschäftsführer Tim Lünnemann und sein Team ihre Region keinesfalls reduziert wissen.

BRANCHE

22 Babynahrung
Die Kleinsten auf dem Ernährungsmarkt: Wenige, aber sehr bekannte Marken, bestimmen das Angebot der Babynahrung. Prognosen sagen dem Segment ein Wachstum von 2,7 Prozent voraus.

NGG VOR ORT

26 Region München
Oans, zwoa … mehr Lohn, mehr Zeit: Auch in den Brauereien in München brauchen die Kolleginnen und Kollegen dringend Entlastung.

KOPF UND BAUCH

34 Lesen & Hören
Bücher und Podcasts

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp
Zu spät zur Arbeit

Ausblick 04_24

35 Impressum

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

Fotos: industrieblick - Adobe Stock; Fiona Körner; DMK Group; Fotoagentur argum, Falk Heller

IMMER VOLLGAS HÄLT NIEMAND AUS

Jung, gesund und arbeitsfreudig: Das wären die idealen Mitarbeiter*innen aus Sicht der Arbeitgeber. Das entspricht schon lange nicht mehr der Realität. Jahrelange Schichtarbeit, Zeit- und Termindruck, Überstunden, extreme Temperaturunterschiede am Arbeitsplatz oder einseitige Körperhaltungen belasten sehr viele Beschäftigte – vor allem die Älteren.

Foto: Betriebsrat

„Weil zu viele Kollegen krank waren, mussten wir sogar schon eine ganze Anlage runterfahren. Noch deutlicher kann man die Überlastung bei uns nicht sehen.“

Stefan Röper, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Brauerei Beck & Co und Konzernbetriebsratsvorsitzender AB InBev

Der aktuelle DGB-Index Gute Arbeit zeigt, wie belastet sich die Beschäftigten in der Lebensmittelproduktion und -verarbeitung fühlen: Fast ein Drittel bewertet die Arbeitsbedingungen schlecht, im Gastgewerbe ist es jede*r Fünfte. Vor allem Arbeitsintensität und Einkommen schlagen bei der Befragung negativ zu Buche. Viele Beschäftigte fühlen sich nicht korrekt entlohnt und fürchten, dass das dicke Ende erst noch kommt, mit der Rente im Alter.

Der DGB-Index listet viele Vorschläge auf, um aus belastender Arbeit eine bessere zu machen. Dabei hilft nicht nur ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Genauso wichtig für die körperliche und psychische Gesundheit sind mehr Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten, eigene Gestaltungsmöglichkeiten und – ein durchaus wichtiger Faktor – die Wertschätzung des Arbeitgebers.

ENTLASTUNG HAT VIELE GESICHTER

Ein ganzes Bündel einzelner, in Haustarifverträgen oder Gesamtbetriebsvereinbarungen verankerter Maßnahmen reduziert bei den Kolleginnen und Kollegen von Coca-Cola (CCEP) Deutschland psychischen und körperlichen Stress. „Wir haben zum Beispiel einen Unternehmenstarifvertrag Struktur, der einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bietet“, erläutert der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Johan Botella. Mit 59 Jahren haben die Beschäftigten bei CCEP DE einen tariflichen Anspruch auf Altersteilzeit, damit sie nach den langen Jahren der Schichtarbeit bessere Voraussetzungen für ein gesundes Erreichen des Renteneintrittsalters haben.

Trotz einer Verlängerung der Maschinenlaufzeiten auf 24/6 und 24/7 sieht der Unternehmenstarifvertrag eine Beibehaltung der individuellen Fünf-Tage-Woche vor. Er regelt auch zusätzliche Erholungszeiten von bis zu 18 Tagen für die diejenigen, die am Wochenende Schicht arbeiten. Auch für flexible Arbeitszeiten hat der Betriebsrat feste Regelungen ausgehandelt: Minusstunden verfallen nach einem Ausgleichszeitraum von zwölf Monaten, Überstunden werden nach einem Jahr in Geld umgewandelt und fließen direkt in die betriebliche Altersvorsorge bei der Hamburger Pensionskasse.

Foto: Adobe Stock, Alproduction

Immer mehr, immer schneller: Langzeitkranke sind eine große Herausforderung, zum Beispiel in der Logistik. Aufgrund des steigenden Arbeitsvolumens und des Dauerstresses halten viele den Job nicht mehr aus und werden krank.

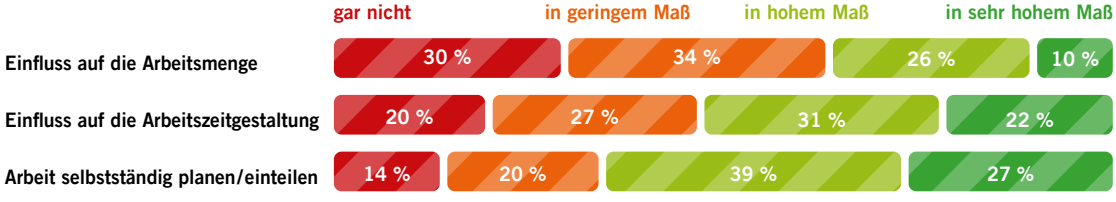
Foto: Kai-Uwe Knoth

Eine der vielen Entlastungsmaßnahmen bei Coca-Cola: Die Fahrer der roten Flotte erhalten ab dem 50. Lebensjahr mehr Zeit zum Entladen.

Für Johan Botella ist es wichtig, das Thema Entlastung breit zu denken: „Eine gewaltige Entlastung liegt in der Wahrung der Eigenständigkeit bei der Arbeit. Wir haben zum Beispiel ein Vertriebstool, das den Verkaufsberatern vorschlägt, welche Kunden sie kontaktieren sollen. Durchzusetzen, dass die Kollegen und Kolleginnen die Vorgaben dieser Software grundlos ablehnen können und weiterhin ihre eigenen Entscheidungen treffen dürfen, war ein ganz schöner Fight. Aber wir haben damit eine enorme Entlastung geschaffen.“

Während diese Betriebsvereinbarung ebenso wie das Recht auf Homeoffice vor allem das kaufmännische Personal betrifft, ist bei den Coke-Fahrern der roten Flotte die Kistenprovision bereits vor Jahren durch eine bei der Auslieferung ersetzt. Mitgedacht hat der Betriebsrat auch eine altersgerechte Staffelung, die den Kolleg*innen vom 50. Lebensjahr an mehr Zeit zum Entladen lässt.

Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz



So empfinden Beschäftigte über alle Branchen hinweg ihre Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2023

Foto: Bergader, NGG

Maßnahmen bei Bergader könnten beispielhaft sein: Betriebsratsvorsitzender Christian Harant und sein Kollege Sebastian Bröcker am Salzbad in der Käserei.

Gesund in die Rente gehen: Dafür brauchen viele Beschäftigte deutlich mehr Entlastung am Arbeitsplatz.

Foto: Alexander Paul Englert

„Der steigende Druck und die Arbeitsverdichtung sind in allen Branchen Thema.“

Dr. Monika Niebuhr, Seminarleiterin im NGG-Bildungszentrum Oberjosbach

„DAS HABE ICH IN 33 JAHREN NICHT ERLEBT“

Dass Ausbildungs- und Arbeitsplätze immer häufiger unbesetzt bleiben, liegt nach Ansicht vieler Arbeitgeber auch am veränderten Verhältnis der Jungen zur Arbeit. Die Milchtechnologin Simone Strommer hat ihre Ausbildung bei den Würzburger Milchwerken gemacht. Das Unternehmen gehört zur Lactalis Gruppe. Am Produktionsstandort in Würzburg verarbeiten die Kolleg*innen rund 170.000 Tonnen Milch zu Trinkmilch, Schlagsahne, saurer Sahne und Kochsahne, Kakaogetränken, Joghurt, Sauermilcherzeugnissen, Ayran, Kaffeegetränken oder Desserts. Schichtarbeit ins Wochenende hinein, findet die 23-Jährige, mache ihren Job sehr anstrengend und die Suche nach Nachwuchs schwierig. „Wir können nur schauen, dass wir die Arbeit hier weiter attraktiv machen. Da wäre auch ein eigener Tarifvertrag für Auszubildende sehr sinnvoll“, sagt sie mit Blick auf die Tarifverhandlungen in der bayerischen Milchwirtschaft.

Bei der Bremer Brauerei Beck´s, die zum weltweit größten Getränkehersteller AB InBev gehört, ist Entlastung das zentrale Thema der Beschäftigten. In der Traditionsbrauerei liegt der Altersdurchschnitt inzwischen bei 56 Jahren. Auch auf der anderen Seite der Alterspyramide sieht es eher düster aus: Junge Kolleg*innen zu überzeugen, im Schichtdienst einer Brauerei anzufangen, wird immer schwerer.

„WIE KOMME ICH HEIL IN DIE RENTE?“

Stefan Röper versucht seit Jahren, mit dem Arbeitgeber gute Lösungen zu finden. Bisher tut sich wenig. „Weil zu viele Kollegen krank waren, mussten wir sogar schon eine ganze Anlage runterfahren. Noch deutlicher kann man die Überlastung bei uns nicht sehen. Das habe ich in 33 Jahren nicht erlebt“, sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende.

„Wir Brauereien müssen unsere Betriebe endlich attraktiver machen“, sagt Röper: „Die Kollegen kommen zu mir und fragen mich, wie sie heil in die Rente kommen. Und die Jungen wollen wissen, wie sie eine bessere Work-Life-Balance bekommen.“

Es sind aber nicht vor allem die Jungen, die weniger arbeiten wollen. Nach einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) liegt der Anteil der über 50-Jährigen, die sich Teilzeitarbeit wünschen, wesentlich höher als bei Jüngeren. Er stieg von 2010 bis 2021 von 23 auf 51 Prozent. Generell, so das IW, sei der Wunsch nach mehr Freizeit und weniger Arbeitszeit „keine Besonderheit der jungen Generation“.

NEUE MODELLE MÜSSEN HER

Die Zeit drängt. Die Babyboomer steuern auf die Rente zu, Schulabgänger entscheiden sich häufig für eine Ausbildung, bei der sie nicht ein von Schichtarbeit geprägtes Arbeitsleben vor sich sehen. Neue Modelle müssen also her. Ein Beispiel könnte

der Käseproduzent Bergader mit Standorten in Waging am See und in Bad Aibling sein. Hier ist Christian Harant seit 2010 Betriebs- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Das mehr als 120 Jahre alte Familienunternehmen Bergader fertigt Marken wie Bavaria blu, Bonifaz und Bergader Edelpilz. Das Käsen, vor allem die Herstellung von Edelpilzkäse in großen Wannen, ist bei Bergader bis heute Handarbeit und das heißt Arbeit in Hitze oder Kälte sowie schwere Hebetätigkeiten.

PHYSIOTHERAPIE VOM UNTERNEHMEN

Entlastung bringe ein durchdachtes betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der örtlichen Physiotherapiepraxis, so Harant. Auch auf Familienfreundlichkeit achte das Unternehmen. So seien die Arbeitszeitmodelle für die Verwaltung sehr flexibel gestaltbar, und die hauseigene Kita decke auch Schichtzeiten gut ab. „Natürlich ist auch unser Bedarf an Fachkräften und Azubis nicht gedeckt, aber grundsätzlich ist die Fluktuation gering. Viele bleiben nach der Ausbildung."

Ein Grund für die relativ große Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen bei Bergader sieht der Betriebsratsvorsitzende nicht ohne Stolz in der starken Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit: Der Flexitarif verbinde einen Ausgleich in Geld und Freizeit für Einsätze am Wochenende. Die im Tarifvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit von 38 Stunden lasse sich in einem Molkereibetrieb mit Arbeitsspitzen und der täglichen Verarbeitung frischer Milch nicht auf fünf Tage begrenzen. Für jeden Einsatz am Wochenende – maximal zweimal im Monat – erarbeiten sich die Beschäftigten zwei Stunden extra aufs Arbeitszeitkonto. Arbeit an Sonntagen wird zu 100 Prozent finanziell ausgeglichen, am Samstag gibt es 35 Prozent extra. Wer einspringt, bekommt noch einmal 50 Prozent zusätzlich. Gleichzeitig verhindert ein Ampelsystem ein übermäßiges Anwachsen der Stundenkonten. Wer mehr als 70 Überstunden hat, wird auf Rot gestellt. „Dann ist Freimachen Pflicht", erklärt Christian Harant.

