

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



GUTE ZEITEN FÜR FACHKRÄFTE

einigkeit*

***... heißt, gemeinsam mehr Geld durchsetzen!**

Lösungen statt Jammern

Händeringend suchen die Unternehmen bundesweit nach neuen Beschäftigten, auch in den NGG-Branchen spitzt sich der Fach- und Arbeitskräftemangel immer mehr zu. Hohe Krankenstände und eine enorme Arbeitsverdichtung sind eine Folge des Fachkräftemangels. Es tun sich aber auch neue Chancen auf: Denn gute Mitarbeiter*innen waren für die Unternehmen schon lange nicht mehr so wertvoll wie heute (Titelthema ab **Seite 6**).

Köchin, Müller, Bäcker oder Hotelfachfrau werden viele aus Leidenschaft und leider immer noch nicht, weil es wertgeschätzte Qualifikationen sind, die entsprechend entlohnt werden. Wer morgen engagierte Fachkräfte haben will, muss echte Lösungen bieten statt zu jammern. Die Unternehmen wissen, was zu tun ist, handeln aber oft nicht: Nach Tarif bezahlen, ausbilden, weiterbilden und die Arbeitsplätze attraktiv, altersgerecht und familienfreundlich gestalten.

Fachkräfte und Nachwuchs für die Beschäftigten suchen auch das Bäckerhandwerk und die Backwarenindustrie dringend (ab **Seite 22**). Unter fehlendem Fachwissen leiden nicht nur die Handwerksbetriebe. Auch der Industrie geht Know-how verloren, das für die Qualität unserer Lebensmittel von entscheidender Bedeutung ist.

Die dünne Personaldecke in vielen Unternehmen ist zumeist hausgemacht. Für die kommenden Tarifrunden erwarten wir daher zukunftsfähige Konzepte. Dazu gehören kräftige tabellenwirksame Lohnerhöhungen, eine Lohnuntergrenze von 13 Euro in allen NGG-Branchen und eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Wir brauchen Eingruppierungen, die durchlässig sind und sich an der tatsächlich geleisteten Arbeit orientieren, und nicht nur an der zu Berufsbeginn abgelegten Ausbildung.

Apropos Zukunft: Für mich ist eine der erfreulichsten Nachrichten, dass im vergangenen Jahr wieder mehr junge Menschen in die jungeNGG eingetreten sind und sich in ihren Betrieben und in unserer Gewerkschaft engagieren. Drei von ihnen stellen sich ab **Seite 16** vor.

Wieder ist die einigkeit gut gefüllt mit Euren Geschichten. Sie erzählen von Zusammenhalt, Engagement und der Kraft, die wir gemeinsam entfalten können.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Euch

Freddy Adjan
Stellvertretender Vorsitzender der NGG





Foto: Paul Jan Mukian

Foto: Olaf Oldtmann

6 FOKUS | FACHARBEIT
 Ob Müller, Milchtechnologinnen, Lebensmittelfachkräfte, Fleischer, Anlagenfahrerinne, Köche, Brauer oder Hotelfachkräfte: Händeringend suchen die NGG-Branchen nach Personal.

18 MENSCHEN | PORTRÄT
 Fabian Köhler arbeitet in der Cargill-Stärkefabrik und lebt seinen Tatendrang für die NGG aus.

FOKUS | FACHARBEIT

- 6 In der Aurora-Mühle:**
Wer wird künftig das Getreide verarbeiten?
- 8 In der Schinkenfabrik Bell:**
Viele neue Arbeitskräfte kommen aus Osteuropa
- 9 Bei Nestlé Wagner:**
In allen Bereichen und Funktionen wird gesucht
- 10 Im Dorint Westerland:**
Fachkräfte fehlen trotz guter Arbeitsbedingungen
- 12 In der AB InBev-Brauerei:**
Zu hoher Altersdurchschnitt

NGG AKTIV

- 12 Sozialwahl**
Wählen heißt, die Demokratie zu stärken
- 14 jungeNGG**
Wir werden mehr!
- 18 Gleichstellung**
Die Betriebsratsvorsitzende von Food Affairs, Virginia Karakosta, erklärt im Interview, wie mehr Frauen in Lohn und Arbeit kommen

MENSCHEN

- 18 Porträt**
Einer, der anpackt: Fabian Köhler von Cargill ist NGGler durch und durch
- 21 Mein Arbeitsplatz**
Alles Handarbeit: José da Silva Bicho filetiert seit 29 Jahren frische Fische
- 26 Jubilare**
Wir gratulieren



Foto: Frank Rumpenhorst

22

BRANCHE

Rund 3.000 verschiedene Brotsorten gibt es, doch kleine Bäckereien werden immer weniger.



Foto: Frauke Wichmann

28

NGG VOR ORT

Bei nur 2,5 Prozent Arbeitslosigkeit finden in der NGG-Region Ulm-Aalen-Göppingen nur noch jene Betriebe Fachkräfte, die ihren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bieten.

BRANCHE**22 Wer backt in Zukunft unser Brot?**

Die Deutschen lieben frisches Brot und Brötchen – und kaufen dennoch lieber beim Discounter.

NGG VOR ORT**28 Vielleicht gibt es im Himmel eine NGG?**

In der Region Ulm-Aalen-Göppingen stemmt sich Karin Brugger mit ihrem Team gegen Tarifflicht und Betriebsschließungen.

KURZ NOTIERT**32 Auf nach Bremen!**

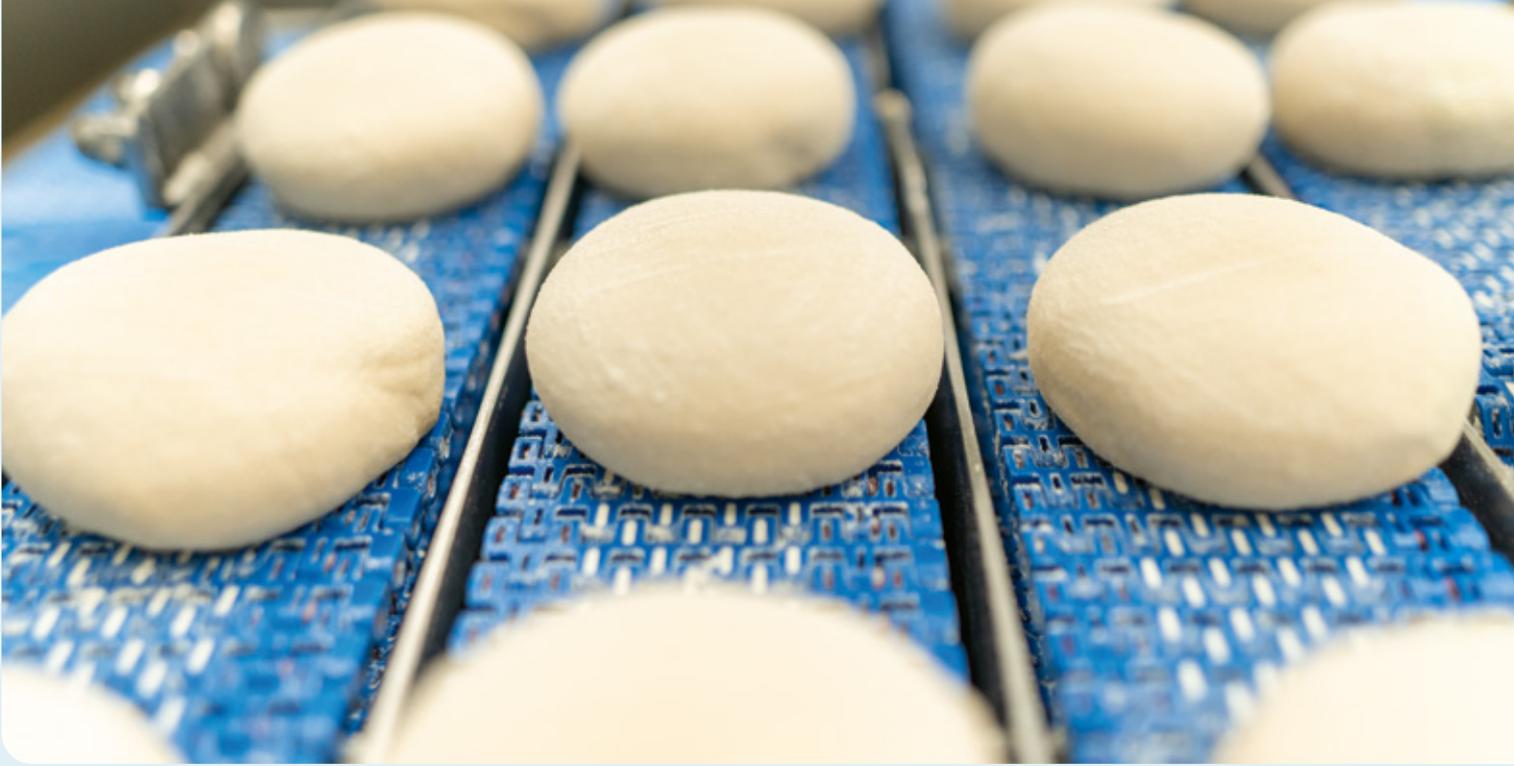
Es ist wieder soweit: Vom 13. bis 17. November 2023 ist Gewerkschaftstag in der Hansestadt.

34 Ausblick**35 Impressum****KOPF UND BAUCH****33 Lesen & Hören**

Buchtipps

**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.



GUTE ZEITEN FÜR FACHKRÄFTE

► Ob Müller, MilchtechnologInnen, Lebensmittelfachkräfte, Fleischer, AnlagenfahrerInnen, Köche, Hotelfachkräfte oder Brauer: Händeringend suchen die NGG-Branchen nach Personal. Auf die Pizza, fertig, los: Wir haben uns in gewerkschaftlich gut organisierten Unternehmen umgehört und starten mit vier Unternehmen aus der Ernährungsindustrie, die an der Produktion von Tiefkühlpizzen beteiligt sind. Anschließend betrachten wir die Situation in einem Hotel und in der Brauwirtschaft.





Aurora-Mühle von GoodMills in Hamburg: Müllermeister Steffen Holz prüft das Getreide – sein Arbeitgeber sucht händeringend neue Mitarbeiter*innen.

Es ist noch stockdunkel im Hamburger Hafen. Durch die Bodengitter sind aber schon Dutzende Tonnen norddeutscher Weizen in den Bauch der Aurora-Mühle gerauscht. „25 LKW liefern hier werktäglich 650 Tonnen Getreide an“, sagt Müllermeister Steffen Holz und hüpft auch schon die Treppe hoch in die Annahmestelle. Hier verantwortet Agadino Panebianco seit vier Jahren Annahme und Qualitätskontrolle des von Bauern und Getreidehandel gelieferten Weizens.

Der Italiener Panebianco fing ursprünglich als Reinigungskraft an. Jetzt zieht er Getreideproben, prüft deren Feuchtigkeitsgehalt und mit der Windprobe den Anteil so genannter Spelzen und Schmachtkörner im Getreide. Gute Leute kann die Aurora-Mühle dringend gebrauchen. Wie ist es mit Auszubildenden? „Sehr schwierig gerade“, sagt Steffen. „Seit 1. September haben wir endlich einen neuen Auszubildenden, aus Marokko. Er hat sich per Videoschleife vorgestellt. Wir haben ihn sehr gern genommen.“

IN DER AURORA-MÜHLE: GETREIDE IST GENUG DA, PERSONAL FEHLT

Wie schwierig die Personalsuche für GoodMills Deutschland, den Aurora-Mutterkonzern, ist, zeigt das Schild, das Handwerker gerade vor dem Werkstor aufstellen. Maschinen- und Anlagenführer sucht GoodMills da, auch Betriebsschlosser, Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, Dual Studierende für Wirtschaftsingenieurswesen in der Lebensmittelindustrie. An Getreide ist hier kein Mangel, die Lager sind voll. Bloß die, die es in Zukunft verarbeiten sollen, fehlen.

Ob Hygienestandard oder die Anzahl der Wurstscheiben auf der Pizza: Lisa und Matthias haben die Anlage und das Produkt bei Nestlé Wagner im Blick.

Dabei braucht es heute viel weniger Fachkräfte, um Mehle, Grieße und Schrote jedweder Körnung und Qualität in unterschiedlichsten Gebinden für Eigenmarken, Supermärkte und Lebensmittelindustrie zu produzieren. „Als ich vor 23 Jahren hier anfing, waren wir sechzehn Müller und haben sieben Tage die Woche rund um die Uhr produziert“, erzählt Steffen. „Jetzt sind wir noch acht Müller und arbeiten fünf Tage die Woche.“

Treppauf, treppab, Bodentür auf, Bodentür zu – als Müllermeister leistet Steffen sein Fitnessprogramm auf Schicht ab, kontrolliert im dritten Stock die Siebe, im zweiten Weiß-, Schwarz- und Farbreinigung. Trotzdem, da sind sich Steffen und seine beiden Schichtkolleg*innen vor den Wandmonitoren im Schaltraum einig, ist die Arbeit körperlich deutlich einfacher geworden – sie hat sich vor allem auf die Computer verlagert. 50-Kilo-Säcke schleppt Steffen Holz schon lange nicht mehr.

