

einigkeit*

Foto: Stephan Pramme

DAS SCHWEIGEN BRECHEN

Der Lebensmitteleinzelhandel ist das lukrativste Geschäft in Deutschland. Mit der Familie Schwarz (Lidl, Kaufland) und der Familie Albrecht (Aldi) sind gleich zwei der vier reichsten deutschen Familien Lebensmittelhändler. Der Lebensmitteleinzelhandel (LEH) ist auch der wichtigste Abnehmer der Ernährungsindustrie, in der mehr als die Hälfte der NGG-Mitglieder arbeiten. Die großen Vier des LEH – Schwarz-Gruppe, Edeka, Aldi und Rewe – haben ihre Marktmacht in den vergangenen Jahren so kräftig steigern dürfen, dass ihnen kaum noch jemand standhalten kann. Die Folge: Der Druck auf die Ernährungsindustrie und damit auf viele tausend Arbeitsplätze steigt mit jedem Happen, den sich Lidl, Edeka, Aldi und Rewe zusätzlich einverleiben – und in den Tarifverhandlungen sagen viele Betriebe, dass der Handel keine Luft für Tariferhöhungen lasse.

Was tun? Seit vielen Jahren fordern NGG, Verbraucherschutz, Nichtregierungsorganisationen und die Arbeitgeberverbände der Lebensmittelproduzenten, den LEH endlich in die Schran-

ken zu weisen und ihn kräftig zu reglementieren. EU und Bundesregierung haben reagiert und mit nationalen Gesetzen europaweit besonders fiese, unlautere Handelspraktiken verboten.

Doch das reicht nicht. Wir brauchen endlich wirksame Instrumente, damit die großen Vier einen Teil ihrer Marktmacht tatsächlich wieder zurückgeben müssen. Dazu zählen eine Preisbeobachtungsstelle, die sich sehr genau deren Preispolitik anschaut und bei Regelverstoß Strafen auf den Weg bringt, die wirklich weh tun. Diese Preisbeobachtungsstelle muss darauf achten, dass der LEH die Ernährungsindustrie nicht weiter zwingen kann, unter Produktionskosten zu produzieren.

Vor allem aber müssen wir das Schweigen brechen und das Thema ans Licht der Öffentlichkeit bringen. Viele Unternehmen haben Angst zu reden, weil sie von den großen Vier abhängig sind. Das geht überhaupt nicht – wirtschaftlich nicht und gesellschaftspolitisch erst recht nicht.

Ich wünsche Euch eine gute Lektüre und einen schönen Sommer.

Guido Zeitler

Vorsitzender der NGG







FOKUS I HANDELSMACHT

Die großen Vier, Edeka, Aldi, Rewe und Lidl, dominieren den deutschen Lebensmitteleinzelhandel. Sie sind übermächtige Multiplayer geworden, die mit ihren Eigenmarken die übrigen Produzenten verdrängen.

MENSCHEN I PORTRÄT
Coca-Cola-Aufsichtsratsmitglied Astrid
Neumann kämpft auf Augenhöhe für
Gerechtigkeit und gute Löhne.

FOKUS I HANDELSMACHT

6 Die Macht der großen Vier

Wie der Handel die Preise diktiert

10 Jaus Bakery:

Exportschlager statt Abhängigkeit

12 In der Milchindustrie:

Arbeitszeit kaum planbar

13 Coca-Cola:

Erfolgreich gegen Edeka

14 Immer noch viele Gemeinheiten

Im Interview: Matthias Nadolski vom Deutschen Brauer-Bund

NGG AKTIV

15 Wir sind Streik-Meister

Stark: Die NGG streikt am häufigsten

16 Bundesjugendkonferenz

Mitmachen, einmischen, Banden bilden

20 Vier-Tage-Woche:

Träumerei oder machbar?

32 Zwei, die weiterkämpfen

Petra Müller-Jungheinrich und Sevcan Demir engagieren sich in den NGG-Tarifkommissionen der Süßwarenindustrie

MENSCHEN

18 Porträt

Mit Leib und Seele Arbeitnehmervertreterin: Astrid Neumann

21 Mein Arbeitsplatz

Györgyi Kos isst ganz selten Dessert, zaubert aber pro Tag bis zu 7.000 Süßspeisen

30 Jubilare

Wir gratulieren





22 BRANCHE Saftherstellung sieht einfach aus, ist aber ein hochkomplexer Vorgang.

NGG VOR ORT

Zu Besuch in der NGG-Region Oberpfalz, dem bayerischen Gemischtwarenladen mit Bier, Brezen, Brot, Süßem, Milch, Käse, Hotels, Restaurants und vielen neuen Mitgliedern

BRANCHE

22 Der Durst der Saftproduzenten

Sie sind dank steigender Umsätze gut durch die Pandemie gekommen, aber die Produktionsbedingungen und die Rohstoffbeschaffung werden immer komplexer.

NGG VOR ORT

28 Der bayerische Gemischtwarenladen

Viele Branchen, wenig Zeit und trotzdem Mitgliederzuwachs: die NGG-Region Oberpfalz

KOPF UND BAUCH

33 Lesen & Hören

Buchtipps

KURZ NOTIERT

34 Der Gelbe Zettel ist (fast) Geschichte

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird elektronisch übermittelt

- 34 Ausblick
- 35 Impressum



einigkeit digital lesen

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



DIE MACHT

> Vor 30 Jahren dominierten die Schwarz-Gruppe mit Lidl und Kaufland, Edeka, Aldi und Rewe schon 50 Prozent des Lebensmitteleinzelhandels in Deutschland. Viele Dutzend Aufkäufe, Übernahmen und Ableben ehemaliger Mitanbieter später bestreiten die großen Vier heute 85 Prozent des täglichen Geschäftes mit Brot, Fleisch, Gemüse, Getränken, Süßwaren oder Milchprodukten. Die einstigen Händler sind längst zu übermächtigen Multiplayern geworden: Sie produzieren selber Brot und Mineralwasser, kaufen Nudelhersteller und Fleischer auf, drücken immer mehr Eigenmarken in den Markt. Damit schnüren sie vielen Unternehmen in der mittelständischen Ernährungsindustrie die Luft ab - und der Druck auf die Arbeitsplätze steigt.

Ein Nachmittag mit gut zwei Dutzend Betriebsrät*innen aus der Bierbranche. Hier am Tisch wissen alle: Um ihr Bier überhaupt in den Supermärkten verkaufen zu dürfen, mussten die großen Brauereien viele Jahre lang erst einmal hohe Geldbeträge an den Lebensmitteleinzelhandel zahlen, bevor sie ihre Bierkutscher losschicken durften - eine Art Eintrittsgeld, damit die Supermärkte überhaupt bereit waren, ihre Bierkisten ins Regal zu stellen. Listungsgebühren nennt die Branche das. Was sich so unscheinbar nach der Gebührenordnung eines Amtes anhört, nennen manche Erpressung. Denn eine Gegenleistung vom Handel gab es dafür keine.

DER BILLIGE BIER-LOCKVOGEL ZERSTÖRT DEN BIERMARKT

Heute gelten diese Eintrittsgelder für Waren in die Supermärkte als sogenannte

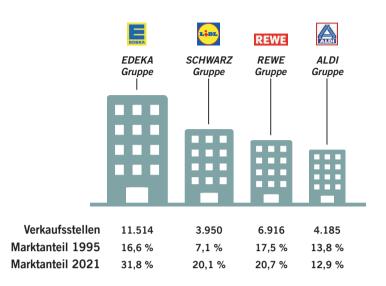
schwarze Handelspraktiken und sind verboten. Dafür gibt es jetzt ohne Ende Sonderaktionen und Preisrabatte. Bier, am liebsten Premium-Bier zu Billigpreisen, nutzen die Supermärkte als Lockvogel, um die Verbraucher*innen in ihre Filialen zu lotsen. Bezahlen will der Lebensmitteleinzelhandel seine Köderangebote in der Regel nicht. Die Brauerei soll so günstig liefern, dass der Kunde das Premium-Bier zum Schnäppchenpreis kriegt. "Mit dieser Billig-Billig-Masche haben die unsere Produkte kaputt gemacht", schimpft ein Betriebsrat. "Die Kunden haben gelernt, dass selbst Spitzenbier nichts kosten muss. Diese Abwärtsspirale kriegen wir nicht mehr in den Griff."

