

einigkeit

Das Magazin der NGG



**Arbeitszeit nach Maß:
Gute Lösungen sind gefragt**

einigkeit*

*... heißt, Zeit gemeinsam zu verbringen.



Foto: Stephan Pramme

Die Zeit ist reif

Arbeiten nachts, wenn andere schlafen, am Wochenende oder an Feiertagen: Längst gehört das nicht mehr nur für die Beschäftigten in der Hotellerie und Gastronomie zum Alltag. Auch in Handwerk und Industrie erleben wir eine stetig zunehmende Arbeitsbelastung. So geht es nicht weiter. Die Zeit ist reif für neue Lösungen. Wie wollen wir die Arbeit von morgen gestalten? Im Titelthema ab **Seite 6** berichten vier Kolleginnen und Kollegen über ihre Arbeitszeitmodelle.

Aufbruchstimmung gab es beim EFFAT-Kongress in Zagreb. Die europäische Dachorganisation der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften hat Kristjan Bragason zum neuen Generalsekretär gewählt. In seiner Antrittsrede sagte der Isländer ausufernden Gewinnzielen den Kampf an. Dass sich künftig Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus ganz Europa unter dem Slogan „People before Profit“ an der NGG-Initiative „Mensch vor Marge“ beteiligen, ist ein weiterer Schritt in Richtung Solidarität über nationalstaatliche Grenzen hinweg (**Seite 12**).

Im Branchenthema ab **Seite 22** lenken wir den Blick auf die Getränkelogistik. Konzentration, Digitalisierung, Fachkräftemangel machen auch vor dieser Branche nicht halt.

In diesem November war es 30 Jahre her, dass die Mauer fiel. Damals gingen Menschen für ihre Freiheit auf die Straße. Heute erleben wir eine neue Bewegung, die sich den Kampf gegen den Klimawandel zur Aufgabe macht. Diese riesige Herausforderung können wir nur gemeinsam und sozial verträglich angehen (**Seite 13**).

Wieder sind in dieser Ausgabe viele Kolleginnen und Kollegen mit ihren Geschichten zu entdecken. Sie berichten über ihren Arbeitsplatz (**Seite 21**), über das, was sie persönlich antreibt (**Seite 18**) und über die Besonderheiten ihrer Heimatregion (**Seite 28**). Ich wünsche Euch in den kommenden Wochen Ruhe und Muße, diesen und anderen Menschen zu begegnen. Lasst uns aus dem Miteinander Kraft schöpfen, damit wir auch 2020 als Garant für soziale Gerechtigkeit wirksam sein können.

Guido Zeitler
Vorsitzender der NGG



Foto: Kai-Uwe Knoth



Foto: Daniel Schreiber

6 FOKUS | POLITIK

Wunschschichten, Homeoffice, Freizeitausgleich: Neue, innovative Arbeitszeitmodelle und bessere Unterstützungsangebote sind gefragt, um stetig wachsenden Anforderungen im Job zu begegnen.

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Hilfsbereitschaft als Berufung: Carsten Jung ist Betriebsratsvorsitzender bei Landal GreenParks.

FOKUS | POLITIK

6 **Arbeitszeit nach Maß**

Druck und Hetze im Arbeitsleben nehmen ständig zu. Neue Lösungen sind gefragt

11 **Interview**

Mal richtig runterfahren: „Die Zeit ist reif für ein neues Kapitel“, meint NGG-Vize Freddy Adjan im Gespräch zum Thema Arbeitszeit

NGG AKTIV

12 **EFFAT-Kongress**

Gemeinsam kämpfen, gemeinsam gewinnen

15 **jungeNGG**

Ausbilder im digitalen Tiefschlaf: Viele Auszubildende fühlen sich nicht ausreichend auf die Digitalisierung vorbereitet

16 **Initiative Lohngerechtigkeit**

Ab jetzt wird umsonst gearbeitet: „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ bei Bahlsen in Varel

MENSCHEN

18 **Porträt**

Ein Ritt auf der Klinge: Carsten Jung setzt sich aus Überzeugung für andere ein

21 **Mein Arbeitsplatz**

Handarbeit war schöner: Christine Stroka fertigt seit 30 Jahren Zigarillos

26 **Jubilare**

Wir gratulieren!



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX



Foto: Frauke Wichmann

22

BRANCHE

Highspeed: Die Arbeit in der Getränke Logistik ist hart, aber auch vielfältig.

28

NGG VOR ORT

Erfolgreiches Teamwork mit hohem Spaßfaktor: Anke Diron (vorne links), Renate Dootz, Geschäftsführer Tim Lubecki (hinten links) und Paul Stüber aus der NGG-Region Schwaben.

BRANCHE

22 Getränkelogistik

Vom Bierkutscher zum Logistiker: eine Branche unter Druck zwischen Konzentration, Fachkräftemangel und Digitalisierung

22 Na dann Prost!

Was hinter dem hippen Start-up Flaschenpost steckt

NGG VOR ORT

28 Region Schwaben

Wenn der Zucker nicht mehr klebt: In Schwaben bleibt man seinem Arbeitgeber treu – bei Südzucker hat die Treue inzwischen Grenzen

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipps

Höhere Nachtschichtzuschläge
Verfall von Urlaubstagen

34 Ausblick

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen

Buchtipps
Euer Feedback



„einigkeit“ im Netz

Das Magazin der NGG digital lesen, als App und im Web. Hier gibt es auch weitere interessante Features: Bildergalerien, Videos und weiterführende Berichte.

Arbeitszeit nach Maß: Gute Lösungen sind gefragt

► Arbeit, Familie, Hobbys: Wer es schafft, das gut – und nicht nur mehr recht als schlecht – zu vereinbaren, der kann sich glücklich schätzen. Viele Beschäftigte erleben aber eine Arbeitsverdichtung und steigende Anforderungen, die es ihnen immer weniger erlauben, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Dass dies gelingen kann, dafür machen sich die NGG und ihre Betriebsräte stark.



Herbert Tallen, Schichtführer bei Emsland-Stärke: „Die Kollegen sind bei unserem Fünfschicht-System ausgeruhter.“

H. TALLE



Seit Jahren nehmen der Arbeitsdruck und die Hetze im Arbeitsleben ständig zu. Fast jeder zweite Beschäftigte ist nach der Arbeit so erschöpft, dass er sich nicht mehr um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern mag und kann. Zu dem Ergebnis kam bereits 2017 die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit.

Umfragen in den NGG-Branchen sowie zahlreiche Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz bestätigen die DGB-Ergebnisse. Die Nichtvereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt stetig zu.

Ständige Erreichbarkeit, atypische Arbeitszeiten an Wochenenden, abends oder nachts sowie Schichtarbeit machen auf Dauer krank. Dennoch gehören sie für immer mehr Menschen zum Alltag. Laut Statistischem Bundesamt arbeitet knapp ein Viertel der 37 Millionen Beschäftigten ständig oder regelmäßig am Wochenende, knapp 14 Prozent an Sonn- und Feiertagen, knapp jeder Vierte abends und etwa neun Prozent nachts. Schichtarbeit gehört für 15,6 Prozent zum Arbeitsalltag.

Wenn die Nacht zum Tag wird

Schichtarbeit ist ungesund, das belegen arbeitsmedizinische Untersuchungen. Weil es für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Alternative gibt, muss Schichtarbeit so gestaltet werden, dass die Belastungen möglichst gering sind.

Wird unsere innere Uhr dauerhaft aus dem Gleichgewicht gebracht, beeinflusst das jedoch nicht nur die Gesundheit, sondern führt insgesamt zu einem Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Arbeitsmediziner sehen darin eine der größten Ursachen für Stress, Burn-out und Depressionen. Doch

längst nicht alle Beschäftigten empfinden Schichtarbeit oder atypische Arbeitszeiten als ausschließlich belastend: So kommen versetzte Arbeitszeiten manchmal den familiären Anforderungen entgegen. Sogar Dauernachtschicht wird manchmal als positiv empfunden. Dabei spielen finanzielle Gründe ebenso eine Rolle wie die ruhigere Arbeitsatmosphäre und bessere Möglichkeiten zur Kinderbetreuung am Tag.

Wie Beschäftigte ihre Arbeitszeiten und ihre „Work-Life-Balance“ beurteilen, hängt vor allem davon ab, wie viel Einfluss sie selbst auf die Ausgestaltung der Zeit haben. Arbeitszeitmodelle der Zukunft sollten so weit wie möglich zum Leben des Einzelnen passen.

Betriebsräte entscheiden mit

Gute Schichtsysteme und mehr Zeitsouveränität machen Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten besser verträglich. Ein Schichtsystem zu finden, das für Entlastung sorgt, ist nicht so einfach. Welche Schichten sind am wenigsten belastend? Wie nehme ich die Betroffenen bei einem möglichen Wechsel des Schichtsystems mit?

Hier sind Betriebsräte an erster Stelle gefragt. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat ihnen eine klare Mitbestimmung bei der Frage der Lage und Dauer der Arbeitszeit (§ 87 BetrVG) erteilt. Das betrifft auch Schichtmodelle, Arbeitszeitkonten, Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Zustimmung oder Verweigerung von Mehrarbeit und Sonder-schichten. Trotzdem ist es nicht immer leicht, bessere Arbeitszeitmodelle durchzusetzen. Unterstützung aus der Belegschaft ist dafür ebenso nötig wie Arbeitgeber, die an gesunden und zufriedenen Mitarbeitern interessiert sind. Das ist harte Arbeit und erfordert Standfestigkeit – aber es kann gelingen.

Die innere Uhr – mehr als eine Redewendung

Nachtschicht widerstrebt der Natur des Menschen. Das ist eine wissenschaftlich anerkannte Tatsache. Sie bringt die innere Uhr durcheinander, den Mechanismus, der den Aktivitätsrhythmus von Lebewesen mit der Drehung der Erde in Einklang bringt. Die US-Forscher Jeffrey Hall, Michael Rosbash und Michael Young haben die biologischen und chemischen Prozesse aufgedeckt, die dafür verantwortlich sind, dass im Körper von Pflanzen, Tieren und Menschen viele Prozesse synchron mit dem Tag-Nacht-Zyklus ablaufen. Für ihre Arbeit haben die Mediziner 2017 den Nobelpreis bekommen.

Quelle: Forschungsförderungsreport Nr.3, Hans-Böckler-Stiftung

Die gesündere Schicht

Erfolgreich verhandelt und umgesetzt wurde das Fünfschicht-Modell, das Griesson de Beukelaer seit März mit hundert Mitarbeitern am Standort Polch bei Koblenz erprobt. Dabei werden – vorwärts rollierend – an sieben Tagen in der Woche je zwei Früh-, Spät- und Nachtschichten gearbeitet, gefolgt von vier freien Tagen.

Auch bei Emsland-Stärke gibt es ein Fünfschicht-Modell, das für die rund 35 Beschäftigten in der Abteilung Nassstärke am Standort Emlichheim umgesetzt wurde.

Herbert Tallen, Schichtführer und Betriebsratsmitglied, hält das System für gesünder. Eine Woche kann für ihn bei vier Schichten so aussehen: Montag und Dienstag Früh-schicht, Mittwoch und Donnerstag Spät-schicht, dann folgen drei Nachtschichten und zwei freie Tage. Im Fünfschicht-System haben die Mitarbeiter mindestens drei Tage zwischen den

[Weiterlesen auf Seite 10](#)

Arbeitszeit nach Maß



Laptop auf dem Küchentisch

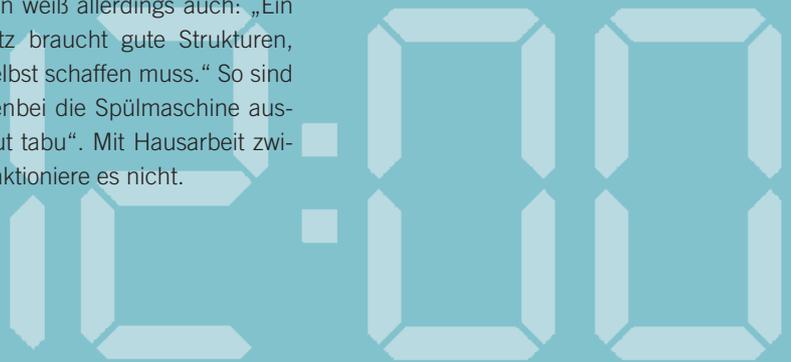
► „Ich habe den idealen Arbeitsplatz“, meint Rebecca Sonnemann. Die 41-Jährige arbeitet überwiegend zu Hause. Sie ist bei Coca-Cola dafür zuständig, dass die Pkw-Flotte des Getränkekonzerns in Deutschland funktioniert.

Für die alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen wäre jeder normale Büroarbeitsplatz „ein Spagat“, sagt Sonnemann. Bevor sie sich um den Fuhrpark am Standort Genshagen südlich von Berlin kümmerte, war sie seit 2004 in der Zentrale in der Hauptstadt beschäftigt. Jetzt nutzt sie das Arbeitszeitmodell „alternierende Telearbeit“, das flexible Arbeitszeiten inklusive Homeoffice ermöglicht.

Zu welcher Zeit sie zu Hause arbeitet, entscheidet Sonnemann selbst: Ob sie mit Laptop und Mobiltelefon schon loslegt, wenn die Kinder noch schlafen, oder erst, wenn beide im Kindergarten oder in der Schule sind. Die Sachbearbeiterin weiß allerdings auch: „Ein Homeoffice-Platz braucht gute Strukturen, die man sich selbst schaffen muss.“ So sind Dinge wie nebenbei die Spülmaschine ausräumen „absolut tabu“. Mit Hausarbeit wischendurch funktioniere es nicht.