Auch die 12,5-Kilo-Säcke nicht, in denen nicht nur Mehl ist: „Unsere Pizza-Gebinde haben alles genau in der Mischung, die unsere Kunden für ihren persönlichen Pizzateig brauchen, neben Mehl vor allem Hefe und Salz.“

IN DER MOLKEREI GOLDSTEIG: TAUSCHE KÜCHE GEGEN KÄSEREI

Anette Babl war schon länger Zahnarztthelferin, als sie feststellte, der Beruf sei doch nicht der fürs Leben, auch die schlechte Bezahlung ärgerte sie. Den Beruf der Milchtechnologin konnte sie sich nicht so richtig vorstellen, fand ihn aber „interessant“ – trotz der verlangten technischen Anforderungen. Die Firma Goldsteig im bayerischen Cham versprach zudem gute Arbeitsbedingungen, nach NGG-Tarif.

Bis heute ist Annette Babl mit ihrer Entscheidung zufrieden: „Es ist durchaus anstrengend, weil wir hochkonzentriert arbeiten müssen, um Fehler zu verhindern oder zu beheben.“ Die 31-Jährige ist zuständig für das Produkt Emmentaler: „Wir verarbeiten eine Million Liter Milch pro Tag – nur für den Emmentaler.“

Doch aus Milch allein wird noch kein Käse. Anette Babl füllt den Käsefertiger mit 20.000 Litern Milch, gibt verschiedene Zusatzstoffe und das Lab zu. Nachdem die Milch dickgelegt und der Käsebruch auf die richtige Bruchgröße geschnitten sind, wird im nächsten Schritt die Molke entzogen, in Formen gepresst, und dann „sieht es schon wie Käse aus, schmeckt aber noch nicht so.“ ➤

Fotos: Paul Jan Mukian, Jörn Breinholz



Zuständig für den Emmentaler: Anette Babl überwacht als Milchtechnologin die einzelnen Arbeitsschritte der Käseproduktion.



Abteilungsleiter Sven Büscher: „Alle werden älter, wir brauchen Lösungen für jeden, der hier arbeitet.“

► Anschließend folgen Salzbad und ein mehrwöchiger Reifungsprozess, bis der Käse, den Anette Babl hergestellt hat, in der Kühltheke oder auf der Pizza landet.

Wenn Tobias Altmann darüber wacht, dass die Mozzarella-Kugeln einwandfrei sind, freut er sich noch immer über seinen Berufswechsel. Der gelernte Koch suchte erst einmal nur einen Übergangsjob. Seit zwölf Jahren fertigt er bei Goldsteig den Mozzarella. „Gelockt haben mich – ehrlich gesagt – der Tarifvertrag und die Arbeitszeiten“, sagt der 33-Jährige. Er ist angelernter Käser, kein Ausbildungsberuf, aber für ihn als Quereinsteiger sei das „genau richtig“. Dass er jetzt dafür sorgt, dass der Mozzarella auch schmeckt, aber keine Pizza damit backt, ist für ihn in Ordnung.

BEI BELL DEUTSCHLAND: TAUSENDE TONNEN SCHINKENWÜRFEL PRO JAHR

Bio, regional, Qualitätssiegel, für unterschiedliche Handelsmarken: Wo es früher eine Sorte Schinkenwürfel gab, muss Sven Büscher heute 23 Sorten im Kopf haben, deren Rezeptur, Rauchzeit und Lagerung kennen. Der 45-jährige Fleischer ist Abteilungsleiter bei Bell Deutschland in Ede- wecht in Niedersachsen. Durch seine fünfköpfige Abteilung gehen jährlich mehrere tausend Tonnen Schinken.

Zuerst produzieren er und seine fünf Kollegen für die Weiterverarbeitung 8,2 Kilo schwere Schinkenpakete, die sie in eine längliche, etwa einen Meter lange Form bringen. Diese Rohlinge werden gesalzen, gewürzt, gelagert und kommen dann in den Rauch, bevor sie in mehreren Arbeitsschritten immer kleiner geschnitten werden und schließlich als Schinkenwürfel über Fließbänder in die Verpackungen für die Kund*innen purzeln – die der Supermärkte und die der Industrieunternehmen, die sie weiterverarbeiten, beispielsweise als Belag auf Pizzaböden.

Doch vorher müssen Sven Büscher und seine Kolleg*innen die 8,2 Kilo-Stücke viele Male in die Hand nehmen – die aus der Maschine kommenden fertigen Rohlinge auf Rollwagen legen, zur nächsten Station fahren und dort die Maschine befüllen, die Schutzfolie entfernen, gefrorene Stücke in die Messer schieben.

Aus Hygienegründen ist es 6-7 °C kalt hinter der Hygieneschleuse und es braucht viel Kraft, gesunde Rücken und fitte Knie, um die schweren Stücke zu bewegen. Knochenarbeit eben: „Das geht erst auf die Arme, dann in die Hände, die Schultern und die Knie, bevor es den Geist erreicht“, weiß Sven.

Doch in den vergangenen Jahren, darauf sind sie beim Marktführer Bell stolz, haben sie hier im Zusammenspiel von Beschäftigten, Betriebsrat, Arbeitsschutz und Geschäftsleitung viel verbessert: Scherenhubwagen angeschafft, damit man die Rohlinge möglichst immer auf Arbeitshöhe bewegen kann und nicht auf verschiedene Niveaus heben muss, leichtere Einheiten, für ältere Kollegen individuelle Stehhilfen angefertigt und vor allem: den Mitarbeiter*innen an den einzelnen Arbeitsstationen zugehört, wie man die Arbeitsbedingungen verbessern kann. „Alle werden älter und wir brauchen Lösungen für jeden, der hier arbeitet“, sagt Sven.

Alle sollen bleiben. Aber Fleischverarbeitung bedeutet schwere körperliche Arbeit, Schichtdienst und das alles im ereignisarmen Ammerland. In Zeiten des Fachkräftemangels sind das keine Standortvorteile. Viele neue Arbeitskräfte kommen aus Osteuropa, Nachwuchs für die Lehrstellen ist nicht leicht zu finden: Nur zwei der fünf Ausbildungsplätze zur Lebensmittelkraft sind derzeit besetzt. Dabei haben die sogar ein eigenes Büro zum Lernen.



Matthias Herloch und Lisa Nicolay sind am Ende ihres Arbeitstages sicher, dass bei ihren Pizzen die Zutaten stimmen, die Hygienevorgaben eingehalten wurden und auch die Angaben auf der Verpackung korrekt sind.



Der Betriebsratsvorsitzende Helmut Serwe bei Nestlé Wagner sorgt sich, dass die Fachkräfte ausgehen. Die Liste der Stellenangebote ist lang.

BEI WAGNER: „WIR SUCHEN IN ALLEN BEREICHEN UND FUNKTIONEN“

Bei Nestlé Wagner im saarländischen Nonnweiler werden Mehl, Schinken, Käse und all die anderen Zutaten angeliefert und zur schnellen Mahlzeit gebacken: Pizza aus dem Tiefkühlfach. 1.500 Menschen produzieren hier jährlich 350 Millionen Tiefkühlprodukte.

In der Bäckerei beginnt der erste Schritt. Bäckermeister werden dort nicht mehr gebraucht und Fachkräfte sind dringend gesucht: Aber den größten Anteil der Pizza-Herstellung, die Maschinenbedienung, leisten Angelernte. Lisa Nicolay und Matthias Herloch gehören zum Führungsstab am Band. Die 39-jährige Lisa, die selbst die Chicken-Pizza bevorzugt, ist gelernte Einzelhandelskauffrau und hier Springerin, der 34-jährige gelernte Offsetdrucker Matthias Gruppenleiter.

Sie sorgen dafür, dass die Pizzen korrekt vom Band rollen, exakt nach Vorgabe belegt, mit allen wichtigen Daten versehen und – für beide sehr wichtig – die Hygieneregeln eingehalten werden. Auch für die

Zutaten beim Belag gelten exakte Vorgaben. Fehlt beispielsweise eine der vorgegebenen 16 Wurstscheiben, legen die Kolleg*innen händisch nach.

Matthias Herloch startet seinen Arbeitstag mit der Personalplanung. Steht Thunfisch auf dem Plan, reichen zwei Kolleg*innen am Band, bei der Mozzarella-Variante braucht es elf. „Aber die Maschinen laufen nicht immer so, wie sie sollen“, weiß der Gruppenleiter. Kann er den Fehler nicht selbst beheben, muss er den Techniker rufen.

Allein 16 Sorten Steinofenpizza stehen auf dem Programm, jede mit einem anderen Belag. Beim Thunfisch kommt nur noch Käse dazu, bei der Hawaii dominiert die Ananas, es gibt unterschiedliche Gewürzmischungen, die extra hergestellt werden, natürlich Käse und meistens auch Tomaten. Lisa und Matthias kommen beide aus einer anderen Branche und sind heute sehr zufrieden mit ihrem Berufsweg.

Nestlé Wagner könnte viel mehr Lisas und Matthias' brauchen. Denn auch hier heißt es: „Wir suchen in allen Bereichen und

Funktionen“, sagt Helmut Serwe, der Betriebsratsvorsitzende. Zwar genieße Nestlé Wagner als Ausbildungsbetrieb einen guten Ruf, dennoch fehlen Elektriker*innen, Fachleute für die Lagerlogistik und – laut Serwe noch schwieriger zu finden – junge Menschen als künftige Lebensmitteltechniker*innen. Auch Berufsfremde sind gefragt, die Liste offener Stellen sei lang, sagt Helmut Serwe.

Der Fachkräftemangel in der Ernährungsindustrie ist also noch lange nicht vorbei – die Chancen für Beschäftigte, einen nach NGG-Tarif gut bezahlten Arbeitsplatz zu finden, waren schon lange nicht mehr so gut. ◀



Oliver Bergerhausen: Handwerk ist meine Kompetenz.

DIE GNADE DER OFFENEN KÜCHE

► Sylt ist ein Hotspot der deutschen Gastro-Szene und ihrer Fachkräfte. Im Dorint Hotel Westerland leitet Küchenmeister Oliver Bergerhausen die Küche. Wie überall fehlen die Fachkräfte – dabei sind die Arbeitsbedingungen gut.



Sous-Chef Jonathan Keesenberg und Küchenchef Oliver Bergerhausen in ihrer offenen Küche: kreativ, regional und transparent.

„Ich bin zu alt, um eitel zu sein“, sagt Oliver Bergerhausen und grinst breit von links nach rechts. Jedem Küchenchef gingen irgendwann auch mal die Ideen für neue Gerichte aus. „Dann muss das Team ran und kreativ sein. Es ist total wichtig für das Team, dass sich alle mit ihren Ideen einbringen dürfen, eben auch bei dem, was wir kochen und wie wir es präsentieren.“

Dann kann es auch mal Gewürzgurkensorbet geben – eine Melange mit gelierter Rote Beete, die an das Seeleute-Gericht Labskaus erinnert, statt Spiegel- ein Wachteilei hat und natürlich Gewürzgurke, gerieben. „Eine Woche haben wir daran rumprobiert, dann konnten wir es auf die Karte nehmen“, sagt Sous-Chef Jonathan Keesenberg, Erfinder und Kreativeur des Gewürzgurkensorbets.

Willkommen auf *der* deutschen Nordseeinsel. Hier, direkt an der Himmelsleiter und damit dem längsten Dünenaufgang der In-



Hoteldirektorin Jasmin Kollbrecher: roter Teppich für neue Beschäftigte



Ophelia M. Adjetey: glücklich, mit Menschen zu arbeiten und Gäste zu verwöhnen

sel, liegt das Dorint Hotel, ein Wellness-Hotel für Familien und Paare mit für Sylt gemäßigten Preisen. Es ist das Reich von Küchenmeister Oliver Bergerhausen, seinen gut fünf Dutzend Kolleg*innen aus acht Ländern Europas, Asiens und Afrikas – und den zukünftigen sieben Fachkräften, die noch nicht da sind, weil sie trotz intensivster Suche immer noch nicht gefunden sind.

HANDWERK IST MEINE KOMPETENZ

Oliver, NGG-Mitglied, stellvertretender Vorsitzender im Gesamtbetriebsrat (GBR) und im Prüfungsausschuss für angehende Köche, lernte nach dem Abitur Koch, machte 2003 den Küchenmeister und hat auf Sylt mit Frau und Kindern sein Lebensglück gefunden. „Ich wollte immer ans Wasser.“ Hier macht der Küchenmeister des Dorint-Restaurants Ebbe & Food das, was ihm Spaß macht. „Ich bin sehr gerne Koch, weil es unglaublich kreativ ist.“

Sylter Kartoffel, Husumer Rind, Sylter Lamm – wenn es geht, kauft der Küchenchef regional ein. Das erste Prinzip heißt aber selbstgemacht, denn „Handwerk ist meine Kompetenz“. Kartoffeln schälen, Klöße formen, Nudeln ziehen, Gnocchi formen, Saucen reduzieren: „Wir machen alles selber“, sagt der 49-Jährige.