DIE BANDSCHEIBE DER ZUKUNFT

„Wir haben ein Ampelsystem und einen Belastungsausgleich für Wochenendarbeit in Freizeit und Geld. Das ist eine gute Regelung", sagt Andreas Dürr, der Betriebsratsvorsitzende der Würzburger Milchwerke. „Mir ist wichtig, dass wir die Belastungen nicht marginalisieren, sondern sie deutlich benennen und Entlastung dann individueller regeln." In Würzburg fließen psychische Belastungen inzwischen in die Gefährdungsbeurteilungen ein.

Zu Recht, denn nach einer aktuellen Forsa-Umfrage im Auftrag der Kaufmännischen Krankenkasse KKH fühlen sich 43 Prozent der Berufstätigen massiv unter Druck. Häufigster Grund für die Überforderung ist Zeitdruck im Arbeitsalltag (62 Prozent), zu viele Überstunden (36 Prozent) und ein zu geringes Einkommen (23 Prozent). Damit steigen auch die Fehltage im Job wegen stressbedingter psychischer Leiden. So ist es auch bei den Brauern in Warstein. „Eine große Herausforderung sind auch die Langzeitkranken, unter anderem in der Logistik", sagt der Betriebsratsvorsitzende Thomas Gierhard. „Wegen des steigenden Arbeitsvolumens und Drucks halten viele den Job nicht mehr aus und werden krank. Die Psyche ist die Bandscheibe der Zukunft."

Quelle: aktuelle Forsa-Umfrage im Auftrag der Kaufmännischen Krankenkasse KK

ENTLASTUNG: EIN GANZ DICKES BRETT

Im Bildungszentrum Oberjosbach machen sich Betriebsräte aus allen Branchen der NGG seit über 40 Jahren für ihren Alltag fit. Das Thema Belastung und die Frage, wie diese reduziert werden kann, gehört für die Seminarleiterinnen Dr. Monika Niebuhr und Anne Böing in allen Branchen zum Alltag. „Wir haben in unseren Seminaren danach gefragt, wie Entlastung in der Arbeitswelt in Zukunft aussehen kann. Die Rückmeldungen waren eindeutig: Der steigende Druck und die Arbeitsverdichtung sind in allen Branchen Thema", erklärt Monika Niebuhr.

Aufhänger sei häufig die 4-Tage-Woche. Aber aufgrund des enormen Personalmangels seien vier Tage in vielen Betrieben schwer vorstellbar. „Also müssen wir daran arbeiten, dass sich die Qualität der Arbeit spürbar verbessert. Mehr Wertschätzung, ausreichende Qualifizierung, weniger Druck und oft auch bessere Bezahlung nennen die Betriebsräte häufig als entlastende Momente", berichtet Anne Böning. „So wie in unseren Branchen gearbeitet wird, ist es unattraktiv für junge Menschen.

Die erfahrenen Dozentinnen sensibilisieren die Arbeitnehmervertreter*innen nicht nur dafür, auf eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben bei den Kolleg*innen zu achten. Sie erarbeiten auch Visionen, wie ein langes Arbeitsleben anders gestaltet werden kann. Dazu zählt, die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes voll auszuschöpfen. „Wir sehen Betriebe häufig über Jahre hinweg und wissen deshalb, dass das Thema Entlastung ein ganz dickes Brett ist. Mobbing und psychische Belastungen bis hin zum Burnout nehmen zu. Das spiegelt sich auch in unserem Seminarangebot."

Mehr Infos online

DER OSTEN HOLT AUF

Nach über 20 Jahren gibt es in Sachsen-Anhalt einen neuen Manteltarifvertrag in der Ernährungsindustrie: kürzere Arbeitszeiten, höhere Sonderzahlungen, mehr Urlaub und mehr Erholungszeit für Schichtarbeit. „Das ist ein Signal für die Zukunft“, freut sich Uwe Ledwig, Vorsitzender der NGG Ost. Denn für die NGG steht fest: Sachsen-Anhalt war der Start für die weitere Angleichung der Arbeitsbedingungen in Ost und West.

Foto: NGG

„Super hinbekommen“: Streikaktion Ernährungsindustrie Sachsen-Anhalt

„Wir hatten es so satt, dass wir immer die Letzten in der Kette bei den besseren Arbeitsbedingungen waren.“

Evelyne Schacht, Schichtarbeiterin bei Aryzta

Die neuen, besseren Arbeitsbedingungen haben die Beschäftigten nicht geschenkt bekommen. Sie haben gekämpft und den Arbeitgebern gezeigt: Wir geben nicht nach. „Das haben wir super hinbekommen.“ Evelyne Schacht, selbst Schichtarbeiterin bei Aryzta, sagt rückblickend: „Wir hatten es so satt, dass wir immer die Letzten in der Kette bei den besseren Arbeitsbedingungen waren.“

Es ging weder einfach noch schnell, die neuen Verbesserungen auszuhandeln. Im Winter 2023 standen sie vor den Werkstoren, zum Beispiel vor Aryzta, dem Schweizer Konzern für Tiefkühlbackwaren, oder vor Homann Feinkost in Rogätz. Bei der Lidl-Tochter Mitteldeutsche Erfrischungsgetränke (MEG) waren es 400 Streikstunden in der Kälte. Allen voran die Intralogistik (Stapfelfahrer). Der Jessener MEG-Betriebsratsvorsitzende Falk Tietze: „Das hätte schon gereicht, die komplette Produktion zu stoppen“. Zusätzlich waren auch ihre Forderungen gut vorbereitet: „Unsere Kolleg*innen aus den Weststandorten in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und dem Saarland haben uns informiert. Und was im Westen gilt, das wollten wir auch für Leißling, Jessen und Roßbach.“

Auch bei Homann war die Devise klar: Nicht länger dem Westen hinterherhinken. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Michael Voß: „Die Streikbereitschaft war hoch, und wir wussten, dass die Belegschaft mitzieht, wenn es notwendig ist.“ Bei Homann und auch bei dem Müslihersteller DE-VAU-GE in Tangermünde hat die NGG einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Bei Homann erhalten die Kolleg*innen zusätzlich eine Lohnerhöhung von sechs Prozent für zwölf Monate.

Neben den zwei Haustarifen gilt der neue Manteltarifvertrag für weitere 16 Unternehmen mit rund 3.000 Beschäftigten. Sie arbeiten jetzt weniger, haben eine bessere Freizeitregelung für Schichtarbeit, und mehr Geld gibt es auch für die harte Arbeit.

MEHR ERHOLUNGSZEIT FÜR ÄLTERE

Wo gestreikt wurde, konnten die NGG-Mitglieder teilweise noch mehr durchsetzen. So gibt es beispielsweise bei Aryzta für die älteren Beschäftigten wie Evelyne noch einen zusätzlichen Urlaubstag. Die 62-Jährige: „Das war mir besonders wichtig.“ Und mit den neuen Schichtregelungen kann sie – bei „geschickter Planung“ gut ein verlängertes Wochenende vorsehen. „Das Mehr an Freizeit brauchen wir auch, wir arbeiten hart. Überwiegend stehen wir – da hilft auch meine Stehhilfe nur begrenzt“, sagt sie. Ihre Kollegin Julia Maciejewicz am Aryzta-Standort Nordhausen hätte sich die neuen Arbeitszeiten schon viel früher gewünscht: „Als Alleinerziehende hätte ich meine Ar-

Nichts ging mehr: Bei der Lidl-Tochter Mitteldeutsche Erfischungsgetränke waren die Streikenden 400 Stunden im Einsatz.

beitszeit viel besser planen können." Ihre beiden Söhne sind mittlerweile erwachsen, aber sie freut sich für die Kolleg*innen, die uns „geherzt und geküsst" haben für den guten Abschluss. Für Aryzta-Schichtleiterin Noreen Scheffler gilt zwar, „so einen guten Abschluss haben wir erstmals geschafft". Aber alle Sorgen sind damit nicht vom Tisch.

Noreen hofft, dass ihre Kolleg*innen in der untersten Tarifgruppe, „die auch die härteste Arbeit leisten", bald besser bezahlt werden. Aktuell liegt der Stundenlohn bei 13,01 Euro. Nicht nur bei Aryzta setzen sie auf weitere Verbesserungen. Wenn die Entgelttarifverhandlungen im nächsten Jahr anlaufen, werden sie wieder kämpfen. Das Aryzta-Team ist sich sicher, dass bis dahin die Erfolge beim Manteltarifvertrag noch nicht vergessen sind. „Außerdem", so Evelyne, „sieht ja auch der Arbeitgeber, dass wir mehr und jüngere Menschen brauchen, um unsere Arbeit zu schaffen." Ein Problem, mit dem Aryzta nicht allein ist. Da könnten gute Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung helfen.

Foto: NGG

(FAST) WEST-NIVEAU

Für rund 3.000 Beschäftigte in 16 Betrieben gilt künftig der neue Manteltarifvertrag und damit:

- **+ Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich**
- **+ 30 Tage Urlaub**
- **+ regelmäßige Schichtfreizeiten je 15 geleistete Nachtschichten**
- **+ höhere Zuschläge bei Nacht-, Wochenend-, Feiertags- und Mehrarbeit**
- **+ mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld.**

SELBST AKTIV WERDEN

Sieben Tipps für alle, die selbst etwas für ihre Entlastung tun möchten.

KRANKENKASSEN HELFEN

Die meisten gesetzlichen Krankenkassen unterstützen vorbeugende Maßnahmen. Sie zahlen bis zu zweimal im Jahr Zuschüsse für Kurse zu Themen wie Ernährung, Stressabbau und Suchtprävention und für Sport- und Bewegungsangebote. Die Auswahl ist groß und es gibt unterschiedliche Möglichkeiten teilzunehmen: im wöchentlichen Turnus, als kompaktes Seminar oder als Online-Kurs. Also Angebot einholen, Zuschuss bei Krankenkasse beantragen und los geht´s.

Wichtig: Der Kurs- oder Gesundheitsreiseanbieter muss von der Zentralen Prüfstelle Prävention zertifiziert sein.

Mehr Infos online

BILDUNGSURLAUB

In allen 16 Bundesländern bis auf Bayern und Sachsen stehen jedem Beschäftigten jährlich zusätzlich fünf Tage Bildungsurlaub zu. Obwohl der Begriff weithin bekannt ist, machen nur etwa zwei Prozent aller Beschäftigten von diesem Angebot Gebrauch. Die Auswahl der anerkannten Bildungsträger reicht von Volkshochschulen bis hin zu privaten Anbietern und ebenso vielseitig ist das Kursangebot. Der kompakte Einstieg in eine neue Sprache ist ebenso möglich wie jobrelevante Themen oder Sport- und Entspannungsmaßnahmen. Bildungsurlaub muss beim Arbeitgeber beantragt werden und kann von diesem nur aus betriebsbedingten Gründen abgelehnt werden.

Mehr Infos online

FIT AM ARBEITSPLATZ

Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe ist nicht nur Ansprechpartner für Arbeitgeber, Sicherheitsbeauftragte oder Betriebsräte. Auch für Beschäftigte gibt es Seminarangebote, wie beispielsweise „Rückenfit im Job“ oder „Ständige Erreichbarkeit gemeinsam gestalten“. Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe können trainieren, wie sie mit aggressiven Gästen umgehen. Wer bei der eigenen Suche nicht weiterkommt: Sicherheitsbeauftragte oder Betriebsräte fragen.

Mehr Infos online

Icons: Adobe Stock

URLAUB MIT ZUSCHUSS

Ausspannen, ein schönes Hotel genießen und dabei neue Sport-oder Entspannungsmöglichkeiten entdecken, das sind die Vorteile einer Gesundheitsreise. Es gibt zahlreiche zertifizierte Anbieter solcher Präventionsreisen, die die gesetzlichen Krankenkassen bezuschussen. Am besten direkt bei der Krankenkasse fragen.

FREIZEIT IST FREIZEIT

Niemand muss in seiner Freizeit über WhatsApp erreichbar sein, auch nicht, wenn die Schichtleitung dem Beschäftigten noch schnell eine Zusatzschicht abverlangen möchte. Eventuell kann kurz vor dem nächsten Arbeitseinsatz ein Blick in den Kommunikationskanal erforderlich sein – aber nur, wenn dies im Betrieb üblich (geworden) ist. Dann wird es zur vertraglichen Nebenpflicht. Die Regel ist das aber nicht.