An drei Tagen im Monat ist Sonnemanns häuslicher Arbeitsplatz allerdings geschlossen. Diesen Teil ihrer Gesamtarbeitszeit von 35 Wochenstunden verbringt sie im Büro. Sie schätzt die Zusammenarbeit mit den Kollegen vor Ort. Ausschließlich daheim mit Laptop auf dem Arbeitstisch wäre es auch nicht so gut, findet sie. Ihr würde der Kontakt fehlen, „ich brauche die Tage im Büro, auch für mich selbst“.

Dass ihr System so gut funktioniert, verdankt Sonnemann auch den Kolleginnen und Kollegen in der Firma: „Wir sind ein gutes Team und nehmen Rücksicht aufeinander.“ ◀



Vormittags gehört Papi mir!

► Schichtarbeit und nicht die beste Bezahlung: In der Systemgastronomie ist noch viel Luft nach oben, um Menschen davon zu überzeugen, dass sich diese Arbeit lohnt. Tobias Kühne hat sich trotz dieser Bedingungen für die Arbeit bei Nordsee in den Berliner Wilmersdorfer Arcaden entschieden.

Dem 23-Jährigen macht die Arbeit Spaß. Er arbeitet meist in der Spätschicht, die um 13 Uhr beginnt und um 20:30 Uhr endet. Seine zehn Monate alte Tochter schläft dann schon, wenn er nach Hause kommt, aber „dafür haben wir den gemeinsamen Vormittag“, sieht er den Vorteil seiner Arbeitszeit.

In seiner Filiale werden die Schichten – soweit möglich – nach Wunsch verteilt. Die Ersten fangen um 8 Uhr morgens an und gehen um 16:30 Uhr nach Hause, wer zwischen 10 und 11:30 erst beginnt, geht um 18 Uhr und wer nach 12 startet, hat Dienst bis zum Ladenschluss um 20:30 Uhr.

Zurzeit ist Kühne Buffetkraft, doch das soll sich ändern: Er wird zum Teamlotsen fortgebildet. Danach käme, wenn es mit der Karriere wie geplant klappt, die Schichtleitung. Sein langfristiges Ziel ist es, „mindestens stellvertretender Filialleiter“ zu werden.

Acht Mitarbeiter sind derzeit in der Filiale in dem Einkaufszentrum beschäftigt. Aber „wenn wir Glück haben, sind wir bald ein Dutzend“, hofft Kühne. Überstunden werden wahlweise in Freizeit oder Geld vergütet. Aber grundsätzlich wäre er für eine Tarifierhöhung. Er glaubt schon, dass ein besseres Einkommen auch die Suche nach weiteren Mitarbeitern vereinfachen würde.

Seit kurzem ist der 23-Jährige auch NGG-Mitglied. Eine bewusste Entscheidung: „Ich finde es schon wichtig, mitreden zu können, wenn es um den Arbeitsplatz geht.“ ◀



Burghard Kraft ist mit seinem Truck täglich für Coca-Cola unterwegs. Sein Arbeitspensum für den nächsten Tag erfährt er jeweils am Ende des Arbeitstages. Denn geliefert wird jeweils nach Kundenwunsch. Steckt er im Stau, informiert er seinen Arbeitgeber über die Verzögerung.

Arbeitsort: auf allen Straßen

► Seit 29 Jahren liefert Burghard Kraft mit seinem roten Coca-Cola-Lkw Getränke aus, oder holt Ware ab. Ein 18 Meter langer Truck ist sein Arbeitsplatz.

Am Ende eines Arbeitstages erfährt Burghard Kraft, welche Strecke und Kunden er am nächsten Tag anfahren muss, denn geliefert wird nach Kundenwunsch. Wem Ware fehlt, der meldet sich in der Zentrale. Die Fahrten sind durchgeplant, jedenfalls soweit dies möglich ist, weil weder Staus noch der tatsächliche Zeitaufwand beim Kunden exakt vorhersehbar sind. Kurzfristige, zusätzliche Einsätze kämen allerdings nicht sehr häufig vor, sagt Kraft.

Der 58-Jährige ist ein Frühaufsteher. Er beginnt seine Touren gerne schon um 5 Uhr morgens. Seine reguläre Arbeitszeit liegt bei

täglich 8,3 Stunden. Dabei unterliegt er auch gesetzlichen Vorgaben: Nach sechs Stunden muss er 30 Minuten pausieren, liegt die Fahrzeit über viereinhalb Stunden, sind es 45 Minuten Pause. Und zehn Stunden reine Fahrtzeit darf er nicht überschreiten.

Sein Job ist nicht leicht, aber er lässt ihm auch Freiheiten. So muss er die Kunden nicht zwingend nach der vorgegebenen Liste abarbeiten. Seine langjährige Erfahrung spielt eine große Rolle, wenn er Kunden, die vielleicht für 8 Uhr auf der Liste stehen, schon für 6 Uhr einplant, „weil ich weiß, dass ich um diese Zeit besser anfahren kann“. Er ist in Berlin, Brandenburg und Teilen von Sachsen-Anhalt unterwegs.

Fährt er Umwege wegen Staus oder Baustellen, muss er sie der Zentrale melden. Überstunden werden seinem Arbeitszeitkonto

gutgeschrieben. Burghard Kraft liebt seinen Beruf. „Vor allem“, freut er sich, wird „sein roter Lkw fast immer freundlich begrüßt, von Kunden und Konsumenten“. ◀

Deutliche Nachteile

Beschäftigte ohne Tarifvertrag arbeiten länger und verdienen weniger



Quelle: WSI der Hans-Böckler-Stiftung 2019

► Fortsetzung von Seite 7

Schichtblöcken frei. Auch an einzelnen Tagen zwischen dem Wechsel der Schichten ist arbeitsfrei. Die Erholungszeit ist länger und damit besser, sagt Tallen. Gute 20 Stunden arbeiten er und seine Schichtkollegen insgesamt weniger im Monat. Aber: Etwa 450 Euro brutto fehlen dann auch bei der Lohnzahlung. Das Weihnachts- und Urlaubsgeld wird in voller Höhe gezahlt. Das hat der Betriebsrat verhandelt.

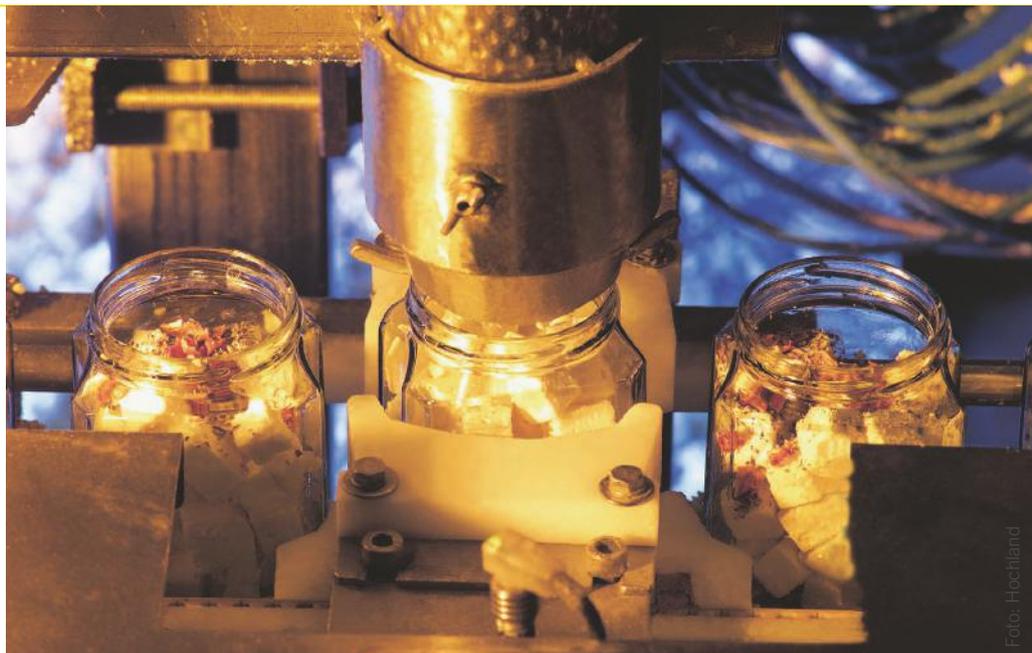
Der Weg zum neuen Schichtsystem entstand aus einer Notsituation. Bei Emsland-Stärke werden Kartoffeln und Erbsen verarbeitet. Als im Dürrejahr 2018 die Kartoffelernte so schlecht ausfiel, dass es nicht genug zu verarbeiten gab, ging es um Entlassungen oder veränderte Arbeitszeiten. Ergebnis ist das Fünfschicht-System, um flexibel reagieren zu können und Entlassungen zu vermeiden.

Tallen ist als Schichtführer immer nah an den Kollegen. Zumeist ist er draußen bei der Anlie-

Arbeitsbelastung und Arbeitszeitgestaltung

Im Zeitraum zwischen Juni und September 2019 befragte die NGG die Beschäftigten (Mitglieder und Nichtmitglieder) in der Mineralbrunnenindustrie in Baden-Württemberg zum Thema Arbeitsbelastung und Arbeitszeitgestaltung.

87 Prozent der Befragten klagten über eine seit Jahren wachsende Arbeitsbelastung, **76 Prozent** machen sich aufgrund dessen Sorgen, das Rentenalter nicht gesund zu erreichen. **44 Prozent** haben häufig wechselnde Schichtpläne und für mehr als zwei Drittel (67 Prozent) der Befragten sind Überstunden die Regel. Kürzere Arbeitszeiten wünschen sich **89 Prozent** und **65 Prozent** stimmen der Aussage „Mehr Freizeit anstelle eines Teils der Lohnerhöhung“ zu.



Bei dem Käseproduzenten Hochland – hier wird gerade Patros abgefüllt – gibt es am Standort Schongau im Allgäu sehr unterschiedliche Zeitmodelle für die Schichtarbeit.

ferung oder in der Produktion zu finden. Er ist zuständig, wenn Anlagen oder auch Mitarbeiter ausfallen, und hat auch die Urlaubsplanung im Blick. Sein Fazit zur Schichtumstellung: „Sie ist besser, weil es im Monat elf freie Tage gibt, statt nur acht wie beim Vierschicht-System.“ Die Kollegen seien ausgeglichener, ausgeruhter und hätten auch mehr Zeit für die Familie.

Es geht auch ganz anders

„Zeit ist Geld“, heißt eine Redewendung. Und weniger Zeit am Arbeitsplatz bedeutet auch häufig weniger Geld. Anders als bei Gleitzeiten oder Homeoffice sind Änderungen in den Schichtsystemen schwieriger. Aber neue und innovative Arbeitszeitmodelle sind gefragt, insbesondere für Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

Ebenso können gesundheitliche Gründe eine Rolle spielen, wenn die Arbeitszeit verändert werden soll. Bei dem Allgäuer Käseproduzenten Hochland am Standort Schongau gibt es mittlerweile zahlreiche individuell ausgearbeitete Angebote für die Arbeit in Produktion und Verwaltung. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Sabine Wagner schwört dabei auf die Möglichkeiten, die das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) bietet. Auf Grundlage dieser gesetzlichen Möglichkeiten

wurden im Allgäu sehr unterschiedliche Arbeitszeitwünsche erfüllt.

Begonnen hat es mit einer Anlagenbedienerin, die aus gesundheitlichen Gründen zurückstecken musste, dann wollten zwei Frauen während ihrer Elternzeit Teilzeit arbeiten. Eine Vierte kam dazu und nach anderthalb Jahren verhandeln und tüfteln stand der Plan: Alle vier Frauen arbeiten so viele Stunden, wie sie sich vorgestellt haben. Neben dem BEM ist aber auch eine „engagierte und interessierte Firmenleitung“ nötig, sagt Wagner. Und natürlich ein Betriebsrat, der sich intensiv mit BEM auseinandersetzt.

Nach dem Erfolg des Vierer-Frauenteam wurden auch für andere Mitarbeiter entsprechende Pläne entwickelt. Auch Männer wünschen sich reduzierte Arbeitszeiten, häufig aus gesundheitlichen Gründen. Ein Fazit, das Sabine Wagner heute schon ziehen kann: „Die Fehlzeiten haben sich bei Hochland stark reduziert.“ Und nicht nur das: Wer einen Arbeitgeber hat, der bereit ist, auf die Lebensumstände und Wünsche seiner Beschäftigten einzugehen, bindet das Personal an das Unternehmen und findet auch leichter neue Arbeitskräfte. Sabine Wagner: „Bei uns gibt es alles, von der 12,5-Stunden-Woche bis zur regulären 38-Stunden-Woche.“ ◀



Mal richtig runterfahren

► NGG-Mitglieder arbeiten als Projektentwickler und Anlagenfahrerin, als Kommissionierer und Brauerin in der Industrie ebenso wie im Handwerk oder Gastgewerbe. Sie alle trifft die Verdichtung von Arbeit. Allheilmittel kann es nicht geben, tarifpolitische Lösungen müssen individuell gedacht werden, meint der stellvertretende NGG-Vorsitzende Freddy Adjan.