Acht Köche, zwei Spüler und vier Azubis gehören zu seinem Team. Sie arbeiten 39 Wochenstunden im Zweischicht-System früh oder spät in einer Fünf-Tage-Woche, bei elektronischer Zeiterfassung mit Jahresarbeitszeitkonten, die vergütet werden, einer von der NGG verhandelten Tarifierhöhung von 125 Euro im Monat, mit arbeitsmedizinischem Dienst und Gefährdungsbe-

urteilung – „traumhaft für Köche“, findet er. Klar, die guten Bedingungen seien dem permanenten Dialog zwischen GBR, NGG und Unternehmensführung geschuldet.

Sylt ist fest im Griff des Fachkräftemangels, schon lange. Die Insellage, ein extrem teurer Wohnungsmarkt und gute Jobalternativen schrecken viele ab, sich auf das Wagnis Insel einzulassen. Headhunter, Anzeigen in regionalen und überregionalen Internetportalen, Jobbörsen und Zeitungen, Berufsmessen, Berufsschulen: „Wir tun alles, um an Fachkräfte zu kommen“, sagt Hoteldirektorin Jasmin Kollbrecher. Der neueste Clou: Eine Agentur aus Berlin, die weltweit sucht und auch für das Dorint Westerland fündig geworden ist. „Seit August haben wir endlich zwei neue Auszubildende, Anfang 20, beide aus Indonesien.“

ROTER TEPPICH FÜR NEUE FACHKRÄFTE

Für neue Kolleg*innen „rolle ich den roten Teppich aus“, sagt die Hoteldirektorin und zählt auf, was es neben dem Gehalt alles so dafür gibt, hier zu arbeiten: Berufessen auf Wunsch auch vegetarisch, Mitarbeitergratifikation zwischen 400 und tausend Euro, Deutsch-Kurse, Wunschbücher für die Anliegen der Beschäftigten. Man könne in einer der 40 Personalunterkünfte wohnen, einen Mietzuschuss bekommen oder 180 Euro Fahrtzuschuss.

Generell sind viele Beschäftigte im Gastgewerbe unzufrieden. Laut einer NGG-Umfrage sieht mehr als ein Drittel seine berufliche Zukunft außerhalb der Branche. Daher fordert die NGG einen echten Neustart der Branche, mit einer Lohnuntergrenze von 3.000 Euro pro Monat für Fachkräfte.

Ophelia M. Adjetey ist Quereinsteigerin und leitet heute den fünfköpfigen Frühstücksservice. Sie selbst ist inzwischen schon so lange im Dorint, dass die Stammgäste sie längst beim Namen kennen. „Klar, Geld kann man immer mehr verdienen. Aber es macht mich glücklich, hier mit Menschen zu arbeiten und die Gäste zu verwöhnen“, sagt die 50-Jährige. „Was mir auch sehr gefällt, ist die gute Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen.“

Was auch an der offenen Küche liege, wie Oliver meint. Er nennt es die „Gnade der offenen Küche“. Auf wenig Platz, aber dafür vor den Augen der Gäste filetieren er und seine Kolleg*innen die Fjordforelle mit Cajun, köcheln die Bouillabaisse von Nordseefischen mit Sauce Rouille, legen die Kartoffel-Shiitakespringroll sanft auf das rosa gebratene Holsteiner Rinderfilet im Erbspüree und wickeln das Amaretto-Erdnussparfait in den Baumkuchenmantel. „In einer offenen Küche kann ich als Küchenchef nicht mit Pfannen nach dem Personal werfen“, sagt er – und jeder weiß, dass Pfannenwerfen genauso wenig zu ihm passt wie die Aussage, dass er nicht eitel sei. „Jeder Koch ist eitel“, gibt er dann doch zu. ◀



Nicole Gründling: Mit Anfang 50 gehört die gelernte Bürokauffrau Nicole Gründling zu den jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

GENERATIONSWECHSEL SCHAFFEN

► Gutes Bier braucht Zeit beim Brauen und beim Zapfen – und motivierte Fachkräfte beim Brauen, Abfüllen und Ausfahren. Vernünftige Tarifverträge mit guter Bezahlung helfen, Fachkräfte für die Zukunft der Brauereien zu gewinnen. Doch der Altersdurchschnitt in den Brauereien ist zum Teil erschreckend hoch.



Betriebsräte Kerstin Gerken und Stefan Röper: „Unser ganzes Fachwissen geht verloren, weil die Jungen fehlen.“

„Ich weiß nie, was auf mich zukommt, jede Schicht ist anders“, sagt Nicole Gründling. Die 52-Jährige ist eine von zwölf Beschäftigten an der Doppelanlage bei AB InBev in Bremen und füllt dort ausschließlich Einwegflaschen ab. Die Maschinenführerin achtet auf reibungslose Produktwechsel und darauf, dass alle qualitätsrelevanten Tests durchgeführt werden. „Stupide Arbeit wär´ auch nichts für mich.“

Nicole arbeitet seit mehr als 30 Jahren im Schichtdienst, zunächst bei Coca-Cola in Bremen und seit 2017 bei AB InBev. „Meinen Schichtplan kenne ich immer 16 Wochen im Voraus, das ist gut, da kann man planen. Im Moment arbeite ich neun Tage am Stück: zweimal früh, viermal spät und dreimal nachts. Dann haben wir vier Tage frei.“

Die traditionsreiche ehemalige Bremer Beck's-Brauerei gehört zu Anheuser-Busch InBev. Der weltweit größte Brauereikonzern ist mit zahlreichen weiteren Marken auf dem deutschen Markt vertreten: Hasseröder, Diebels, Corona, Spaten, Franziskaner und Löwenbräu. „Eigentlich habe ich mal Bürokauffrau gelernt“, erzählt Nicole, aber schon wegen der wesentlich besseren Bezahlung sei sie in der Industrieproduktion „hängengeblieben“.

ALTERSDURCHSCHNITT 55: WISSENSTRANSFER GEHT VERLOREN

Mit Anfang 50 gehört Nicole Gründling zu den jüngeren Kolleginnen und Kollegen der insgesamt 800 Beschäftigten in der Produktion. „In der Produktion haben wir einen Altersdurchschnitt von 55 Jahren. Absehbar gehen 100 Beschäftigte auf die 60 zu“,

weiß der Konzernbetriebsratsvorsitzende Stefan Roeper. „Außerdem haben wir einen eklatant hohen Krankenstand, weil uns vernünftige Altersteilzeitregelungen fehlen.“

Damit sie gesund bleiben, will der Betriebsrat durchsetzen, dass die Kolleginnen und Kollegen mit 50, spätestens mit 55 aus der Schicht aussteigen können. „Das bedeutet aber, dass wir mehr Auszubildende und zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen brauchen“, sagt Betriebsrätin Kerstin Gerken. „Wir haben einen Arbeitskreis Demografie und führen seit längerem Gespräche mit dem Arbeitgeber. Der verweist aber regelmäßig auf die europäische Ebene. Das führt zu Stillstand statt Fortschritt. Dabei benötigen wir dringend neue Konzepte.“

Stefan Röperts sorgenvoller Blick geht in die Zukunft: „Die ganze Situation hier führt absehbar dazu, dass unser ganzes Fachwissen verloren geht, weil schlichtweg die Jungen fehlen.“

FAHRER DRINGEND GESUCHT: PAULANER ZAHLT LKW-FÜHRERSCHHEIN

Nachwuchssorgen plagen auch die Bierfahrer der Paulaner Brauerei im Münchner Süden. Um den Job attraktiv zu machen, übernimmt Paulaner daher seit einigen Jahren die Kosten für den LKW-Führerschein. 10.000 Euro kostet die Ausbildung zum Kraftfahrer. „Als Fahrer für eine Spedition verdient man 2.700 Euro brutto im

Schnitt, da kommen die Kosten für den Führerschein lange nicht rein“, erzählt Kamil Wozniczka.

Acht Jahre war Kamil Bierfahrer und hat Paulaner in Fässern und Kisten auf verschiedenen Touren in und um München ausgeliefert: „Manchmal fährst du 40 Kilometer am Tag, auf anderen Routen auch schon mal bis zu 150 Kilometer. Auf jeden Fall ist es schwere körperliche Arbeit. Denn obwohl wir Hubwagen und Ameisen haben, müssen wir doch oft per Hand entladen. Meistens sind wir deshalb zu zweit auf der Tour.“

Seit November 2022 ist Kamil Wozniczka Disponent und teilt die 46 Fahrer auf die Touren ein. Eigentlich sollten es 50 sein, aber trotz geregelter Arbeitszeiten, Sozialleistungen, tariflichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien neue Kolleg*innen nur sehr schwer zu finden, erzählt er.

„Früher war man 20 oder 30 Jahre im selben Betrieb“, erinnert sich Gerhard Schattauer, der Betriebsratsvorsitzende der Paulaner Getränke und Service Gesellschaft. „Heute suchen die Jungen schnell bessere Bedingungen oder neue Herausforderungen. Bei Paulaner haben wir vergleichsweise wenig Probleme mit dem Fachkräftemangel. Da zahlen sich die guten Arbeitsbedingungen unserer NGG-Tarifverträge doppelt und dreifach aus.“ ◀



Wenig Probleme mit Fachkräftemangel bei Paulaner: „Da zahlen sich die guten Arbeitsbedingungen unserer NGG-Tarifverträge aus.“



Auf dem NGG-Branchenforum der Brauwirtschaft: Alle gut 100 Brauer*innen setzen ein Zeichen für den Erhalt der Binding-Brauerei.

BINDING BLEIBT!

Radeberger will die Produktion der Binding-Brauerei in Frankfurt am Main zum Oktober einstellen, 170 langjährig Beschäftigte stehen vor dem Verlust von Arbeitsplatz und Einkommen. „Eine solche radikale Maßnahme in Zeiten der größten Krisen und Unsicherheiten ist eine bodenlose Frechheit“, sagt der stellvertretende NGG-Vorsitzende Freddy Adjan.

Gemeinsam mit Stellvertreterin Ilona Traband und der Mannschaft vor Ort kämpft der Betriebsratsvorsitzende Christian Schipniewski öffentlichkeitswirksam für den Erhalt der Brauerei: „Wir organisieren auf breiter Front Solidarität in Politik, Kultur und Gesellschaft. Sämtliche Kandidat*innen für die Oberbürgermeisterwahl sind auf unserer Seite, die Frankfurter SPD hat ihren Kulturpreis Skyline an uns als Binding-Belegschaft verliehen.“

Unterstütze auch du die Petition der Kolleg*innen und unterschreibe! Danke!

Petition unterschreiben!

www.ngg.net/Binding



Fotos: Kerstin Rolfes, Uwe Voelkner, Jörn Breitholz

Sozialwahl: Betrifft mich das?

➤ **Allerdings:** Bei den Sozialwahlen entscheiden wir als Versicherte alle sechs Jahre darüber, wer unsere Interessen bei den Sozialversicherungen – also den Kranken-, Renten-, Pflege- und Unfallversicherungen – ehrenamtlich vertritt. Die von uns gewählten Selbstverwalter*innen entscheiden über Leistungen, die wir bekommen: etwa eine höhere Zuzahlung für Krankengymnastik, Rollstühle, Brillen oder Hörgeräte, Zusatzversorgungen bei chronischen Krankheiten oder die richtige Weichenstellung für eine zukunftsfeste Rente.

Ganz wichtig: In den Ausschüssen der Sozialversicherungsträger besprechen sie auch Beschwerden und Widersprüche der Betroffenen zu Leistungen wie Rente und Gesundheit. Sonst müssten Versicherte selbst vor Gericht ziehen und womöglich jahrelang für ihre Rechte kämpfen. Außerdem wählen und kontrollieren die Gewählten die Vorstände

der Sozialversicherungen und beschließen den Haushalt. Die Kolleg*innen sorgen so dafür, dass die Sozialversicherungen möglichst solidarisch, lebensnah und bedarfsgerecht gestaltet werden. Dies macht sie zu einem wichtigen Bestandteil unseres Sozialstaats.

Wenn also ab April die Unterlagen zu den nach Europa- und Bundestagswahl größten Wahlen in unserem Land im Briefkasten liegen, ist es in unserem ureigensten Interesse, unsere Stimme bis Ende Mai abzugeben: für diejenigen, die auch aus den Reihen der NGG freiwillig kandidieren, um sich ehrenamtlich für uns stark zu machen. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Sozialwahl



Gleiche Bezahlung heißt: gleiche Bezahlung

➤ Arbeitgeber können sich allerlei einfallen lassen, wenn es um die korrekte Anwendung von Arbeitsrecht geht. Ein Argument eines sächsischen Arbeitgebers, um die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern zu torpedieren, lautete: Wenn Männer vermeintlich geschickter mit dem Arbeitgeber verhandelten, stünde ihnen auch mehr Lohn zu. Das ist falsch, urteilte nun das Bundesarbeitsgericht in einer Grundsatzentscheidung.