WÜNSCHE ERFÜLLEN

Mitarbeiter*innen – gerade auch die Älteren – im Betrieb halten und mit guten Arbeitsbedingungen neues Personal anwerben. Das waren Ziele, die bei der Carl Kühne KG ein Projekt einleiteten: Mit wissenschaftlicher Unterstützung startete das Projekt „Gefährdungsanalyse psychische Belastung“. Über Fragebogen wurde jeder und jede Beschäftigte – anonym – über seine Belastung am Arbeitsplatz befragt. Das Ergebnis reichte von neuen, besseren Arbeitsschuhen bis zu Maschinen, die das Heben schwerer Lasten erleichtern oder überflüssig machen. Ein Arbeitskreis mit Vertreter*innen aus dem Betriebsrat, der Werksleitung, Schwerbehindertenvertretung und Expert*innen entscheidet, welche Änderungen umgesetzt werden. Wünsche erfüllen: Das könnte auch bei dir im Betrieb funktionieren.

DAS RECHT AUF GESUNDHEIT

Gesetze zu Arbeitsschutz und Arbeitszeiten sollen die Arbeitnehmer*innen vor zu langen Arbeitszeiten oder zu hoher körperlicher Belastung sowie Unfall- oder Krankheitsrisiken am Arbeitsplatz bewahren. Die gesetzlichen Vorgaben müssen die Unternehmen einhalten, von der Schutzkleidung bis zur korrekten Arbeitszeiterfassung. „Aber“, sagt die DGB-Referentin Annika Wörsdörfer, „Mitdenken ist gesetzlich vorgesehen“. Die Expertin für Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt klar: Die Beschäftigten können und sollten selbst aktiv werden, wenn der Arbeitgeber nicht für gute Arbeitsbedingungen sorgt. Ebenso wichtig sei es aber auch, die vorgegebenen Sicherheitsvorschriften zu beachten.

Mitdenken meint auch, die eigenen Rechte wahrzunehmen. Unbezahlte Mehrarbeit ist genau so wenig erlaubt, wie vorgeschriebene Ruhezeiten nicht einzuhalten. Ständige Erreichbarkeit in der freien Zeit oder fehlende Pausen während der Arbeit sind Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Das Arbeitsschutzgesetz wiederum schreibt bei gefährdenden Tätigkeiten Vorsorgeuntersuchungen vor. Es gibt aber auch eine Wunschvorsorge, die Beschäftigten zusteht, wenn an ihrem Arbeitsplatz gesundheitliche Schäden nicht ausgeschlossen werden können.

Ansprechpartner*innen im Betrieb sind der Betriebsrat, der oder die Sicherheitsbeauftragte oder auch die Schwerbehindertenvertretung. Hilfe und Beratung gibt es auch bei der örtlichen NGG.

Mehr Infos online

LIDL-SCHWARZ: KEINE RÜCKSICHT AUF BESCHÄFTIGTE

Produktions- und Dauerstress, deswegen hohe Krankenstände und unterbesetzte Schichten. Illegitim angeordnete Überstunden und daher gerichtlich festgestellte Verstöße gegen die Mitbestimmung. Dutzende falsche Abrechnungen zuungunsten der Beschäftigten. Schuften, schuften, schuften – tagsüber, abends, nachts. Hauptsache, das Band läuft.

„Heute Morgen hatten wir einen Kollegen mit minus 800 Stunden auf seinem Zeitkonto“, sagt einer der Betriebsräte in der Betriebsräterunde der Schwarz-Produktion in Übach-Palenberg. Der Kollege lacht, die anderen auch. Denn zu oft laufen gestresste Schichtarbeiter*innen derzeit ins Betriebsratsbüro, weil ihre Abrechnung mal wieder falsch ist. Vor dem geistigen Auge klappt der Taschenrechner auf. 800 Stunden? Das sind ja mehr als 20 Wochen, der Kollege hätte also fast fünf Monate unbezahlten Urlaub genommen. Das wäre ja mal ein schönes Leben.

Hat der Kollege aber nicht, ganz im Gegenteil. Wer hier in der Schwarz-Produktion in Übach-Palenberg am Band arbeitet, schuftet in der Regel ungewöhnlich hart. Macht Vollkonti-Schichten mit Früh-, Spät- und Nachtschicht, egal ob Wochenende oder nicht. Leistet oft noch Überstunden, logo, denn Vollkonti reicht ja angeblich immer noch nicht, um die Produktionsziele zu erreichen. Aber weil die Lidl-Schwarz-Gruppe hier in Übach-Palenberg eines der modernsten und größten Lebensmittelproduktionswerke des Landes auf die grüne Wiese gestellt hat, sollen die Bänder laufen, immer und nonstop – und Cash bringen.

SCHLAFMASKEN UND HORMONE

Dafür tut der Arbeitgeber manches. Was jetzt kommt, ist auch kein Witz: Die Schicht-Beschäftigten des einen Unternehmens bekommen Schlafmasken angeboten, damit sie nach der Nachtschicht gut schlafen können. Und die anderen Melatonin: ein Hormon, das schlaffördernd wirken soll. Im Ernst – Hormone, um sich für den Arbeitsplatz fit zu dopen?

Willkommen in der Welt der Lidl-Schwarz-Gruppe. Seit gut zehn Jahren hat die global agierende Unternehmensgruppe entdeckt, dass es richtig viel Geld einbringt, wenn sie die Lebensmittel nicht nur handelt, sondern in sehr großen Mengen selbst produziert. Jetzt produzieren allein am Standort Übach-Palenberg der Eisproduzent Bon Gelati, die Brotfabrik BonBack, der Schokolade- und Snack-Produzent Solent sowie der Getränke- und Kunststoff-Produzent MEG rund um die Uhr Produkte in Mengen, die der deutsche Lebensmittelmarkt so bisher nicht kennt. Es ist der größte Standort der Schwarz-Produktion, mehr als 2.000 Menschen arbeiten hier.

FALSCHE ABRECHNUNGEN

Insgesamt listet die Schwarz-Produktion inzwischen 22 Standorte mit 5.500 Beschäftigten in Deutschland auf, Kaffee und Nudeln gehören auch dazu. Damit dürfte sich die Unternehmensgruppe innerhalb weniger Jahre zu einem der größten Lebensmittelproduzenten in Deutschland aufgeschwungen haben. „Die Lidl-Schwarz-Gruppe ist gerade dabei, die Lebensmittelproduktion in Deutschland grundlegend

Sie engagieren sich für weniger Dauerstress und mehr Entlastung: die Betriebsräte in Übach-Palenberg mit NGG-Gewerkschaftssekretär Thomas Hartmann

zu verändern“, sagt Thomas Hartmann.

Der 43-Jährige ist Gewerkschaftssekretär in der NGG-Region Aachen und hat sich in den vergangenen Jahren durchgehend mit der Schwarz-Produktion am Standort beschäftigen müssen – etwa mit Managementfehlern, von denen man denken könnte, dass verantwortliche Geschäftsleitungen sie sofort beheben: „Seit vielen Monaten erzählen uns Mitglieder, dass die Stundenabrechnungen falsch sind.“

Wie bitte? Die Lidl-Schwarz-Gruppe, die weltweit 575.000 Beschäftigte ihr eigen nennt und mit ihrer eigenen IT-Firma Schwarz Digits laut Selbstbeschreibung die „größtmögliche digitale Souveränität garantiert“, kann nicht einmal die Stundenabrechnungen korrekt erledigen? „Weil das schon seit vielen Monaten anhält, drängt sich der Eindruck auf, dass das vielleicht gar kein Zufall oder Softwarefehler ist“, sagt Thomas Hartmann.

BESTER KUNDE BEIM ARBEITSGERICHT AACHEN

„Es kann doch nicht sein, dass ich meine Gehaltsabrechnung kontrollieren und meinem Geld hinterherlaufen muss“, sagt einer der Betriebsräte in der Betriebsräterunde. Ein anderer erzählt, dass zahlreiche Kollegen sich neue Jobs suchen würden, der nächste berichtet von mehreren Dutzend unbesetzter Stellen. Schichten, die zum Beispiel für zehn Beschäftigte ausgelegt sind, müssten die Kolleg*innen oft nur zu fünft leisten. „Das ist Stress pur“, sagt einer. Die Folge: sehr hohe Krankenstände. Nicht in allen Unternehmen der Lidl-Schwarz-Gruppe in Übach-Palenberg ist das so, aber in den meisten gibt es Probleme.

„Die Dauerbelastung und der Stress sind das Riesenproblem in der Schwarz-Produktion, denn Stress macht richtig krank“, sagt Thomas Hartmann. Um ihre Kolleginnen und Kollegen zu schützen, wehren sich einige Betriebsräte der Schwarz-Unternehmen und lehnen inzwischen weitere Überstunden ab. Manche beauftragen Rechtsanwälte wie Sebastian Rohrbach, um sich gegen ihr Management zu wehren. „Wir sind der beste Kunde des Arbeitsgerichtes in Aachen“, sagt Sebastian Rohrbach. „In den letzten drei Jahren hatten wir allein 50 Beschlussverfahren gegen Unternehmen der Schwarz-Produktion.“

Jüngst klagte der Anwalt im Auftrag des Betriebsrates erfolgreich gegen die Anordnung von Überstunden in 55 Fällen, bei denen die Werksleitung die Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeholt hatte. „Beim nächsten Mal muss das Unternehmen Ordnungsgeld zahlen“, sagt Rechtsanwalt Rohrbach.

DUBIOSE FIRMENSTRUKTUR VERHINDERT MITBESTIMMUNG

Durch das Urteil gestärkt, wollen sich die Betriebsräte nun weiter wehren und in Zukunft mehr Mitbestimmung durchsetzen – am liebsten mit Gesamt- und Konzernbetriebsrat, so wie es in vielen anderen Unternehmen gelebtes Tagesgeschäft ist. Dann wäre es auch den Betriebsräten der Schwarz-Produktion möglich, auf Augenhöhe mit dem Management zu arbeiten. Die NGG unterstützt sie dabei.

Das Problem: das schwer zu durchschauende Firmenkonstrukt aus zahlreichen Einzelunternehmen, das es Management und der Familie um Dieter Schwarz nicht nur erlaubt, „steueroptimierend“ zu arbeiten – es verhindert auch echte Mitbestimmung und ist kaum zu ändern. Thomas Hartmann bleibt trotzdem hoffnungsvoll: „Mit diesen Betriebsräten am Standort, die sich jetzt schon für ihre Kolleginnen und Kollegen so stark machen, werden wir vieles zum Besseren wenden können.“

Foto: NGG

HOPFEN UND MALZ NICHT VERLOREN

Den Brauer*innen ist es schon gelungen, nun soll auch in der bayerischen Milchwirtschaft ein gesonderter Tarifvertrag die Ausbildungsbedingungen noch attraktiver gestalten, um mehr junge Menschen für die Branche zu gewinnen.

Schon Anfang 2024 zurrten Azubis und ihre Vertreter*innen aus der bayerischen Milchwirtschaft ihre Forderungen für einen Azubi-Tarifvertrag fest. Zu diesem Zeitpunkt hatten sie mit 1.299 Euro im ersten Ausbildungsjahr zwar die bundesweit höchste Ausbildungsvergütung sowie eine 24-monatige tariflich festgeschriebene Übernahmegarantie. Dennoch stehen spezialisierte Berufe wie Milchtechnolog*in oder Milchwirtschaftliche Laborant*in nicht ganz oben auf der Wunschliste der Schulabgänger*innen. Der Fachkräftemangel verschärft die Situation zunehmend. In den aktuellen Tarifverhandlungen hat die NGG deshalb parallel zum Entgelttarifvertrag einen Azubi-Tarifvertrag für mehr als 500 Auszubildende verhandelt.

Leon Felder

Leon Felder, Vorsitzender aller Jugendauszubildendenvertretungen (JAV) bei Hochland, sieht dringenden Handlungsbedarf, um dem Fachkräftemangel in mit qualitativ hochwertigen Ausbildung entgegenzutreten. Deshalb setzte er sich in der aktuellen Tarifrunde für die Forderungen der Azubis der bayerischen Milchwirtschaft und verhandelte in der so genannten kleinen Tarifkommission der NGG direkt mit den Arbeitgebern. Unter anderem für bezahlte Freistellungen vor den Prüfungen, betrieblichen Unterricht während der Ausbildung und mehr freigestellte Ausbilder*innen.