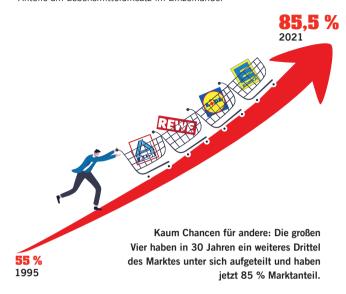
Beharrt die Brauerei auf ihren Herstellungskosten und ihrem Preis, kann sie schnell raus sein aus dem Geschäft. Das nennt sich dann **Auslistung** – ein ebenfalls

Die großen Vier des Lebensmittelhandels

Immer mehr Handelsmacht

Anteile am Lebensmittelumsatz im Einzelhandel





Quellen:Lademann/ Kleczka: Marktbeherrschung im Lebensmitteleinzelhandel? Lebensmittelzeitung

unspektakulärer Begriff, der es aber noch mehr in sich hat. Er bedeutet nichts anderes, als dass die Schwarz-Gruppe oder ein anderer großer Einzelhändler das Bier komplett aus dem Sortiment streicht: "Da sind dann schon mal von heute auf morgen 600.000 Hektoliter fertig produziertes bestes Markenbier über", stöhnt einer, der schon Jahrzehrte dabei ist.

Auslistung ist die schärfste Waffe des Lebensmitteleinzelhandels, sie hängt wie ein Damoklesschwert über den Brauereien und all den anderen Unternehmen der Ernährungsindustrie, wenn sie einmal im Jahr mit Edeka, Lidl und & Co verhandeln. Denn wenn nur einer der Großen des Lebensmitteleinzelhandels sagt, dass er das Produkt nicht mehr verkaufen will, haben die Produzenten kaum Absatzalternativen – auf

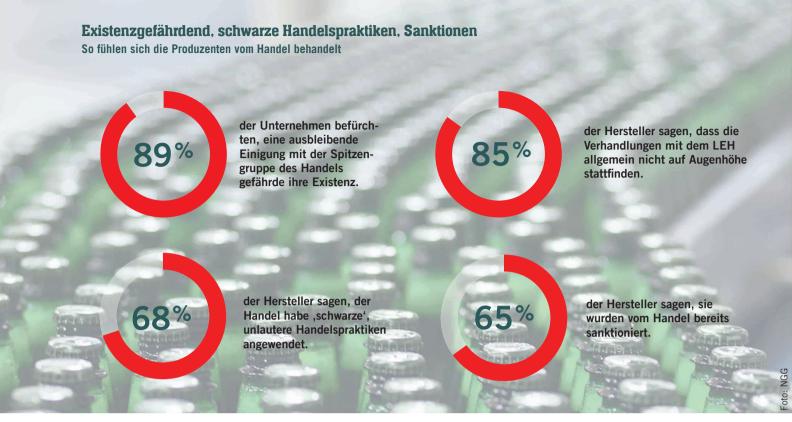
einen Schlag fehlen dann tausende Verkaufsstellen, bundesweit.

Viele der 1.500 Brauereien im Land sind also abhängig – von den gerade mal vier großen Einzelhändlern Schwarz-Gruppe, Edeka, Rewe und Aldi, die Katz und Maus spielen, und das sehr gerne tun, weil es ihre Gewinne erhöht. Wobei die Regeln klar sind: Sie sind die Katze, die anderen die Mäuse – nicht nur im Biergeschäft, im gesamten Lebensmittelhandel.

DER HANDEL ARBEITET MIT DROHUNGEN

Ob Bier oder Brot, Gnocchi oder Honig, Fertiggerichte oder Nudeln: Jeder Produzent muss mindestens einmal im Jahr an den Verhandlungstisch mit den vier marktbeherrschenden Lebensmittelhändlern.

DER GROSSEN VIER



Umfrage unter mehr als 150 Unternehmen der Ernährungsindustrie, in: Lademann/ Kleczka: Marktbeherrschung im Lebensmitteleinzelhandel? Deutscher Fachverlag, Fachmedien für Recht und Wirtschaft, Frankfurt 2023

81%

der befragten Unternehmen sagen, der Handel arbeite gegenüber Herstellern mit starken Drohungen. "Die sind in der Regel nicht an Fakten oder Austausch interessiert, es zählt nur der Preis", sagt einer, der sein Unternehmen schon seit über 30 Jahren führt, sehr erfolgreich, mit vielen hundert Mitarbeiter*innen und guten Gewinnmargen. Er ist nicht der Einzige, der sich gegen den Lebensmittelhandel auch durchsetzen kann. Auch andere Produzenten machen gute Abschlüsse – die sehr großen Lebensmittelhersteller zumeist oder diejenigen, die Nischenprodukte anbieten.

Aber der Mehrheit, vor allem den kleinen und mittelständischen Unternehmen, geht es anders: Fast 90 Prozent der Hersteller, die den Lebensmitteleinzelhandel beliefern, sehen sich gar in ihrer Existenz bedroht, wenn sie sich mit der Spitzengruppe des Einzelhandels nicht über Preise und Konditionen einig werden. Das ist das erschreckende Ergebnis der Studie *Marktbeherrschung im Einzelhandel?* der Hamburger Wirtschaftswissenschaftler Rainer Lademann und Mitja Kleczka. "Viele Produzenten in der Ernährungsindustrie sind abhängig von den vier großen Unterneh-

men des Lebensmitteleinzelhandels", sagt Rainer Lademann. "Zwei Drittel der mehr als 150 von uns befragten Unternehmen der Ernährungsindustrie gaben an, dass sie fast ausschließlich für die Schwarz-Gruppe, Edeka, Aldi und Rewe produzieren."

Ein weiteres alarmierendes Ergebnis: 81 Prozent der befragten Unternehmen aus der Ernährungsindustrie sagen, dass der Handel ihnen gegenüber mit "starken Drohungen" arbeite – und 68 Prozent beklagen, dass der Handel bei ihnen schwarze Handelspraktiken anwende. Die sind wie gesagt: verboten. Aber wer keine andere Wahl hat, fügt sich in der Regel – eben auch verbotenen Handelspraktiken.

"WAS NICHT VERBOTEN IST, IST ERLAUBT"

Damit die Zustände nicht so bleiben, wie sie sind, verfolgt die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) seit zwei Jahren die schwarzen, weil verbotenen Handelspraktiken. Überzogene Zahlungsfristen, Listungsgebühren, Zahlungen, die in keinem spezifischen Zusammenhang stehen – David Jüntgen, Leiter des Referats

Unlautere Handelspraktiken (UTP) in der BLE, kennt die Probleme der Produzenten in der Ernährungsindustrie: "Egal, ob der Handel neue Zentrallager baut, neue Regale oder neue Kundenbindungssysteme einführt, die Produzenten sollen das mitbezahlen."

Nicht alles jedoch, was als problematisch empfunden wird, ist auch verboten. Die Verbotsliste ist abschließend. Das weiß auch Jüntgen: "Mit der UTP-Gesetzgebung ist es ähnlich wie im Steuerrecht, da gibt es viele, die sich damit beschäftigen und sehr kreativ sind im Erfinden neuer Gestaltungsmöglichkeiten."

Eine Möglichkeit für die Ernährungsindustrie sich zu wehren, wäre, wenn sich die Produzenten ebenfalls zusammenschließen, in Absatzgemeinschaften. "Mehr Zusammenhalt oder zumindest eine gemeinsame

Plattform wäre wünschenswert", sagt Johan Botella, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Coca-Cola in Deutschland. "Unsere Zulieferer bündeln ihre Interessen ja auch in Einkaufsgemeinschaften", ergänzt ein hochrangiger Manager aus der Milchwirtschaft. "Wenn wir Produzenten unsere Kostensteigerungen einheitlich weitergeben könnten, könnten wir der Marktmacht des Lebensmitteleinzelhandels etwas entgegenstellen. Hierzu wären aber Änderungen an der Gesetzgebung notwendig."

Doch das sollte man möglichst so tun, dass es nicht auch gegen Gesetze verstößt. Von 2004 bis 2006 haben es einige große Brauereien anders gemacht und sind bei Preisabsprachen erwischt worden: Mehr als 100 Millionen Euro Bußgeld verhängte das Bundeskartellamt damals.

75,3%

der befragten Unternehmen sagen, der Handel setze Zahlungen für Listung, Angebot, Lagerung und Bereitstellung der Erzeugnisse auf dem Markt durch.

Unfaire Handelspraktiken anonym melden

www.ngg.net/unfaire-handelspraktiken





"Viele Produzenten in der Ernährungsindustrie sind abhängig von den vier großen Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels", sagen Mitja Kleczka und Rainer Lademann. Sie haben mehr als 150 Unternehmen der Ernährungsindustrie zu Handelspraktiken und ihren Produkten befragt.

Die Angst zu sprechen

Für diese Recherche haben wir mit sehr vielen Menschen gesprochen: Betriebsrät*innen, Managern mittelständischer Unternehmen, die über dreistellige Millionensummen entscheiden, Eigentümer*innen starker Familienbetriebe, die hunderte, manche tausende Mitarbeiter*innen beschäftigen, Geschäftsführer*innen von Arbeitgeberverbänden, die die Interessen dutzender Unternehmen vertreten. Die meisten eint, dass sie öffentlich nicht sagen können, was sie denken - weil sie Angst haben, dass sie ihre Produkte dann nicht mehr an den Lebensmitteleinzelhandel verkaufen können. Um sie zu schützen, verzichten wir bei diesem Titelthema daher auf die Namensnennung vieler Informant*innen.