Männern und Frauen steht bei gleicher Tätigkeit die gleiche Bezahlung zu, auch dann, wenn der Mann angeblich geschickter verhandelt hat. Geklagt hatte eine Frau, der der Arbeitgeber in der Probezeit 1.000 Euro und nach Einführung eines Tarifvertrages immer noch 500 Euro weniger zahlte. „Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist ein

echter Schritt nach vorn. Ich hoffe, dass dieses Urteil viele weitere Frauen ermutigt zu klagen“, sagt Claudia Tiedge, stellvertretende Vorsitzende der NGG. ◀



Equal pay, gleiche Bezahlung: Aber noch immer beträgt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland 18 Prozent.



Ölmühle Cargill in Riesa: zwölf Prozent mehr Entgelt in zwei Schritten, gut 270 Euro Plus im Monat.

Deutlich mehr Geld in der Tasche

► Zehn Prozent Entgelterhöhung in zwei Schritten plus 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie bei Coca-Cola und bis zu 27 Prozent Plus in der sächsischen Ernährungsindustrie: Die NGG hat in den ersten Tarifrunden 2023 kräftige Entgeltsteigerungen durchgesetzt.



Mit deutlich zweistelligen Abschlüssen hat die NGG in mehreren Unternehmen der sächsischen Ernährungsindustrie den Lohnabstand zum Westen erheblich verringern können. Die Beschäftigten bei **Sonnländer in Rötha** erhalten in zwei Schritten

insgesamt 598 Euro mehr Lohn im Monat. Das entspricht einer Erhöhung von bis zu 27 Prozent und damit fast einem Drittel mehr Entgelt. Ein weiteres Beispiel: In den **zwei Vandemoortele-Standorten Dommitzsch und Dresden** steigen die Entgelte mit 392 Euro in zwei Schritten um bis zu 19 Prozent, zusätzlich erhalten die Kolleg*innen eine Inflationsausgleichsprämie von 800 Euro.

KEIN BESSERES INVESTMENT FÜR BESCHÄFTIGTE ALS DIE NGG-MITGLIEDSCHAFT

Bei **Coca-Cola** hat die NGG-Tarifkommission insgesamt zehn Prozent tabellenwirksame Lohnerhöhung in zwei Schritten plus 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie für die 6.500 Beschäftigten durchsetzen können. Auszubildende erhalten monatlich 100 Euro mehr Lohn sowie 2.000 Euro Inflationsausgleichsprämie. Und die 4.000 Beschäftigten

beim **Caterer Eurest** freuen sich über deutliche Entgelterhöhungen von bis zu 16 Prozent monatlich, plus eine Inflationsausgleichsprämie von 400 Euro.

„Wir sind sehr gut ins Tarifjahr 2023 gestartet und haben bereits für deutlich mehr als 10.000 Beschäftigte in unseren NGG-Branchen dauerhafte, tabellenwirksame Lohnerhöhungen durchsetzen können, häufig im zweistelligen Bereich“, sagt Freddy Adjan, der stellvertretende NGG-Vorsitzende. „Ein besseres Investment als die Mitgliedschaft in der NGG kenne ich überhaupt nicht: Die Kolleg*innen zahlen einen Beitrag von einem Prozent brutto, den sie auch noch steuerlich geltend machen können, und bekommen dafür ein Vielfaches an Lohnerhöhungen, in normalen Jahren vielleicht das Doppelte oder Dreifache, jetzt in Inflationszeiten sogar acht Prozent oder mehr.“

Je mehr Beschäftigte in den Betrieben NGG-Mitglied werden, desto bessere Tarifabschlüsse kann die NGG durchsetzen. Das gilt natürlich auch für den nächsten großen Tarifbrocken: die Tarifverhandlungen für die gut 50.000 Beschäftigten in der Süßwarenindustrie. Hier gehen die NGG-Tarifkommissionen für die Beschäftigten in den Tarifgruppen A bis E mit einer Forderung von 500 Euro monatlich mehr sowie 400 Euro für Beschäftigte in allen anderen Tarifgruppen ins Rennen. ◀



Sie wollen etwas bewegen, die (Arbeits-)Welt verbessern und Gemeinschaft erleben. Und sie wollen ernst genommen werden: die Mitglieder der jungenNGG.

JungeNGG: Wir werden mehr

► Es treten wieder mehr junge Menschen ein und engagieren sich in der jungenNGG. Bundesjugendsekretär Volkmar Wolf sagt, warum das so ist – und Viktoria Bauer, Baran Kaya und Celine Scharwächter erzählen, was sie antreibt, sich in Betrieb und NGG zu engagieren.

„Wir machen wieder Veranstaltungen wie unsere Landesjugendkonferenzen in Präsenz und können vor Ort in Berufsschulen, Betrieben und bei Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen informieren und unterstützen. Weil wir wieder live präsent sind, steigt auch die Zahl der jungenNGG-Mitglieder“, erklärt Volkmar Wolf den Zulauf. „Das ist super und eine gute Grundlage für unsere Bundesjugendkonferenz vom 21. bis 23. April in Sprockhövel und auch für den Gewerkschaftstag im November.“

„WIR GRÜNDEN EINEN JUGENDSTAMMTISCH“

Nach meiner dreijährigen Ausbildung zur Brauerin und Mälzerin bei der Nordbräu in Ingolstadt habe ich dort noch fünf Monate als Gesellin gearbeitet und danach bei der Familienbrauerei Jacob in Bodenwöhr angefangen. Aber da waren die Arbeitsbedingungen sehr schlecht. Wir wollten das ändern und haben zu dritt versucht, einen Betriebsrat zu gründen. Der Arbeitgeber hat uns aber Steine in den Weg gelegt. Deshalb bin ich damals auch NGG-Mitglied geworden. Seit September 2022 mache ich eine zweijährige Fortbildung zur Lebensmittelverarbeitungstechnikerin. Ich will mich weiterentwickeln und in viele verschiedene Lebensmittelbereiche reinschnuppern. Meine Entscheidung war genau richtig. Das ist wirklich spannend, was wir hier in der Schule und im Labor lernen.

Genauso wie bei der NGG: Ich war letztes Jahr schon als Delegierte für die NGG-Region Oberpfalz auf der Landesjugendkonferenz Bayern, dem Aktiventreffen im BZO und dem Brauertreffen für den

Azubi-Tarifvertrag. Außerdem sind wir dabei, einen Jugendstammtisch zu gründen. Das wäre wirklich schön, wenn da viele unserer Einladung folgen würden. Meinen Klassenkameraden habe ich schon erzählt, wie super nett und familiär es bei der NGG ist und eben nicht so steif, wie sie denken. Viele sind da noch ziemlich distanziert, aber einige habe ich schon fast davon überzeugt, bei der NGG mitzumachen.



Viktoria Bauer, 23 Jahre, Brauerin und angehende Lebensmittelverarbeitungstechnikerin



„ICH BIN IM BUNDESAUSSCHUSS VON jungeNGG“

Bei Kentucky Fried Chicken habe ich schon vor meiner Ausbildung gejobbt, damals noch in NRW. Jetzt lerne ich in Stuttgart Fachmann für Systemgastronomie und möchte nach der Ausbildung auch in der Branche bleiben. Wo, weiß ich noch nicht so genau.

Von Gewerkschaften hatte ich schon in der Schule gehört. Als es dann im Job nicht so toll lief, habe ich die NGG gegoogelt und bin online Mitglied geworden, mit 18 Jahren. Jetzt bin ich für die Region Stuttgart aktiv: in Workshops, auf Aktiventreffen oder auch im Orga-Team für die Landesjugendkonferenz Südwest letztes Jahr. Da habe ich auch als Delegierter teilgenommen: viele Anträge, viele Meinungen, viele neue Gesichter und viel Spaß. Und im Bundesausschuss von jungeNGG bin ich auch.

Es macht mir einfach Freude, Leuten zu helfen. Im Berufsalltag und in der Berufsschule sehe ich, dass es viele Missstände gibt. Meistens sitzen die Arbeitgeber am längeren Hebel. Aber ich will mit dafür sorgen, dass die Arbeitnehmenden eine Stimme bekommen. Als Einzelner kannst du nicht viel erreichen, zusammen viel mehr. Für mich persönlich bedeutet die Mitgliedschaft, dass ich, wenn nötig, beraten und unterstützt werde. Von der „erwachsenen“ NGG wünsche ich mir allerdings, dass sie unsere Forderungen ernster nimmt. Es geht schließlich um unsere Zukunft. Gut wäre auch, wenn sich die NGG offensiver präsentieren würde. Viele in der Gastro wissen gar nicht, dass es die NGG gibt.

Baran Kaya, 22 Jahre, angehender Fachmann für Systemgastronomie

„DIE NGG HAT MICH ÜBERZEUGT“

Ich mache gerade meine Ausbildung zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik bei Steinhaus in Remscheid. Wir stellen Nudeln, Soßen und Wurst her. Nach dem Ausbildungsende im Mai werde ich noch bis zum Oktober hier arbeiten. Dann möchte ich in Lemgo Lebensmitteltechnologie studieren. Ich bin ganz froh, dass ich erst jetzt, nach Corona, studiere und nicht gleich nach meinem Abi 2020. Während der Ausbildung war das natürlich auch nicht so leicht mit den ganzen Einschränkungen, aber irgendwie hat das gut hingehauen mit den Terminen in der Berufsschule.



Bei der NGG bin ich seit Beginn der Ausbildung. Da hat der Betriebsrat erzählt, welche Gewerkschaft für uns zuständig ist. Ich habe gesehen, was die NGG für uns erreichen kann. Das hat mich überzeugt. 2022 war ich als Delegierte für die NGG-Region Düsseldorf-Wuppertal auf der Landesjugendkonferenz der NGG NRW. Ich dachte, da lasse ich mich jetzt einfach mal drauf ein. Ich war sehr positiv überrascht: nette Leute, informativ, aber auch entspannt, besonders die Gespräche abends an der Bar. In unserer dreiköpfigen JAV engagiere ich mich auch, als Vorsitzende. Sogar ein Instagram-Video habe ich vor den JAV-Wahlen gepostet.

Celine Scharwächter, 22 Jahre, angehende Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Anzeige



**Hast Du
Dir Deinen
Platz schon
gesichert?**

**JAV-Konferenz
14.–17.5.2023**

im Bildungszentrum
Oberjosbach

Weitere Infos unter:
www.bzo.de

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



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



Einer, der anpackt

► **Es gibt Menschen, die meckern. Und es gibt Menschen, die machen. Fabian Köhler ist ein Macher, einer, der anpackt: privat und im Beruf. Seit 2022 ist er Mitglied im Betriebsrat der Cargill-Stärkefabrik in Krefeld. Der 36-Jährige hat viel vor: Fabian will sich auch im Vorstand der NGG-Region Krefeld-Neuss und in der NGG-Tarifkommission engagieren.**

Sein Tatendrang und seine Wissbegier ließen den mittlerweile zweifachen Familienvater schon früh sein Elternhaus nördlich von Berlin verlassen und gen Westen ziehen. Bereits mit 16 Jahren lebte er bei seiner Tante am Niederrhein, um sich in Moers bei der Firma Sasol zum Chemikanten ausbilden zu lassen: „Da war mal so ein ‚Tag der offenen Tür‘. Und da wusste ich: Dat will ich später machen. In der Großindustrie arbeiten, mit vielen Kollegen.“ So wurde aus dem gebürtigen Sachsen-Anhalter und späteren Brandenburger ein überzeugter niederrheinischer Lokalpatriot, der betont, dass er trotz Duisburger Autokennzeichen in Rumeln-Kaldenhausen am Niederrhein wohnt.

Nach der Ausbildung und einigen Jahren bei Sasol wechselte Fabian zu Alberdingk & Boley in Krefeld und 2015 schließlich als Operator/Anlagenbediener zu Cargill: „Das Sasol-Werk lag zwar nur 300 Meter von Cargill entfernt, aber ich habe mich einfach nach Veränderung geseht.“ Derzeit verarbeitet Cargill noch Mais zu Stärke, Dextrose und Zucker. Nach einem Umbau soll künftig alles aus Weizen hergestellt werden, die Stärke dann allerdings für technische Zwecke, nicht mehr für Lebensmittel. Fabian Köhler wird auch hier als Operator arbeiten, die Anlagen am PC überwachen, Störungen beheben, Maschinen bedienen und die Produktherstellung von A bis Z begleiten.

MODERNER, DIGITALER, INTERAKTIVER

In der Gewerkschaft, damals noch der IG BCE, engagierte sich Fabian schon während seiner Ausbildung in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Als NGG-Mitglied ist er gut vernetzt und macht sich auch im Betriebsrat, einem 11er-Gremium, für die Belange der 550 Arbeitnehmer*innen stark: „Ich möchte neue Ideen einbringen, damit wir moderner, digitaler, interaktiver werden. Außerdem probieren wir gerade ein neues Schichtmodell aus: fünf

statt vier Schichten. Gerade den Jüngeren ist es wichtig, dass sie den Beruf besser mit dem Privatleben vereinbaren können. Bei diesem Modell kommt es durch so genannte Bringe-Schichten außerdem zu mehr Ideenaustausch zwischen den Schichten. Das ist gut und dient allen. Dafür muss man offen sein.“ Gut sei auch, dass Cargill viele Auszubildende übernommen habe und weiterhin ausbilde: in der Regel sechs bis sieben Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, ein oder zwei Laborant*innen und vier Schlosser*innen.