ERNST DER LAGE NICHT ERKANNT

„Wir haben zudem einen Kostenzuschuss für die Fahrten zur Berufsschule gefordert, denn besonders in ländlichen Gegenden haben die Auszubildenden oft weite Wege zurückzulegen. Schließlich ist die Berufsschule ein wesentlicher Teil der Berufsausbildung – die Fahrten zur Schule sollten Auszubildende deshalb nicht aus privater Tasche zahlen müssen“, sagt die gelernte Fachkraft für Lagerlogistik. „Wir brauchen in den Betrieben Ausbilder*innen, die auch Zeit haben, sich mit den Azubis zu beschäftigen und fordern zudem eine Prämie für die bestandene Prüfung. Lange Zeit schien es allerdings, als hätten die Arbeitgeber den Ernst der Lage noch nicht erkannt“. Deshalb beteiligten sich auch die Auszubildenden an den Warnstreiks in der bayerischen Milchwirtschaft in diesem Sommer.

AUSBILDUNG LÄUFT NICHT NEBENBEI

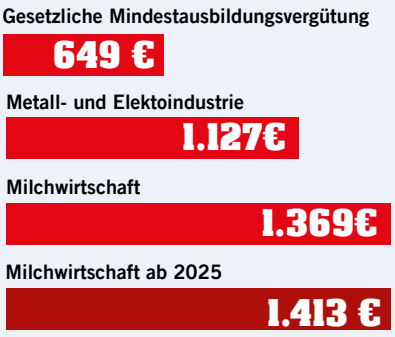
Die NGG unterstützt die Forderungen der Auszubildenden aktiv. Ari Dedic ist Jugendsekretär im Landesverband Bayern und aktuell konstant auf Achse: „Wir binden die JAV-Mitglieder sehr eng in der ganzen Tarifrunde ein, es ist schließlich ihr Tarifvertrag; wir machen Flugblattaktionen und haben eine Kampagne in den sozialen Netzwerken gestartet. Erfreulicherweise haben sich immer mehr Azubis den Forderungen und der NGG angeschlossen.“ Den Arbeitgebern müsse klar sein, dass eine qualitativ hochwertige Ausbildung nicht mal eben nebenbei funktioniere, sagt Kurt Haberl, Geschäftsführer der Region Niederbayern, und betont die Notwendigkeit eines Auszubildenden-Tarifvertrages.

Was auf die Unternehmen zukommt, zeigen beispielhaft die Zahlen. In Bayern gehen 2024 rund 285.000 Erwerbstätige in die Rente, dem stehen nur 120.000 Schulabgänger*innen gegenüber. „Wir müssen den jungen Menschen heute klar sagen können, was sie zu erwarten haben. Schichtarbeit ist nicht beliebt, also brauchen wir neue Arbeitszeitmodelle. Im Grunde haben wir zwei Stellschrauben, um Schulabgänger für eine Ausbildung zu gewinnen: erstens das Geld und zweitens den Abbau von Belastungen. Die Work-Life-Balance muss stimmen“, so Kurt Haberl.

Die Hartnäckigkeit und die guten Argumente der Auszubildenden haben sich am Ende ausgezahlt. Mittlerweile gibt es ein Verhandlungsergebnis: Auszubildende in der bayerischen Milchwirtschaft erhalten nun einen Fahrtkostenzuschuss von bis zu 49 Euro für die Berufsschule, eine Woche betriebliche Prüfungsvorbereitung und zusätzlich drei Tage bezahlte Freistellung vor der Abschlussprüfung. Die Ausbildungsvergütung steigt in zwei Stufen auf 1.413 Euro im ersten Ausbildungsjahr.

Ari Dedic zeigt sich zufrieden: „Mit dem zukunftsweisenden Azubi-Abschluss haben die Auszubildenden in der bayerischen Milchwirtschaft nun Ausbildungsbedingun-

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN IM 1. AUSBILDUNGSJAHR 2024



gen, die beispielhaft sind. Und das nur, weil sich die Auszubildenden maßgeblich selbst für ihre Forderungen eingesetzt haben. Wenn man sich engagiert, zahlt es sich am Ende eben aus.“

Jana Kapsreiter und Emma Ludwig

BEEINDRUCKENDER ZUSAMMENHALT

Jana Kapsreiter und Emma Ludwig arbeiten in der Augustiner Brauerei München. Sie waren beteiligt, als die NGG 2023 den Auszubildenden-Tarifvertrag in der bayerischen Brauindustrie verhandelt und abgeschlossen hat. „Wir haben uns zusammengesetzt und zunächst einmal überlegt, was uns bewegt und welche Forderungen wir aufstellen wollen“, erinnert sich die JAV-Vorsitzende Jana. Sie hat Brauerin- und Mälzerin gelernt. Die 20-jährige Emma ist nach wie vor beeindruckt von dem großen Zusammenhalt, der an den Streiktagen zu spüren war. Am Ende konnte sich das Ergebnis für die Auszubildenden sehen lassen: 175 Euro mehr Geld in zwei Stufen, 1.500 Euro Inflationsausgleichsprämie in drei Schritten sowie 30 Tage Urlaub, volles Urlaubsgeld für alle Azubis und je zwei Tage bezahlte Freistellung vor Zwischen- und Abschlussprüfungen. Eine Regelung, die erstmalig tarifvertraglich abgeschlossen werden konnte und die inzwischen auch andere Tarifgebiete wie die Zuckerindustrie oder die norddeutsche Milchindustrie übernommen haben.

Bei Augustiner haben in diesem Sommer fünf neue Azubis ihre Ausbildung begonnen. Ein Mangel herrsche derzeit nicht, so die Jugendauszubildendenvertreter*innen, die das nicht zuletzt den guten Arbeitsbedingungen in ihrer Brauerei zuschreiben. Auch Schichtarbeit nach der Ausbildung schockt sie erstmal nicht: „Es gibt auch Abteilungen ohne Nachtschicht und durch unsere 12-monatige Übernahmegarantie hat man erstmal Zeit, sich den Job anzugucken.“

Fotos: privat

Anzeige

»Wir wurden massiv unter Druck gesetzt.«

Orry Mittenmayer

EX-RIDER SCHREIBT BUCH

Was macht ein „durch und durch kölsche Jung“ in Kassel? Ist doch klar: Politikwissenschaften studieren und als ehemaliger Rider ein Buch schreiben über den Kampf gegen Ausbeutung bei Essenslieferdiensten. Ganz so klar war das für den aus einfachen Verhältnissen stammenden Orry Mittenmayer (32) aber keineswegs.

„Schwarz und schwerhörig“, beschreibt sich der in Köln geborene Afrodeutsche. „Das war nicht immer leicht, weder in der Schule noch danach.“ Aber Orry hat sich durchgebissen, immer wieder. „Kontakte waren für mich schwierig, Bücher mein Zugang zur Welt. Da ich wegen meiner Schwerhörigkeit keine Empfehlung hatte, Abitur zu machen, habe ich nach der Realschule eine dreijährige Ausbildung zum Buchhändler gemacht.“ Aber das reichte dem mittlerweile 18-Jährigen nicht. Es folgten das Fachabitur am Berufskolleg für Schwerhörige in Essen und ein freiwilliges soziales Jahr in Ghana: „Ich habe da auf Englisch an einer Schule für Blinde und Gehörlose unterrichtet. Ausgerechnet Mathe und IT. Das liegt mir gar nicht.“

MIT OFFENEM BLICK DURCH DIE WELT

Wieder zuhause jobbte Orry im Einzelhandel, aber er wusste: „Das isses noch nicht“. Fachhochschule? Nein: große Räume, schlechte Akustik. Also erstmal Abitur an der Abendschule. Aber wovon leben? Ein Job als Rider, also Fahrradkurier für den Essenslieferdienst Foodora schien da genau das Richtige: „Ich brauchte aber noch eine zweite Fremdsprache fürs Abi. Das bedeutete: 7 Uhr aufstehen, Französischkurs, von 10 bis 17.30 Uhr Essen ausfahren, von 18 bis 22 Uhr Abendschule, um 23 Uhr zuhause, zwei/drei Stunden Hausaufgaben machen, fünf Stunden schlafen und um 7 Uhr wieder aufstehen. Das war anstrengend, aber ich war jung. Motiviert hat mich auch, dass die anderen an der Abendschule ebenfalls harte Schicksale hatten. Das lässt einen mit offenem Blick durch die Welt laufen.“

„WIR WOLLTEN ALLE KÜNDIGEN“

Sein Abi hat Orry bestanden und auch noch einen erfolgreichen Arbeitskampf beim Lieferdienst Deliveroo geführt. Von Letzterem berichtet er in seinem Buch „Ausgeliefert“, das am 7. November erscheint: „Die Versprechen an die Kund*innen, das Essen schnell zu liefern, hat der Arbeitgeber auf unseren Rücken ausgetragen. Wir mussten in einem irren Tempo durch die Stadt rasen, wurden massiv unter Druck gesetzt. Standorte wurden überwacht, Pausenzeiten und Lieferwege. Bei Krankheit gab es kein Geld. Rad, Reparaturen, Handy, Klamotten: Alles mussten wir selbst bezahlen. Und Ende 2017 kam unser Lohn nicht.“

Ein Rider war NGG-Mitglied und erzählte ihnen von Betriebsrat, Gewerkschaft und Solidarität erzählt: „Erst waren wir sehr misstrauisch, aber schließlich haben wir einen fünfköpfigen Betriebsrat gegründet, dessen Vorsitzender ich wurde. Und mit Unterstützung der NGG haben wir erfolgreich für die Einhaltung von Arbeitsrechten gekämpft. In meinem Buch erzähle ich, was es für mich persönlich bedeutet hat, als Einzelner einem System ausgeliefert zu sein und wie ich mich dagegen gewehrt habe. In seinem Buch „Ausgeliefert“ geht es aber auch darum, warum Gewerkschaften so wichtig sind beim Kampf gegen Niedriglöhne und für Demokratie.“

NICHT EINSCHÜCHTERN LASSEN

Als Rider arbeitet Orry schon seit Mitte 2018 nicht mehr. Er bekam ein Studienstipendium der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung, machte seinen Bachelor in Politikwissenschaften in Marburg, war für ein Auslandssemester in Südkorea und absolviert seit Ende 2023 einen Masterstudiengang in Kassel, mit dem Schwerpunkt Gewerkschaften: „Vielleicht werde ich ja noch hauptberuflicher Gewerkschafter“. Ehrenamtlich ist er weiterhin sehr aktiv: bei Warnstreiks, Demos gegen Rechts, der SPD und in DGB-Bildungsprojekten. Sogar im Kanzleramt hat er schon ein Seminar zum Niedriglohnsektor abgehalten: „Die SPD Kassel hat mich gefragt, ob ich für den Bundestag kandidieren möchte. Aber das mache ich nicht“. Das „isses“ wohl noch nicht. Fest steht: Orry ist eine Kämpfernatur, mit Durchhaltevermögen und der Devise „Nicht einschüchtern lassen.“

VERLOSUNG: DREI MAL „AUSGELIEFERT“

Wir verlosen drei Exemplare von Orrys Buch. Bitte sende eine E-Mail mit deiner Adresse und dem Stichwort „Ausgeliefert“ an redaktion@ngg.net, die ersten drei Einsender*innen gewinnen. Viel Glück!

Foto: Fiona Körner

WUNSCHARBEITSZEITEN ERMÖGLICHEN

In Bayern beschäftigt die Hochland SE in Heimenkirch und Schongau rund 6.000 Menschen. Ein großer Teil der Beschäftigten sind Frauen. Aber für alle gilt: Die Käseproduktion ist körperlich belastend. Also braucht das Unternehmen einen Weg, der Mitarbeiter*innen und Firmenleitung zufriedenstellt.

Es geht fast alles, wenn man will, würde Sabine Wagner sagen: Teilzeit, wenn das Wunschkind kommt, weniger Stunden, weil sonst das Familienleben nicht funktioniert. Oder ein Arbeitsplatz, der auch mit gesundheitlichen Einschränkungen zu bewältigen ist. Die Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin am Standort Schongau arbeitet schon seit 2009 an ihrem Ziel, möglichst allen Beschäftigten Wunscharbeitszeiten zu ermöglichen.

Sie ist sich sicher: Das beste Werkzeug für den idealen Arbeitsplatz ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das seit 2004 gesetzliche Vorgaben für Arbeitszeitregelungen bietet. 2009 grübelte sie, wie sie einer Anlagenbedienerin, die aus gesundheitlichen Gründen zurückstecken musste, und zwei Müttern, die während ihrer Elternzeit eine Teilzeitstelle wollten, helfen könnte. Eine weitere Kollegin mit Teilzeitwunsch kam dazu. „Wir haben lange verhandelt, viel getüftelt, dann stand das Konzept und alle vier arbeiteten genau die Stundenzahl, die sie wollten und konnten."