Die Jaus Bakery macht es vor: Es gibt Alternativen zu Billig-Billig und kompletter Abhängigkeit von den großen Vier des deutschen Lebensmitteleinzelhandels.

LIDL & KAUFLAND

Die Schwarz-Gruppe betreibt mit Lidl und Kaufland das größte Handelsimperium Europas. Der Konzern, der im handelsrechtlichen Sinne gar keiner ist, sondern eine verschachtelte Beteiligungskonstellation, beschäftigt etwa 550.000 Mitarbeiter*innen und konnte 2021 einen Umsatz von 133,6 Milliarden Euro vermelden. Die Handelssparten Lidl und Kaufland betreiben deutschlandweit 13.400 Filialen.

Insgesamt stellen in den Unternehmen der Schwarz-Produktion etwa 4.000 Beschäftigte Lebensmittel für Lidl und Kaufland her. Dazu gehören Mineralwasser und Erfrischungsgetränke, Schokolade, Trockenfrüchte, Nudeln, Backwaren, Speiseeis und eine Kaffeerösterei. Drei Kunststoff- und Recyclingwerke produzieren eigene PET-Flaschen. Das Ziel ist klar: Mit der eigenen Produktion sichern sich die Handelsketten die Lieferfähigkeit, machen sich unabhängig im Preiskampf mit den Produzenten der Ernährungsindustrie, erhöhen den Druck auf die Ernährungsindustrie und steigern die Gewinnmargen.

JAUS BAKERY: EXPORTSCHLAGER STATT ABHÄNGIGKEIT

▶ Die schwäbische Jaus Bakery hat die Abhängigkeit vom deutschen Lebensmitteleinzelhandel drastisch reduziert und sich damit vor der Pleite gerettet: In anderen europäischen Ländern zahlen die Kund*innen deutlich mehr für deutsches Brot.



Ihr Brot ist wieder viel wert: Betriebsrät*innen und Kolleg*innen der Jaus Bakery

2015 war die damals zu Lieken gehörende Jaus Bakery fast insolvent. Ein italienischer Kunde hatte die richtige Nase: Er kaufte sich mehrheitlich in die mittelständische Bäckerei ein, überzeugte europaweit neue Kund*innen vom schwäbischen Schnittbrot und setzte dort deutlich bessere Preise durch. Innerhalb von fünf Jahren verdoppelte er den Umsatz auf mehr als 70 Millionen Euro – und rettete die Bäckerei und die Arbeitsplätze.



Mustafa Süslü, Betriebsratsvorsitzender Jaus Bakery: "Jede Palette, die wir nicht mehr an den deutschen Lebensmitteleinzelhandel, sondern in andere europäische Länder geliefert haben, war ein Gewinn."

"Jede Palette, die wir nicht mehr an den deutschen Lebensmitteleinzelhandel, sondern in andere europäische Länder geliefert haben, war ein Gewinn", sagt Mustafa Süslü, der Betriebsratsvorsitzende. Denn statt für beispielsweise weniger als 1,50 Euro im deutschen Lebensmitteleinzelhandel zahlen die Kund*innen auf dem europäischen Markt wie zum Beispiel in Italien oder Spanien zwei und mehr Euro für 500 Gramm Schnittbrot, in der Schweiz sogar noch deutlich mehr.

Da Jaus den Exportanteil von 50 auf 80 Prozent erhöht und die Belieferung an den deutschen Lebensmitteleinzelhandel ebenso reduziert hat, bleibt nun deutlich mehr hängen. "Der Chef ist einfach ein guter Verkäufer", sagt Mustafa Süslü.

Heute steht die Jaus Bakery im schwäbischen Weißenhorn auf grundsolidem Fundament – bei guten Arbeits- und Tarifbedingungen: "Bei uns bekommen alle NGG-Tarif, Produktionshelfer gehen also mit gut 3.000 Euro brutto nach Haus, da sind die Zuschläge noch nicht drin", sagt Mustafa Süslü. Was vor allem daran liegt, dass eine sehr deutliche Mehrheit der 220 Beschäftigten sich in der NGG organisiert. "Unser Ziel ist ein Organisationsgrad von 100 Prozent", sagt Mustafa augenzwinkernd.

Eine Belegschaft, die sich in der NGG zusammenschließt und deswegen gute Arbeitsbedingungen durchsetzt – und ein Arbeitgeber, der seinen Job gut macht: Es gibt Alternativen zu Billig-Billig und kompletter Abhängigkeit von den großen Vier des deutschen Lebensmitteleinzelhandels.

REWE

1927 schlossen sich 17 Einkaufsgenossenschaften zum Revisionsverband der Westkaufgenossenschaften – kurz: REWE – zusammen, um den gemeinsamen Einkauf von Lebensmitteln zu organisieren. Heute arbeiten etwa 140.000 Menschen bei dem in Köln ansässigen Handels- und Touristikkonzern, zu dem 1.516 selbstständige Kaufleute zählen. Rund 6.000 Rewe-, Penny- und Nahkauf-Märkte gibt es. Die eigene Produktion von Lebensmitteln konzentriert sich auf die Glocken-Bäckerei und die Fleischverarbeitung Wilhelm Brandenburg.

International ist Rewe vor allem mit dem Discounter Penny in 21 Ländern aktiv. Zu Rewe gehören ebenfalls die Convenience-Sparte Lekkerland, Rewe to-Go, die toom-Baumärkte und die DER Touristik Group. Der Umsatz der REWE Group ist im Geschäftsjahr 2022 von 76,8 Milliarden Euro um 10,4 Prozent auf 84,8 Milliarden Euro gestiegen.

IN DER MILCHINDUSTRIE:

ARBEITSZEIT KAUM PLANBAR

> Druck, Druck, Druck. Bei der Goldsteig Käsereien Bayerwald GmbH im bayerischen Cham kennen sie den Druck der Handelsriesen. Die Käserei liefert ihr Markenprodukt auch unter den Eigennamen der Händler an Aldi, Rewe, Edeka und Lidl.

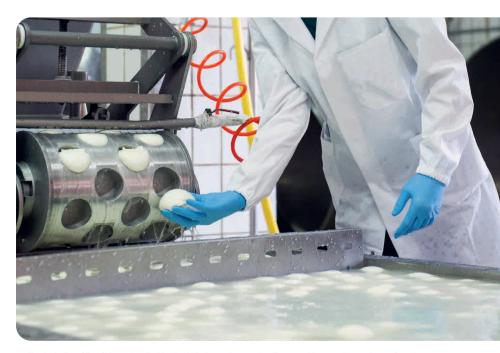
Der Ärger beginnt für den Betriebsratsvorsitzenden Peter Aschenbrenner früh. Fast immer, wenn die Produktionsplanung für die kommende Woche festgelegt ist, rechnet er damit, dass einen Tag später die Anforderungen der Handelsdisponenten kommen.

Warum dieser Zeit- und nicht selten auch noch Preisdruck erzeugt wird, kann Aschenbrenner nur raten. "Vielleicht ist gutes Wetter angesagt und die Händler gehen davon aus, dass die Kundschaft Lust auf Tomaten mit Mozzarella bekommt." In Cham landet dann der Auftrag: "Wir brauchen zehn Tonnen Mozzarella mehr, und zwar sofort."

Bei Goldsteig werden dann die Personalplaner aktiv. Denn die festgelegten Einsatzzeiten der Beschäftigten stimmen nicht mehr. Für die Mitarbeiter*innen heißt es, zurück ins Werk – egal, ob eine Familienfeier oder ein privates Grillfest geplant ist, der Fußballverein wartet oder ein Ausflug ansteht: Der Kunde ruft, das Unternehmen reagiert. Bei Goldsteig gibt es immerhin tarifvertragliche Regelungen, die zumindest ein Trostpflaster sind: Wer kurzfristig einspringen muss, bekommt eine zusätzliche Antrittsprämie von 35 Euro. Wer seinen Urlaub unterbricht, erhält noch einen Tankgutschein über 50 Euro. "Letztlich ein Lockmittel", sagt Aschenbrenner, "um die Flexibilität zu erhöhen". Peter Aschenbrenner hält das System der Handelsriesen und die willige Zustimmung der Unternehmen für bedenklich. "Eine planbare Arbeits- und Freizeit ist so nicht möglich", sagt der Betriebsrat. \P

ALDI

Das Imperium der Brüder Karl und Theo Albrecht - ALDI steht für Albrecht-Discounter fußt auf dem Konzept der überschaubaren, günstigen Eigenmarken und der einfachen Präsentation, die wenig Lagerfläche benötigt. Nach einem Streit um den Verkauf von Zigaretten trennten die Brüder das Unternehmen in Aldi Nord und Aldi Süd. Inzwischen betreibt Aldi 4.185 Filialen in Deutschland und hat knapp 87.000 Beschäftigte. Zudem ist der Discounter in 15 europäischen Ländern und auf drei weiteren Kontinenten vertreten. Mit einem leicht rückläufigen Umsatz von rund 30,25 Milliarden Euro in 2021 ist Aldi deutlich schlechter aus der Pandemie gekommen als die Konkurrenz. Das Unternehmen steckt mitten in einem teuren Restrukturierungsprozess, der mit einem Filialumbau in großem Stil einhergeht. Gleichzeitig baut Aldi die eigene Produktion aus und stellt nicht mehr nur Kaffee-, sondern auch Milchprodukte selbst her.