Arbeitsverdichtung, Stress, ausufernde Arbeitszeiten, Sonderschichten auch am Wochenende. Was ist zu tun?

Wir müssen die Realität in den Betrieben zur Kenntnis nehmen. Die Arbeitsbelastung unserer Kolleginnen und Kollegen ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Zusätzlich wird das Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen abverlangt, die klassische Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag gerät in den Hintergrund. Was wir brauchen, ist ein tariflicher Belastungsausgleich in Form von zusätzlichen freien Tagen, damit man mal richtig abschalten und runterfahren kann.

Zusätzliche freie Tage – wie können wir das erreichen?

Aus zahlreichen Umfragen wissen wir, dass für unsere Mitglieder planbare Arbeitszeiten, und somit auch planbare Freizeit, einen hohen Stellenwert haben. Daher brauchen wir eine neue Arbeitszeitdebatte, die in die richtige Richtung geht. Arbeitgeberverbände und Politik fordern öffentlich unter dem Deckmantel der Flexibilisierung eine Ausdehnung von Arbeitszeiten und eine Kürzung der gesetzlichen Ruhezeiten. Das ist der falsche Weg! Wir werden mit unseren Tarifkommissionen beraten, wie wir Arbeitszeitverkürzung in Form von zusätzlichen freien Tagen tarifvertraglich durchsetzen können.

In welche Richtung könnte das gehen?

Unsere Schwestergewerkschaften ver.di, die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft und die IG Metall haben in den vergangenen Monaten Tarifabschlüsse durchgesetzt, die Arbeitszeitverkürzungen und Wahloptionen beinhalten. Diese neuen Tarifmodelle sind eine Basis unserer Überlegungen. Wir müssen diese Modelle an unsere Branchen anpassen. Was zum Beispiel für die Brotindustrie richtig ist, muss für die Brauwirtschaft nicht passend sein. Was für das Gastgewerbe sinnvoll erscheint, muss für die Milchwirtschaft nicht unbedingt geeignet sein.

Wir brauchen passgenaue Lösungen für unsere zahlreichen Branchen. Eines gilt aber in jedem Fall: Wir wollen eine Wahloption. Unsere Mitglieder sollen zukünftig je nach Lebensphase und persönlicher Situation entscheiden können, ob sie Geld oder Freizeit haben wollen.

Zusätzlich müssen wir die Arbeitszeitfrage zum Ende des Erwerbslebens tarifpolitisch lösen. Arbeiten bis 67, das schafft kaum jemand. Wir müssen also unsere tarifliche Altersvorsorge weiter ausbauen. Der Beitrag der Arbeitgeber muss steigen. Denn nur, wenn in diese Tariffrente genug eingezahlt wurde, ist ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder eine Teilzeit in den letzten Jahren vor der Rente möglich.

Entlastung durch Verkürzung der Arbeitszeit – wie geht NGG das an?

Nachdem unsere Tarifkommissionen sich für ein neues Tarifmodell entschieden haben, gehen wir in die Umsetzung. Eines ist klar: Die Arbeitgeber werden sich dagegen mit Händen und Füßen wehren, auch wenn die besseren Argumente auf unserer Seite sind.

Tariffragen sind und bleiben Machtfragen. Wenn wir aber unsere Forderungen vor Ort in den Betrieben ausreichend diskutieren, wenn wir unseren Mitgliedern ein schlüssiges Gesamtkonzept vorlegen, wenn wir auch den Mut finden, den ein oder anderen Mantel- oder Arbeitszeittarifvertrag zu kündigen, dann bin ich mir sicher, dass wir uns in einer Tarifaus-einandersetzung durchsetzen werden. Ohne Konflikt wird das nicht gehen. Aber unsere Mitglieder haben in den vergangenen Jahren regelmäßig bewiesen, dass sie bereit sind, für gute Tarifergebnisse zu streiken. ◀

Gemeinsam kämpfen, gemeinsam gewinnen

► Vom 6. bis 7. November 2019 trafen sich 450 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus ganz Europa zum EFFAT-Kongress in Zagreb, Kroatien. Die EFFAT ist der europäische Dachverband der Gewerkschaften, die sich für die Beschäftigten in der Lebensmittelproduktion, der Landwirtschaft und im Tourismus einsetzen.

Unter dem Motto „Organise. Fight. Win.“ (Organisieren. Kämpfen. Gewinnen.) diskutierten die Delegierten über die Folgen eines ungezügelten Kapitalismus, aber auch über nachhaltige Lebensmittelproduktion. Die europäischen Gewerkschaften wollen den Kampf gegen soziale Ungleichheiten verstärken und sich gegenseitig noch besser unterstützen. Die NGG-Delegation hat sich in Zagreb nicht nur aktiv mit Anträgen an den Debatten zu fairen und nachhaltigen Lebensmittelsystemen, zum Kampf gegen Rechtspopulismus und Faschismus, zur Stärkung der Europäischen Betriebsräte und Bekämpfung von Fluchtursachen beteiligt, sondern auch die NGG-Initiative „Mensch vor Marge“ vorgestellt.

„Mensch vor Marge“ wird „People before Profit“
Heute bestimmen in vielen Unternehmen Finanzinvestoren und Aktienfonds über zentrale Entscheidungen mit.



Ein Beispiel ist Nestlé. Nach dem Einstieg eines neuen Investors soll die Gewinnmarge beim weltgrößten Nahrungsmittelhersteller auf 18,5 Prozent steigen. Dafür hat der Konzern allein in Deutschland hunderte Arbeitsplätze gestrichen – ohne wirtschaftliche Not. Ein weiteres Beispiel ist das Knorr-Werk in Heilbronn (siehe Seite 20). Mit „Mensch vor Marge“ macht die NGG solche Skandale öffentlich und bündelt den Widerstand. Auf dem EFFAT-Kongress haben europäische Gewerkschafter signalisiert, sich unter dem Slogan „People before Profit“ aktiv beteiligen zu wollen.

Jünger, attraktiver, schlagkräftiger

In Zagreb wurde Kristjan Bragason zum neuen Generalsekretär gewählt. Der Isländer formulierte in einer mitreißenden Rede seine Vision für eine gestärkte EFFAT, die jünger, attraktiver und schlagkräftiger werden soll: „Wir müssen Themen wie Sozialdumping, Klimawandel und Digitalisierung neue strategische Prioritäten entgegen-



EFFAT-Kongress in Zagreb:
Europäische Solidarität für die
NGG-Initiative „Mensch vor Marge“.



Fotos: EFFAT

Gut lachen: Der „Neue“ und der „Alte“ an der Spitze von EFFAT. Kristian Bragason (links), Harald Wiedenhofer (rechts).

setzen“, forderte er. Vom Acker bis zum Tisch gelte es gemeinsam für ein besseres Europa entlang der gesamten Lebensmittelversorgungskette zu kämpfen, so Bragason. Er sprach sich dafür aus, künftig Tarifverhandlungen zu unterstützen und regelmäßige Treffen von Mitgliedsgewerkschaften und Betriebsräten zu etablieren. Auch der Kampf gegen die Folgen ausufernder Gewinnziele soll zentrales Projekt der EFFAT werden. Seine Wahl markiert einen Generationswechsel: Bragason löst das NGG-Mitglied Harald Wiedenhofer ab, der 26 Jahre an der EFFAT Spitze gewirkt hat. Auch andere Funktionen wurden neu besetzt: Suzann Dräther, stellvertretende Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses der NGG, wurde zur Vorsitzenden des EFFAT-Frauenausschusses gewählt. NGG-Mitglied Fernando Blandon Carmona soll künftig im neu geschaffenen Youth Committee Bureau die Jugendarbeit der EFFAT stärken. ◀

Mehr Informationen online

ngg.net/EFFAT2019



Foto: Stephan Prammte



Klimasozial

Der Bundestag hat das „Klimapaket“ beschlossen: Bahnfahren soll billiger, Fliegen teurer und das klimaschädliche Kohlendioxid besteuert werden. Drei Fragen an den NGG-Vorsitzenden Guido Zeitler.

Die Diskussionen über das Klimapaket sind hitzig. Manchen gehen die Maßnahmen nicht weit genug, andere warnen vor ihren Folgen. Ist das Klimapaket ein wirksamer Schritt oder ein wirkungsloses Klimapäckchen?

Die Debatte wird emotional geführt, es geht ja auch um existenzielle Fragen: Wie sieht unsere Welt 2030 aus? Oder: Wird die individuelle Mobilität womöglich so stark verteuert, dass es sich Menschen, die auf dem Land leben, nicht mehr leisten können, zur Arbeit zu kommen? Die Bundesregierung hat es erneut verpasst, im nötigen Maß in die Infrastruktur zu investieren: Schiene, öffentlicher Nahverkehr, E-Mobilität – da gäbe es so viel zu tun. Angesichts der Größe der Aufgabe und Chancen ist es falsch, sklavisch an der Schwarzen Null festzuhalten. Ich meine, der Klimaschutz muss höchste Priorität haben, aber bei der ökologischen Transformation muss die soziale Frage im Blick behalten werden, man muss die Menschen mitnehmen. Für das, was wir für den Klimaschutz machen müssen, braucht es einen breiten gesellschaftlichen Konsens.

Du hast gesagt, die NGG darf bei der Klimadebatte nicht stumm an der Seitenlinie stehen. Warum nicht?

Die Entscheidungen, die jetzt getroffen werden, haben Auswirkungen auf unsere Mitglieder, also ist es unser Job, uns einzumischen. Insbesondere unsere Industriebranchen sind von dem, was da diskutiert wird, unmittelbar betroffen – die Emissionsbelastung der Ernährungsindustrie ist nicht klein. Und Umweltschutz ist nicht nur Klima, es geht ja weiter: Die von unseren Mitgliedern hergestellten Lebensmittel werden in Plastik verpackt mit Lkw, Schiffen und Flugzeugen um die ganze Welt transportiert. Das alles wird unsere Branchen in den nächsten Jahren beschäftigen. Ein Beispiel: Das Umweltministerium hat geraten, kein Mineralwasser mehr zu kaufen, sondern Wasser aus dem Hahn zu trinken. Aber Mineralwasser ist zum einen ein gutes, gesundes Produkt, zum anderen wird es von Menschen produziert, deren Existenz daran geknüpft ist. Wir verschaffen ihnen Gehör.

Du hast dich mit Vertretern von Fridays for Future getroffen. Wieso?

Die haben erkannt, jedenfalls in Teilen, dass die Klimafrage eine soziale Frage ist. Es geht ihnen darum, von uns zu hören, wie wir bestimmte Veränderungsprozesse gestalten würden. Das war ein sehr offenes, gutes Gespräch.

DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennst Du schon die exklusiven Rabatte und Zusatzvorteile als NGG-Mitglied? In unserem **PLUS-Shop** findest Du online immer tolle Schnäppchen. Schau doch mal vorbei.

Das neue Jahr bringt neue Angebote, bei denen Du richtig sparen kannst!

Und das Beste:

Als NGG-Mitglied profitierst nicht nur Du davon, sondern Deine ganze Familie.

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

www.deinplus.de

Dein Plus! **PLUS-Shop** 



Robert M., Konditor:

„Ich habe den Newsletter ‚PLUS-Post‘ abonniert, um kein Angebot mehr zu verpassen. Ob Freizeit, Auto, Versicherung oder Urlaub – es lohnt sich immer.“

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



Durchstarten mit der NGG



► Die NGG versucht mit vielen Projekten, junge Menschen für sich zu begeistern. Auch in Zeiten von Social Media & Co. kann das durchaus ganz analog und bodenständig sein, wie das Beispiel Maggi in Singen zeigt.

Gerade erst mit der Ausbildung bei Maggi in Singen begonnen und schon beim „Kennenlern-Wochenende“ der NGG-Region Baden-Württemberg-Süd im Schwarzwald dabei: Das hat Tradition. Gemeinsam mit Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und des Betriebsrats ging es für die Maggi-Azubis vom 20. bis 22. September nach Alpirsbach ins Ferienhaus „Brestenbergshof“. „Für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen ist das Wochenende zusammen mit der NGG immer eine super Gelegenheit zum Kennenlernen, auch mal außerhalb der Lehrwerkstatt“, so Felix Weh, Vorsitzender der JAV bei Maggi.

Natürlich ging es auch um Gewerkschaft, Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung: „Wenn man so viel Zeit hat, mit Auszubildenden ausführlich über die NGG und Tarifverträge zu sprechen, kann man allen klarmachen, wie wichtig es ist, Mitglied in der Gewerkschaft zu sein“,



Foto: NGG

Lagerfeuer muss sein: Genügend Zeit für den Erfahrungsaustausch ist wichtiger Bestandteil des Kennenlern-Wochenendes.

so Christian Trompeter, Gewerkschaftssekretär in der NGG-Region. Und Spaß bringt so ein Wochenende auch: Neben gemeinsamem Kochen, gemütlichem Chillen am Lagerfeuer konnten die Azubis bei einem Gokart-Rennen so richtig durchstarten. ◀

Ausbilder im digitalen Tiefschlaf

► Eine Auswertung der jungeNGG bringt es ans Licht: Auch in den NGG-Branchen fühlen sich viele Auszubildende nicht ausreichend auf die Digitalisierung vorbereitet. Hinzukommen Überstunden, untertarifliche Bezahlung, schlecht vermittelte Ausbildungsinhalte und ausbildungsferne Tätigkeiten.