Mittlerweile ist Sabine Wagner BEM-Expertin und sehr beharrlich bei der Suche nach dem richtigen Arbeitsangebot für die Wünsche der Beschäftigten. Ihr Arbeitgeber zog mit: Seit 2013 gibt es eine Betriebsvereinbarung, und eine Kollegin aus der Personalabteilung unterstützt sie. Für die Betriebsratsvorsitzende liegen die Vorteile auf der Hand: Zufriedene Mitarbeiter*innen, weniger Fluktuation, weniger Fehltage.

Männer, das zeigt ihre Arbeit, hatten seltener Interesse an Teilzeitangeboten und häufig wenig Verständnis für die Wünsche der Kolleg*innen – sowohl von Frauen als auch von anderen Männern. Mittlerweile registriert die Betriebsrätin ein Umdenken – hier habe die gute Praxis wohl zu einer veränderten Haltung beigetragen.

Sabine Wagner

Zudem räumt sie ein: „Einfach ist es ohnehin nicht, mit den detaillierten Einsatzplanungen, die wir zur Umsetzung brauchen." Bei Hochland haben sie die gesamte Produktion im Blick. Die Beschäftigten werden möglichst so ausgebildet und angelernt, dass sie an unterschiedlichen Arbeitsplätzen arbeiten können. „Das heißt auch, dass monotone Arbeitsabläufe durch Einsätze an unterschiedlichen Arbeitsplätzen oder immer gleichbleibende Bewegungsabläufe, die besonders bei Älteren zu Verschleißerscheinungen führen, unterbrochen werden."

Ein Selbstläufer ist das System trotz aller guten Erfahrungen noch nicht. „Da ist von Anfang an immer ein Baustein nach dem anderen dazu gekommen." Und noch immer braucht es Aufklärung der Mitarbeiter*innen. Aber es läuft. Sabine Wagner: „Mittlerweile kommen einige Frauen bereits nach dem positiven Schwangerschaftstest und erkundigen sich, wie sie nach der Geburt weiterarbeiten können."

Die Frauen, das sieht die Betriebsratsvorsitzende täglich, nehmen die Angebote generell besser an. Sie kommen zur Beratung, wenn sie das Gefühl haben, dem normalen Arbeitsalltag nicht mehr gewachsen zu sein, oder andere Schwerpunkte in ihrem Leben setzen wollen. Für den Standort Schongau mit seinen gut 665 Beschäftigten läuft es gut. Für Sabine Wagner heißt es alles in allem, es ist „viel Arbeit, die der Betriebsrat da reinstecken muss". Aber auch: „Das ist die große Chance für das Unternehmen, um unsere Leute und ihr Fachwissen halten zu können".

HILFE FÜR ALLE

Der DGB unterstützt mit seinem Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" Betriebsräte, die herausfinden wollen, was die Beschäftigten brauchen und wie sich Wünsche zur besseren Vereinbarkeit umsetzen lassen.

Schichtarbeit, aber auch die Arbeitszeiten in der Gastronomie gehören zu den schwierigsten Aufgaben bei der Suche nach guten Regelungen für alle. Das DGB-Team hilft: Betriebsräte können sich von ihnen kostenlos beraten und unterstützen lassen.

Mehr Infos online

Foto: NGG

IMMER AUF ACHSE

„Viele denken, ich befülle Zigarettenautomaten. Aber damit habe ich nichts zu tun“, sagt Katharina Peiß. Die 37-Jährige ist im Außendienst für Japan Tobacco International (JTI) tätig und immer auf Achse – zwischen Uelzen, Gifhorn und Wolfsburg.

Die gelernte Einzelhandelskauffrau sorgt dafür, dass die Tabakprodukte von JTI bestmöglich beim Kunden sichtbar sind, also werbewirksam platziert werden. Die Kunden, das sind kleine Kioske, Tankstellen, Edeka, Rewe oder auch Fachhändler. JTI installiert vor Ort so genannte Gantrys, spezielle Regale, die der Kunde nach wechselnden Vorgaben befüllt. Dafür bekommt er eine Vergütung. „Ich bereite alles vor: Wo welche Produkte stehen sollen, die Werbung oder den Werbefilm-Monitor. Unser Ziel ist, dass die Kunden die Ware selbständig in unserem Online-Shop bestellen und richtig präsentieren.“

Einmal im Monat besucht Katharina ihre Kunden: „Jeder Kunde und jeder Tag ist anders. Ich liebe meinen Job. Er ist abwechslungsreich und interessant. Ich kann eigenständig handeln, kreativ sein und meine Zeit frei einteilen. Manchmal muss ich die Ellenbogen ausfahren und leider auch die Vergütung kürzen: Wenn die Konkurrenz sich zu breit macht und zum Beispiel unsere Stellplätze in den Gantrys ‚geklaut‘ hat. An anderen Tagen habe ich mehr Zeit, mit den Kunden zu sprechen und dadurch die Bindung zu festigen.“

Den Kontakt zu ihren eigenen Kolleginnen und Kollegen hält sie überwiegend per Telefon. Gut gefällt der Betriebsrätin der „One-Team“-Gedanke bei JTI: „Wir sind zwar Einzelkämpfer, aber wenn wir bundesweit bestimmte Verkaufsziele erreichen, bekommen alle die gleichen Gutscheine oder Boni.“ Dass sie ständig im Auto sitzt und PC-Arbeit zumeist auf Rastplätzen erledigt, macht der leidenschaftlichen Autofahrerin nichts aus: „Da kommen pro Woche so 800 Kilometer zusammen.“ Außerdem fährt sie einmal im Monat zu den Betriebsratssitzungen nach Köln: „Für uns Außendienstler haben wir im Betriebsrat erreicht, dass die nächsten Firmenwagen eine bessere Sicherheitsausstattung haben werden.“

Foto: Kai-Uwe Knoth

DIE KLEINSTEN AUF DEM ERNÄHRUNGSMARKT

Es ist ein eher kleiner Bereich auf dem großen Feld der Ernährungswirtschaft: die Produktion von Babynahrung. In Deutschland sind es nur wenige Unternehmen, die den Markt beliefern. Die bekanntesten sind Hipp und Alete – Marken, die fast jeder kennt. Die Humana-Produkte produziert der Standort DMK Baby Strückhausen GmbH.

Mit Babynahrung begann die Erfolgsgeschichte von Nestlé

Der Anblick hungernder Kinder soll – so der historische Rückblick – den Chemiker Justus von Liebig 1865 angetrieben haben, seine *Suppe für Säuglinge* zu entwickeln, die er etwas später in Pulverform auf den Markt brachte und die der Vorläufer des heutigen Milchpulvers ist. Der Apothekergehilfe Henri Nestlé entwickelte das Produkt weiter. Sein *Kindermehl* verkaufte er ab 1868. 1932 startete Milupa mit *Paulys Nährspeise*, 1934 entwickelte der Kinderarzt Günther Malyoth den Säuglingsnährzucker *Alete*. Während die ersten Produkte noch in der Apotheke verkauft wurden, begann dann bald die industrielle Herstellung der Babyfertignahrung.

Babynahrung gehört mit einem Anteil von 0,76 Prozent zur Ernährungsindustrie. Der Gesamtumsatz lag in Deutschland im vergangenen Jahr knapp über 1,2 Milliarden Euro. Zum Vergleich: Die Fleischverarbeitung erwirtschaftete einen Umsatz von knapp 50 Milliarden Euro. Das Essen für den Nachwuchs ist also eine Nische im weltweiten Lebensmittelgeschäft. Zu den Weltmarktführern gehört Nestlé, die in Deutschland noch die Beba-Produkte herstellen. Von ihrer bekanntesten Marke Alete trennte sich Nestlé 2019.

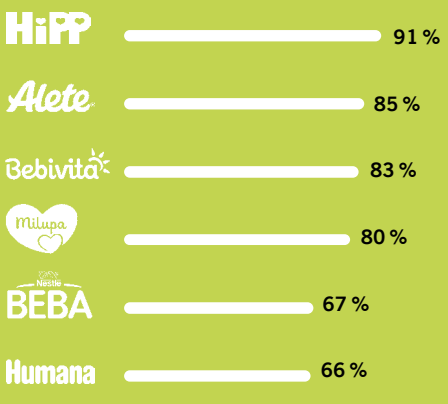
MILCHNAHRUNG FÜR DIE KLEINSTEN

Marke und Vertrieb der Babynahrung Alete hat das Deutsche Milchkontor, die DMK Group, übernommen. Die Molkereigenossenschaft war schon vor dem Einkauf von Alete im Geschäft mit Babynahrung. Seit der Fusion zum DMK gehört die Marke Humana mit zu der Molkereigenossenschaft. Das Segment Babynahrung firmiert unter DMK Baby GmbH. Die Humana-Produktion läuft bei der DMK Baby Strückhausen GmbH in Niedersachsen. Bis 2014 kamen diverse Milchsorten oder auch Eis und Butter von diesem Standort. Dann baute DMK das Unternehmen um. Die Beschäftigten waren glücklich, dass sie – statt der befürchteten Schließung des Standortes – nun Babynahrung produzieren.

Die Betriebsratsvorsitzende Christine Kuhlmann hat den Einstieg der Molkereigenossenschaft in das komplizierte Herstellungsverfahren der Babykost begleitet – der Alltag war danach komplizierter: „Wir hatten hier immer schon verschärfte Hygienevorschriften, aber mit heute ist das nicht vergleichbar." Für die Humana-Babymilchprodukte hat DMK die Laborkapazitäten massiv erweitert. Denn für die Milch in der Babynahrungsproduktion, die laut Humana-Werbung von den regionalen Bauernhöfen kommt, gelten schärfere Prüfkriterien. Die Produkte, die für Babys ab der Geburt bis zum zehnten Monat geeignet sind, durchlaufen bis zu 600 Hygiene- und Sicherheitskontrollen.

BEKANNTE NAMEN

Wie bekannt sind die deutschen Marken für Babynahrung? Nach einer Umfrage unter Erwachsenen ab 18 Jahren liegt Hipp auf dem ersten Platz.



Quelle: Statista-Umfrage 2017, Statista

Foto: Adobe Stock, Oksana Kuzmina

SEHR STRIKTE TRENNUNG DER ARBEITSBEREICHE

Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsplätze: Für die Beschäftigten gilt eine klare Aufgabentrennung. „Hier dürfen selbst die Mitarbeiter*innen aus dem Chemielabor nicht einmal mit ihrer Schutzkleidung einfach mal zu den Kolleg*innen in den Bereich der Mikrobiologie“, sagt Christine Kuhlmann. Früher waren die Bereiche zwar auch getrennt, aber nicht in dieser Schärfe. Der Vorteil: Die Beschäftigten waren an unterschiedlichen Laborarbeitsplätzen einsetzbar. Jetzt gibt es strikte Trennungen und eine höhere Spezialisierung.

Säuglinge und Kleinkinder gelten als besonders schützenswerte Gruppe. Dementsprechend sind die gesetzlichen Vorgaben sehr streng. Unternehmen, die Babynahrung produzieren, müssen von der Rohware bis zum fertigen Produkt immer wieder streng prüfen, und selbst für die Werbung gelten Regeln. Auch deshalb startet die Begrüßung auf den Internetseiten der Anbieter mit Sätzen wie diesen: „Stillen ist die natürlichste und beste Art der Ernährung für Ihr Baby.“ Seit 2005 dürfen Fertigprodukte nicht mehr als gleichwertig oder gar besser als Muttermilch beworben werden. Das gilt nicht nur für das Internet, auf allen Werbeträgern müssen die Unternehmen auf die Vorteile der Muttermilch verweisen.

Wachstumsmärkte für Babynahrung sind China, Indien und Indonesien.