SELBST MACHEN, NICHT NUR MECKERN

Was Fabian antreibt, ist sein Wunsch, Dinge, die nicht gut laufen, zu verbessern und die Erkenntnis: „Ich kann selbst etwas machen, nicht nur meckern. Ich sehe meine Verantwortung, bin viel im Betrieb unterwegs und versuche, klar zu kommunizieren. Meine Frau sagt über mich, ich habe keine Feinde und kann mit jedem reden. Auch mit dem Arbeitgeber. Das ist ein Geben und Nehmen, nur Konfrontation bringt mich nicht weiter. Ich spreche viel, bin offen, mit allen per Du, aber immer höflich, selbst wenn es in der anstehenden Tarifrunde zur Sache geht.“

Genauso gerne wie der Wahl-niederrheiner sich engagiert – bis vor kurzem noch in der mittlerweile abgeschafften Werksfeuerwehr –, feiert er auch, wenn er nicht gerade Motorrad oder Fahrrad fährt. Handballspielen ist seit kurzem verletzungsbedingt leider nicht mehr möglich. ◀

Zur Person

Fabian Köhler, Jahrgang 1986, gelernter Chemikant, jetzt Operator, Betriebsrat bei Cargill in Krefeld.



**» Nur Konfrontation
bringt mich nicht weiter«**

Fabian Köhler,
Betriebsrat bei Cargill in Krefeld

DAS HAT NICHTS MIT MILDTÄTIGKEIT ZU TUN

► Alle reden vom Fachkräftemangel, aber nur wenige davon, was man tun könnte, damit mehr Frauen in Lohn und Brot stehen. Darüber, was Frauen daran hindert, arbeiten zu gehen, haben wir mit Virginia Karakosta gesprochen. Sie ist Betriebsratsvorsitzende beim Caterer Food Affairs, einer Eurest-Tochter.

Ihr seid für die Betriebskantine von Adidas in Nürnberg zuständig. Betrifft euch der Fachkräftemangel?

Klar, auch bei uns fehlen Leute. Aber das liegt auch daran, dass es eine Konzeptänderung gibt: mehr Convenience. Da fühlen sich die Köche nicht mehr wohl, sie wollen kreativ sein. Ein Vorteil bei uns ist aber sicherlich, dass wir regelmäßige Arbeitszeiten haben und keine Wochenenddienste. Anderswo in der Gastronomie haben viele Arbeitskräfte während der Corona-Pandemie gemerkt, dass die Arbeitsbedingungen in anderen Branchen besser sind. Vor allem gibt es mehr Wertschätzung für den Beruf, auch in der Gesellschaft.



Virginia Karakosta

Was muss passieren, damit mehr Frauen arbeiten gehen?

Zum einen müssen sie besser bezahlt werden. Und die Einstellung der Arbeitgeber muss sich ändern. Bei einer jungen Frau denken viele immer noch: Die bekommt Kinder, dann fehlt sie und ist in Elternzeit. Dabei tut sie etwas für unsere Gesellschaft, sie arbeitet, zahlt Steuern und zieht die Menschen groß, die hoffentlich später mal unsere Renten mitfinanzieren.

Diese Leistung von Frauen erkennen viele immer noch nicht an, oder?

Leider nicht. Dabei hat es nichts mit Mildtätigkeit zu tun, wenn man Frauen unterstützt. Es dient allen. Und Kinder kosten Geld. Ich weiß, wovon ich rede. Ich habe eine Tochter und einen Sohn. Und ich habe 20 Jahre lang einen eigenen Betrieb geleitet, mit Restaurant, Hotel und Buchführung. Als Mutter bist du Psychologin, Chauffeu-

rin, Friseurin, Köchin, Reinigungskraft. Du leitest quasi ein kleines Unternehmen, kannst super organisieren. Das ist doch wertvoll für den Arbeitsmarkt.

Was muss sich sonst noch ändern?

Arbeitgeber müssen auf die Arbeitszeitwünsche von Frauen eingehen. Und es muss mehr Betreuungsmöglichkeiten geben, damit Frauen arbeiten gehen und sich weiterbilden können. Gerade allein erziehende Frauen mit kleinen Kindern sind innerlich zerrissen zwischen Kind und Job. Da muss die Bundesregierung für mehr Kita-Plätze und Nachmittagsbetreuung von Schulkindern sorgen. Und Frauen müssen für die gleiche Arbeit endlich den gleichen Lohn wie Männer bekommen.

Was könnt ihr als Betriebsrat tun?

Wir achten darauf, dass insbesondere Frauen nicht benachteiligt werden. Nicht nur bei den Arbeitszeiten, sondern auch in puncto Weiterbildung. Wir informieren sie über ihre Rechte und bieten ihnen unsere Hilfe an: Ob es nun darum geht, dass eine Kollegin nicht so schwer heben kann oder einen Schwerbehindertenausweis beantragen sollte. Und im Notfall bin ich für die Kolleg*innen auch unter meiner privaten Telefonnummer erreichbar. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Fachkraeftesicherung



ALLES HANDARBEIT

► **Ein Schnitt hinter dem Kopf, Messer führen bis zum Schwanz, Fisch aufklappen, drehen, Filet raus-trennen, Bauchlappenreste abschneiden – fertig.**

Fast im Sekundentakt löst José da Silva Bicho in der Fischmanufaktur Deutsche See die wertvollen Filets aus dem Rotbarsch. Seit 29 Jahren arbeitet der gebürtige Portugiese im Bremerhavener Fischereihafen. José steht in Gummistiefeln und mit einer langen Schürze bekleidet jeden Tag von 6.30 bis 15.30 Uhr am Filetiertisch in der kalten Frischfischhalle. „Wir schneiden nur per Hand. Das haben wir immer schon so gemacht. Das Filetieren habe ich mir selbst beigebracht. Zwischendurch muss das Messer geschärft werden, dann gibt es schöne, saubere Filets“, erklärt er. Gräten, Haut und Köpfe kommen in eine Kiste zur Weiterverarbeitung, die Filets selbst werden auf einem Band in die Produktion transportiert. Heute ist es Rotbarsch, an anderen Tagen Lachs, Seelachs oder auch Kabeljau. Jede Fischart ist anders. Rotbarsch hat einen Stachel auf dem Rücken. Wer sich den in die Hand rammt, bekommt eine Entzündung. José da Silva Bicho schätzt, dass er hunderte, vielleicht sogar tausend Fische am Tag unters Messer bekommt. Genau hat er sie noch nie gezählt. „Man muss schnell sein, aber auch vorsichtig mit dem scharfen Messer!“ Täglich fährt der 62-Jährige aus Cuxhaven in den Fischereihafen, wo eine ganze Generation von Fischwerkern aus Portugal arbeitet. Diese traditionelle Handarbeit hat sich hier erhalten, weil Kund*innen sie schätzen und Maschinen für einen wirtschaftlichen Einsatz sehr große Volumen brauchen. Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten vieles verändert hat, José da Silva Bichos Können bleibt ein Handwerk, das hoffentlich noch lange Bestand hat. ◀



WER BACKT IN ZUKUNFT UNSER BROT?

► **Die Deutschen und ihr Brot: Mit rund 3.000 verschiedenen Brotsorten wirbt die Branche um Kunden. Die immer noch zahlreichen kleinen Bäckereien werden aber immer weniger. Denn die Deutschen kaufen, so die Statistik, lieber das billigere Brot aus der industriellen Herstellung.**

Das Handwerksbrot des Jahres 2023, das Kürbiskernbrot, hat wenig Chancen gegen den Verkaufsschlager Toastbrot. Das gibt es zwar auch beim Bäcker nebenan, aber weit häufiger wird das abgepackte Brot aus dem Supermarkt mitgenommen. „One-Stop-Shopping“ nennt sich der Trend, beim Einkauf möglichst alles von der Liste in einem Laden zu kaufen. Dazu gehören auch Backwaren – wahlweise vom Backstand im Vorkassenbereich, aus dem Regal oder der Tiefkühltruhe.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es in der Backwarenbranche Ende 2021 insgesamt 9.100 Betriebe mit 209.600 Beschäftigten. 77 Prozent der Betriebe zählen zu den Handwerksbäckereien mit maximal 50 Beschäftigten, ihr Marktanteil an verkauften Backwaren liegt aber nur bei 13 Prozent. Und sie werden immer weniger. Seit 2010 ist die Zahl der Handwerksbetriebe von 14.600 auf unter 10.000 im Jahr 2021 gesunken. In gut zehn Jahren ist also jede dritte Bäckerei vom Markt verschwunden.

Die Handwerksbäckereien müssen also gegen halten, mit gutem Personal und frischen Ideen wie etwa Brot aus alten Getreidesorten, Bioqualität oder einem Cafébetrieb. Gute Zukunftschancen gibt es nur mit motiviertem Nachwuchs und gutem Personal, mit Arbeitsabläufen, die sich an das Leben der Beschäftigten anpassen, und einer besseren Entlohnung. Dann entfaltet das alte Bäckerhandwerk auch für junge Leute wieder die Faszination, die Joachim Sopha bis heute spürt. Der 61-jährige Bäckermeister steht bis heute gerne ab 1 Uhr nachts in der Backstube der Bäckerei Meesenberg in Flensburg und beginnt mit

seiner Arbeit als Teigmacher. Gegen 9 Uhr am Morgen ist er wieder zu Hause. Er liebe seine Arbeit immer noch, sagt er, denn „ich arbeite mit etwas Lebendigem, das seine Zeit braucht, und das Ergebnis kann ich beeinflussen“.

Andreas Dröll ist ebenfalls Bäckermeister. Er hat sich gleich nach der Ausbildung für die Industrie entschieden und arbeitet bei Glockenbrot in Frankfurt. „Ein kleiner Handwerksbetrieb kann einen Bäckermeister nicht mehr bezahlen“, sagt er. An seinem Arbeitsplatz kontrolliert er den Aufarbeitungsprozess der Anlage. Trotz der fehlenden Handarbeit ist er davon überzeugt, dass die Industrie das Fachwissen der Handwerker*innen braucht. Wissen, das die industrielle Ausbildung allein nicht vermitteln könne.

Bäckermeister Sopha, der als Betriebsrat und Vizepräsident der Flensburger Handwerkskammer einen guten Überblick über die Branche hat, sieht, dass sein Kollege in Frankfurt einen durchaus üblichen Weg eingeschlagen hat. Denn „es kommt nichts nach im Handwerk“. Und im Handwerk sei man „am Ende der Lohnskala mit gleichzeitig wachsender Arbeitsbelastung, weil Kolleginnen und Kollegen fehlen“. Von den aktuell sieben Auszubildenden hat sich bei der Bäckerei Meesenberg niemand für den Beruf Bäckerin oder Bäcker entschieden. Sie werden zu Bäckereifachverkäufer*innen ausgebildet. ►

Bäckermeister Joachim Sopha liebt seine Arbeit. Aber der Betriebsrat weiß auch, dass die Arbeitsbedingungen in seinem Handwerk kaum noch Nachwuchs anlocken.





Auch in der Brotindustrie fehlt Personal. Bei Glockenbrot sorgen sich der Betriebsratsvorsitzende Georgios Tsobanakis (rechts) und sein Kollege Mehmet Isler, dass die Arbeitsbelastung steigt, wenn die Beschäftigtenzahl wegen der künftigen Renteneintritte weiter sinkt und der Nachwuchs ausbleibt.

► DREI PROZENT DER BETRIEBE MACHEN 60 PROZENT DES UMSATZES

Das Handwerk ist eine von drei Kategorien der Backwarenbranche. Dazu kommen die Filialbäckereien wie Kamps oder Schäfer's mit einem Marktanteil von 28 Prozent. Die dritte Gruppe sind die umsatzstarken Lieferbäckereien, die zwar nur drei Prozent der Betriebe ausmachen, aber mit knapp 60 Prozent Marktanteil das größte Stück des Umsatz-Kuchens für sich beanspruchen. Sie liefern überwiegend – wie auch die Filialbäckereien – Bake-off-Produkte: Vorgebackene Ware, die entweder in den Backstationen vor Ort fertig gebacken wird oder in der Tiefkühltruhe landet.

Die Großen der Branche sind häufig Konzerntöchter. So wie Bonback in Aachen, das der Schwarz Gruppe gehört, dem mit Lidl und Kaufland umsatzstärksten Handelsunternehmen in Europa. Oder Glockenbrot, eine Tochter der Rewe Group, die ebenfalls einen Spitzenplatz unter den Handelskonzernen einnimmt.

Ein Problem vereint allerdings alle in der Branche, unabhängig von Umsatz und Größe: fehlende Arbeitskräfte. Das wird sich verschärfen, denn die aktuelle Belegschaft wird schnell weiter schrumpfen. Der Anteil der 50- bis 65-

jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in den kommenden Jahren das Rentenalter erreichen, liegt bei 37 Prozent. Fachkräftesicherung wird daher für die Unternehmen immer wichtiger.