Alle Jahre wieder legt der DGB seinen Ausbildungsreport vor. Eine Sonderauswertung der jungeNGG für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Bäckerhandwerk sowie für Fachverkäufer und -verkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk zeigt dringenden Handlungsbedarf: Fast 43 Prozent der Befragten im Gastgewerbe gaben an, in ihrer Ausbildung nicht ausreichend auf die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereitet zu werden.

Außerdem gehörten Überstunden für jeden zweiten Befragten zur Tagesordnung (Gastgewerbe 55 Prozent). Ausgeglichen wurde die Mehrarbeit zumeist mit Freizeit, nur gut zwölf Prozent aller Auszubildenden erhielten eine Bezahlung für ihre Überstunden. Mehr als die Hälfte bekam entweder keinerlei Ausgleich oder konnte nicht sagen, wie und ob ihr Arbeitgeber eine Kompensation für Überstunden vorgesehen hat. Hier wie auch bei der Höhe der Ausbildungsvergütungen zeigt sich, dass viele

angehende Bäcker und Fachverkäufer nicht nach dem bundesweiten Tarifvertrag für Auszubildende im Bäckerhandwerk bezahlt werden. Knapp 20 Prozent aller Azubis im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie fast ein Drittel der Fachverkäufer klagten über regelmäßig auszuführende ausbildungsferne Tätigkeiten. Zudem werden nach Ansicht der Befragten Ausbildungsinhalte häufig unzureichend erläutert.

Dass Berufsschulzeiten im Betrieb nachgearbeitet werden, gehörte schließlich für acht von zehn Azubis im Bäckerhandwerk zur Tagesordnung. Schlechte Zeugnisse für die Ausbildungsbetriebe also. Das ist umso bedauerlicher, als sowohl im Bereich Hotel- und Gaststätten als auch bei den Bäckern drei Viertel der Befragten angaben, in ihrem Wunschberuf oder in einem interessanten Beruf tätig zu sein. ◀

Ab jetzt wird umsonst gearbeitet!

► Gleichstellungsgesetze gibt es, doch Papier ist geduldig. Die NGG-Vize Claudia Tiedge sprach am „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ über die Lohnungleichheit. Es gibt keinen Grund, gleiche und gleichwertige Tätigkeiten von Männern und Frauen unterschiedlich zu bewerten und zu bezahlen, sagte sie in Varel.



Foto: Andreas Burmann

Ministerin Carola Reimann (SPD), Yvonne Hönerbach, Claudia Tiedge, stellvertretende NGG-Vorsitzende, Nadine Sollermann, Betriebsleiterin Juliane Fischer-Haas und die Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase bei der Führung durch das Bahlsen-Werk in Varel. (v.l.n.r.)

Am 16. Oktober, dem „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“, haben die niedersächsische Sozial- und Gleichstellungsministerin Carola Reimann und die stellvertretende NGG-Vorsitzende Claudia Tiedge ein Werk des Keksherstellers Bahlsen in Varel im Kreis Friesland besucht. Der Ort ihres Zusammentreffens war keinesfalls zufällig gewählt: Seit 2010 arbeitet hier die Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase kontinuierlich an der Überprüfung von tariflichen Eingruppierungen. Und das mit großem Erfolg. „Mit der zunehmenden Automatisierung sind Packarbeiten, die früher vorwiegend von Frauen ausgeübt wurden, weggefallen. Es ist uns gelungen, mehr als 100 Kolleginnen nach und nach zu qualifizieren und in höhere Lohngruppen zu bringen. Damit sind wir auch für die Bahlsen-Standorte in Barsinghausen und Berlin richtungweisend“.

Ministerin Reimann bedauerte, dass der EG-Check, ein Prüfinstrument, mit dem Ursachen ungleicher Bezahlung sichtbar gemacht werden, nicht gesetzlich verankert wurde. Ein Kritikpunkt, auf den auch NGG-Vize Claudia Tiedge verwies: „Wir halten den EG-Check für ein gutes Instru-

ment, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu prüfen. Der Entgeltgleichheits-Check muss in noch viel mehr Unternehmen angewendet werden. Zudem sollte der Anspruch auf Auskunft über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten für alle gelten und nicht erst in Unternehmen ab einer Größe von 200 Beschäftigten.“ Tiedge forderte das Bahlsen-Management auf, sich im Arbeitgeberverband für das Thema Lohngerechtigkeit stark zu machen.

Die Ministerin nutzte den Besuch in Varel für einen grundsätzlichen Appell sowohl an Unternehmen als auch an Arbeitnehmerinnen: „Ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen gehört zu den letzten großen Ungerechtigkeiten. Werden Sie als positives Beispiel über Bahlsen hinaus wirksam. Gleichzeitig rufe ich die Frauen zu mehr Mut auf, ihre Rechte beim Arbeitgeber einzufordern!“

Der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ bezeichnet den Tag, ab dem Frauen gemessen am durchschnittlichen Bruttoverdienst ihrer männlichen Kollegen bis zum Jahresende quasi unentgeltlich arbeiten. ◀



Kämpferisch: Wie hier in Hamburg sind am International Fast Food Workers' Day, dem 12. November 2019, NGG-Mitglieder in mehreren deutschen Städten für mehr Respekt und bessere Bezahlung auf die Straße gegangen. Erklärtes Ziel: mindestens zwölf Euro pro Stunde.

12 Euro mindestens!

Mindestens zwölf Euro pro Stunde sollten Beschäftigte in der Systemgastronomie, also bei McDonald's & Co., verdienen, findet die NGG-Tarifkommission. „Wir dürfen nicht zulassen, dass milliardenschwere Konzerne so wenig bezahlen, dass das Geld nur mit Zweitjob oder Aufstockung vom Amt reicht“, so NGG-Vize Freddy Adjan.

Ab Dezember verhandelt die NGG den Tarifvertrag für die rund 120.000 Beschäftigten von McDonald's, Burger King, Starbucks, Nordsee, Kentucky Fried Chicken, Tank und Rast, Pizza Hut, Autogrill und Co. Eine NGG-Forderung: Erhöhung der Löhne in der untersten Tarifgruppe auf mindestens zwölf Euro pro Stunde. Adjan: „Wir müs-

sen weg vom Image der Mindestlohnbranche. Menschen, die Tag für Tag hart arbeiten, haben Respekt verdient und kein Geschäftsmodell, das ihnen heute nicht genug zum Leben lässt und auf direktem Weg in Altersarmut führt.“ Das sieht auch Volker Petri so. Er ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei der Fischrestaurantkette Nordsee: „Wir brauchen die zwölf Euro, mindestens. Sonst finden wir keine Mitarbeiter mehr. Schon jetzt verlassen uns etliche Mitarbeiter, weil sie woanders deutlich mehr verdienen.“

Mehr Informationen online

ngg.net/ffwu



Gute Nachrichten ...

... für die Beschäftigten im Gastgewerbe: Am 1. Oktober hat die NGG mit dem Arbeitgeberverband DEHOGA eine bundesweit einheitliche Lösung für die Fortsetzung und Aktualisierung der „hogarente“ beschlossen. Die Tarifverträge gelten rückwirkend zum 1. Januar 2019. Guido Zeitler, NGG-Vorsitzender: „Dieses Ergebnis ermöglicht den Beschäftigten im Gastgewerbe wieder eine betriebliche Altersvorsorge. Wir erwarten jetzt insbesondere von den Arbeitgebern, die dies ihren Beschäftigten bisher nicht ermöglicht haben, dass sie das Tarifmodell nutzen.“ Die vereinbarte Branchenlösung schreibt eine Erhöhung des

Arbeitgeberbeitrags zur „hogarente“ von 150 auf 240 Euro im Jahr fest. Will ein Beschäftigter zusätzlich freiwillig Entgelt umwandeln und damit den Altersvorsorgebeitrag aufstocken, so fördert der Arbeitgeber dies mit einem Zuschuss in Höhe von 16 Prozent. Umwandelbar sind tarifliche Entgeltbestandteile in Höhe von bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze.

Mehr Informationen online

ngg.net/hogarente



Ein Ritt auf der Klinge

► „Die Unternehmenskultur bei uns ist sehr gut, aber 2017 wurden wir an ein Private-Equity-Unternehmen verkauft. Die wollen alles optimieren, merken aber, dass so etwas wie ‚Hire and Fire‘ bei uns nicht geht“, erzählt Carsten Jung, Betriebsratsvorsitzender beim Ferienparkanbieter Landal GreenParks in Trier.

Der geprüfte Bilanzbuchhalter ist froh, dass er seit 2016 für die Betriebsratsarbeit freigestellt ist: „Vorher war ich in einem Interessenskonflikt. Einerseits musste ich als Internal Controller steuerliche, finanzielle und operative Prozesse, also die Arbeit meiner Kollegen, überprüfen, andererseits musste ich als Betriebsrat deren Interessen vertreten. Das war manchmal ein Ritt auf der Rasierklinge. Aber ich glaube, das ist mir ganz gut gelungen, weil wir hier vertrauensvoll zusammenarbeiten. Wir sind doch alle Menschen und können miteinander reden.“

Die Leute sind am Limit

An seine Grenzen stößt Tarifkommissionsmitglied Jung aber, wenn es darum geht, mit dem Arbeitgeberverband DEHOGA einen Tarifvertrag für die Beschäftigten im rheinland-pfälzischen Gastgewerbe auszuhandeln: „Da passiert nichts. Und das, obwohl die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz schlecht bezahlt werden. Wir brauchen tarifliche Lohnerhöhungen, sonst verlassen immer mehr Mitarbeiter die Branche oder wandern ab: nach Luxemburg und in benachbarte Bundesländer. Die Leute sind am Limit. Wenn kein Signal vom DEHOGA kommt, finden sich weder Fachkräfte noch Auszubildende. Nicht zu verhandeln, ist da sehr kontraproduktiv.“

Erfreulicher sei da die Entscheidung seines Arbeitgebers, der übrigens übertariflich bezahle, bis Ende des Jahres für die rund 500 Beschäftigten einen Haustarifvertrag mit der NGG abzuschließen. Deshalb hat der gebürtige Saarländer, der auch im NGG-Regionsvorstand arbeitet, Ende 2018 gemeinsam mit der NGG die Werbetrömmel gerührt

Zur Person

Carsten Jung, 52 Jahre, geboren in Neunkirchen/Saar, geprüfter Bilanzbuchhalter, seit 20 Jahren bei Landal GreenParks, Betriebsratsvorsitzender

und in der Hauptverwaltung in Trier und den bundesweit zehn Ferienparks – von der Ostsee bis in den Hunsrück – eifrig Mitglieder gewor-

ben. Von Vorteil war hierbei die Besonderheit, dass es in dem Unternehmen mit niederländischer Muttergesellschaft trotz mehrerer Standorte einen elfköpfigen „unternehmenseinheitlichen Betriebsrat“ am deutschen Hauptsitz in Trier gibt. Jung: Wir tagen meist einmal im Monat. Regelmäßig an einer anderen Betriebsstätte, so dass uns alle Kolleginnen und Kollegen kennen.“

Die Jungen für den Betriebsrat motivieren

Besonders am Herzen liegen dem 52-Jährigen die jungen Beschäftigten: „Es ist sehr wichtig, die jungen Kolleginnen und Kollegen für die Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Betriebsrat zu motivieren. Es ist eine große Chance, schon früh zu erkennen, was hinter den Kulissen abläuft, auch aus Unternehmenssicht. Man kann Dinge hinterfragen und mitbestimmen, wie sie umgesetzt werden. Das schafft ein ganz anderes Verständnis, als wenn man als Arbeitnehmer nur mit den Ergebnissen konfrontiert wird. Das kann sehr spannend sein.“ Auch wenn er mittlerweile ehrenamtlicher Richter am Finanzgericht Rheinland-Pfalz ist: Bevor er 2002 in den Betriebsrat gewählt wurde, erinnert sich Carsten Jung, habe er „null Ahnung vom Arbeitsrecht“ gehabt: „Jetzt weiß ich, was der Arbeitgeber darf und was nicht. Entsprechendes Wissen und ein Grundverständnis für das Arbeitsrecht können verhindern, dass andere Opfer von Ausbeutung werden. Natürlich muss nicht jeder Jurist sein, aber jeder kann seine Stärken in den Betriebsrat einbringen.“

Zu den Stärken von Carsten Jung zählt zweifelsohne seine große Hilfsbereitschaft. Er selbst nennt es Berufung, getreu seiner Überzeugung, dass „die Menschen, die mit beiden Beinen auf dem Boden stehen, denjenigen, die am Boden liegen, helfen müssen, wieder aufzustehen. Wegschauen geht nicht!“ Da überrascht es nicht, dass der Familienvater als Hobby die zwei Hunde nennt, die er aus Griechenland bei sich aufgenommen hat: „Sie geben mir so viel zurück. Und sie sind meine persönlichen Fitnesstrainer.“ ◀



**» Wir sind doch alle Menschen
und können miteinander reden«**

Carsten Jung,
Betriebsratsvorsitzende
des Landal GreenParks in Trier

Knorr muss bleiben!



Foto: Daniel Schreiber

Mit Protestaktionen wie hier am 24. Oktober vor dem Knorr-Werk in Heilbronn wehren sich die Beschäftigten gegen die überzogenen Renditeerwartungen des Mutterkonzerns Unilever und die daraus resultierenden Schließungspläne für ihren Traditionsstandort.