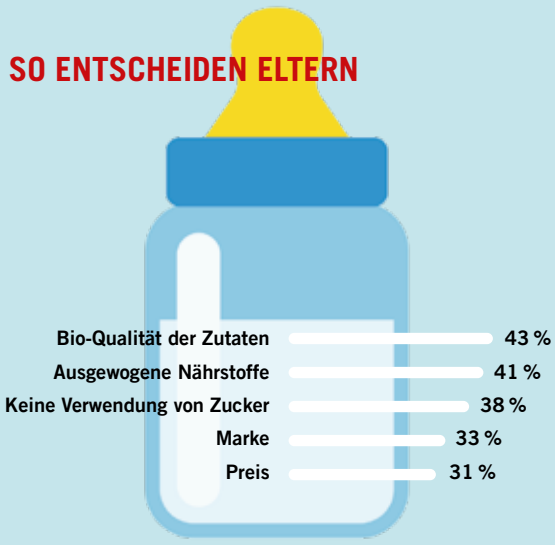
STRENGE KONTROLLE VON DER FLASCHE BIS ZUM BREI

In der Wesermarsch geht es ausschließlich um Säuglingsanfangs- und Folgenahrung. Die „Beikost“ für die Älteren gibt es von DMK bei Alete – die seit der Übernahme unter „Alete bewusst“ firmiert und in Baden-Württemberg produziert. Das Strückhausener Milchpulver steckt nicht nur in der Babykost von DMK. Es ist auch ein wichtiger Exportartikel. Es wird ausschließlich Milch aus gentechnikfreier Produktion verwendet. Alle Zusatzstoffe sind exakt dosiert und streng kontrolliert.

Unterschieden wird nach der Säuglingsanfangsnahrung – im besten Fall ist es die Muttermilch – für die ersten sechs Monate. Zur Folgenahrung gehört die Beikost. Es gibt Vorgaben für die Höchstmengen an Fett und Kohlehydraten und Mindestmengen an Mineralstoffen und Vitaminen.

Für alle Hersteller gelten zudem strenge gesetzliche Vorgaben. Nach einer Markstudie von Statista wächst zudem das Erährungsbewusstsein der Verbraucher*innen für

SO ENTSCHEIDEN ELTERN



Quelle: Statista-Umfrage 2017

FACHKRÄFTE BLEIBEN MANGELWARE

In Strückhausen kämpft der Betriebsrat zurzeit darum, die vorhandenen Arbeitsplätze der 215 Beschäftigten zu erhalten. Es gibt einen Einstellungsstopp, eine steigende Nachfrage würde das Unternehmen lieber mit der kurzfristigen Einstellung von Leiharbeiter*innen lösen. „Sehr problematisch“, findet das der Betriebsrat. Denn die Zielgruppe, die Babys, brauchen nicht nur Mitarbeiter*innen, die ihr Essen produzieren, sondern „Menschen mit Qualitätsbewusstsein“.

Aus Sicht des Betriebsrates wäre es sinnvoller, frühzeitig um Auszubildende und Spezialist*innen zu werben. Denn wenn sich die Auftragslage bessert, könnte es schwierig werden. Auch in Ostfriesland sind Fachkräfte Mangelware. Ein Schichtbetrieb wie DMK hat es ohnehin schwerer, Personal zu finden. Bei der Bezahlung haben sie noch einen Konkurrenten sozusagen um die Ecke: Airbus sucht ebenfalls Personal.

pflanzliche Produkte – auch als Ersatz für Milchunverträglichkeit bei den Babys.

WACHSTUMSMÄRKTE SIND IN ASIEN

Doch ob Milchprodukte oder Gemüsebrei: Der Markt für Babykost ist nicht immer stabil. Das spüren sie auch in der Wesermarsch. Sinkende Geburtenzahlen verheißen schlechtere Geschäfte. Einschnitte wie die Corona-Pandemie, als die Familien im Homeoffice mehr gekocht haben, merkt die Branche ebenfalls. Ohnehin liegen die Wachstumsmärkte nicht in Europa. China, Indien und Indonesien sind die Länder, in denen der Markt kontinuierlich wächst.

Die Branche in der Bundesrepublik hofft deshalb auf einen anderen Trend: Mehr Frauen im Beruf und weniger Teilzeitstellen. So hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (IW) in einer Studie für die Industrie- und Handelskammer München errechnet, dass 400.000 zusätzliche Kita-Plätze 58.000 Vollzeitarbeitende für den Arbeitsmarkt bringen würden. Arbeitende Mütter, so eine naheliegende Theorie, werden sich am Abend weniger gerne mit Kochen beschäftigen, sondern eher zur Fertigkost für den Nachwuchs greifen.

Bis zu 600 Hygiene- und Sicherheitskontrollen durchläuft Babynahrung.

Fotos: DMK Group

OANS, ZWOA... MEHR LOHN, MEHR ZEIT

Ein Prosit der Gemütlichkeit? Nicht in Münchens Brauereien. Dort arbeiten die Kolleg*innen am Anschlag und brauchen dringend Entlastung - das NGG-Büro München unterstützt sie kräftig dabei.

NGG-Region München: Christin Schuldt, Tim Lünnemann, Caner Demir, Monika Wiener, Tino Graue und Georg Kopp, der Betriebsratsvorsitzende der Spaten Franziskaner Löwenbräu.

„Die Leute wollen selbst bestimmen, ob sie mehr Geld oder mehr Urlaub haben wollen oder weniger Stunden arbeiten.“

Tim Lünnemann, Regionsgeschäftsführer

Was für eine Stimmung: Es hätte nicht viel gefehlt, dann wären die Kronleuchter von der runden, holzvertäfelten Decke geflogen. „Alle waren da“, erinnert sich Tim Lünnemann, der Regionsgeschäftsführer der NGG München. Er bekommt noch heute leuchtende Augen, wenn er an den Tag vor gut einem Jahr denkt, als kein Bier mehr gebraut wurde: in Bayern!

Bis auf den letzten Platz gefüllt war der Festsaal in einem bekannten Biergarten in Münchens Innenstadt zum Streikfrühstück der Brauereibeschäftigten. Von überall her in Bayern waren sie gekommen, und jede Abordnung wurde lautstark von den anderen begrüßt. Aus dem Saal heraus ging es dann als Demonstration mit viel Solidarität der Münchner*innen weiter bis zur Theresienwiese.

MIT LÄRM UND RAUCH

Ihr Auftritt an diesem Streiktag mit Lärm und Rauch hinterließ Eindruck: Nur kurze Zeit später einigte sich die Arbeitgeberseite mit der Tarifkommission. Zwölf Prozent mehr auf zwei Jahre, dazu 3.000 Euro Inflationsausgleich. „Ein brutaler Abschluss nach der enorm hohen Inflation“, sagt Lünnemann. „Das hat gezeigt, was man erreichen kann, wenn man sich zusammenschließt. Die Arbeitgeber werden sich in Zukunft zweimal überlegen, ob sie sich wieder mit den Brauern anlegen wollen.“

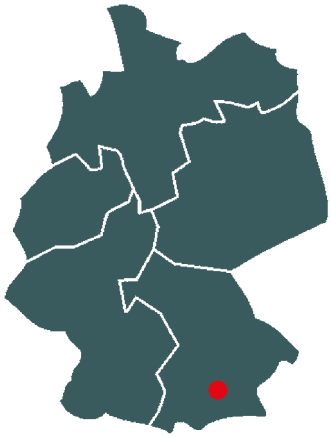
Aus diesem Tag zieht das Team der NGG-Region München noch immer viel Kraft. „Die brauchen wir, um die in der Branche dringend nötigen Veränderungen anzuschieben“, sagt Tim Lünnemann und denkt dabei speziell an die immer höher gewordene Belastung der Kolleg*innen. Doch dazu später mehr.

BÄCKEREI HOFPFISTEREI: ERSTER STREIK IN 700 JAHREN

Man tut der Region unrecht, wenn man sie auf Wiesn, Wirtshauskultur und die bekannten Biere reduziert. Etwa die Hälfte der rund 4.600 Mitglieder kommt aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Es gibt Branchen wie die Getränke- und die Cigarettenindustrie, die Milchwirtschaft oder Unternehmen mit großen Kantinen, in denen die NGG stark vertreten ist. Dazu kommen weitere traditionelle Bereiche wie das Bäckerhandwerk.

Dort, bei den Bäcker*innen, gab es zuletzt ebenfalls einen besonderen Arbeitskampf, berichtet Gewerkschaftssekretärin Christin Schuldt aus dem NGG-Team: „Mit dem ersten Streik in der traditionellen Hofpfisterei in 700 Jahren haben wir den Arbeitgeber Anfang des Jahres kalt erwischt. Die haben vor Schreck gleich ihr Angebot verdoppelt, ein Riesenerfolg. Das waren 250 Euro brutto mehr in jeder Entgeltgruppe.“

Das sind natürlich Highlights für das sechsköpfige Team in Bayerns Landeshauptstadt. Sie lassen die Mitgliederzahlen wachsen. „Corona hatte uns stark zugesetzt, aber seitdem treten die Leute ein“, sagt Lünnemann.



Region München

4.600 Mitglieder

Fünf Landesbezirke
48 Regionen
www.ngg.net/vorOrt

Foto: Fotoagentur argum, Falk Heller

Foto: Betriebsrat

„Wir müssen uns fragen, wie bringen wir die Leute ins Berufsleben, wie halten wir sie und wie bringen wir sie gesund bis in die Rente? So, wie es jetzt läuft, geht das nicht."

Mario Küpper, Betriebsratsvorsitzender der Paulaner Brauerei Gruppe.

DIGITALE MEETINGS VOR DER SCHICHT

Dafür tut das Team viel. „Wir sind sehr präsent in den Betrieben und bemühen uns um zielgruppenorientierte Ansprache. Kolleg*innen aus der Verwaltung haben andere Themen als die in der Produktion," sagt Tim Lünnemann. Das Team plant kurze digitale Meetings in den jeweiligen Branchen so ein, wie sie den Kolleg*innen am besten passen. Für die einen um 8 Uhr, wenn alle im Auto zur Arbeit sitzen, für die anderen erst später am Tag. Aber auch die gute alte „getränkebasierte Vernetzung", wie Schuldt sie nennt, pflegt das Münchner Team. Die Azubis treffen sich ebenfalls mit guter Beteiligung regelmäßig zum Stammtisch.

Egal welches Format und welche Zielgruppe – ein Thema taucht in den Gesprächen immer wieder auf: Die immer stärkere Arbeitsbelastung. Und da kommen wieder die Brauer*innen ins Spiel.

„Durch Digitalisierung und Automatisierung hat sich bei uns in den vergangenen Jahren sehr viel verändert", sagt Mario Küpper, der Betriebsratsvorsitzende der Paulaner Brauerei Gruppe. „Die Leistungsverdichtung wird immer größer. Mit neuen technischen Möglichkeiten und effizienteren Planungsprogrammen soll das rasante Wachstum abgedeckt werden."

MEHR ABSATZ, WENIGER PERSONAL

Auch wenn der Pro-Kopf-Bierkonsum in den vergangenen Jahren deutlich gesunken ist, erleben gerade die Münchner Brauereien Aufwind. Dieses Wachstum kommt bei Paulaner durch neue Gebinde wie Mischgetränke, alkoholfreie Marken oder speziell die sehr erfolgreiche „Spezi", ein Mix aus Cola und Orangenlimonade. Doch all die Vielfalt setzt eine enorme Logistik voraus: Die Produktion muss gut geplant, Abfüllanlagen umgestellt und immer ausreichend Ware gelagert werden.

AB InBev setzt auf Premiumsorten. „Unser Helles boomt nicht nur bundesweit, sondern weltweit wie verrückt", sagt der Betriebsratsvorsitzende Georg Kopp. Auch wenn wegen des Krieges mit Russland zuletzt ein wichtiger Absatzmarkt weggefallen sei, verdiene die belgische Anheuser-Busch-InBev-Braugruppe mit den Münchner Biermarken immer noch gutes Geld. „Die Produktion am Standort ist am Anschlag, Kostensensibilität bremst hierbei Optimierungen teilweise stark aus, so Kopp. Der Personalabbau hat in großen Teilen schon stattgefunden. Flexibilität ist die neue Richtung, mit der man auf dem Rücken der Mitarbeiter viel ausgleichen möchte. „Der Druck für den einzelnen Mitarbeiter steigt dabei."

WIE BRINGEN WIR DIE LEUTE GESUND DURCHS BERUFSLEBEN?

Weitaus kleiner ist die Augustiner-Bräu Wagner KG, die mehrheitlich im Besitz der Edith-Haberland-Wagner Stiftung ist. Aber auch hier dasselbe Bild: Verdichtete Produktion, immer höherer Druck für die Kolleg*innen. Sie müssen mehr „schichten" gehen, auch am Wochenende einspringen.