Egal ob Familienfeier oder Fußball: "Wir brauchen zehn Tonnen Mozzarella mehr, sofort."



Einigen ist besser als auslisten: Viele Unternehmen haben aber keine so große Markenmacht wie der Weltkonzern Coca-Cola.

COCA-COLA: ERFOLGREICH GEGEN EDEKA

▶ 2022 weigerte sich Edeka, eine Preiserhöhung des Getränkeherstellers mitzumachen. Coca-Cola stellte die Lieferung ein und Edeka zog vor Gericht. Letztlich einigten sich beide auf einen neuen Vertrag.

Für den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates und Aufsichtsratsmitglied Johan Botella sind die Praktiken nicht neu: "Seit den 90er Jahren kenne ich das Thema, wie der Handel die Industrie unter Druck setzt." Verbessert habe sich nichts, eher sei der Druck größer geworden. Schließlich beherrschten die großen Ketten den Einkaufsmarkt und wer dort nicht im Regal zu finden sei, habe ein Problem.

Coca-Cola hat sich zwar erfolgreich gewehrt, aber auch mit dem großen Vorteil im Rücken, dass mit ihren Getränken viel Umsatz für den Handel verbunden ist. Damit ist aus Sicht von Johan Botella der Zwist aber nicht dauerhaft beigelegt. Schließlich könne der Vertrag auch wieder gekündigt werden. "Aber wir waren bei diesem Streit immerhin in der Offensive."

Selbst für einen Weltkonzern wie Coca-Cola sind diese Praktiken also nicht leicht wegzustecken. Zudem stärken die großen Handelsketten ihr Gewicht, indem sie beispielsweise europäische Verbünde eingehen und damit nicht nur in Deutschland Druck machen, sondern ihren Einfluss auf Preise und Herstellung europaweit festigen.

EDEKA

Der Edeka-Verbund ist mit mehr als 11.000 Geschäften, 3.500 selbstständigen Kaufleuten und etwa 409.000 Beschäftigten größter Einzelhändler in Deutschland. 2022 lag der Gesamtumsatz bei 66,2 Milliarden Euro. Sieben Großhandelsbetriebe beliefern die Märkte mit Ware. Diese Regionalgesellschaften unterhalten eigene Produktionsbetriebe für Fruchtund Gemüsesäfte, Back- und Fleischwaren. Damit macht sich Edeka zunehmend unabhängig von der Lebensmittelindustrie und stärkt seine Position im Preiskampf. Zum Unternehmen gehören zahlreiche Fachhandelsketten wie die Bäckerei-Filialbetriebe Dallmeyers Backhus und Schäfer's, aber auch Getränkemärkte, der Lebensmittellieferdienst Bringmeister und Elektrofachmärkte.

Den zentralen Einkauf für Obst, Gemüse, Südfrüchte und Blumen wickelt Edeka über das eigene Fruchtkontor ab. International ist Edeka unter anderem in Dänemark und Tschechien vertreten und bildet mit anderen europäischen Supermarktketten Händlervereinigungen. Beim Oxfam-Supermarkt-Check, der die Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverstößen in den Lieferketten analysierte, landete Edeka auch 2022 auf dem letzten Platz.

Matthias Nadolski ist Justiziar des Deutschen Brauer-Bundes und dort zuständig für unfaire Handelspraktiken. Im Interview spricht er über unfaire Handelspraktiken und den permanenten Druck, dem viele der rund 1.500 Brauereien in der Auseinandersetzung mit den vier Großen des Lebensmitteleinzelhandels (LEH) ausgesetzt sind – und welche gesetzlichen Möglichkeiten sich inzwischen auftun, um sich zu wehren.

Herr Nadolski, 1.500 Brauereien auf der einen, Lidl, Edeka, Rewe und Aldi als wichtigste Abnehmer auf der anderen Seite: Wie ist das Kräfteverhältnis heute?

Diese Lebensmitteleinzelhändler haben mit ihren vielen tausend Filialen an jeder Ecke im Land zu viert einen Marktanteil von über 85 Prozent. Damit ist ihre wirtschaftliche Macht gegenüber ihren Lieferanten wie unseren Mitgliedern

eindeutig zu groß, und sie wächst leider immer noch. Diese Macht spielen sie in den Verhandlungen aus, sie setzen Lieferanten teilweise erheblich unter Druck. Das gilt vor allem für die Preisverhandlungen.



Das kann vieles bedeuten. Da gibt es kleine regionale Brauereien, die vom Einzelhandel in ihrer Region abhängig sind und kaum eine Möglichkeit haben, andere Abnehmer zu finden. Manche berichten uns, dass ihre Wertschöpfung aufgrund der knallharten Preisverhandlungen so gering ist, dass sie gerade noch so kostendeckend brauen können. Wir sehen das mit großer Sorge, zumal die letzten Jahre schon sehr kräftezehrend waren. Die enormen Kostensteigerungen aufgrund der Corona-Krise und des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine konnten viele Brauereien nicht weitergeben. Da waren Teile des LEH eiskalt.

Welche unfairen Handelspraktiken kennen Sie noch?

Einige Brauereien nehmen Listungsgebühren teilweise immer noch hin, um nicht aus dem Sortiment rausgeworfen zu werden. Wegen des Verbots von Listungsgebühren werden sie schlicht umbenannt. Hierzu ein Beispiel: Die vier großen LEH-Unternehmen kaufen andere Einzelhandelsunternehmen auf und lassen sich einen Teil des Verkaufspreises von ihren Lieferanten bezahlen. In einem aktuellen Fall fordert ein LEH-Unternehmen im Zuge einer Übernahme Sonderzahlungen von seinen Lieferanten, die dann "Distributionsvergütung" und "Verkaufsförde-



rungsbonus" genannt werden. Wir sind der Ansicht, dass dies eine unzulässige Handelspraktik ist. Mit Sorge beobachten wir auch eine Zunahme und exzessive Anwendung von Vertragsstrafen durch den LEH.

Das meiste davon ist inzwischen verboten. Es gibt sogar eine Behörde, die solche Fälle zur An-

klage bringt. Warum passiert das dann immer noch?

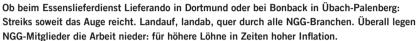
Es ist sehr zu begrüßen, dass der Gesetzgeber unlautere Geschäftspraktiken verfolgt und inzwischen ja auch die Möglichkeit geschaffen hat, diese anonym zu melden. Viele Firmen trauen sich aber nicht, schwerwiegende Verstöße zu melden. Die Angst in der Lebensmittelbranche, dass die großen Vier des LEH Kritiker abstrafen, ist leider immer noch viel zu groß. Denn die können immer noch viele Gemeinheiten anwenden, gerne in mündlichen Absprachen, die es dann eben nicht auf dem Papier gibt und wo es eben auch weit schwerer ist, sie nachzuweisen.

Wie kann sich die Situation verbessern?

Unsere Mitglieder müssen mehr Zutrauen in die Arbeit der Behörden bekommen, damit sie angstfrei illegale Handelspraktiken melden können. Besonders wichtig ist es, dass alle Unternehmen geschützt werden, also auch größere Unternehmen mit mehr als 350 Millionen Euro Jahresumsatz. Diese haben mehr Ressourcen und können auch Streitigkeiten austragen, die kleine Lieferanten eher scheuen. Zudem wäre es sehr hilfreich, wenn der Gesetzgeber höhere Strafen für Gesetzesverstöße verabschieden würde. Höchststrafen von heute 750.000 Euro können Lidl oder Edeka problemlos zahlen. Würde man die Strafen aber umsatzbasiert erheben, könnte das erheblich mehr weh tun. Auch sollte es eine Abschöpfungsmöglichkeit geben, sodass der LEH Vorteile, die er zu Unrecht erwirtschaftet hat, zurückzahlen muss. ◀









WIR SIND STREIK-MEISTER!

▶ Jetzt ist es amtlich: Laut der kürzlich erschienenen WSI-Arbeitskampfbilanz der Hans-Böckler-Stiftung war die NGG "gemessen an ihrer Mitgliederzahl innerhalb der deutschen Gewerkschaftslandschaft am häufigsten in Arbeitskämpfe involviert". Wir sind Streik-Meister: Gefühlt und vermutlich auch faktisch werden wir das in diesem Jahr ebenfalls sein.

Die Streikbereitschaft bei den NGG-Mitgliedern ist in diesem Jahr extrem groß. Und das ist gut so: Denn ohne Engagement gibt es keine Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und beim Lohn.