Der niederländische-britische Konzern Unilever droht mit dem Aus für das Heilbronner Traditionswerk Knorr: aus lauter Profitgier, denn Unilever will seine Gewinnmarge auf 20 Prozent steigern! Bei der Konzerntochter Knorr stehen rund 700 Arbeitsplätze auf der Kippe. Die NGG und die Beschäftigten wehren sich gegen die geplante Schließung und haben dies mit zwei großen Protestaktionen und der Forderung „Knorr muss in Heilbronn bleiben!“ Ende Oktober und Mitte November deutlich gemacht. Die gleichnamige Petition haben

bereits mehr als 11.000 Menschen unterzeichnet. Unilever ist nicht der einzige Konzern, der Arbeitsplätze rücksichtslos für noch mehr Profit opfert. Die NGG und die Beschäftigten kämpfen mit der Initiative „Mensch vor Marge“ (mensch-vor-marge.de) gegen die Folgen übertriebener Renditeforderungen.

Mehr Informationen online

ngg.net/knorr



Größtmöglicher Schutz

Rund 400.000 Menschen arbeiten als „entsandte Beschäftigte“ in Deutschland zu den Bedingungen ihres Heimatlandes – die meisten auf Baustellen, in der Landwirtschaft und Pflege, aber auch in der Fleischwirtschaft. In der Regel können sie nur wenig Deutsch, leben häufig isoliert in überbelegten Massenunterkünften und arbeiten für einen niedrigen Lohn. Wie viele es genau sind, wird in Deutschland nicht erfasst. Im Sommer hat das EU-Parlament – auch auf Druck der Gewerkschaften – eine neue Regelung für das grenzüberschreitende Arbeiten beschlossen: die Entsenderichtlinie. Experten aus

der Beratung, von Gewerkschaften und Politikerinnen diskutierten Mitte Oktober in Berlin, wie die Richtlinie umgesetzt und dabei größtmöglicher Schutz für die Beschäftigten erreicht werden kann. Über die Situation der entsandten Beschäftigten und wo sie Unterstützung erhalten können, informiert ein animierter Erklärfilm in mehreren Sprachen.

Mehr Informationen online

ngg.net/FaireEntsendung



Handarbeit ...

► ... war schöner, sagt Christine Stroka, die in 35 Arbeitsjahren viele Veränderungen bei Arnold André im niedersächsischen Königslutter miterlebt hat.

Gleich vier Maschinen hat Christine Stroka an ihrem Arbeitsplatz im Blick, und die bestimmen ihren Arbeitstakt. Immer gleich wickelt jede der vier Maschinen das Deckblatt um die Wickel und die 53-Jährige achtet darauf, dass die überrollten Produkte dabei nicht beschädigt werden. Hat eine der Maschinen mit ihrer Produktion eine Kiste gefüllt, hebt Christine Stroka den vollen Kasten vom Schragenwechsler und die Tabakwaren rutschen in die nächste Kiste.

Seit 35 Jahren arbeitet Stroka bei dem Familienunternehmen Arnold André und produziert Zigarillos. Als sie in der Zigarrenfabrik anfang, war das noch weitgehend Handarbeit. „Das hat mehr Spaß gemacht“, blickt sie zurück. Denn sie konnte ihren Arbeitsrhythmus selbst bestimmen. Hinzu kam, dass der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen – bis heute sind es überwiegend Kolleginnen – enger war.

Dann kamen die Maschinen. Seitdem hat sich Christine Stroka schon mehrfach umstellen müssen und jedes Mal wurde die Taktung schneller. Sie arbeitet im Einzelakkord wöchentlich wechselnd in einer Früh- und Spätschicht. Entweder von 5:30 bis 14 Uhr oder von 14 bis 22:30 Uhr. „Für mich ist es eine gute Einteilung“, sagt sie, auch wenn zur Frühschicht ihre Nacht sehr kurz ist. „Ein Wechsel zur Normalschicht wäre zwar auch schön“, aber andererseits, wägt sie ab, fühle sie sich in ihrem jetzigen Arbeitsumfeld sehr wohl. Zudem arbeitet ihr Mann im nahen Wolfsburg in einem Dreischicht-System, ihr Familienleben würde sich wenig ändern. Und in ihrer freien Zeit ist sie gut beschäftigt: „In Haus und Garten ist immer was zu tun.“ Außerdem schwimmt sie gern und liest, am liebsten Krimis.

Am Ende des Tages hat Christine Stroka 45 bis 47 Kisten pro Maschine fertig. Das sind dann bis zu 25.300 Zigarillos, die noch geschnitten und verpackt werden müssen – aber das ist dann ein anderer Arbeitsplatz. ◀

Vom Bierkutscher zum Logistiker

► Sie sind sprichwörtlich erwähnt, ihnen werden Denkmäler gebaut und sie gehörten über Jahrhunderte zum Stadtbild: die Bierkutscher. Doch heute sind die Pferdefuhrwerke verschwunden. Stattdessen werden Getränke von Logistikspezialisten per Lkw oder Lieferwagen an Großhandel und Endkunden geliefert.

„Der Grund war das liebe Geld. Die Pferde und Fuhrwerke zu unterhalten, wurde einfach zu teuer. In Bremen ging der letzte Beck's-Bierkutscher im Jahr 2005 auf Auslieferungstour. Aus der Dortmunder Nordstadt berichtete ein Online-Nachrichtenmagazin im Jahr 2017, das 1979 enthüllte Bierkutscher-Denkmal erstrahlte nun restauriert im neuen Glanz. Rund 5000 Menschen hätten vor 40 Jahren an der Enthüllung teilgenommen. Nicht nur daran zeigt sich die Bedeutung, die dieser Berufszweig einmal hatte. Der Bierkutscher von einst ist der Fahrer in der Getränkelogistik heute. Viele Brauereikonzerne und andere Getränkehersteller betreiben eigene Logistikunternehmen. Sie sind Teil der Branche Getränkefachgroßhandel, in der die NGG Mitglieder organisiert und Tarifverträge abschließt.

In der Branche arbeiten drei große Gruppen – im Fuhrpark, in der Kommissionierung und der Leergutsortierung. Die Kommissionierung ist für die Lagerverwaltung zuständig. Die Beschäftigten planen die Lieferungen an den Kunden, stellen für die Fahrer die Waren für ihre Touren und füllen bei Bedarf die Lager wieder auf.

Während die NGG für die Fahrer und in der Kommissionierung Tarifverträge abgeschlossen hat und die Arbeitsbedingungen zwar wegen der körperlich schweren Arbeit hart, aber doch an vielen Stellen geregelt sind, sieht es in der Leergutsortierung meist anders aus. Hier herrschen oft tarifvertragsfreie Zustände, dubiose Werkvertragsunternehmen übernehmen die Sortierung. Von nächtlichen Schlägereien unter Beschäftigten aus Fremdfirmen ist zu



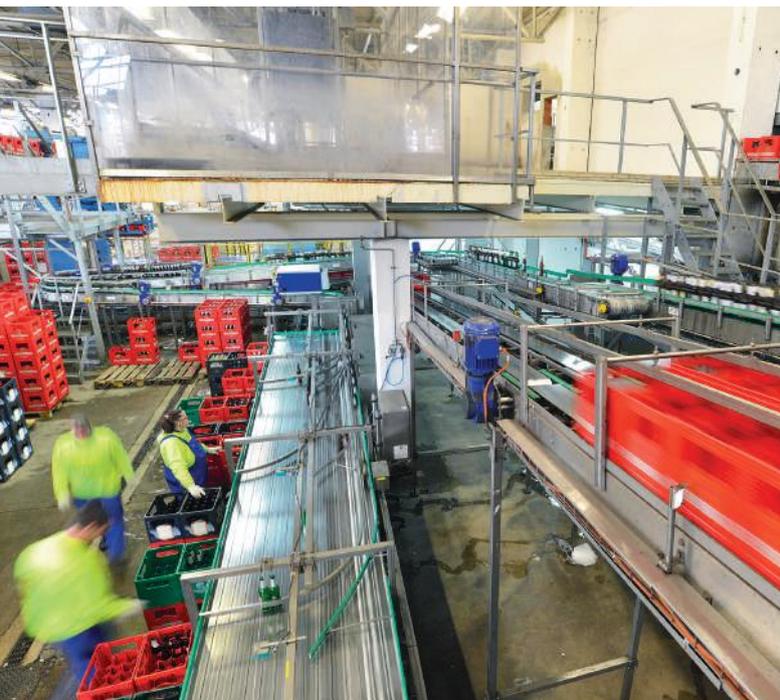
Foto: Gerd Mingram (Germin)

So wurde früher das Bier an Handel und Gastronomie ausgeliefert: Kaltblüter ziehen die mit Bierfässern beladenen Gespanne durch die Straßen.



Foto: industrieblick - Adobe Stock

Unzählige leere Kisten stehen auf dem Fließband: Auch in der Getränkelogistik ist heute vieles automatisiert.



Fotos: Industrieblick - Adobe Stock

In der Leergutsortierung wird nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen Flaschentypen häufig noch von Hand gearbeitet.

hören, von Verstößen gegen geltenden Arbeitsschutz und das Aufenthaltsrecht. „Wir sind da nicht weit von den miesen Bedingungen in der Schlachtindustrie entfernt“, sagt Peter Buddenberg von der NGG.

Branche in Bewegung

Im Getränkefachgroßhandel arbeiten heute in 3700 mittelständischen Betrieben rund 45.000 Menschen: Knapp ein Viertel von ihnen ist geringfügig beschäftigt, steckt also in einem Mini-Job. Bei der NGG sind 112 Betriebe erfasst, teilweise gibt es keine Tarifverträge, teilweise Haustarifverträge oder den Flächentarifvertrag. Branchenprimus ist die Trinks-Gruppe mit rund 1,6 Milliarden Euro Jahresumsatz. Hier ist es der NGG und ihren Mitgliedern zuletzt im Juni gelungen, einen Tarifabschluss durchzusetzen, der mehr Geld für die Beschäftigten bedeutet. Zweitgrößtes Unternehmen ist Getränke Essmann. Dazu kommen etliche Familien- oder Kleinunternehmen, die vor Ort Getränke lagern und ausliefern. In der Branche findet eine große Konzentration statt. Unternehmen werden vom Markt ge-

Getränkelogistik in Deutschland 2019*

Unternehmen	Beschäftigte	Netto-Gesamtumsatz (in Mio. Euro)
1 Trinks Gruppe	1700	1630
2 Getränke Essmann KG	2100	1400
3 Splendid Drinks AG	1654	689
4 Getränke Ahlers GmbH	1500	514
5 WGV-Gruppe	799	494

*Quelle: Sachon-Verlag / NGG

Die größten Getränkelogistiker teilen einen großen Teil des Marktes unter sich auf. Doch es gibt unzählige kleinere Unternehmen.

drängt, andere fusionieren zu neuen großen Marktteilnehmern – nicht selten auf dem Rücken der Beschäftigten. Die Unternehmen müssen sich als attraktive Arbeitgeber darstellen, mit Schichtmodellen, die einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht entgegenstehen und guten Löhnen, um neue Beschäftigte anzuziehen und auch zu halten. Denn der Fachkräftemangel macht auch vor der Getränkelogistik nicht halt.

Riesenlego und Kopfhörer

Ein bisschen sieht es aus wie Lego für Riesen: Man geht an einer Brauerei oder einem Getränkegroßhändler vorbei, auf dem Hof türmen sich haushoch die Kisten. „Besonders im Sommer ist das ein Problem“, sagt Alfred Schaaf, Betriebsrat beim Getränkelogistiker Essmann im niedersächsischen Lingen. Im Sommer trinken die Menschen mehr, die Unternehmen haben mehr Arbeit – und mehr Leergut. „Dann arbeiten wir viel mit externen Spediteuren zusammen, und die liefern mehr an, als sie abholen.“ ➤



Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Stapeln, Kommissionieren, Laden, Entladen. Die Arbeit im Getränkelager ist vielfältig und hart. Auch hier hält die Digitalisierung Einzug.

► In einer der Hallen auf dem Betriebsgelände wird im Akkord das Leergut per Hand sortiert. Eine schwere und schlecht bezahlte Arbeit. Die befristeten Verträge von 15 Kollegen laufen zum Jahresende aus. „Bisher wissen wir noch nicht, ob sie weiter im Unternehmen beschäftigt werden“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Georg Spill. Wenn nicht, sollten sie anderweitig im Unternehmen eingesetzt werden. Ideen dazu hat der Betriebsrat. Vor einigen Jahren war es gelungen, sie aus der Leiharbeit in die befristeten, aber immerhin festen Jobs zu holen.

Fachkräfte dringend gesucht

Das ist nicht überall der Fall. Oft ist bei den Getränkelogistikern die Leergutsortierung komplett ausgelagert. Beim Getränkegroßhändler Splendid in Hannover ist das der Fall. „Bei uns arbeiten alle auf dem Leergutplatz mit Werkvertrag“, sagt Achim Kasch. Er arbeitet seit 35 Jahren dort, zuerst bei den Vorläuferunternehmen Nagel und Nordmann, seit der Übernahme im Vorjahr ist es Splendid. Derzeit arbeiten in der Niederlassung noch 63 Menschen.