Der Fachkräftemangel verschärft die Situation. „Du kriegst die Leute nur, wenn du auch attraktive Arbeitsbedingungen bietest. Bei unseren Schichtmodellen überlegen sie zweimal, ob sie sich das antun wollen",

Brauplus

Mit Lärm und Rauch

Selten, aber sehr wirkungsvoll: Das Video zum Brauerei-Streik zeigt den eindrucksvollen Aktionstag der bayerischen Brauindustrie.

Mehr Infos online

sagt Sebastian Englisch aus dem Betriebsrat bei Augustiner.

Die Betriebsräte wollen sich das nicht weiter mit ansehen. „Unsere Branche muss die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen von jung bis alt abdecken“, sagt Küpper.

GROSSE LÖSUNGEN GESUCHT

Deswegen haben sie sich gemeinsam auf den Weg gemacht, viel diskutiert, wie die Kolleg*innen entlastet werden können und andere Schichtmodelle funktionieren könnten. Sie wollen das nicht jeder für sich, sondern gemeinsam machen, große Lösungen finden, bundesweit. Das ist das Ziel, bevor im kommenden Jahr die nächsten Tarifverhandlungen anstehen.

Tim Lünnemann und sein Team unterstützen sie dabei. Er sieht das Thema Arbeitsbelastung in Zusammenhang mit einer Debatte um die Zeitsouveränität der Beschäftigten. „Die Leute wollen selbst bestimmen, ob sie mehr Geld oder mehr Urlaub haben wollen oder weniger Stunden arbeiten“, sagt der Münchner Regionsgeschäftsführer. „Manche wollen auch mal Zeit für Reisen oder Familie haben und deswegen pausieren. Deswegen brauchen wir mehr Wahlmodelle, wie sie andere Gewerkschaften schon für einige Branchen durchgesetzt haben, und flexible Arbeitszeitmodelle, die die Beschäftigten gestalten können.“

Fotos: Fotoagentur argum, Falk Heller

Monika Wiener, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Bierkrapfen

Zutaten:

600 g Mehl
125 g Zucker
2 Eier
½ l Weißbier
2 Packungen Backpulver
Fett zum Braten
Puderzucker für die Verzierung

Zubereitung:

Die Eier schaumig rühren. Den Zucker nach und nach zugeben. Mehl und Backpulver vermischen und dazu sieben. Das Weißbier einrühren.

Der Teig muss nicht gehen, er wird sofort mit einem immer nassen Löffel abgestochen.

Dann sofort im heißen Fett backen. Die Krapfen gehen sehr schön auf.

Das Gebäck etwas abkühlen lassen und dann mit Puderzucker bestäuben.

Guten Appetit!

Herzlichen Dank für Eure Treue!

Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten 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

Berlin-Brandenburg: Dieter Flatow, Eva Ostermann
Hannover: Wilfried Haase
Leipzig-Halle-Dessau: Christa Elstner
Mittelrhein: Oswald Fuchs
Rhein-Main: Heinrich Drumm
Südwestfalen: Erika Horsch

Seit 70 Jahren Mitglied

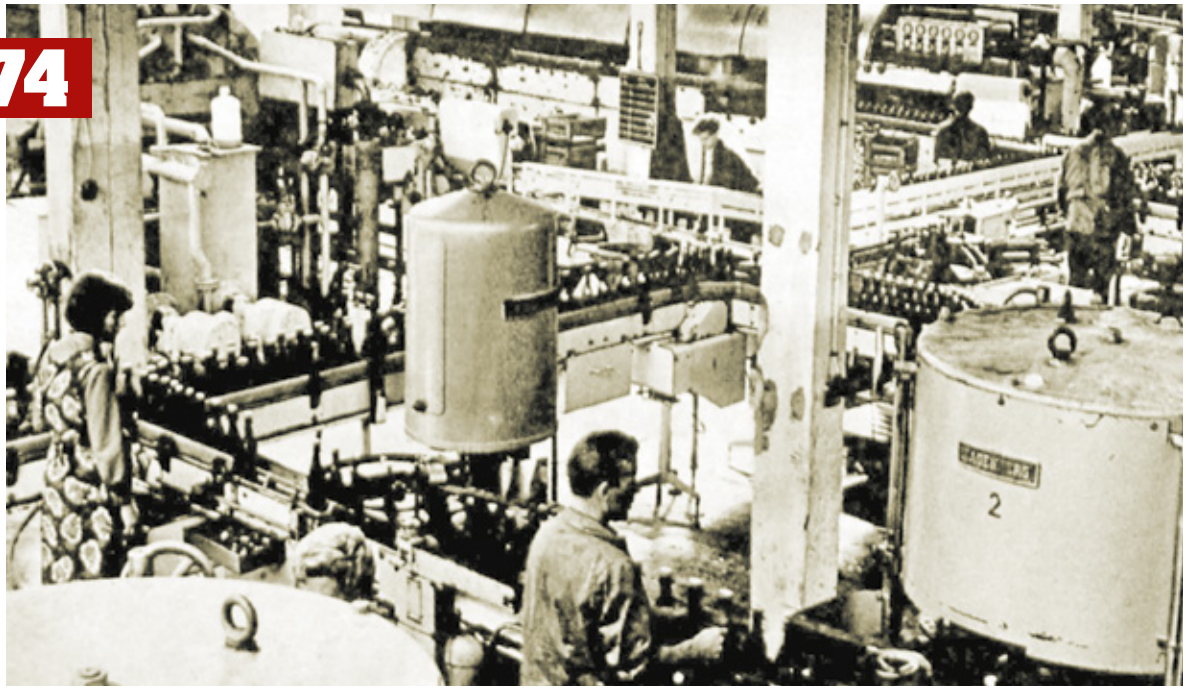
Aachen: Fritz Kreutz
Baden-Württemberg Süd: Rudolf Auer, Walter Baur, Josef Peter Kubala
Berlin-Brandenburg: Renate Bittner, Rolf Kallenbach, Hannelore Larisch, Klaus Liebike, Monika Lüß, Vera Oehlke, Heinz-Georg Springwald
Bremen-Weser-Elbe: Erich Hotze, Wilhelm Thatje
Dortmund: Willi Kumpsthoff
Dresden-Chemnitz: Dieter Burmeister, Christa Geyer, Christian Gurke, Rothraud Heinitz, Margit Immler, Eberhard Koglin, Roland Krug, Heinz Kupke, Ingrid Neumärker, Brigitte Oley, Margarete Schurig, Monika Voigt, Hannelore Zuschke
Hannover: Herbert Trocha
Köln: Hans-Theo Guesgen
Leipzig-Halle-Dessau: Rosemarie Berger, Walter Schäfer
Mecklenburg-Vorpommern: Udo Wachtl
Nord- und Mittelhessen: Karlfried Lauz
Nürnberg-Fürth: Helmut Lorenz
Oberfranken: Ingeborg Tröbs
Oberpfalz: Hans Rösl
Ostwestfalen-Lippe: Hans Rabe
Pfalz: Ludwig Wünschel
Rhein-Main: Peter Chrobok, Günter Krueck
Saar: Werner Bach
Schwarzwald-Hochrhein: Margarete Hess, Heinz Maier
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Herbert Nisch
Thüringen: Gerlinde Adler, Ursula Deicke, Doris Heider, Karin Koehlert, Anni Paetzold

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Margret Bentlage
Allgäu: Waltraud Joa
Baden-Württemberg Süd: Ferdinand Makoru-Blust

Berlin-Brandenburg: Andreas Raffe, Andreas Seppelt, Angelika Hofmann, Angelika Janecke, Annelie Krüger, Elke Marten, Elke Pagel, Elke Rapske, Frank Hauffe, Heidlinde Wachtel, Horst Schumacher, Ingrid Freninez, Klaus-Dieter Jänike, Leane Breßler, Marlis Grund, Martina Dobry, Ralph Heybey, Roland Werner, Sylvia Szonn, Thomas Schneider, Uwe Becker, Wolfgang Hessel, Wolfgang Krause
Bremen-Weser-Elbe: Guido Meyer, Jörg Behlmer, Manfred Thurau, Rolf Vandieken
Dortmund: Fred Benschat, Hans-Gerd Mühlhaus, Jürgen Hungerland, Klaus Bernd Schmidt
Dresden-Chemnitz: Adelheid Neumann, Carola Schmidt, Christine Garder, Christoph Koeppel, Dieter Knopek, Frank Haferkorn, Manuela Sinicki, Mario Wöckel, Michael Kunke, Monika Weber, Peter Fuchs, Rainer Rudolph, Sonja Scholz, Udo Kober
Hannover: Henni Grobe, Irmhild Battke
Heilbronn: Ernst Häffner, Peter Schumm, Werner Birkert,
Hamburg-Elmshorn: Birger Czerniak, Dieter Bosch, Jürgen Weise, Klaus Grabbel, Peter Schuchhardt, Wolfgang Johansen
Köln: Amor Ben Ali
Krefeld-Neuss: Christine Kabasch, Dr. Herbert Grimberg, Hans-Wilhelm Aulenbacher, Klaus Seidel, Peter Mueller, Wolf-Rainer Werner
Leipzig-Halle-Dessau: Andrea Diener, Beate Spudat, Carmen Tiepner, Christina Rolnik, Detlev Polarczyk, Dietmar Köditz, Gerold Kirschnick, Gisela Kürschner, Gudrun Thyrassa, Karl-Heinz Huxhorn, Marita Vogt, Michael Schröder, Ralf Haase, Regina Herchl, Richard Lehn, Rosemarie Bartel, Waltraud Staub
Lübeck: Gabriele Philipp
Lüneburg: Hans-Juergen Lechelt, Rainer Kracht
Magdeburg: Dietmar Albrecht, Frank Warnke, Gudrun Bessing, Günther Komm, Karl-Heinz Melzer, Lothar Hilgenfeld, Rosemarie Druselmann, Sigrid Niedorf, Wolfgang Witt
Mannheim-Heidelberg: Ana Botic, Ingrid Stockmann, Ingrid von Trümbach, Sonja Wegener
Mecklenburg-Vorpommern: Baerbel Milewski, Birgit Funk, Detlef Henschel,Gerd Schulz, Jörg Arnoldt, Lothar Hecht, Marina Raabe, Peter Frahm, Regina Kopperschmidt, Sibylle Schmidt, Uwe Zander
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Thomas Böser
Mittelrhein: Joachim Boeckers
München: Richard Kistler, Tilman Weeber, Wilhelm Hett

1974



Diskriminierung überwinden

Vor 50 Jahren schrieb die NGG Tarifgeschichte: Am 1. Januar 1974 beendete der Einheitliche Bundesrahmentarif für Brauereien als erster Tarifvertrag in der Bundesrepublik die nicht gerechtfertigten Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen, Arbeiter*innen und Angestellten, jüngeren und älteren Beschäftigten. Statt wie bis dato üblich nach historischen und damit überholten sozialen Gruppen wie zum Beispiel Leichtlohngruppen (oft automatisch für Frauen) zu unterscheiden, sind in der Brauwirtschaft seitdem die tatsächliche Tätigkeit, Fachkenntnisse, Erfahrung, Geschicklichkeit und Verantwortung für die Entlohnung maßgebend. Viele andere Branchen und Gewerkschaften sind dem von der NGG verhandelten neuen Standard gefolgt.