Streik ist kein Selbstzweck. Vielmehr geht es der NGG und ihren Mitgliedern darum, Lohnerhöhungen durchzusetzen, die nicht gleich wieder von der immer noch hohen Inflation "aufgefressen" werden, sondern ein auskömmliches Einkommen darstellen. Freddy Adjan, stellvertretender NGG-Vorsitzender: "Während einige Tarifverhandlungen noch in vollem Gang sind, sind uns aufgrund toller Streiks bereits viele gute Tarifabschlüsse gelungen: mit kürzeren Laufzeiten und angemessenen tabellenwirksamen Lohnerhöhungen. Daneben haben wir teilweise Einmalzahlungen vereinbart. Deren Effekt verpufft aber angesichts der hohen Inflation sehr schnell. Daher sind uns dauerhafte Lohnerhöhungen wichtiger."

DICKES LOHNPLUS DANK NGG

Beispielhaft für die erfolgreichen Tarifverhandlungen der NGG sei hier die Brotindustrie genannt. So haben wir in Baden-Württemberg und in Hessen zwei sehr gute Tarifabschlüsse mit einer Laufzeit von 13 Monaten erzielt:

Die Löhne steigen dort um insgesamt 8,5 Prozent. Außerdem zahlen die Arbeitgeber in Baden-Württemberg eine Inflationsausgleichsprämie von 1.250 Euro und in Hessen von 1.450 Euro. Auch in der bayerischen Brotwirtschaft gibt es ein dickes Lohnplus von insgesamt 9,9 Prozent und eine Netto-Einmalzahlung von 725 Euro. Laufzeit: 13 Monate. Darüber hinaus steigen die Nachschichtzuschläge von 20 auf 50 Prozent. In der Brotindustrie Ost erhöhen sich die Löhne stufenweise um insgesamt 8,6 Prozent. Inflationsausgleichsprämie: 1.100 Euro, Laufzeit: 13 Monate. Und auch die Beschäftigten in der nordwestdeutschen Brotindustrie können sich auf eine Lohnerhöhung von 8,5 Prozent für 13 Monate und eine Nettoeinmalzahlung von 1.250 Euro freuen.

Die Liste der NGG-Tarifabschlüsse ließe sich noch fortsetzen: beispielsweise um die in der Brauwirtschaft, der Milchwirtschaft, der Nährmittelwirtschaft und in vielen weitere Branchen ... ◀















Vorschlagen, diskutieren, abstimmen: Die Delegierten der Bundeskonferenz der jungenNGG haben eine Menge auf den Weg gebracht. Die stellvertretende NGG-Vorsitzende Claudia Tiedge freut sich über eine lautstarke jungeNGG, die sich einmischt.





Mitmachen, einmischen, Banden bilden

Die Bundeskonferenz 2023 der jungenNGG war Community-Treffen, politischer Auftakt der jungenNGG für die kommenden fünf Jahre – und viel Freude, sich zu sehen und Dinge bewegen zu können.

"Unsere gesellschaftliche Aufgabe ist es, mehr Lohn für die Beschäftigten herauszuholen. Nestlé hat 28 Jahre in Folge die Rendite gesteigert, im vergangenen Jahr waren es 17,8 Prozent. Was wir wollen, ist endlich eine fairere Verteilung der Gewinne", sagte René Hopp beim Bericht der AG Tarif auf der NGG-Bundesjugendkonferenz.

Der 26-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender in der Hamburger Schokoladenfabrik von Nestlé und einer der erfahrensten jungenNGGler. Auch 2023 hat ihn die Bundeskonferenz wieder als Delegierten der jungenNGG in den Hauptvorstand gewählt – und René hat ein klares Anliegen mitgebracht: "Wir wollen in jeder Tarifkommission mindestens einen, besser mehrere von der jungenNGG, die unsere Interessen einbringen."

Dass die jungeNGG sich stark macht, weiß Claudia Tiedge, unter anderem für die Jugend zuständige stellvertretende NGG-Bundesvorsitzende, gut: "Ob bei der Reform des Bundesbildungsgesetzes oder beim Einsatz für einen bezahlten freien Lerntag vor Prüfungen: Die jungeNGG ist da und mischt sich ein, auch mal sehr lautstark."

Freddy Adjan, der für Tarif zuständige stellvertretende NGG-Bundesvorsitzende, unterstützt gerne, dass in jeder Tarifkommission Vertreter*innen der jungenNGG aktiv sind: "Die jungeNGG soll sich in die Tarifverhandlungen einbringen, bitte möglichst laut."

Drei Tage lang haben sich die gut 50 Delegierten und zahlreichen Gäste mit den Themen und Anträgen der jungenNGG für den Gewerkschaftstag im November und die kommenden fünf Jahre auseinandergesetzt. Schwerpunkte waren Ausbildung, Betriebs- und Tarifpolitik, Demokratie und Gesellschaft sowie Nachhaltigkeit.





>> AUSBILDUNGSGARANTIE, MEHR GELD, BESSERE AUSBILDUNGSQUALITÄT IN DER GASTRO ((

"Man kann sich nicht beschweren, wenn man selber nichts verändert. Man muss sich engagieren", sagt Anna Bauer, Hotelfachfrau im Vier Jahreszeiten in Hamburg. Sie selbst macht viel: Anna hat ein Studium aufgenommen, ist seit Berufsschulzeiten NGG-Mitglied, hat den ersten Regionsjugendausschuss der NGG in Hamburg gegründet und ist bundesweit für die jungeNGG unterwegs.

Inhaltlich hat sie sich drei Ziele gesetzt: "Ich will mit der DGB-Jugend Ausbildungsgarantie und Umlagefinanzierung durchsetzen und mehr Vergütung für Auszubildende erreichen wie zum Beispiel ein kostenloses Jobticket für den ÖPNV, das auch für den Schulweg gilt. Und ich will die Ausbildungsqualität in der Gastro endlich verbessern. Dafür müssen die Ausbilder*innen vernünftig geschult sein und begriffen haben, dass Azubis nicht ihre persönlichen Arbeitstiere sind."



>>> WIR HABEN EINEN ANTIFASCHISTISCHEN AUFTRAG ((

Jakob Nausch ist Vorsitzender der jungenNGG in Bayern, Valentin Schötz engagiert sich für die Jugend im DGB-Bezirksausschuss Bayern. Beide eint das Engagement gegen rechts: "Ob die Morde von Hanau, Halle, der Terrorvereinigung NSU oder an Walter Lübcke: Jedem muss auffallen, dass wir ein gesellschaftliches Problem mit der extremen Rechten haben, viele von denen sitzen ja auch in den Parlamenten", sagt Jakob.

Valentin findet, dass der Staat seiner Schutzfunktion in Sachen Rechtsextremismus nicht nachkommt: "Dass wir als Gewerkschaften antifaschistisch sind, steht nicht zur Frage. Aber wir stellen die Rolle des Staates infrage. Der Verfassungsschutz leistet den Rechten ja sogar Vorschub, wie man beim NPD-Verbotsverfahren gesehen hat. Da bestand ein großer Teil der NPD-Kader aus Verfassungsschüt-

Sie selbst wollen sich für die Opfer von Nazis stark machen, indem sie sich mit Opfern rechter Gewalt treffen. "Viele bekommen keine Entschädigung für ihr erlittenes Leid", sagt Jakob. Und sie wollen darüber aufklären, welche Rolle Unternehmen aus NGG-Branchen während der Nazi-Zeit gespielt haben.



Pokerface gehört dazu

➤ Aufsichtsratsmitglied Astrid Neumann ist mit Leib und Seele Arbeitnehmervertreterin, in vielen verschiedenen Gremien bei Coca-Cola. Pro Jahr legt sie dafür an die 40.000 Kilometer zurück. Wenn sie unterwegs ist, kann sie sich zu 100 Prozent darauf verlassen, dass ihre Betriebsratskolleg*innen in Halle sie gut vertreten.

"Von wegen 'als Nesthäkchen hat man's leichter': Ich musste mich gegenüber meinen drei älteren Geschwistern ganz schön durchbeißen. Heute kommt mir das zugute. Da bin ich sehr hartnäckig, wenn es um Arbeitnehmerrechte bei Coca-Cola geht: ob als Vorsitzende des Betriebsrats in Halle, im Gesamtbetriebsrat, im Europäischen Betriebsrat oder auch im Aufsichtsrat der Coca-Cola Europacific Partners GmbH." Seit 32 Jahren arbeitet Astrid Neumann beim weltgrößten Getränkekonzern und engagiert sich, wo es nur geht, für ihre Kolleg*innen.

Als sie 1964 in Dessau in der damaligen DDR geboren wurde, war ihr das Engagement seitens ihrer Eltern zwar in die Wiege gelegt. Aber nicht, dass sie eines Tages für Coca-Cola arbeiten würde: Die Mauer war da gerade drei Jahre alt, und es sollte 25 Jahre dauern, bis die DDR-Bürger*innen sie zum Einstürzen brachten.