Die Konkurrenz in der Branche ist hart. In den Jahren seit 2004 sind etliche Arbeitsplätze weggefallen, Niederlassungen wurden geschlossen. „Wenn du 15 Sozialpläne abschließen musst, macht das schnell keinen Spaß mehr“, meint Kasch. Dabei werden auch in der Getränkelogistik Fachkräfte händeringend gesucht. Ausgebildete Fahrer sind knapp, Fachkräfte für Lagerlogistik ebenso. Die Arbeit ist körperlich schwer, die Bezahlung nicht hoch. „Das eigentliche Fahren macht ungefähr 40 Prozent der Arbeitszeit aus. Be- und Entladen, das Be-

wegen von Kisten beim Kunden ist der andere große Teil“, sagt Georg Spill.

Digitalisierung und Zettelwirtschaft

Dazu kommt die Erfassung und Zählung des Leerguts. „So ein Leergutzettel ist eine Seite groß, der muss ordentlich ausgefüllt werden“, sagt Andrea Böhm-Kreja. „Die Leute müssen auch Stapler fahren können. Da brauchst du Fingerspitzengefühl, damit dir die Ware nicht von der Palette kippt.“ Und bei dem Gehalt, das gezahlt wird, stünden die Bewerber nicht gerade Schlange. Böhm-Kreja arbeitet beim Getränkelogistiker Trinks in der Hamburger Verwaltung. Sie rechnet Arbeitszeiten, Überstunden oder Fehlstunden der Kolleginnen und Kollegen aus und arbeitet der Gehaltsabrechnung zu – und ist die stellvertretende Vorsitzende des Trinks-Gesamtbetriebsrates.

Dass der Fachkräftemangel ein großes Problem ist, sagen die drei Betriebsräte gleichermaßen. Teils sind die Bewerber nicht geeignet für den Job, teils gehen die Menschen lieber zu Edeka oder Rewe, weil die Händler besser bezahlen als die Logistiker, und teilweise hören sie nach kurzer Zeit wieder auf.

Ein anderes Thema, das den Betriebsräten auf den Nägeln brennt, betrifft die künftige Arbeit und wie sich dadurch der Druck auf Arbeitsbedingungen und Tarifverträge erhöht. Denn die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran, wenngleich im unterschiedlichen Tempo. Bei Splendid in Hannover geschieht noch vieles analog. „Wir



Foto: NGG

Im Gespräch am Rande der jährlichen Betriebsrätetagung: Falco Bremer, Trinks, Achim Kasch, Splendid, und Georg Spill, Essmann (v.l.n.r.).



Foto: industrieblick - Adobe Stock

Tausende Getränkekisten verschiedener Sorten stehen in den Lagerhallen bereit.

sind da ziemlich am Anfang“, sagt Achim Kasch. „Unsere Fahrer im Handel bekommen ihre Tourenpläne und die Lieferscheine auf Papier. Die Fahrer, die Kneipen oder Restaurants beliefern, haben Geräte, mit denen sie die Lieferscheine vor Ort ausdrucken können.“

„Die hatten wir auch, haben sie aber wieder abgeschafft“, sagt Andrea Böhm-Kreja. „Die Geräte haben die Scheine auf Thermopapier ausgedruckt.“ Ausdrücke auf Thermopapier haben eine sehr geringe Haltbarkeit. Nach wenigen Monaten sind sie unleserlich.

Reise in die Zukunft

Dafür arbeitet Trinks in Hamburg mit einem sogenannten LFS, einem Lagerführungssystem: Die Lager werden auf Softwarebasis verwaltet, der Computer weiß genau, wie viel wovon wo steht und organisiert die Abläufe. Wenn eine Bestellung eingeht, bekommen die Kommissionierer, die auf ihren Staplern in den Hallen unterwegs sind, per Kopfhörer vom System Anweisungen, in welchen Gang sie fahren und was genau sie dort holen sollen.

In Freienbrink, östlich von Berlin, hat Essmann in diesem Jahr einen neuen Standort eröffnet. Vieles ist digital. Logistik, Verwaltung und Sortierung sind eigenständige Unternehmen. Betriebsräte und Tarifverträge gibt es nicht, dafür eine vollautomatisierte Leergutsortieranlage. Was dort auf der grünen Wiese entstanden ist, soll eine Blaupause für künftige Getränkelogistikstandorte werden“, sagt Georg Spill. „Da sieht man, wohin die Reise geht.“ ◀



Na dann Prost!

► Vieles in der Getränkelogistik ist im Wandel. Die Lieferung von Nahrungsmitteln und Getränken nach Hause ist ein Bereich, der stark wächst. Und wie so oft sind die Personalkosten eine Stellschraube im Preiskampf.

Der Getränkelieferdienst Flaschenpost wächst rasant. Rund 2000 Menschen arbeiten im 2016 gegründeten Start-up an knapp 20 Standorten. Dass sich in der Branche ordentlich Geld verdienen lässt, zeigt, dass es Flaschenpost im Frühjahr geschafft hat, 50 Millionen Euro von Investoren einzusammeln, um die Expansion voranzutreiben. Es gibt weitere App-gestützte Lieferdienste, der größte ist Durstexpress. Mit gemeinsamen Bestellplattformen wie Durst oder Orderdrinks wollen sie mit lokalen Getränkehändlern Schritt halten.

Obwohl sich Flaschenpost als hippestes Start-up präsentiert und damit auch wirbt, sind die Arbeitsbedingungen hart und die Bezahlung ist niedrig. Einigen Fahrern und Lagermitarbeitern wurde es im Sommer zu bunt. Sie wandten sich mit einem offenen Brief an die Medien und prangerten etliche Missstände im Unternehmen an. Dazu gehört, dass die Klimaanlage in mehreren Lieferfahrzeugen abgeklemmt waren. Ein möglicher Grund: Klimaanlage verbrauchen Benzin und Spritsparen senkt Kosten. Die Mitarbeiter-toiletten an „mehreren Standorten“ seien in einem katastrophalen Zustand und würden teilweise „über sehr viele Wochen nicht gereinigt. Deutlicher können Sie das geringe Maß ihrer Wertschätzung uns gegenüber nicht zeigen“.

Piet Meyer, NGG-Sekretär in Münster, wo im Stammsitz von Flaschenpost rund 500 Menschen arbeiten, ist aktiv geworden und hat eine Pressekonferenz mit Beschäftigten organisiert. „Ich habe sie vorher informiert, dass es nachteilig sein kann, wenn sie ihre Anonymität verlassen“, und so ist es auch gekommen. Einem Kollegen sei gekündigt worden, einem anderen wurde sein Vertrag nicht verlängert. „Rechtlich ist es legitim, ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, da haben wir als Gewerkschaft keine Handhabe. Aber moralisch ist es verwerflich“, sagt Meyer.

Einen Betriebsrat, der sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen kann, wird es so schnell nicht geben. Ein Grund liegt in der Situation im Betrieb: Ähnlich wie bei anderen Lieferdiensten sehen sich die Fahrer selten, haben wenig Zeit für einen persönlichen Austausch. „Und letztlich“, so Meyer, „haben wir zum größten Teil sachgrundlose Befristungen. Schon dadurch haben die Kolleginnen und Kollegen Angst, dass sie bei vermeintlichem Missverhalten nicht verlängert werden.“ Für den Gewerkschafter ist das eines der größten Probleme, zudem „sachgrundlose Befristungen eine einseitige Flexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber sind“.

Herzlichen Dank für Eure Treue!

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

Seit 70 Jahren Mitglied

Allgäu: Antonie Raeth

Bremen-Weser-Elbe: Otto Wegner

Bünde-Lübecke-Minden: Helmut Gronau

Dresden-Chemnitz: Johanna Krause,
Annelies Grollmuss, Manfred Renner

Hannover: Hans-Günther Rothe

Hamburg-Elmshorn: Albert Kopp, Hans-Peter Graap

Krefeld-Neuss: Max Hülse

Leipzig-Halle-Dessau: Johannes Görlich

Magdeburg: Gisela Schumann

Mannheim-Heidelberg: Lore Marzenell, Elfriede Konrad

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Manfred Bopp,
Theodora Krüger

Mittelrhein: Matthias Flöck

Niederbayern: Gertrud Thonig, Erich Blaha

Nordrhein: Kurt Röpling, Alfred Bonde, Willi Knaken

Nürnberg-Fürth: Georg Rommel, Fritz Meisel

Oberfranken: Heinz Schappert, Alfred Fischer

Oberpfalz: Georg Ritzel

Rhein-Main: Annemie Hahn

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Werner Rowold

Thüringen: Gisela Rassbach

Ulm-Aalen-Göppingen: Wilhelm Schmidt

Unterfranken: Georg Bischof

Rainer Eckhof, Robert Lukaszewicz, Annegret Awuma

Dortmund: Helene Massau, Karl-Wilhelm Göbel,
Franco Fiorani

Dresden-Chemnitz: Gerd Grösel, Inge Gündemann,
Margita Helbig, Petra Beyer, Gisela Stephan,
Silvia Müller

Düsseldorf-Wuppertal: Juergen Schoeneweiss

Hannover: Helgard Hölscher, Wolfgang Lose,
Dieter Griemsmann, Hein-Dieter Schulz,
Reinhard Arend

Heilbronn: Bernd Zeh, Reinhold Jung, Erwin Muth,
Gerhard Remmlinger

Hamburg-Elmshorn: Marianne Fitschen,
Walter Scheuer, Anna Maack, Claus-Dieter Eggers,
Hugo Lindenberg, Rainer Thomsen, Helga Rohloff

Köln: Franz Josef Horst, Wilhelm Esser,
Franz-Josef Paffenholz

Krefeld-Neuss: Johannes Brahm, Heinrich Bauer,
Heinrich Winzen, Heinz Ginters, Klaus-Peter Fabricius,
Maria Heuppen

Leipzig-Halle-Dessau: Gerhard Gundermann,
Brigitte Schubert, Brigitte Wensorra

Lübeck: Rainer Knitsch

Lüneburg: Helmut Grote

Magdeburg: Gerald Ahrens

Mannheim-Heidelberg: Bernhard Welker, Horst Ullmer,
Adolf Bauer

Mecklenburg-Vorpommern: Marianne Plantikow,

Detlef Borngraeber, Eva-Maria Doering, Ursula Westphal

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Benno Radtke,
Manfred Neumaier, Siegfried Deutschmann

Mittelrhein: Raimund Reez

München: Alois Emberger, Erwin Krois, Manfred Rixner,
Dietmar Haller, Florentin Becker, Hermine Blank

Münsterland: Manfred Terhorst

Niederbayern: Maria Khuebler, Thomas Vögl,
Georg Obermeier

Seit 50 Jahren Mitglied

Allgäu: Robert Mader, Paulino Nieto

Baden-Württemberg-Süd: Helga Straub, Lydia Hoellstin

Berlin-Brandenburg: Elgine Rauh, Hannelore Doehler,
Lothar Drews, Uwe Kruschke, Angret Haller,
Karin Compart

Bielefeld-Herford: Dieter Bandholt, Gerhard Schröder,
Karl Kötter

Bremen-Weser-Elbe: Norbert Rubow, Petra Maerz,

1989



Foto: dpa

Vor 30 Jahren, am 9. November 1989, haben die Bürgerinnen und Bürger der DDR im Zuge einer friedlichen Revolution den Fall der Berliner Mauer herbeigeführt. Mit diesem historischen Ereignis wurde die fast drei Jahrzehnte währende Teilung Deutschlands be-

endet. Auch wenn seither – etwa bei der Angleichung der Löhne oder für den Einzelnen – nicht immer alles positiv verlaufen ist, so ist es doch insgesamt ein großes Glück und ein Grund zu feiern, dass wir wieder in einem Land vereint sind.

Nord-Mittelhessen: Georg Schmidt, Edgar Schmidt, Horst Schäfer

Nordrhein: Manfred aus der Fünten, Rainer De-Greif, Karl-Heinz Gooßen, Manfred Brauer

Nürnberg-Fürth: Hans-Dieter Kiefer, Klaus Kassner, Erwin Dehner, Hans Burger

Oberfranken: Paul Meitner, Werner Klein

Oberpfalz: Engelbert Stauer, Lieselotte Bierl

Oldenburg/Ostfriesland: Bernd Veit, Horst Bleckwehl

Osnabrück: Regina Flachs, Sonnhild Fischer, Steffen Fischer, Helmut Wilbers

Pfalz: Rolf Müller, Wilfried Bangert, Josef Cornelius

Rhein-Main: Hartmut Weidmann, Klaus Schwarz, Theobald Dotzauer

Rosenheim-Oberbayern: Annemarie Holthausen, Alfred Eder, Artur Frank

Ruhrgebiet: Friedrich Schmitz, Horst Otto, Silvia Runkel, Burkhardt Heinemann, Detlev Schwittai, Alfred Sarnowski, Werner Klein, Wilhelm Bantz

Saar: Otwin Müller, Rolf Weinreich

Schwaben: Helmut Keller, Karl-Heinz Mach, Horst Zimmermann

Schwarzwald-Hochrhein: Sigmund Beer, Josef Veit

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Rolf Bachmann, Bernhard Klick, Ernst August Kassebaum, Lutz Rudnicki, Manfred Klebe

Südwestfalen: Friedhelm Bender, Guenther Meerkatz, Franz-Josef Möllenberg, Hartmut Jahn, Horst Oetzel, Ingrid Westerbusch, Doris Albert

Thüringen: Dieter Voltersen, Ralf Birkemeyer, Doris Bickel

Trier: Günter Wagner, Siegfried Kiendl, Anneliese Schmitt, Arnold Morgen, Manfred Friedrich, Werner Heinz, Peter Bier

Ulm-Aalen-Göppingen: Hildegard Popp, Norbert Strauss, Walter Schmucker

Unterfranken: Edgar Fuchs, Franz Tschautscher jun., Kurt Markert, Werner Ruedenauer, Berthold Herrmann, Eduard Schuler, Georg Deppisch, Hugo Weissgerber, Walter Melchior, Max Bauer



Fotos: Frauke Wichmann

Die Südzucker AG gehört zu den wichtigen Arbeitgebern in der Region Schwaben. Nadine Seidemann und Stephan Roßkopf, stellvertretende und Vorsitzende des Betriebsrats, am Standort Rain am Lech. Gemeinsam mit dem Team der NGG in Augsburg kämpfen sie für die Zukunft des Werkes in schwierigen Zeiten.