Niederbayern: Alfons Hundsrucker, Alfred Pirkl, Friedrich Nirschl, Johann Denk, Reinhard Rust, Silvia Edling
Nord- und Mittelhessen: Brigitte Göhl, Erika Fischer, Heinz Setzekorn, Helmut Speck, Ingrid Greuling
Nordrhein: Horst van Offern, Juergen Boss, Paul Klippel
Nürnberg-Fürth: Gert Reiß
Oberpfalz: Johann Würzburger, Michael Leichtl
Oldenburg/Ostfriesland: Dieter Ulber, Siegfried Wagner
Osnabrück: Harald Hinz, Peter Heppke
Ostwestfalen-Lippe: Danica Trivic, Dieter Knehans, Dieter Rullkötter, Gerhard Brennecke, Gerhard Lüker, Hans-Peter Sauerland, Herbert Hickert, Horst Sundermeier, Werner Scharf
Pfalz: Frank Junghanß, Margit Schäler
Rhein-Main: Eugen Brückmann
Ruhrgebiet: Detlev Wormuth, Eitel Nickel, Elisabeth Kuss, Göran Tchurz, Manfred Kurzawa, Rudolf Ehlert, Ruzica Sekulic
Saar: Gerd Wagner, Isolde Ries
Schwaben: Eckhard Schönberger, Robert Greiner
Schwarzwald-Hochrhein: Hans-Otto Friedrich, Klaus Brunnenkant, Manfred Stuckmann
Stuttgart: Emil Gospodaric, Josef Hausmann, Manfred Heide, Michela Notonica, Uwe Golka
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Marie-Luise Kliche, Michael Grupe, Monika Kirlum, Werner Leistritz, Wolfgang Hoffmeister, Wolfgang Seibt
Südwestfalen: Bernd Schneider, Hans-Georg Müller, Horst Berger, Peter Wagener
Thüringen: Christel Eichel, Christiane Räthe, Elke Hossbach, Gabriele Himmel, Gerald Schultze, Gerhard Schmidt, Karin Fischer, Karin Willing, Lothar Schaumburg, Marika Börngen, Mario Klimaschewski, Marlies Hirschel, Martina Zimmermann, Peter Jentsch, Petra Köllmer, Raimund Walther, Ramona Pösger, Roswitha Eichfeld, Sieglinde Tegtmeier, Silvia Scherf, Werner Leipold
Trier: Hans Görgen, Richard Weber
Ulm-Aalen-Göppingen: Ursula Grüninger

Anzeige

Seminare 2025

direkt anmelden unter:
www.bzo.de

Vom Einstig in die Betriebsratsarbeit bis zu Seminaren für spezielle Funktionen und Gruppen – bei uns findest Du das passende Angebot.

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

Bildungspartner der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

LÖHNE STEIGEN STÄRKER ALS INFLATION

Die Beschäftigten haben mehr Geld in der Tasche als im Vorjahr: Das liegt an der gesunkenen Inflation und an den guten Abschlüssen, die die NGG für ihre Mitglieder durchsetzt.

Seit 1. Juli verdienen die Kolleginnen und Kollegen im Fleischerhandwerk in Rheinland-Rheinhessen je nach Tarifgruppe bis zu acht Prozent mehr, der Ecklohn stieg um 4,4 Prozent und die Ausbildungsvergütungen um 6,5 Prozent – das alles bei einer Laufzeit von gerade mal sechs Monaten. Dort setzt sich die NGG also schon bald wieder mit der Tarifkommission zusammen, um die Erhöhungen für die nächste Lohnrunde zu besprechen.

MILCHINDUSTRIE: MEHR ENTGELT, MEHR RENTE

Besonders stark profitieren die Beschäftigten der Milchindustrie in Bayern und in Ost. In beiden Landesbezirken konnten die NGG-Tarifkommissionen zusätzlich zu den Entgelterhöhungen ab 1. November in Höhe von 200 Euro (Bayern, Auszubildende plus 5,4 Prozent) und fünf Prozent (Ost, Auszubildende plus fünf Prozent) eine höhere tarifliche Altersvorsorge durchsetzen: in Bayern um 200 Euro auf 1.000 Euro ab 2025, in Ost um 100 Euro. Außerdem erhalten die Kolleg *innen in beiden Landesbezirken die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.100 Euro. Ab 1. Juli 2025 in Bayern und 1. September 2025 in Ost steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 3,2 Prozent. Für die Abschlüsse haben die Kolleg*innen teils kräftig gestreikt, die Laufzeit beider Tarifverträge beträgt 24 Monate.

Auch die Beschäftigten in der Ölmühlenindustrie in Nordrhein-Westfalen erhalten eine Inflationsprämie von 1.400 Euro, die Entgelt- und Auszubildendenvergütungen steigen um fünf Prozent. In der Obst- und Gemüseindustrie in Nordrhein-Westfalen sowie Hessen und Rheinland-Pfalz erhalten die Beschäftigten zusätzlich zu Entgeltsteigerungen von 185 Euro und 166 Euro Inflationsausgleichprämien zwischen 400 und 900 Euro.

HOGA HESSEN: 12,1 PROZENT MEHR

Laut statistischem Bundesamt sind die Lohnabschlüsse inzwischen fünf Quartale nacheinander stärker gestiegen als die Inflation. „Diese Steigerung der Kaufkraft war dringend nötig. Die meisten Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie konnten durch Preiserhöhungen überdurchschnittliche Ertragssteigerungen erzielen. Bei den anstehenden Tarifabschlüssen werden wir die Beschäftigten angemessen daran beteiligen“, sagt Freddy Adjan, der für die Tarifpolitik der NGG zuständige zweiteVorsitzende der NGG.

Besonders kräftig zulegen konnten auch die Hotel- und Gaststätten-Kolleg*innen in Hessen: Dort steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen zum 1. März 2025 um insgesamt 12,1 Prozent, bei einer Laufzeit von 18 Monaten. Seit 1. Juli verdienen die Beschäftigten dort 5,7 Prozent mehr.

LESEN & HÖREN

Der Vorleser* – seit 1865

Schön und niemals kitschig

1940 fallen Bomben auf London. Die Eltern der elfjährigen Beatrix beschließen schweren Herzens, sie in eine Gastfamilie in die USA zu geben. Bea trifft wütend und verängstigt in Boston ein, aber schon bald fühlt sie sich bei den Gregorys zu Hause, während ihre Erinnerungen an das Leben in England langsam verblassen. Zum Ende des Krieges wird es immer schwerer, an eine Rückkehr zu denken. Ein wunderschönes, niemals kitschiges Romandebüt.

Laura Spence-Ash: Und dahinter das Meer, Mare Verlag, 368 Seiten, 25 Euro, ISBN 978-3-86648-702-4

Gegen das Trennende in der Welt

Hanna, Zeyna und Cem wachsen gemeinsam im Ruhrgebiet der 1980er Jahre auf. Die drei könnten unterschiedlicher nicht sein, doch gerade diese Unterschiede schweißen sie zusammen. Je älter die Kinder jedoch werden, umso deutlicher spielt ihre soziale Herkunft eine Rolle, bis ihre Freundschaft endgültig vor eine Zerreißprobe gestellt wird. Ein eindringliches Portrait einer tiefen Freundschaft, die an der sozialen Ungleichheit unserer Gesellschaft zu scheitern droht.

Rasha Khayat: Ich komme nicht zurück, Dumont Verlag, ISBN 978-3-8321-6812-4

Was ist los, Stella?

Papa liest vor, aber Hündin Stella kann einfach nicht einschlafen. Was hat sie da gehört? Eichhörnchen, die einen Tunnel in die Küche graben? Oma, die einen Braten bringt? Eine herrlich schräge, lustige und warmherzig illustrierte Geschichte über die vielen Ablenkungen beim Einschlafen, die Kinder und Eltern nur zu gut kennen. Bilderbuch für Kinder ab 3 Jahren.

Ted Forsström, Åsa Lucander: Schlaf, Stella, schlaf! Mixed Vision Verlag, 17 Euro, ISBN 978-3-95854-225-9

Menschliche Abgründe

Die gelernte Klavierbauerin Christiane Jansen war Juristin für die IG Metall und hat sich später als Beraterin für Betriebsratsgremien selbstständig gemacht. Nun kommt ihr erster Spannungsroman aus der Arbeitswelt: Es geht um die Betriebsratschefin Kassandra „Kassi“ Hübner, die auf eigene Faust ermittelt, nachdem der wenig beliebte Kollege Sascha Zurawskino im Betrieb tödlich verunglückt ist. Die unkonventionelle und kämpferische Kassi gräbt tief in den Lebensläufen der Beteiligten, bis es zum Showdown kommt ... Ein lesenswertes Debüt!

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

Deutscher Hörbuchpreis 2024

230 historische Originalaufnahmen machen das Leben in Politik, Kultur und Wissenschaft unmittelbar lebendig. Zu hören sind Reden Wilhelms II. oder des echten Hauptmanns von Köpenick, Originalaufnahmen der Debatten im Reichstag oder sorgsam ausgewählte NS-Töne und deren Gegenredner wie Franz Werfel oder Thomas Mann. In Gesprächen mit dem Historiker Ulrich Herbert, dem Verleger und Autor Michael Krüger und der Wissenschaftshistorikerin Annette Vogt führt Hans Sarkowicz ein und liefert Hintergründe zu den historischen Tonaufnahmen.

Jahrhundertstimmen, Laufzeit 24 Stunden 10 Minuten, DHV, EAN 9783844515183

*... 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.

ZU SPÄT ZUR ARBEIT

§ Recht einfach

Bahnstreik, Busausfall oder Klimademonstration – manchmal stockt der Weg zur Arbeit. Was gilt, wenn du deswegen zu spät oder gar nicht zur Arbeit kommen kannst?

Es kommt immer wieder mal vor, dass unvorhergesehene Zwischenfälle wie Streiks, Unwetter oder sonstige Ereignisse den Weg zur Arbeit verzögern. Ist das abzusehen, besteht eine arbeitsvertragliche Pflicht, sich entsprechend früher auf den Weg zu machen. Wer es trotz aller Sorgfalt nicht schafft, rechtzeitig oder überhaupt am Arbeitsplatz zu erscheinen, muss den Arbeitgeber unverzüglich informieren. Das kann durch einen Anruf beim direkten Vorgesetzten oder in der Personalabteilung geschehen. Eine E-Mail, WhatsApp oder Ähnliches genügt, wenn dieser Kommunikationsweg im Betrieb üblich ist. Wer sich korrekt beim Arbeitgeber meldet, hat eine Entschuldigung. Schließlich können Arbeitnehmende nichts für solche Verzögerungen. Eine Abmahnung oder gar Kündigung darf der Arbeitgeber deshalb nicht aussprechen.

Allerdings gibt es Auswirkungen auf den Lohn. Das Arbeitsrecht verteilt die Risiken so: Arbeitnehmende müssen dafür sorgen, ihren Arbeitsplatz rechtzeitig zu erreichen (Wegerisiko), der Arbeitgeber trägt nur das Risiko bei Störungen aus der betrieblichen Sphäre (Betriebsrisiko). Da Arbeitnehmende das Wegerisiko tragen, greift der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Verzögert sich die Anfahrt zur Arbeit oder ist gar nicht möglich, besteht also kein Anspruch auf Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit – der Arbeitgeber darf die Ausfallzeiten vom Lohn abziehen.

Es besteht aber grundsätzlich keine Pflicht, die Ausfallzeiten nachzuarbeiten. Anders kann es sein, wenn im Betrieb ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Je nach Regelung im Betrieb, zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung, kann es dann zu Minusstunden kommen.

Das Wegerisiko tragen die Beschäftigten: Also besser früher losfahren.

Das Wegerisiko tragen Arbeitnehmende übrigens auch bei höherer Gewalt: Bei Hochwasser, Sturm oder sonstigen Ereignissen, für die im Grunde niemand etwas kann, entfällt also der Lohnanspruch. Das gilt übrigens auch, wenn der Rückflug aus dem Urlaub sich deshalb verzögert und die rechtzeitige Rückkehr zur Arbeit nicht mehr funktioniert.

Du hast Fragen zum Arbeitsrecht? Melde dich in deiner NGG-Region vor Ort. Die Rechtsberatung ist in deiner Mitgliedschaft kostenlos inbegriffen.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOt

AUSBLICK 04_2024

In der letzten Ausgabe des Jahres stehen die NGG-Mitglieder und die Frage, wie wir mehr werden, im Vordergrund: Warum wir wachsen wollen und was es den Mitgliedern bringt, heißt unser Arbeitstitel. Wenn ihr dazu beitragen wollt, freuen wir uns sehr auf euren Input: Was war euer ganz persönlicher Grund, NGG-Mitglied zu werden? Wie überzeugt ihr Kolleginnen und Kollegen, in eure NGG einzutreten? Trefft ihr euch regelmäßig als NGG-Kolleg*innen im Betrieb? Was schätzt ihr besonders an der NGG? Und klar: Was können wir alle zusammen noch besser machen? Schreibt uns doch einfach an: redaktion@ngg.net. Danke!

Foto: Drop of Light- shutterstock

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,
Birgit Böhret, Silvia Tewes

Titelfoto
Adobe Stock, AIproduction

Redaktionsschluss
4. September 2024

Gestaltung und Satz
Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck
QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/53326-2405-1032

Wenn jedes Mitglied ein Mitglied begeistert, sind wir bald doppelt so stark!

Jetzt kostenloses Infopaket bestellen!
ngg.net/mitglieder-werben-mitglieder

Mitglieder werben Mitglieder