„In circa fünf Jahren ab dem jetzigen Zeitpunkt werden wir Schwierigkeiten bekommen“, schätzt der Betriebsratsvorsitzende Georgios Tsobanakis von Glockenbrot. Im Frankfurter Hauptwerk arbeiten knapp 600 Menschen, weitere 200 im bayerischen Bergkirchen. Das Durchschnittsalter liegt bei 45 Jahren. Wie seine Mitbewerber sucht Glockenbrot Fachkräfte und Nachwuchs für die Beschäftigten, die in absehbarer Zeit das Rentenalter erreichen.

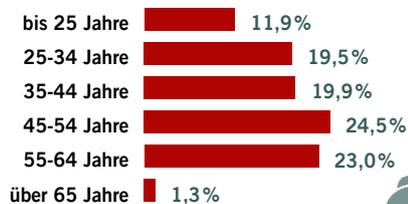
Obwohl Glockenbrot wie alle Unternehmen maschinell ausgerüstet und die Produktionshallen schon heute eher menschenleer sind, müssen die Maschinen bedient, gewartet und repariert werden. Die Hans-Böckler-Stiftung, die im August 2022 eine Branchenanalyse zu Tiefkühlbackwaren vorlegte, empfiehlt den Unternehmen ein stärkeres und besseres Engagement in der Aus- und Weiterbildung sowie „das Image als moderne, hochtechnisierte Industrieunternehmen, die vielfältige Betätigungsfelder liefern, zu verbessern“.

Das Statistische Bundesamt gibt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Branche im Bereich Erzeugung und Verarbeitung für 2021 mit über 207.000 an. Knapp 40 Prozent arbeiten in der Produktion. Für 2013 rechneten die Statistiker aus, dass davon rund 1,4 Prozent in technischen Berufen ausgebildet waren und arbeiteten, 2021 lag der Anteil bei 2,2 Prozent.

Andreas Dröll, der Glockenbrot-Bäckermeister, geht davon aus, dass mit den schwindenden Handwerksbetrieben auch sein Fachwissen in der Industrie immer weniger vorhanden sein wird. „Nicht gut“, findet er, denn es könnte uns in der Zukunft etwas fehlen, wenn „Lebensmittel möglicherweise nur noch aus dem Labor kommen.“ ◀

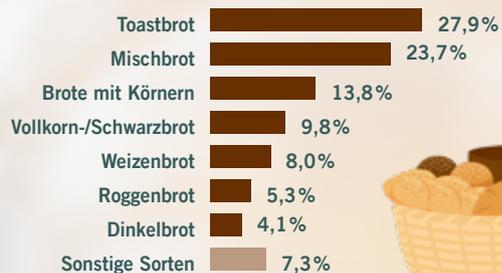
Die Altersstruktur im Backgewerbe*

*sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021

Der Brotkorb der Deutschen



Quelle: Statista, nach Daten der GfK, 2020

»VIELLEICHT GIBT ES IM HIMMEL AUCH EINE NGG«

► Bei lediglich 2,5 Prozent Arbeitslosigkeit finden in der NGG-Region Ulm-Aalen-Göppingen nur noch jene Betriebe Fachkräfte, die ihren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bieten. Überraschend viele Arbeitgeber kehren dennoch den Tariflöhnen den Rücken. Ein Trend, gegen den sich Geschäftsführerin Karin Brugger mit ihrem Team tagtäglich stemmen muss.



Die Universitätsstadt Ulm liegt an der Donau, nah der schwäbischen Alb und direkt an der Grenze zu Bayern.

„Kaum jemand bewirbt sich noch auf befristete Verträge, bei uns wechseln die Beschäftigten zu den Betrieben mit ordentlichen Rahmenbedingungen“, weiß NGG-Regionsgeschäftsführerin Karin Brugger. Das beste Beispiel sei das direkt auf der Landesgrenze zu Bayern gelegene Hotel Rasthaus Seligweiler mit angeschlossener Tankstelle. Dort gebe es kaum Personalmangel. „Seligweiler ist eine Besonderheit: Die

Tankstelle liegt in Baden-Württemberg, das Rasthaus in Bayern. Wir sind dort super gewerkschaftlich organisiert und die Arbeitszeiten passen. Darüber wacht schon ein aktiver Betriebsrat. Das ist ein Betrieb, in dem die Beschäftigten auch Rechte haben und nicht nur Pflichten“, erzählt sie.

Das Rasthaus ist eines von acht Betrieben mit insgesamt 19 Haustarifverträgen im Wirkungskreis des Ulmer Teams. Grund für die vielen Haustarifverträge ist vor allem die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, Flächentarifverträge mit der NGG abzuschließen. Sie ist zu einem Drittel von Unternehmen aus der Getränkeindustrie geprägt, außerdem bestimmen Hotellerie- und Gastronomie sowie zahlreiche eher kleinere Milchbetriebe die Branchenstruktur hier im Südwesten. ►



Karin Brugger ist seit 15 Jahren Geschäftsführerin der Region Ulm-Aalen-Göppingen.



Ellen Wiesenborn, Kristina Gerdt und Selda Topcuoglu halten im Ulmer Büro die Stellung. Als Ansprechpartnerinnen nehmen sie sich Zeit für die vielen Einzelmitglieder in der weitläufigen Region.



Fünf Landesbezirke, 48 Regionen:
www.ngg.net/vorOrt

Region Ulm-Aalen-Göppingen

Mitglieder: 2.089

► MIT BESTEN FREUNDEN UNTERWEGS

Im Ulmer Büro arbeiten Selda Topcuoglu, Kristina Gerdt und Ellen Wiesenborn an der Seite von Karin Brugger und Michael Gutmann. Nicht selten müssen die Verwaltungsangestellten hier allein die Stellung halten. 27 Betriebsratsgremien und zahlreiche Einzelmitglieder, verteilt auf fast 10.000 Quadratkilometer, betreuen die Geschäftsführerin und der Sekretär so eng und intensiv es nur möglich ist. Ihr Einsatzgebiet erstreckt sich vom Bodensee über den Ostalbkreis und Reutlingen bis hin zur bayerischen Grenze. Die beiden sind ständig auf Achse: „Das Fahren bestimmt unsere Arbeit, an manchen Tagen sind Telefon und Auto unsere besten Freunde“, lachen sie.

Termine und Telefonate sind perfekt auf die täglichen Fahrzeiten abgestimmt. Schließlich dauert es von Ulm bis ins Allgäu eine gute Stunde. Karin Brugger reißt zehntausende Kilometer pro Jahr ab und ist froh über die Unterstützung, die sie in Michael hat. „Klar, dass bei der großen Fläche die Kommunikation und enge Zu-

sammenarbeit mit den Betriebsräten von entscheidender Bedeutung sind. Auch in Sachen Mitgliederwerbung. Aktuell wollen wir zum Beispiel bei Omira in Ravensburg die Zahl der NGG-Mitglieder erhöhen und einen Haustarifvertrag verhandeln. Das geht nur, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen und wir uns vor Ort aktiv an der Seite der Betriebsräte einbringen“, erzählt die erfahrene Gewerkschafterin. Dass man nicht jede Betriebsversammlung besuchen könne, verstehe sich von selbst. Aber dafür haben die beiden Reisenden ein umfassendes Schulungsangebot – online und in Präsenz – nicht nur für Betriebsratsmitglieder, sondern auch für Mitglieder gestrickt.

Nicht nachlassen, ist die Devise. Und schon sind Karin Brugger und Michael Gutmann wieder unterwegs – ins Allgäu. Die Erschließung der Gastronomiebetriebe im Center Park (ECPNP) und des Center Parcs selbst, mit jeweils rund 200 Beschäftigten, steht an. Gute Fahrt! ◀



Termine und Telefonate sind perfekt auf die täglichen Fahrzeiten abgestimmt: Michael Gutmann und Karin Brugger betreuen 27 Betriebsratsgremien und zahlreiche Einzelmitglieder, verteilt auf fast 10.000 Quadratkilometer. Das gelingt nur, wenn man gut zusammenarbeitet und sich vor Ort aktiv an der Seite der Betriebsräte einbringt.

„Wenn's brennt, sind wir immer da, bei jedem einzelnen Mitglied und bei den Betriebsräten. Der Kontakt ist durchweg sehr eng.“

Michael Gutmann, Gewerkschaftssekretär

Michael Gutmann, Karin Brugger und Efstathios „Stadi“ Michailidis, der Vorsitzende des Regionsvorstandes



► SELBSTBEWUSSTE FRAUEN

„Mit den Molkereibetrieben Omira in Ravensburg und Milei in Leutkirch betreuen wir zwei Betriebe mit je etwa 400 Beschäftigten. In ein paar Unternehmen liegen wir im Bereich von 200 Kolleginnen und Kollegen, aber häufig weit darunter. In der ganzen Region gibt es nur fünf freigestellte Betriebsräte. Das bedeutet, wir müssen eine ganz andere Unterstützung vor Ort leisten als das vielfach andernorts der Fall ist. Wenn's brennt, sind wir immer da, bei jedem einzelnen Mitglied und bei den Betriebsräten. Der Kontakt ist durchweg sehr eng“, sagt Michael Gutmann nicht ohne Stolz.

Der 30-Jährige ist seit 2022 Gewerkschaftssekretär in Ulm und bereits bestens verankert. Stärkung und Motivation der Frauen in den Unternehmen liegen ihm besonders am Herzen. „Die 18 Mitglieder des Regionsvorstandes sind mehrheitlich weiblich. Das spiegelt die Situation in unseren Betrieben wider: Da sind viele hochmotivierte, selbstbewusste Frauen aktiv, auch in der männerdominierten Getränkeindustrie.“

GEWERKSCHAFTER IM HIMMEL

So sieht das auch Stadi, der eigentlich Efstathios Michailidis heißt und Vorsitzender des Regionsvorstandes ist. 29 Jahre war er Betriebsratsvorsitzender bei Aqua Römer in Göppingen, bis die Abfüllung dort 2021 geschlossen wurde. Stadi blickt auf eine überaus erfolgreiche Zeit zurück: „Als ich zum ersten Mal gewählt wurde, hatte es erst eine einzige Betriebsvereinbarung bei Aqua Römer gegeben. Als ich aufhörte, waren es 117. Gemeinsam mit der NGG haben wir hier einiges auf die Beine gestellt“, freut er sich.

Wir leben in einer Zeit mit Pandemie, Krieg und Inflation. „Trotzdem haben wir vieles für unsere Mitglieder erreicht. Ich möchte mir gar nicht vorstellen, wie verheerend die Situation in der Gesellschaft wäre, wenn es unsere Gewerkschaft nicht gäbe. Wir sind doch stark und darauf sollten wir bauen. Wir machen klar, dass es sich immer lohnt, sich für Veränderungen einzusetzen.“ Stadi ist und bleibt kämpferisch. Lachend fügt er noch hinzu: „Ich glaube, das nehme ich noch mit ins Grab, wer weiß, vielleicht gibt es im Himmel ja auch eine NGG.“

EDEKA LIEBT NUR LEBENSMITTEL

Die alltägliche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen im Ulmer Büro hat allerdings mit handfesten irdischen und oftmals keinesfalls beglückenden Fakten zu tun. Denn die Region ist seit fast 15 Jahren regelmäßig von Betriebsschließungen betroffen. Coca-Cola hat vier von fünf Standorten in Baden-Württemberg geschlossen und will die Belegschaft im verbliebenen Werk in Urbach um die Hälfte reduzieren.

Ein weiteres Ärgernis ist der Umgang des Lebensmittelhändlers Edeka mit seinen Mitarbeiter*innen. „Edeka liebt eben nur Lebensmittel. Beim Umgang mit den Beschäftigten ist das Unternehmen hingegen wenig zimperlich“, berichtet Karin Brugger. 2017 hat Edeka den Saftproduzenten Albi auf der Schwäbischen Alb übernommen. 2018 kam dann das Aus für die Beschäftigten, und Edeka verlagerte die Produktion an den Standort einer weiteren Edeka-Tochter, zum Safthersteller Sonnländer nach Rostock. Ähnliches mussten bereits die Beschäftigten der FG Fleischwaren erleben, als Edeka Marktkauf übernahm. „Und es hört nicht



Karin Brugger, Regionsgeschäftsführerin

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

»Linsa mit Schpätzla« (Linsen mit Spätzle)

Zutaten für 4 Personen:

300 g Alblinsa (Alb-Linsen)
1 Zwiebel
1 Bund Suppengrün
1 TL Tomatenmark
1 Lorbeerblatt
2 TL Butter
1 EL Mehl
1,5 l Fleischbrühe
2 EL Essig oder Balsamico
Salz & weißer Pfeffer

Außerdem:

4 Paar Saitenwürstche (Wienerle)
4 Scheiben Bauchspeck
etwas Petersilie

Zubereitung:

Die Linsen über Nacht einweichen. Suppengrün (bis auf die Petersilie) und Zwiebel waschen und sehr fein würfeln. Butter in einem Topf zergehen lassen, Mehl mit einem Schneebesen einrühren und einmal kurz aufschäumen lassen, bis die Mischung leicht gebräunt ist. Gemüse, den Bauchspeck, Tomatenmark und die abgetropften Linsen zugeben und ca. 2-3 Minuten dünsten. Mit der Brühe auffüllen, das Lorbeerblatt und zugeben und ohne Deckel ca. 30–35 Minuten sanft köcheln lassen.