DIE KOLLEGEN WISSEN DAS NICHT IMMER ZU SCHÄTZEN

Ihrer Heimat Dessau ist Astrid Neumann treu geblieben: Hier ist sie aufgewachsen, hat Maschinenbauzeichnerin gelernt und Maschinenbau studiert, 1987 ihre Tochter geboren und als Technologin beim VEB Maschinenfabrik und Eisengießerei Dessau die Kalkulation für große Zahnräder von Schaufelradbaggern für den Kohleabbau entwickelt. "Dann fiel die Mauer. Darüber haben wir uns natürlich gefreut. Aber mein Betrieb wurde 'abgewickelt'. Als sie bei Coca-Cola in Dessau Leute suchten, habe ich dort in der Buchhaltung angefangen, nach der Devise 'Learning by doing'."

Im Jahr darauf trat Astrid in die NGG ein und ließ sich in den Betriebsrat wählen. "Ich wollte, dass die Arbeitsbedingungen für alle gleich sind. Das liegt an meinem ausgeprägten Gerechtigkeitssinn. Allerdings ist die Arbeit im Betriebsrat nicht so einfach. Da denkt man, man hat viel für die Kolleginnen und Kollegen erreicht, aber die wissen das nicht immer zu schätzen." Ein Beispiel sei der letzte Tarifabschluss mit insgesamt zehn Prozent Lohnerhöhung und einer zusätzlichen Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro. Astrid Neumann hat ihn in der NGG-Tarifkommission mit ausgehandelt: "Die Details sind wohl et-

was kompliziert. Nachdem wir es nochmal erklärt haben, sind die meisten jetzt zufrieden."

"WIR ERKLÄREN IM AUFSICHTSRAT, WIE ES AN DER BASIS AUSSIEHT"

Bevor Astrid Neumann 2017 als Arbeitnehmervertreterin in den Aufsichtsrat von Coca-Cola einzog, hat sie viele Stationen im Unternehmen durchlaufen, ab 1993 in Halle: im Außen- und Innendienst, in den Finanzen, im Verkaufscontrolling und Customer Service, seit 2011 ist sie freigestellte Betriebsratsvorsitzende. "Nebenbei habe ich abends und am Wochenende Betriebswirtschaft studiert. Das hat mich einige schlaflose Nächte gekostet, aber ich wollte einfach etwas schwarz auf weiß haben." Jetzt, sagt sie, sei sie bestens gewappnet, um etwaige abstruse Argumente des Arbeitgebers zu entkräften, auf Augenhöhe: "Ein bisschen Pokerface gehört natürlich dazu. Das muss man sich erstmal erarbeiten. Das gilt auch im Aufsichtsrat. Man bekommt viele Zahlen zu sehen. Wichtig ist: Wir bedienen nicht die Coke-Aktionäre, sondern erklären als Arbeitnehmervertreter denen da oben, wie es bei den Beschäftigten an der Basis aussieht, also bei denjenigen, die die Gewinne erwirtschaften."

DA HILFT NUR EINS: DIE ENKELINNEN BESUCHEN

Wenn der studierten Betriebswirtin und engagierten Betriebsrätin vor lauter Zahlen mal der Kopf schwirrt, hilft nur eins: Zuhause in Dessau kurz über die Straße gehen und die beiden Enkelinnen besuchen. "Besonders bei der Fünfjährigen, da kannste runterfahren. Das ist ein schöner Ausgleich." Und Städtereisen, die liebt Astrid Neumann auch. Die nächste geht nach Karlsbad in Tschechien: "Wir vier Mädels: meine Tochter, meine Enkelinnen und ich. Da freue ich mich schon drauf."

Zur Person

Astrid Neumann, Jahrgang 1964, Maschinenbauzeichnerin, heute Coca-Cola-Betriebsratsvorsitzende in Halle, Mitglied im Gesamtbetriebsrat, im Europäischen Betriebsrat und im Aufsichtsrat.

TRÄUMEREI ODER MACHBAR?

▶ Mehr Zeit für sich, die Familie, das Ehrenamt – besseres Arbeitsklima, produktivere Beschäftigte, höhere Attraktivität bei Fachkräften: Es gibt für Beschäftigte und Arbeitgeber viele Gründe, über die Vier-Tage-Woche nachzudenken. Ist sie realistisch für die NGG-Branchen?

Am weltweit größten Pilotprojekt mit Schwerpunkt Großbritannien beteiligten sich 3.500 Beschäftigte aus 91 Unternehmen, darunter auch Betriebe der Ernährungswirtschaft und der Gastro-Branche, ein halbes Jahr lang am sogenannten 100-80-100-Modell: Die Beschäftigten bekommen 100 Prozent Gehalt, arbeiten 80 Prozent der Arbeitszeit, müssen in dieser Zeit aber 100 Prozent der Arbeitsleistung bringen. Das sei, so lautet die wissenschaftliche Auswertung, bei Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen beliebt: Neun von zehn Unternehmen wollten das neue Arbeitszeitmodell auch nach der Testphase übernehmen.

Ist es realistisch, die Produktivität so kräftig zu steigern, um die gleiche Menge Mehl, Bier, Brot, Pizza, Kekse oder Käse in vier statt fünf Tagen zu produzieren, die gleiche Anzahl Hotelzimmer zu richten oder 20 Prozent mehr Gäste zu bekochen? Es wäre der Traum eines jeden Kapitalisten, erscheint aber in der für viele Beschäftigte eh schon hoch verdichteten Arbeitszeit unmöglich – und damit so realistisch wie die Idee, mit den Arbeitgebern über eine Reduzierung der Arbeitszeit um 20 Prozent bei vollem Lohnausgleich erfolgreich zu verhandeln. Aber eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bleibt der richtige Weg, um Arbeitszeit neu zu definieren. Die Vier-Tage-Woche kann, muss aber nicht der einzige Weg sein, die Arbeitszeit attraktiver zu definieren.

NICHT NUR ARBEITEN, AUCH LEBEN

Aber: Besser erholte Beschäftigte arbeiten tatsächlich produktiver, weil sie zufriedener und ausgeglichener sind und sich nicht am Rande des Burnouts zur Arbeit schleppen. Arbeitgeber, die Beschäftigten mehr Autonomie über die eigene Arbeitszeit gewähren, gewinnen in den jetzigen Zeiten des Fachkräftemangels sehr deutlich an Attraktivität – vor allem auch bei jungen Leuten, die ihr Leben an anderen



Weniger arbeiten bei vollem Lohnausgleich ist der richtige Weg.

Maßstäben ausrichten als nur am Job. Und das Modell der 4-Tage-Woche wäre, so hat es das gewerkschaftseigene Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut untersucht, ein Instrument zur Behebung des Fachkräftemangels und zur Stabilisierung der Sozialkassen.

WIN-WIN FÜR BEIDE SEITEN

Bis dahin ist noch jede Menge Luft, sich betrieblich und gewerkschaftlich zu organisieren und mit dem, was es schon gibt, bessere Arbeitszeitmodelle für sich auf den Weg zu bringen – am besten ohne Lohnverzicht: Zum Beispiel im Betrieb regelhaft jeden zweiten Freitag nicht zu arbeiten oder in den Sommermonaten freitags immer frei zu machen, mehr freie Tage für Schichtarbeitende und Care-Leistende zu organisieren oder ältere Kolleg*innen mit Opa- & Oma-Tagen zu entlasten. Wie gesagt: Von Arbeitszeitreduzierung profitieren Beschäftigte **und** der Arbeitgeber – win-win für beide Seiten also und ein Schritt in Richtung Vier-Tage-Woche.



DER DURST DER SAFTPRODUZENTEN

Seit Jahren ist der Pro-Kopf-Konsum von Säften leicht rückläufig, gleichzeitig werden die Produktionsbedingungen und die Rohstoffbeschaffung vor dem Hintergrund von Klimawandel und Krieg immer komplexer. Deshalb fordern namhafte Saftproduzenten Vertragsklauseln vom Lebensmitteleinzelhandel, die die Industrie besser vor wirtschaftlichen Risiken schützen – leider oft vergeblich.





"Wir arbeiten am Limit": Der Brauer und Mälzer Thomas Michaelis ist seit 24 Jahren Betriebsratsvorsitzender.

"Wir arbeiten inzwischen in einem stark umkämpften Markt", sagt Thomas Michaelis. Er ist gelernter Brauer und Mälzer, schon 24 Jahre Betriebsratsvorsitzender bei Refresco in Calvörde und seit 2014 Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Refresco Deutschland, zu der neun Werke und zwei Verwaltungsstandorte gehören. Weltweit beträgt der Jahresumsatz der Refresco-Gruppe mehr als fünf Milliarden Euro, davon ungefähr 700 Millionen in Deutschland. Am Standort Calvörde in Sachsen-Anhalt arbeiten 220 Kolleginnen und Kollegen.