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

Auf einen Blick

Region Schwaben

Mitglieder: ca. 3200

Fläche: ca. 9994 km²

Lebensgefühl: Jeder Fleck hat seine eigene Geschichte!

Wenn der Zucker nicht mehr klebt

► Echte Gewerkschaftsarbeit findet in den Betrieben statt und nicht an den Schreibtischen der Hauptamtlichen, meint Tim Lubecki, Geschäftsführer der Region Schwaben. Er plädiert für Bescheidenheit und versteht sich vor allem als Sprachrohr der Beschäftigten.

„Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben entscheiden, ob sie bereit sind, selbst aktiv zu werden; ob sie anstehende Herausforderungen annehmen wollen oder nicht. Wenn ja, dann sind wir da und bringen das gemeinsam erfolgreich zu Ende“, sagt Tim Lubecki. Seit zehn Jahren ist er Geschäftsführer der Region Schwaben, die ihren Sitz in Augsburg hat. Im Umkreis der drittgrößten Stadt Bayerns floriert die Wirtschaft. Die Ar-

beitslosenquote liegt unter zwei Prozent; Unternehmen klagen über Fachkräftemangel. Dennoch haben die Beschäftigten eine enorme Bindung an die Betriebe.

Gewerkschaft, Betriebsrat, Warnstreiks

Für die Menschen sei es immer ein riesiger Schritt, sich für einen Konflikt mit dem Arbeitgeber zu entscheiden. „Viele Kollegen trifft der Gegenwind unerwartet. Das muss



Aktionen Seite an Seite planen und durchziehen: Aktive Tarifpolitik steht im Zentrum der Arbeit in der Region Schwaben.

„Betriebsräte in der Region haben ein sehr enges Verhältnis und unterstützen, wo es brennt!“

Manuel Riebler, Regionsvorsitzender

du erstmal aushalten, wenn du gestern noch gut mit dem Chef konntest und morgen die Kündigung auf dem Tisch hast. Da können wir als Gewerkschaft so etwas wie eine Schutzimpfung sein, indem wir die Menschen gut auf die zu erwartenden Auseinandersetzungen vorbereiten“, so Lubecki. Der Freizeitpark LEGOLAND in Günzburg ist so ein Beispiel oder auch der Burgerbrötchen-Hersteller WBack in Leipheim. In beiden Fällen mussten unrechtmäßig ausgesprochene Kündigungen von den Unternehmen zurückgenommen werden.

Die Region Schwaben erstreckt sich vom Donau-Ries-Kreis im Norden bis zum bayerischen Neu-Ulm im Westen. Im Süden grenzt

sie bis ans Allgäu und im Osten bis an die Region München. „Da sind die unterschiedlichsten Mentalitäten zu beachten.“ Im Augsburger Büro sind Anke Diron und Renate Dootz als Verwaltungsangestellte Anlaufstelle für mehr als 3200 NGG-Mitglieder.

Frisch als Unterstützung eingetroffen ist Paul Stüber. „Den geben wir nicht mehr her“, lacht Anke Diron und drückt ihm einen Papierstapel in die Hand. „Eigentlich macht hier jeder alles“, sagt der Gewerkschaftssekretär, „aber im Moment kümmere ich mich vor allem um die Geltendmachung von Nachzuschlägen“. Annähernd 500 Fälle liegen hier seit dem BAG-Urteil im Frühjahr 2019 auf dem Tisch (siehe Seite 34).

Milch, Brot, Bier

Die Eckpfeiler seiner Arbeit setzt das Augsburger Team aber in enger Zusammenarbeit mit dem Regionsvorstand. Die Betreuung und Neuerung von Mitgliedern, Bildungsarbeit, die Erschließung von Betrieben sowie die tarifpolitischen Aktionen werden gemeinsam geplant. Vorsitzender ist der gelernte Bäcker Manuel Riebler von der Landbäckerei Ihle aus Friedberg. Das Unternehmen beliefert die Supermarktketten Lidl und Norma. Mit 2500 Beschäftigten betreibt es 150 eigene Filialen sowie 80 Franchise-Bäckereien. Neben einer Handwerksbäckerei gehört auch eine industrielle Fertigung zum eigen- tümergeführten Familienunternehmen.

„Die Betriebsräte in der Region haben ein sehr enges Verhältnis zueinander. Wir tauschen uns über Betriebsvereinbarungen aus. Logisch unterstützen wir uns gegenseitig, wenn Aktionen oder Warnstreiks anstehen“, so Riebler, der auch Mitglied in der Tarifkommission für das Bayerische Bäckereihandwerk ist. Die Brot- und Backwarenindustrie gehört zu den starken Branchen der Region. Etwa ein Drittel aller Mitglieder sind hier beschäftigt. Neben der Landbäckerei Ihle gehören Lieken, Jaus und WBack sowie der Backmittelhersteller CSM zu den Großen der Branche. Auch die Milchwirtschaft spielt eine gewichtige Rolle: Namhafte Unternehmen sind die inhabergeführte Molkerei Zott in Mertingen und Günzburg, Müller-Milch in Aretsried und Ehrmann in Oberschöneck. ➤



Ein eingespieltes Team, das sich so leicht nicht bange machen lässt: der Geschäftsführer der NGG-Region Schwaben, Tim Lubecki (links) und der Regionsvorsitzende Manuel Riebler.

► Zucker, Rüben, Verordnung

„Wir sind eine industriell geprägte Region“, erklärt Tim Lubecki. „Da ist vom Konzern bis zur Privatbrauerei alles dabei. Unabhängig von der Größe der Unternehmen ist aber das Bestreben der Arbeitgeber, sich aus der Tarifbindung zu verabschieden. Deshalb brauchen wir tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen und Löhne, wenn möglich in der Fläche.“ Für Lubecki gehört dazu unter anderem eine verbindliche Reduzierung der Arbeitszeit.

24 Stunden/7 Tage in Dauerschicht wird in der Region bei der Südzucker AG in Rain am Lech gearbeitet. Dann läuft die sogenannte Kampagne. Das ist die Zeit, in der die Rüben zu Zucker verarbeitet und die Silos gefüllt werden. Rund 12.000 Tonnen Rüben am Tag, von Anfang September bis Mitte Januar. Kaum eine andere Pflanze wird so effizient verwertet wie die Zuckerrübe. Die Blätter bleiben als Dünger auf dem Feld. Melasse ist ein Rohstoff für die Industrie und Viehfutter. Pellets (gepresste und getrocknete Rübenschnitzel) dienen ebenfalls als Futtermittel. Letztlich liefert die Zuckerrübe 15 Prozent reinen Zucker, das heißt sieben Kilo Rüben ergeben ein Kilo Zucker. Neben der Ein-Kilo-Packung Haushaltszucker und 500 Gramm Gelierzucker werden viele Spezialitäten produziert. Der Rest geht zur Weiterverarbeitung unter anderem an die benachbarte Lebensmittel- und Getränkeindustrie.

Die Beschäftigten in Rain arbeiten auch über Weihnachten und Silvester. Seit Ende September 2017 die Zuckermarktordnung in der EU ausgelaufen ist, müssen sich die europäischen Produzenten dem weltweiten Wettbewerb stellen. Druck machen dabei vor allem die Erzeuger von Zuckerrohr, das beispielsweise in Südamerika günstig angebaut und verarbeitet wird. Seitdem ist der Zuckerpreis im freien Fall. Im Moment liegt er bei rund 300 Euro für eine Tonne Weißzucker. So könne kein Zuckerunternehmen in Deutschland mehr schwarze Zahlen schreiben, sagt Stefan Roßkopf von Südzucker. „Eigentlich gab



Fotos: Frauke Wichmann

Rübenwaschanlage in Rain: Hier werden während der Kampagne von Anfang September bis Mitte Januar rund 12.000 Tonnen Rüben am Tag angeliefert und verarbeitet.

es in der EU die Vereinbarung, die Subventionen für Rübenanbauer abzuschaffen. In elf von 19 EU-Ländern wird der Rübenanbau aber durch die Hintertür weiter gefördert. Noch dazu in Ländern, in denen der sehr wasserintensive Rübenanbau ökologisch gar nicht sinnvoll ist“, erklärt er. Seit 2018 ist er Betriebsratsvorsitzender im Rainer Werk. Gemeinsam mit seiner Stellvertreterin Nadine Seidemann kämpft er um eine Zukunftsperspektive für den Standort.

Beschäftigte, Bauern, Politiker

Anfang 2019 hatte Südzucker, Europas größter Zuckerproduzent, bereits die Schließung von insgesamt fünf Werken angekündigt. In Deutschland sind Standorte im brandenburgischen Brottewitz und in Warburg in Nordrhein-Westfalen betroffen. Als Reaktion mobilisierten Roßkopf und Seidemann gemeinsam mit dem Augsburger Team der NGG an die 300 Kolleginnen und Kollegen sowie Vertreter der lokalen Politik und der Bauern, um gegen die Schließungen und für die Zukunft ihres Werkes mit allen Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu demonstrieren. Außerdem wollten sie mit dieser Aktion auf die Wettbewerbsverzerrungen in der Welt

aufmerksam machen. Das war schon eine einmalige Konstellation“, erzählt Roßkopf. „Wir sind 245 Beschäftigte am Standort, aber es hängen vor- und nachgelagert noch einmal jeweils 13 Arbeitsplätze an jeder einzelnen Stelle. In der momentanen Situation fühlen wir uns von der ‚großen Politik‘ verlassen und versuchen, auf unser Problem öffentlich aufmerksam zu machen.“ Noch sind die Arbeitsplätze in Rain sicher. Das liegt auch daran, dass Südzucker in andere Bereiche wie Bioethanol, Frucht und Spezialitäten wie Tiefkühl-Pizza investiert hat. „Das kommt uns jetzt zugute“, so Nadine Seidemann. „Noch haben wir nichts von dem ver-





Anke Diron, Verwaltungsangestellte

loren, was unsere Vorgänger ausgehandelt haben.“ Gewerkschaftsmitglied zu sein, hat bei Südzucker Tradition. Von Jahr zu Jahr steigt indes die Arbeitsbelastung der Beschäftigten. In der Zuckerproduktion gibt es zwei Arbeitszeitmodelle: Während der Kampagne, wenn im Dauerschichtbetrieb produziert wird, und nach der Rübenkampagne, wenn Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten nötig sind, die Kollegen Überstunden abbauen und Urlaub nehmen können. „Die Zeit zwischen den Kampagnen wird immer kürzer. In diesem Jahr haben wir zudem vor der normalen Kampagne noch die erste Biorübenkampagne gefahren. Wir müssen inzwischen an mindestens 125 Tagen produzieren, damit unser Werk optimal ausgelastet ist“, erklärt Seidemann, die auch Aufsichtsratsmitglied ist.

Zucker, Kalorien, Reduktion

Neben den fallenden Marktpreisen hat auch die Reduktionsstrategie der Bundesregierung Konsequenzen für die insgesamt über 6000 Beschäftigten der Branche. Für Tim Lubecki greift die einfache Formel „Der Zucker muss weg!“ viel zu kurz. Die Konsequenzen spürt er unmittelbar: „Schwere Zeiten bei den Tarifrunden! Wir kriegen mit Mühe ordentliche Tarifabschlüsse hin. Deswegen ist Südzucker als Arbeitgeber nicht mehr die erste Wahl. Die Beschäftigten hatten hier jahrzehntelang sehr sichere Arbeitsplätze, keiner ist freiwillig gegangen. Nun ist das anders: Zucker klebt eben nicht mehr!“



Eigenverantwortlich, gemeinsam im Team: Paul Stüber, Tim Lubecki, Anke Diron und Renate Dootz (v.l.n.r.) betreuen die NGG-Mitglieder in der Region Schwaben.

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Lebkuchen-Tiramisu

Empfohlen von Anke Diron

Zutaten für 4 Portionen:

- 300 ml Rotwein
- 2 Stangen Zimt
- 5 Gewürznelken
- 1 Sternanis
- 2 Eier
- 2 Päckchen Vanillezucker
- 500 g Mascarpone
- 3 EL Rum
- 1 TL Zitronensaft
- 300 g Weissella-Lebkuchen ohne Guss
- 2 TL Kakaopulver

Zubereitung:

Wein mit den Gewürzen aufkochen, 10 Minuten köcheln, abkühlen lassen. Eier trennen. Eigelb mit Vanillezucker schaumig schlagen, Mascarpone und Rum unterrühren. Eiweiß mit Zitronensaft steif schlagen und unter die Creme heben.

Oblaten von den Lebkuchen abziehen, Lebkuchen in fingerdicke Streifen schneiden. Die Hälfte auf dem Boden der Form verteilen. Mit der Hälfte des Weins beträufeln und mit der Hälfte der Creme bestreichen. Restliche Lebkuchen darauf verteilen und ebenfalls mit Wein beträufeln und Creme bestreichen.