Die selbstgemachten Spätzle warmstellen und die Saitenwürstche in heißem Wasser erhitzen. Die Linsen mit Essig, Salz und Pfeffer abschmecken zusammen mit den Spätzle und den Würstche servieren.

Achtung! Die Linsen erst am Ende der Kochzeit salzen, da sie sonst unter Umständen viel länger brauchen, um zu garen.

Guten Appetit!



Fotos: Frauke Wichmann

„Wir haben die höchsten Tariflöhne in der Mineralbrunnenindustrie – und der Impuls dazu, der kam aus unserer aktiven Region!“

Efsthios Michailidis, Vorsitzender des Regionvorstandes

auf, wir erleben es aktuell bei der Großbäckerei K+U in Reutlingen. Hier hat Edeka zuerst die Filialen bei der Edeka-Tochter zerschlagen und auf die örtlichen Lebensmitteleinzelhändler übergeleitet, die meist keine Betriebsräte haben. Nun machen sie bei der Produktion von Bäckerbub, ebenfalls eine Edeka-Tochter, weiter“, sagt Karin Brugger.

Standorte werden geschlossen, Mitbestimmung umgangen: Vielerorts scheint der Fachkräftemangel hausgemacht. Zum Glück gibt es auch Erfolgsgeschichten. Stadi muss da nicht lange überlegen: „Wir haben die höchsten Tariflöhne in der Mineralbrunnenindustrie – und der Impuls dazu, der kam aus unserer aktiven Region!“ ◀

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1948 (vor 75 Jahren), 1953 (vor 70 Jahren) und 1973 (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

Allgäu: Klaus Straub
Hamburg-Elmshorn: Gerhard Brandt
Hannover: Benno Pittelkow
Magdeburg: Bernhard Wiesberger
Nordrhein: Willi Michels
Nürnberg-Fürth: Helmut Rister, Marie Weiler

Dresden-Chemnitz: Annemarie Gnauck
Düsseldorf-Wuppertal: Eveline Blindenhöfer, Roland Genske, Maria-Dolores Lopez-Martinez, Jürgen Offermann, Ingrid Rawald, Rudolf Renneberg, Marlies Strobel, Klaus Wauer
Hannover: Walter Brandes, Werner Brünig, Wolfgang Buch, Heinrich-Wilhelm Fricke, Hans-Joachim Knobel, Adolf Lüddeckens, Klaus Stöcker, Reinhard Stricker

Heilbronn: Ingrid Butz, Klaus Heilig, Klaus Kohler, Hermann Kuhbach, Gabriele Reinhart

Hamburg-Elmshorn: Gerda Alexander, Walter Alf, Luciano Ceolin, Elke Freitag, Barbara Groenwolddt, Gisela Roedling, Luis Rubiales-Jimenez, Matthias Schober, Herbert Stelter

Köln: Gerd Fischenich, Norbert Jüschke, Manfred Mohr, Josef-Paul Neunzig

Krefeld-Neuss: Peter Giesing, Wilma Hähnel, Ingrid Kuhnert, Waldemar Pissowatzki, Karl-Heinz Wentorp

Leipzig-Halle-Dessau: Ralf Hanke, Peter Hönicke, Elfine Kaven, Petra Schröter, Brigitte Wiegandt

Lübeck: Norbert Marahrens, Klaus Reichentrog

Lüneburg: Rosemarie Brandes, Sabine Henschel, Hannelore Rohde

Magdeburg: Jörg Bünemann, Hermann Lange

Mannheim-Heidelberg: Gerd Klein, Gerhard Köhler, Gerd Löwel, Ruth Maldinger, Manfred Patzel

Mecklenburg-Vorpommern: Klaus-Dieter Stolz

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Harald Jöhnck

Mittelrhein: Hans Krämer

München: Wolfgang Brenninger, Adolf Ohrner, Rudolf Schneider, Despina Stefanidou, Johann Vielberth, Jakob Wagner

Münsterland: Heinz Brun-Steggemann, Hermann Holtmann, Guenter Lunter, Hartmud Schaper, Ewald Sparenberg

Niederbayern: Heinrich Gross, Helmuth Kiermeier, Franz-Xaver Lipp, Franz Stockbauer, Joan Tonenchi

Nord- und Mittelhessen: Hans Juergen Balsler, Wolfgang Blaschke, Martin Heil, Klaus Krausbauer, Brigitta Theisinger, Siegfried Voellinger

Nordrhein: Norbert Bartsch, Karl-Heinz Breul, Hildegard Fiebig, Leo Hommels, Karlheinz Kroell, Guenter Roll, Gerhard Seeger, Wilfried Wendt

Nürnberg-Fürth: Rainer Bloss, Walter Haag, Peter Kühnel, Johann Meier, Karl Spingruber, Elke Wiessmeier

Oberfranken: Valentin Gampert, Helmut Hain, Melitta Penning, Klaus Schmidt, Helmut Seyfferth, Georg Wolf

Oberpfalz: Renate Merl, Hermann Renner

Oldenburg/Ostfriesland: Heinrich Festers, Ursula Gruendler

Seit 70 Jahren Mitglied

Allgäu: Josefine Schel, Werner Anzer
Baden-Württemberg Süd: Lothar Bruttel
Berlin-Brandenburg: Gisela Splettsstoesser
Dortmund: Herbert Teichert
Dresden-Chemnitz: Ruth Liebig
Hannover: Kurt Kölling
Mannheim-Heidelberg: Kurt Klein
Mittelrhein: Hugo Göbel, Kurt Adler, Walter Wester
Ostwestfalen-Lippe: Fritz Brune
Schwarzwald-Hochrhein: Werner Gutjahr
Stuttgart: Albert Häcker
Thüringen: Helga Greiner
Trier: Ludwig Drumm
Ulm-Aalen-Göppingen: Michael Weber

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Klaus Brülls
Allgäu: Roswitha Brunner, Monika Kolar, Günter Lutz, Xaver Meichelboeck, Frieda Porkert, Ludwig Schwarz, Manfred Weger
Baden-Württemberg Süd: August Bölli, Werner Reichelt, Uwe Schrawattke
Berlin-Brandenburg: Manfred Gehring, Ingrid Grossmann, Jürgen Hans, Rudolf Reiner, Günter Schnieber, Hans Stief, Martin Streim, Wolf-Dieter Tolle, Jörg Wolter
Bremen-Weser-Elbe: Else Lengyel, Karl-Heinz Matzko, Dieter Neste, Christian Wille, Erna Witt
Darmstadt & Mainz: Hans Marx, Bernd Strassburger, Herbert Tiefel, Alfred Wizgird
Dortmund: Walter Owczaczak, Günter Peters, Walter Plaga

1953



Schluss mit Kaffeeschmuggel

Trotz der derzeit hohen Inflation kostet Kaffee in Deutschland heute relativ wenig, jedenfalls im Vergleich zu den ersten Wiederaufbaujahren nach dem Zweiten Weltkrieg. Damals beträgt die Kaffeesteuer in der jungen Bundesrepublik zehn D-Mark pro Kilogramm Kaffee. In den Nachbarländern ist der Kaffee hingegen wesentlich billiger.

Das begünstigt den Kaffeeschmuggel an den Grenzen Westdeutschlands, zum Beispiel an der so genannten Aachener Kaffeefront. Zentnerweise werden die braunen Bohnen aus den Niederlanden und Belgien über die Grenze nach Deutschland geschmuggelt. Zwar nimmt der Staat viel Geld mit der horrenden Kaffeesteuer ein, doch auch der Einsatz von 140 Zöllnern auf 25 Kilometern Grenze ist teuer. So verabschiedet der Bundestag im Juli 1953 das neue Kaffeesteuergesetz und senkt damit die Steuern auf drei bis vier Mark pro Kilogramm. Mitten im Bundestagswahlkampf hat die Unionsmehrheit aber auch noch anderes im Sinn: Der billigere Kaffee ist ein nicht unwesentliches Geschenk der CDU/CSU, um die Wiederwahl von Bundeskanzler Konrad Adenauer zu begünstigen.

Die Rechnung geht auf, für die CDU und für die Bürger*innen. Der Schmuggel lohnt sich nicht mehr, die Westdeutschen können endlich so viel Kaffee trinken, wie sie wollen. Und da mit dem Wirtschaftswunder der Kaffeeverbrauch stark ansteigt, liegen die Steuereinnahmen schon 1954 höher als vor 1953. Heute betragen sie mehr als eine Milliarde Euro pro Jahr.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Kaffeesteuer



Friedrich Rademacher

Osnabrück: Wilhelm Dresmann, Jürgen Lehmann, Dieter Lerch

Ostwestfalen-Lippe: Margrit Brameier, Kurt Eikermann, Ludger Emmerich, Waltraud Fangmeyer, Dieter Forsch, Ulrich Graf, Günter Huchtmann, Sofie Kroll, Karl Krull, Karl-Friedrich Schwarz, Herbert Stiewe, Martin Von Rügen, Hans Zurmühlen

Pfalz: Wolfgang Hanke, Artur Krämer, Siegbert Schäfer

Rhein-Main: Alfred Elsner, Herbert Elsner, Klaus Fuchs

Rosenheim-Oberbayern: Siegfried Buchboeck, Nedelko Gasparevic, Georg Radlmaier, Albert Raute, Andreas Reichhart, Rudolf Seigner, Hüseyin Yanik

Ruhrgebiet: Hildegard Bernasek, Rainer Boemanns, Hans Linnekuhl

Saar: Paul Blass, Karl Heinz Glassl, Siegfried Gudert, Dietmar Harth, Bodo Schwarz

Schwaben: Alfred Klöbl, H. Erich Lagemann, Werner Stachel, Wilfried Wagner

Schwarzwald-Hochrhein: Ewald Hilß

Schleswig-Holstein Nord: Helmut Kroll, Rolf Poppinga, Manfred Suhr

Stuttgart: Karlheinz Adam, Albert Gatterer

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Heidemarie Dornieden, Manfred Gladosch, Manfred Reinkober, Egiko Siedentop, Otto Wedde, Michael Ziegert

Südwestfalen: Clemens Aumueller, Harry Mengerhausen, Udo Müller, Johannes Parowicz, Helmut Westphal

Thüringen: Irmgard Demmler, Ingo Geleick, Helga Kröber, Manfred Littig, Bernhard Schmidt, Frank Wichmann

Trier: Johann Görgen, Hans Josef Herres, Gerhard Kron

Ulm-Aalen-Göppingen: Herbert Berner, Bernhold Besler, Wilfried Leupolz, Werner Motz

Unterfranken: Heinrich Fischnaller, Ewald Küffner, Wilhelm Rueckert

AUF NACH BREMEN!

➤ **Es ist wieder soweit. Alle fünf Jahre wählen wir unsere NGG-Gremien neu. Schon gestartet sind die Mitglieder- und Delegiertenversammlungen in den Regionen – Höhepunkt ist der Gewerkschaftstag im November in Bremen.**



Bis Ende April wählen die Mitglieder- und Delegiertenversammlungen in den 48 Regionen ihre Regionsvorstände und Revisionskommissionen neu. Sie entscheiden auch darüber, wer die Region in den Landesbezirkskonferenzen im Juni und auf dem Gewerkschaftstag vom 13. bis 17. November als Delegierte oder Delegierter vertritt. Der Gewerkschaftstag ist das höchste Organ der NGG: Er wählt einen neuen Hauptvorstand und entscheidet über die NGG-Politik der kommenden fünf Jahre.

In der einigkeit werden wir berichten. Auf dieser Seite berufen wir – so wie die NGG-Satzung es vorschreibt – den 18. Ordentlichen Gewerkschaftstag fristgerecht ein.

OFFIZIELLE EINBERUFUNG DES 18. ORDENTLICHEN GEWERKSCHAFTSTAGES DER GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN

A. Ort und Zeit

Der 18. Ordentliche Gewerkschaftstag unserer NGG findet in der Zeit von Montag, 13. November 2023, bis Freitag, 17. November 2023, in Bremen im Congress Bremen/ Maritim-Hotel statt.