An sieben Abfülllinien und zwei Mischstrecken befüllt das Werk in Calvörde jährlich mehr als eine viertel Milliarde PET-Flaschen und Kartons mit Direktsäften, Fruchtsaftmischungen, Eistee und anderen alkoholfreien Getränken. Für die Flaschen soll mittelfristig fast ausschließlich recyceltes PET verwendet werden. Biosäfte sind im Aufwind, und im Sommer erweitert Refresco den Produktionsbereich um zwei Anlagen zur Herstellung und Abfüllung pflanzenbasierter Getränke. Neben Markenprodukten laufen vor allem Handelsmarken auf den Linien, 27.000 Flaschen in der Stunde. Säfte genau nach Kundenwunsch zu mischen, ist ein hochkomplexes Verfahren, erklärt Thomas Michaelis: "Zum Teil setzen wir zehn und mehr Zutaten bei der Herstellung ein.

SAFT IST NICHT GLEICH SAFT

Die Vielfalt im Saftregal ist bunt und keinesfalls leicht zu durchblicken. Apfelsaft wird klar, naturtrüb, von der Streuobstwiese oder auch sortenrein angeboten. Wie viel Fruchtanteil die verschiedenen Varianten mindestens enthalten und was bei der Herstellung beachtet werden muss, ist in der deutschen Fruchtsaftverordnung festgelegt. Zunächst werden alle Früchte zu hundertprozentigem Frucht-



Mit einem Pro-Kopf-Konsum von 28 Litern Fruchtsaft und Fruchtnektar haben die Deutschen weltweit die Nase vorn. Über 300 Fruchtsafthersteller produzieren 3,1 Mrd. Liter Saft, Nektar und stille Fruchtsaftgetränke. Wetterextreme und Kostensteigerungen fordern die Produzenten heraus.

saft verarbeitet. Sorten, die als reiner Fruchtsaft zu sauer schmecken oder aufgrund ihrer Konsistenz zu dickflüssig sind, werden als Fruchtnektare angeboten. Anlieferung, Qualitätskontrolle im Labor, waschen, verlesen, pressen, filtern, pasteurisieren, erneute Qualitätskontrolle, abfüllen und verpacken: Die Saftproduktion läuft bei allen Fruchtarten gleich ab. Unterschiede gibt es in der Saftausbeute. Sie kann bei Äpfeln, Birnen und Rhabarber 65 bis 80 Prozent betragen. Bei Johannisbeeren liegt sie sogar bei fast 80 Prozent und bei Zitrusfrüchten nur bei etwa 50 Prozent.



▶ GARANTIEN GIBT DIR KEINER

Rohstoffe, das heißt also Früchte und Konzentrate, kauft Refresco weltweit ein. Schwarze Johannisbeeren kommen aus der Ukraine. Ananas aus Südamerika. Geordert wird gemäß der Abnahmemengen, die mit dem Handel vereinbart wurden. Setzen Rewe, Edeka und Co. weniger Saft um als geplant, bleiben die Produzenten auf der Rohware oder den fertigen Säften sitzen. "Garantien gibt dir keiner. Das macht unser Geschäft so schwierig. Zusätzlich haben wir einen enormen Verdrängungswettbewerb in der Saftindustrie", beschreibt Thomas Michaelis die Lage der Branche. "Heute werden jährlich pro Kopf 28,5 Liter Fruchtsaft beziehungsweise Nektar in Deutschland getrunken. Im Jahr 2000 waren es noch gute 40 Liter. Das hat über die Jahre zu einem Konzentrationsprozess und zur Stilllegung vieler Abfülllinien in Deutschland geführt. Wer Schritt halten will, muss enorm investieren."

Die deutschen Fruchtsaftproduzenten sind dank steigender Umsätze gut durch die Pandemie gekommen. Refresco Deutschland, an der jüngst der Investor KKR eine Mehrheitsbeteiligung erworben hat, ist trotz der schwierigen Marktbedingungen auf Wachstumskurs. Mit der Übernahme des drittgrößten Mineralwasser- und Erfrischungsgetränkeherstellers Hansa-Heemann mit den Marken Fürst Bismarck, Hella und St. Michaelis baut das Unternehmen seine Marktanteile weiter aus.

AUCH EDEKA SCHLUCKT WEITER

Etwas anders ist die Situation bei Sonnländer Getränke im sächsischen Rötha. Das Unternehmen mit Standorten in Rostock, Borna und Głuchów in Polen ist eine hundertprozentige Tochter der Hamburger Edeka-Zentrale. Sonnländer füllt in Rötha bis zu 25 verschiedene Obst- und Gemüsesäfte ab, darunter auch die von der Handelskette 2017 übernommene Marke ALBI. Das Geschäft geht aber weit über die Abfüllung hinaus: Zu Sonnländer gehören neben der Saftproduktion eine Bio-Apfelplantage, eine eigene Logistikflotte, verschiedene Lagerstandorte sowie ein Werk zur Herstellung von Apfelsaftkonzentrat – alles passgenau für den Bedarf der Edeka-Märkte.

"Unsere Produkte bleiben praktisch im Haus, wir produzieren die Rezepturen und Mengen, die Edeka ordert", erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Björn Rietzschel. "Dennoch spüren wir derzeit den verstärkten Konkurrenzkampf, vor allem mit einem namhaften Safthersteller. Durch dessen Auslistung in den Edeka-Märkten verkaufen wir mehr von unseren Eigenmarken. Das ist genau das, was passiert."

Zum 1. April hat Sonnländer die Übernahme des bayerischen Mineralbrunnens Petrusquelle bekanntgegeben. Edeka Hamburg will nach eigenem Bekunden damit sein Engagement im Getränke-Segment stärken. Die Marke

Siegsdorfer Petrusquelle werde auch nach der Übernahme weitergeführt, alle Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben.

GELUNGENER ABSCHLUSS

Rietzschel und seine langjährige Betriebsratskollegin Katrin Braun sehen in der Zugehörigkeit zum Edeka-Konzern keinen Nachteil. Aktuell freuen sie sich über den gelungenen Tarifabschluss für die Ernährungswirtschaft Sachsen. "Bis zu 600 Euro monatlich mehr und 100 Euro monatliches Plus für Auszubildende, das ist schon ein historischer Erfolg", sagt Björn Rietzschel. "Wir sind bei einem Stundenlohn von 12,84 Euro gestartet, nun kommen wir stufenweise bis Oktober 2024 auf 16,30 Euro."

Ein Erfolg, der den beiden Betriebsräten Mut macht, weiterzukämpfen. Das nächste wichtige Ziel ist die Verbesserung der Arbeitszeiten durch die Umstellung von derzeit vier auf drei Schichten. "Wir haben einen hohen Krankenstand und Personalmangel. Viele sind gegangen, vor allem Jüngere, die an den Wochenenden nicht arbeiten wollen. Da hilft so ein guter Abschluss, aber durch den 3-Schicht-Betrieb würden unsere Arbeitsplätze nochmal attraktiver", ist sich Katrin Braun sicher.

WAS SICH AUSZAHLT

Bei Refresco arbeiten die Beschäftigten in der Regel in drei Schichten, in Spitzenzeiten ergänzt durch Samstagsoder Wochenendschichten. Natürlich beschäftigt sich auch der Calvörder Betriebsrat mit den bekannten Herausforderungen wie der schwierigen Personalbeschaffung, einem hohen Altersdurchschnitt und der stetigen Verbesserung

des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dem drohenden Fachkräftemangel begegnet man mit zusätzlichen Ausbildungsplätzen. "Wir sind hier als Betriebsrat ein eingespieltes und ziemlich erfolgreiches Team mit einem harten Kern, der sich seit vielen Jahren für die Kollegen und Kolleginnen stark macht, unter anderem in der Tarifkommission", erklärt Thomas Michaelis. Da gehöre die Überwachung der Entgeltgleichheit ebenso dazu wie das Aushandeln von Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine Verbesserung der Sozialleistungen.

Im Herbst, "wenn die Neuen kommen", soll auch wieder eine Jugend- und Auszubildendenvertretung installiert werden. Dass die aktive Betriebsratsarbeit in Calvörde Früchte trägt, dafür spricht nicht zuletzt ein Organisationsgrad von über 80 Prozent. Ein Beispiel, das Schule machen könnte, um in so manch anderem "Saftladen" die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen weiter zu verbessern.





Joelina Preckel und ihre Kolleg*innen führen im Labor die mikrobiologischen Untersuchungen durch: Sie prüfen die angelieferten Rohwaren und das zur Herstellung verwendete Wasser auf ihre Qualität. Rückstellungsmuster aller fertigen Produkte bewahren sie zur Sicherheit 15 Monate auf.

Anna-Lena Lindner und René Kröckel erläutern das neue, digitalisierte Hochregallager.



Gisela Regn hat ihren Traumberuf: Abwechslungsreich, viel Handarbeit und am Ende ein gutes Produkt, das freut die Brauerin.