Über Nacht kühl stellen. Vor dem Servieren mit Kakaopulver bestreuen.

Guten Appetit!





Wir wünschen eine schöne Adventszeit ...

... und ein gutes neues Jahr! Wir sehen uns im BZO!

Alle Seminartermine 2020 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



Tantiemenabführung

➤ NGG-Mitglieder mit einem Aufsichtsratsmandat müssen nach NGG-Beschlusslage einen Teil ihrer Tantiemen, also ihrer Vergütung, an die Hans-Böckler-Stiftung abführen. Die Höhe richtet sich für 2018 nach den 2016 beschlossenen DGB-Regelungen.

Aufsichtsratsvergütung inklusive Ausschussvergütung

- Von den Nettobeträgen sind bei Vergütungen bis zu 5000 Euro im Jahr pro Aufsichtsratsmandat zehn Prozent abzuführen.
- Bei Vergütungen über 5000 Euro sind von den darüber liegenden Vergütungsbestandteilen 90 Prozent abzuführen.
- Der Sockelbetrag von 5000 Euro erhöht sich bei einer Mitgliedschaft in einem gesetzlichen oder in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats vorgesehenen Ausschuss (ohne Vermittlungsausschuss) um jeweils 2500 Euro.
- Für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende beträgt der jeweilige Sockelbetrag 7500 Euro.
- Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter führen ihre gesamten Aufsichtsrats- und Ausschussvergütungen ab.

Zusätzliche Sitzungsgelder

- Sitzungsgelder für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bis zu 2000 Euro im Jahr sind abführungsfrei.
- Liegen diese Sitzungsgelder zwischen 2000 und 4000 Euro im Jahr, sind zehn Prozent des Betrages abzuführen.

Werden ausschließlich Sitzungsgelder gezahlt, sind sie wie eine Aufsichtsratsvergütung zu behandeln.

Wir veröffentlichen nachstehend die Namen derer, die Aufsichtsrats tantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung oder an das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) gespendet haben. Informationen über Spenden an andere

Einrichtungen liegen uns nicht vor. Dieser Veröffentlichung liegen grundsätzlich nur Spenden zugrunde, die im Kalenderjahr 2018 eingegangen sind. Laut NGG-Gewerkschaftstagsbeschluss von 1994 weisen wir nicht die konkreten Spendenbeträge aus, sondern ordnen die Spenderinnen und Spender fünf Kategorien zu.

Kategorie 1: bis 1022,58 Euro
Kategorie 2: 1022,59 Euro bis 2556,46 Euro
Kategorie 3: 2556,47 Euro bis 5112,92 Euro
Kategorie 4: 5112,93 Euro bis 10.225,84 Euro
Kategorie 5: über 10.225,84 Euro

Kategorie 1:

Norbert Bergmann, Luigi Bucci, Alois Dendl, Thomas Galus, Claudia Haselier, Gabriele Hartl, Robert Hein, Simone Heuberger, Gernoth Koch, Wolfgang Lorse, Heinrich Loskarn, Martina Mabazza, Kerstin Meißner, Georg Menner, Nadine Reichenberg, Anja Shakib, Hermann Soggeberger, Ralf Wetzel

Kategorie 2:

Susanne Ferschl, Claudia Gutjahr, Simone Nowak, Polichronis Raptis, Jörg Senior, Mario Vagnoni

Kategorie 3:

Johan Botella, Thorsten Braun, Jens Bujok, Anja Freuer, Heino Dempwolf, Eberhard Immel, Hubert Jäger, Astrid Neumann, Carla Strube, Jürgen Uffelmann

Kategorie 4:

Udo Eckhoff, Reiner Eich, Thomas Krause, Herbert Markus, Meyk Wendekamm, Andreas Zorn

Kategorie 5:

Matthias Müller, Angela Nguyen, Ulrike Rösch, Nadine Seidemann, Franz Rudolf Vogel, Rolf Wiederhold

Folgende hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen haben ihre Aufsichtsratsvergütungen zu 100 Prozent abgeführt: Michael Anderke, Sylvia Artzen, Thomas Bernhard, Anke Bössow, Ernst Busch, Arno Fischer, Melanie Frerichs, Thomas Gauger, Herbert Grimberg, Michael Grundl, Claus-Harald Güster, Kurt Haberl, Diana Hafke, Ulf Henselin, Uwe Hildebrandt, Dirk Himmelmann, Elmar Jost,

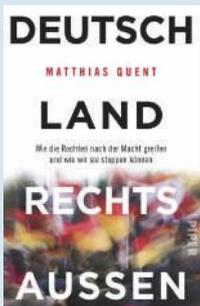
Ina Korte-Grimberg, Gerd-Joachim Langecker, Bernd Maiweg, Sabine Möller, Melanie Mörchen, Jörg Most, Iris Munkel, Mustafa Öz, Birgit Pitsch, Sebastian Riesner, Michaela Rosenberger, Uwe Sandmann, Dieter Schormann, Ernst-Oliver Schulte, Petra Schwalbe, Burkhard Siebert, Claudia Tiedge, Hakan Ulucay, Christian Wechselbaum, Birgit Weiland, Manja Wiesner, Guido Zeitler

Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen



Der Vorleser – seit 1865

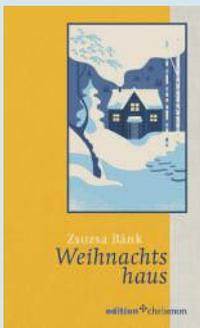
Deutschland rechts außen



Der Rechtsruck in Deutschland ist kein zufälliges Phänomen. In einer bestechend scharfen Analyse zeigt der aus Ostdeutschland stammende Extremismusforscher Matthias Quent, dass die Rechtsradikalen schon immer Teil dieses Landes waren, aber Politik und Gesellschaft die Bedrohung nicht ernst genommen haben. Er deckt die Strategien der Rechten auf und zeigt, warum dennoch Hoffnung für unsere Demokratie besteht.

Matthias Quent, Piper Verlag, 304 Seiten, 18 Euro, ISBN 978-3-492-06170-4

Weihnachtshaus



Ein kleines Buch, das Weihnachtsstimmung pur vermittelt. Obwohl der Roman mit Trauer beginnt und von zwei Frauen erzählt, die ein schweres Päckchen zu tragen haben, ist es eine berührende Weihnachtsgeschichte über eine innige Freundschaft, die die Seele wärmt: wie Kuchen mit Zimt-Sahne.

Zsuzsa Bánk, Edition Chrismon, 112 Seiten, 12 Euro, ISBN 978-3-96038-151-8

Die Übernahme



Wie Ostdeutschland Teil der Bundesrepublik wurde: Dreißig Jahre nach dem Mauerfall ist es Zeit, Bilanz zu ziehen. Was genau lief im Osten ab, als er vom Westen übernommen wurde? Worin unterscheidet sich Ostdeutschland von anderen Regionen in der Bundesrepublik? Und weshalb sind Populisten und Extremisten hier so erfolgreich? Ohne Scheuklappen stellt der ostdeutsche Historiker Ilko-Sascha Kowalczyk harte Fakten neben persönliche Erfahrungen – und liefert damit das politische Buch der Stunde.

Ilko-Sascha Kowalczyk, C. H. Beck, 319 Seiten, 16,95 Euro, ISBN 978-3-406-74020-6

f Euer Feedback

Kommentare auf www.facebook.com/gewerkschaftNGG zum Urteil des Bundesgerichtshofs, dass Bäckerei-Cafés sonn- und feiertags künftig länger öffnen dürfen:

Ich arbeite in einer Bäckerei und kann nur sagen: Die Arbeitsbedingungen sind katastrophal. Ich komme aus einer Zeit, da hat man von Montag bis Freitag von 8 bis 20 Uhr und Samstag von 8 bis 13 Uhr eingekauft. Das hat wunderbar geklappt. Es geht auch nicht nur um die Arbeitsbedingungen oder die schlechte Bezahlung. Es geht auch um die Gäste. Es gibt so viele Gäste, die weder „Hallo“, „Danke“, „bitte“ sagen, geschweige denn in ganzen Sätzen sprechen können. Oder auch allgemein ihren Frust an den Verkäuferinnen auslassen. Ich selber wurde schon sehr oft beleidigt, bespuckt und auch schon körperlich angegriffen.

Abigail Sciuto

Braucht kein Mensch, die Verkäuferinnen tun mir leid. In dieser Branche herrscht eh immer Personalmangel. Ist eine krank oder im Urlaub, muss der Rest herhalten. So wird manches Wochenende sicherlich für immer dieselben futsch sein.

Linda Adlon

Sonntagsarbeit nur da, wo es unbedingt nötig ist. Bäckereien zähle ich nicht dazu. Für mich ist der Sonntag für Familie, Kirche, Vereinssport und zum Ausruhen da.

André Hücker



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

Diskutiert mit uns online:

www.facebook.com/gewerkschaftNGG

www.twitter.com/gewerkschaftNGG

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

Höhere Nachtzuschläge



► **Auch wenn manche Arbeitgeber es gerne anders hätten: Die Zuschläge für Nachtarbeit im Mehrschichtsystem dürfen laut Bundesarbeitsgericht nicht niedriger sein als die Zuschläge für sonstige Nachtarbeit. Dies gilt auch für die Ernährungswirtschaft, wie ein aktuelles Urteil zeigt.**

Das Arbeitsgericht Eberswalde hat festgestellt, dass die Zahlung von Nachtzuschlägen für Schichtarbeit nach dem Haustarifvertrag Rosen Eiskrem Süd GmbH von 15 beziehungsweise 20 Prozent rechtswidrig ist, wenn für sonstige Nachtarbeit ein Zuschlag von 60 Prozent gezahlt wird. Es liege ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. Das Arbeitsgericht ist damit der Argumentation der NGG gefolgt. Durch derartige Regelungen, so das Gericht, würden Beschäftigte, die regelmäßige Nachtarbeit leisten

gegenüber denjenigen, die unregelmäßig Nachtarbeit leisten, gleichheitswidrig schlechter gestellt. Dies könne nur durch eine Angleichung nach oben korrigiert werden. Das Arbeitsgericht hat sich ausdrücklich auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. März 2018 bezogen. Damit ist die Behauptung der Arbeitgeber, das BAG-Urteil sei auf die Ernährungswirtschaft nicht anzuwenden, endgültig widerlegt. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. (Urteil vom 12.09.19 – Az.: 1 Ca 375/19) ◀

Verfall von Urlaubstagen

► **Wenn keine besonderen Gründe, wie Krankheit, für eine Übertragung des Urlaubs ins Folgejahr vorliegen, erlischt der Urlaubsanspruch in der Regel am Jahresende. Aber nur, wenn der Arbeitgeber zuvor explizit darauf hingewiesen hat, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden hat.**

Das BAG hat festgestellt, dass der Urlaubsanspruch zum Jahreswechsel nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt, seinen Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten rechtzeitig auffordern, den Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen, dass der Anspruch sonst zum Jahresende verfällt. Erfolgt dieser Hinweis nicht, bleibt der Urlaubsanspruch erhalten und wird auf das Folgejahr übertragen.

Doch es gibt zwei Einschränkungen: Wird der Urlaub trotz dieses Hinweises aus freien Stücken nicht genommen, verfällt er, in der Regel am Jahresende. Außerdem gilt die-

se Rechtsprechung nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche). Für tariflichen Mehrurlaub sind diese Spielregeln nicht zwingend. Hier können die Tarifvertragsparteien andere Regeln vereinbaren. Ob diese vom Gesetz abweichen und zum Beispiel bessere Regeln enthalten, steht im Tarifvertrag.

Wenn unklar ist, ob der Urlaubsanspruch ins nächste Jahr übertragen wird, sollten Arbeitnehmer sich dies von der Personalabteilung bestätigen lassen und gegebenenfalls die Gewerkschaft um rechtliche Prüfung bitten. (Urteile vom 19.2.2019 – 9 AZR 541/15 und 9 AZR 423/16) ◀

Ausblick

Algorithmen sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Sie entscheiden mit, wer einen Job bekommt, organisieren Arbeitsabläufe und beeinflussen unsere Informationsaufnahme. Doch was steckt dahinter? In der ersten Ausgabe im neuen Jahr beleuchten wir das Thema Digitalisierung und digitalisierte Ausbildung neu. Wo ist ihr Einsatz sinnvoll, wann wird sie zur Bedrohung?

Manche Unternehmen haben sich bereits zum digitalen Player entwickelt. Zu ihnen gehört McDonald's: Bestellen am digitalen Terminal, Gutscheine per App: So wird die

Fastfood-Kette digitalisiert. Im kommenden Branchenthema werden wir die Systemgastronomie in den Fokus nehmen und nicht zuletzt über den Stand der Tarifverhandlungen berichten.

Passend dazu besuchen wir einen Barista an seinem Arbeitsplatz und gewähren Einblicke in die Nudelproduktion bei Riesa Teigwaren. Zudem freut sich die Redaktion immer wieder über Reaktionen und Kommentare per Post, E-Mail oder über unsere Social-Media-Kanäle, die wir gerne in der jeweils kommenden Ausgabe veröffentlichen.

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Redaktionsschluss

27. November 2019

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

BWH GmbH

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



Laden im
App Store



GET IT ON
Google Play

Na, liest Du doppelt?

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