B. Tagesordnungsvorschlag

1. Eröffnung und Begrüßung

2. Konstituierung des Gewerkschaftstages

- Bericht der Mandatsprüfungskommission
- Beschlussfassung über die Geschäftsordnung
- Wahl des Präsidiums
- Beschlussfassung über die Tagesordnung
- Wahl (oder Bestätigung siehe Geschäftsordnung) der Mandatsprüfungs- und Wahlkommission

3. Berichte

- Tätigkeitsberichte der Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes
- Bericht des Hauptausschusses
- Bericht der Revisionskommission

- Aussprache über die Berichte
- Entlastung des Hauptvorstandes

4. Wahlen

- Wahl der Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes
- Wahl der/des Vorsitzenden des Hauptausschusses
- Wahl der ehrenamtlichen Vertretung der Personengruppen im Hauptvorstand
- Bestätigung der von den Landesbezirkskonferenzen gewählten Mitglieder des Hauptvorstandes
- Bestätigung der von den Landesbezirkskonferenzen gewählten Mitglieder des Beirates

5. Referat der/des Vorsitzenden

6. Beratung und Beschlussfassung über Änderungsanträge zur Satzung

7. Beratung und Beschlussfassung über Anträge

8. Abschluss des Gewerkschaftstages

C Antragsrecht

Anträge an den Gewerkschaftstag können gemäß Satzung § 29 Ziffer 4 stellen:

- die Regionsvorstände
- die Landesbezirksvorstände
- der Hauptvorstand
- der Hauptausschuss
- die Bundes-Personengruppen-Ausschüsse
- die Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen der Regionen
- die Landesbezirkskonferenzen
- die Bundeskonferenzen der Personengruppen

Anträge müssen nach § 29 Ziffer 4 der Satzung 14 Wochen vor dem Gewerkschaftstag, das heißt bis Sonntag, 6. August 2023, in der NGG-Hauptverwaltung, Vorstandsbereich 1, Haubachstraße 76, 22765 Hamburg eingegangen sein.

Sie müssen der Hauptverwaltung in einem Originalausdruck eingereicht und vorab elektronisch übermittelt werden. Auf dem Originalausdruck muss der Zeitpunkt der Versammlung und ihre Teilnehmendenzahl angegeben, und er muss von mindestens zwei Mitgliedern des betreffenden Vorstandes bzw. Ausschusses durch Unterschrift bestätigt sein.

Wichtiger Hinweis: Keine Initiativanträge zur Satzungsänderung.

Initiativanträge zur Satzung sind nach Vereinsrecht und der dazu ergangenen Rechtsprechung bei Großverbänden mit einer körperschaftlichen Verfassung – also auch Gewerkschaften – grundsätzlich unzulässig. Vor einer Abstimmung über Satzungsfragen sollen die Delegierten rechtzeitig und ausreichend sachlich informiert sein. Das gilt insbesondere dann, wenn die Willensbildung nicht unmittelbar durch die Mitglieder, sondern durch Delegierte erfolgt.

D Stimmrecht

Stimmberechtigte Delegierte sind gemäß § 29 Ziffer 2 der NGG-Satzung:

- die in Delegierten- oder Mitgliederversammlungen der Regionen gewählten Delegierten,
- die Mitglieder des Hauptvorstandes,
- fünf von der Bundeskonferenz jungeNGG gewählte Delegierte.

Sie haben gemäß Satzung § 29 Ziffer 2 je eine Stimme.

E Feststellung der Delegiertenzahl

Die Zahl der Delegierten ergibt sich aus der Zahl der Mitglieder, die vom Geschäftsführenden Hauptvorstand (GHV) errechnet und festgestellt wird. Grundlage für die Errechnung der Zahl der Delegierten ist gemäß Satzung § 29 Ziffer 2 Buchstabe a) die Mitgliederzahl, die am 31. Dezember des dem Gewerkschaftstag vorausgehenden Kalenderjahres als erfasst ausgewiesen ist.

F Wahlordnung

a) Für je 1.500 Mitglieder ist gemäß Satzung § 29 Ziffer 2 Buchstabe a) ein/e Delegierte/r zu wählen. Die sich aus den Reststimmen ergebenden Mandate werden im jeweiligen Landesbezirk an eine Region vergeben. Frauen und Männer sind entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft zu berücksichtigen. Es gelten die Bestimmungen der Wahlordnung zu den Organen der NGG vom 14./15. September 2021.

Für die Delegierten sind Ersatzdelegierte zu wählen. Persönliche Vertretungen sind zu vermeiden. Es ist die Reihenfolge, in der die Vertretung der Delegierten erfolgen soll, festzulegen. Um sicherzustellen, dass für weibliche bzw. männliche Delegierte auch eine Frau bzw. ein Mann nachrückt, ist je eine Rangreihe für weibliche und eine für männliche Delegierte zu bilden.

b) Die Delegierten müssen spätestens am Sonntag, 9. Juli 2023, in einer Mitglieder- oder Delegiertenversammlung der Region gewählt worden sein. Die Einladung zu der Wahlversammlung muss spätestens 21 Tage vor dem Versammlungstermin unter Beifügung der Tagesordnung abgeschickt werden. Die Tagesordnung muss mindestens umfassen: Wahl der/des Delegierten bzw. Ersatzdelegierten zum Gewerkschaftstag.

c) Wählbar sind gemäß Satzung § 22 Ziffer 3 Buchstabe a) und c) alle Mitglieder, die mindestens 5 Jahre der Gewerkschaft angehören und mit ihrem Beitrag nicht im Rückstand sind. Ausnahmen bedürfen, gemäß Satzung § 22 Ziffer 3, in Verbindung mit § 29 Ziffer 2 Buchstabe a), der Zustimmung der Mitglieder- oder Delegiertenversammlung der Region.

d) Wahlberechtigt sind gemäß Satzung § 22 Ziffer 2 Mitglieder, die mindestens 3 Monate der Gewerkschaft NGG angehören.

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

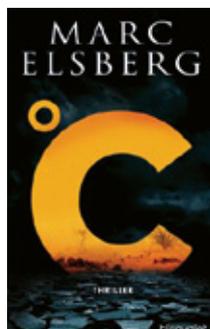
Auf Spurensuche



Eine ergreifende Geschichte: Paula findet in einer Küchenschublade das Tagebuch ihrer verstorbenen Mutter. Nach Kriegsende war sie mit ihrer kleinen Tochter aus Pommern geflohen. Als Paula von ihrer wahren Identität erfährt, bricht für sie eine Welt zusammen, und sie macht sich auf, um ihre Spuren zu finden.

Hera Lind: Für immer deine Tochter, 10,99 Euro, ISBN 978-3-453-29230-7

Macht über das Klima



In Marc Elsbergs neuem Thriller dreht sich alles um verschiedene Szenarien einer drastischen Klimaveränderung. China strebt die Kontrolle über das Weltklima an, eine UN-Expertin interveniert in letzter Minute, und ein Journalist entlarvt eine Verschwörung, die Menschenleben kostet. Meisterhaft komponierte Spannung und wie immer kommt es anders, als man denkt...

Marc Elsberg: C-Celsius, 26 Euro, ISBN 978-3-7645-0633-9

Getümmel der Gefühle



Der neue Roman von Ewald Arenz erzählt von der Liebe zwischen Clara und Elias, die mitten im Leben stehen und dennoch das Wagnis einer neuen Liebe eingehen. Wie tief kann man sich fallen lassen, wenn man bereits Beziehungen durchlebt hat? Feinfühlig und ganz ohne Kitsch geht es um die großen, wilden Gefühle. Nicht nur ein Liebes-, sondern auch ein Lebensroman, der mit beeindruckender Leichtigkeit von den schwersten und den schönsten Momenten des Lebens erzählt.

Ewald Arenz: Die Liebe an miesen Tagen, 24 Euro, ISBN 978-3-8321-8204-5

Parabel von der Hoffnung



Jabu und seine Mutter leben im glücklichen Land. Wenn es Entscheidungen zu treffen gilt, kommt das ganze Volk in ihren Garten und berät sich beim Kuchenessen. Als eines Tages viele missmutig und zänkisch werden, wird klar: Der Hoffnungsvogel singt nicht mehr über dem Land. Nun gilt es, ihn zurückzubringen. Das Märchen zum Vorlesen und Selberlesen erzählt von der Bedeutung von Trost und Güte und von der Hoffnung, dass wir eines Tages alle friedlich miteinander leben können. Für Kinder ab sechs Jahren.

Kirsten Boie: Der Hoffnungsvogel, 16 Euro, ISBN 978-3-751-20258-7

Die tägliche Dosis Wissen



Alle, die der Komplexität unserer Welt etwas entgegensetzen möchten, sollten mal in den Podcast *Man lernt nie aus* Reinhören. Da setzt sich ein achtköpfiges Redaktionsteam mit Alltagsthemen und skurrilen Fragen auseinander. Die Episoden gehen nur wenige Minuten, sodass die tägliche Dosis Wissen nicht zu groß wird und man das Gehörte gut nachvollziehen kann. Genau das Richtige für Wissensdurstige.

***... 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.**

Meine NGG: einfach und sicher



► Du bist umgezogen oder hast den Job gewechselt? Oder du willst dir deine Beitragsquittung herunterladen? Ab sofort kannst du deine Mitgliedsdaten ganz einfach und sicher selbst verwalten: und zwar auf unserer Website im NGG-Mitgliederbereich www.ngg.net/meineNGG. Um diese Möglichkeit nutzen zu können, musst du dich einmalig dafür registrieren. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/meineNGG



Ausblick

► Die Zeiten, als gute Produkte wie selbstverständlich ihren Weg in die Supermarktregale fanden, sind vorbei. Lidl, Edeka, Aldi, Rewe und Metro haben ihre Marktdominanz in den vergangenen Jahren stetig ausgebaut. Viele Einzelhändler, Bäckereien, Schlachtereien und Gemüseläden vor Ort mussten bereits ihre Geschäfte schließen.

Längst diktieren die großen Fünf mit ihrer Marktmacht auch den Unternehmen der Lebensmittelindustrie immer neue Bedingungen dafür, dass sie die Produkte im Sortiment behalten oder neue aufnehmen: Da tauchen auf einmal Lagerkosten auf, die vorher nicht verhandelt waren, werden eingekaufte, aber nicht verkaufte Backwaren wieder zurückgeschickt oder die Zahlungsfristen mal eben verdoppelt.

Doch können sich Brauereien, Bäckereien und Lebensmittelunternehmen überhaupt gegen diese unlauteren Handelspraktiken wehren? Wie erleben NGG-Betriebsräte diesen Druck des Lebensmitteleinzelhandels? Welche Auswirkungen hat das auf unsere Arbeitsplätze?

Darüber werden wir in der kommenden einigkeit berichten. Wir freuen uns über Kolleginnen und Kollegen, die uns von ihren Erfahrungen erzählen möchten. Wir behandeln eure Informationen selbstverständlich vertraulich und veröffentlichen nichts ohne eure Zustimmung. Sendet uns zur Kontaktaufnahme bitte eine E-Mail an hv.redaktion@ngg.net. ◀

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Titelfoto

Andreas Salomon-Prym

Redaktionsschluss

06. März 2023

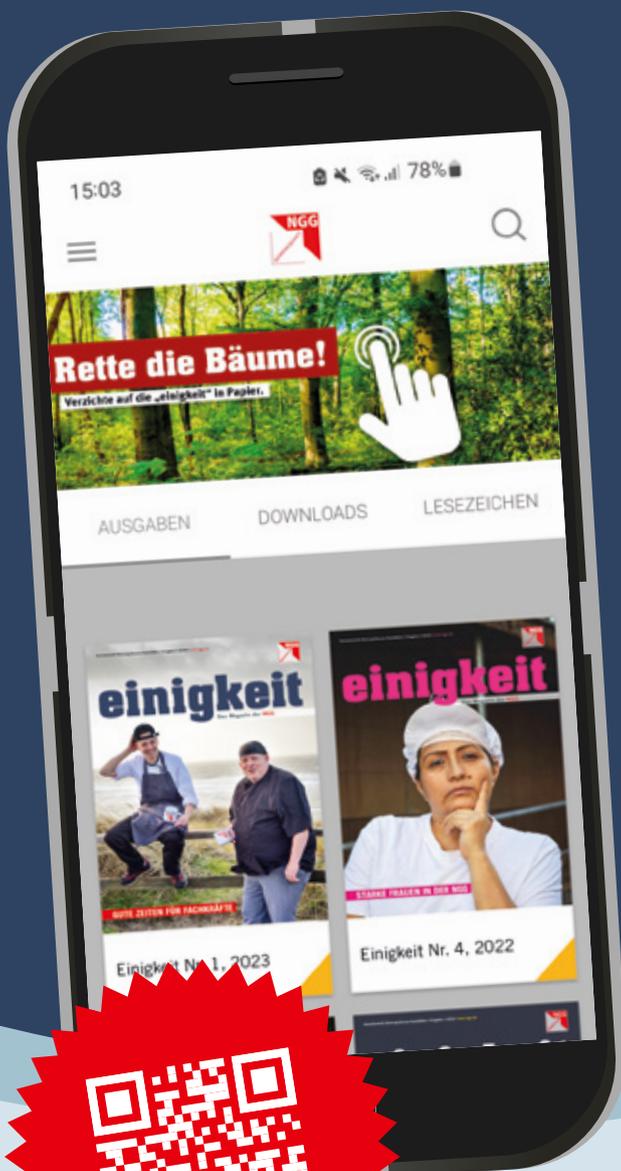
Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



Hol' dir die App!

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



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