DER BAYERISCHE GEMISCHTWARENLADEN

▶ Die NGG-Region Oberpfalz hat von allem etwas: Bier und Brezen, Brot und Süßes, Milch und Käse, Hotels und Restaurants. Was das Regionsteam meistens nicht hat: viel Zeit. Gut durchorganisiert arbeitet das Team in Regensburg deshalb an seinem Ziel, so viele wie möglich von der NGG zu überzeugen.



Regionsgeschäftsführer Rainer Reißfelder

Zu viert sind sie in Regensburg, das Regionsteam ist seit fünf Jahren gut aufeinander eingespielt und so sind alle auch stolz auf das, was sie bislang erreicht haben: 2.710 Mitglieder sind es aktuell, selbst zu Coronazeiten sind neue Kolleg*innen eingetreten. Mehr Mitglieder erhöhen die Schlagkraft. Die ist wichtig, um Arbeitsplätze zu schaffen, zu erhalten und vor allem Arbeitsbe-

dingungen zu verbessern. "Wir sind ein Gemischtwarenladen", sagt Geschäftsführer Rainer Reißfelder, und Gewerkschaftssekretär Dirk Stockfisch ergänzt: "mit überwiegend kleinen und mittelständischen Firmen". Zwischen knapp 20 wie bei der Brauerei Kneitinger oder 2.000 bei der Backstube Wünsche variieren die Betriebsgrößen.

Fotos: Thomas Wlegold; Sportshooter - Adobe Stock

Ihr Gründungsjahr kann die kleine Traditionsbrauerei Kneitinger nicht exakt bestimmen, 1530 könnte sein. Heute haben sie in der Brauerei 19 Beschäftigte – drei Viertel sind Mitglied der NGG. Dazu gehört auch die Brauerin Gisela Regn: "Mein Traumberuf", sagt sie.

Gisela sitzt nicht wie in einer Großbrauerei an Rechnern, sondern mittendrin im Braugeschehen. Ein Blick in die Kupferkessel mit Maische und ein lächelnder Blick auf eine Zeichnung: "Da probiert der Geißbock, ob die Maische stimmt." Es ist eine der Bierbrau-Legenden: Wenn dem Bock die Maische schmeckte, stimmte der Zuckergehalt. "Heute machen wir das mit Jodtests", klärt die Brauerin auf.

Die 54-Jährige, die sich mit 30 entschied, dass Brauerin ihr Traumberuf ist, arbeitet natürlich auch bei Kneitinger mit neuer Technik. Aber, auch das eine Spezialität des Betriebs, hier geht noch viel Bier in traditionellen Holzfässern raus. Das ist eine Arbeit, die Gisela ebenfalls liebt: Sie überprüft jedes Fass, ob es noch verwendet

werden kann. Wässert, prüft und weiß auch, wann es "gepicht" werden muss. Das heißt, sie überprüft, ob die innere Pechschicht noch in Ordnung ist, sonst muss sie ersetzt werden.

Rund 20.000 Hektoliter verkauft Kneitinger im Jahr. Ein Klacks, denn nach Zahlen des Brauerbundes wurden 2022 knapp 90 Millionen Hektoliter in Deutschland gebraut. Die Brauerei, die heute der gemeinnützigen Hans und Sofie Kneitinger Stiftung gehört, überstand auch die Corona-Zeit ganz gut. "Unsere Kunden haben sich das Bier nach Hause geholt", sagt die Brauerin.

Bei Kneitinger gibt es einen Haustarif. Viele Betriebe in der Region haben einen Haustarif. "Bei uns gibt es immer weniger Flächentarife", sagt Reißfelder und weiß das durchaus zu schätzen, obwohl die Haustarife arbeitsaufwändiger sind. Der Haustarif habe dafür den Vorteil, dass die Gewerkschaftssekretäre die Verhandlungen direkter mit den Beschäftigten führen und damit der Kontakt zum Betrieb enger ist.



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

Region Oberpfalz

Mitglieder: 2.710





Vermutlich um 1530 gegründet, zählt die Kneitinger Brauerei zu den Regensburger Traditionsbetrieben. Heute gehört sie einer Stiftung und hat jüngst den ersten Streik in ihrer fast 500-jährigen Geschichte erlebt: Einen Tag lang legten die 19 Beschäftigten die Arbeit nieder, um mehr Lohn im Haustarifvertrag durchzusetzen.



Franz Hubner, Betriebsratsvorsitzender in der Backstube Wünsche und ehrenamtlicher Regionsvorsitzender

Das Gegenstück zu Kneitinger in der Region ist die Backstube Wünsche mit ihren rund 2.000 Beschäftigten. Der Betriebsratsvorsitzende Franz Hubner ist als ehrenamtlicher Regionsvorsitzender voll in das Regensburger NGG-Team eingebunden. Sein Arbeitgeber ist Edeka und die sind "tariftreu", erfreulicherweise. Doch Sorgen machen die Filialbeschäftigten. Soweit sie noch zu Wünsche gehören und Edeka sie nicht bereits an die Marktpächter ausgegliedert hat, besuchen je zwei Betriebsratsmitglieder regelmäßig die rund 300 Filialen in Südbayern. Drei Tage sind sie jede Woche unterwegs, um sich zu kümmern - und zu verbessern, was geht.

"Kümmern" und "Kontakt" sind für die Regensburger*innen wichtige Stichworte. Franz Hubner will "alle einbinden", die Mitglieder müssen sehen, "dass wir eine offene Organisation und für unsere Leute immer da sind". Das treibt auch den Geschäftsführer an. Dabei müssen alle sehr strukturiert arbeiten. Keiner hat Zeit zu verschenken, da ziehen alle an einem Strang. Anita Birnthaler und Andrea Neutzsch sind meist die ersten Ansprechpartnerinnen für die Mitglieder. Während Rainer Reißfelder und Dirk Stockfisch Strategien entwickeln, um mehr Beschäftigte von einem Eintritt in die NGG zu überzeugen.



überlegen, wie sie die Betreuung im Betrieb verbessern können. Und natürlich überprüfen sie auch, welche Schritte mit welchem Aufwand erfolgreich waren.

Es gilt nicht nur, Mitglieder zu finden, auch die Herausforderungen der einzelnen Branchen sind in den Griff zu bekommen. Im Bereich der Molkereien und Käsereien ist die 7-Tage-Produktion ein kräftiges Problem. Vom Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sie oft weit entfernt. Der Druck der Handelskonzerne auf die Hersteller kommt ebenfalls bei ihnen an. Freizeitplanungen sind für die Beschäftigten kaum möglich, weil sie oft am Donnerstag der Vorwoche nicht wissen, wann und ob sie am Montag arbeiten müssen. Hinzu kommen steigende Anforderungen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen, da wird es oft schwierig einzuordnen, welche Eingruppierung richtig ist, weil die Tätigkeit im Rahmentarifvertrag nicht immer exakt beschrieben ist. Ein Sack voller Herausforderungen - und dennoch sind viel Elan und Optimismus spürbar.

Dann bleiben noch die anderen Branchen, die Snacks von Lorenz, die Süßigkeiten von Trolli - und das Sorgenkind Hotel- und Gaststättengewerbe. Hier sind es in den Betrieben oft nur einzelne Mitglieder. Denen können sie, sagt Rainer Reißfelder, wenigstens bei Einzelfragen helfen und das ein oder andere Problem "mit einem heilenden Pflaster" lösen, über Beratung oder Rechtsschutz. Das Fazit des Geschäftsführers: "Wir haben eine ausbaufähige und tolle Region und gute Betriebe, in denen wir den Organisationsgrad noch erhöhen können." Auch das freut alle in Regensburg: Sie sind Ausbildungsregion der NGG und kümmern sich also um den Nachwuchs der Gewerkschaft.

Team Oberpfalz: Rainer Reißfelder, Anita Birnthaler, Dirk Stockfisch, Andrea Neutzsch,



Anita Birnthaler, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Goaßbradl aus der Oberpfalz

Zutaten für 3 bis 4 Personen:

1 kg Schweinebauch (die Hautseite eingeritzt) und Ripperl (Schweinerippchen) gemischt 1 kg Kartoffeln 4 Karotten, etwas Zwiebel

250 ml Milch Salz, Pfeffer, Paprika und Kümmel

Zubereitung:

Ofen auf 220 °C vorheizen (wenn vorhanden mit Grillfunktion)

Fleisch mit Salz, Pfeffer und Paprika würzen und mit ein paar Scheiben Zwiebel auf einem tiefen Ofenblech in den Ofen. Den Schweinebauch mit der Hautseite nach oben.

In der Zeit Kartoffeln vierteln und Karotten schälen und in Scheiben schneiden. Milch darüber gießen, etwas salzen, Kümmel zugeben und dann einfach mit auf das Blech.

Immer wieder mal die "Ripperl" und das Gemüse wenden. Wenn es zu braun wird, auf 200 °C runterschalten. Den Schweinebauch nicht, damit dieser schön knusprig wird.

Nach 1 $\frac{1}{2}$ Stunden ist das Goaßbradl fertig und bei uns gibt es noch einen grünen Salat dazu.

Vorwiegend festkochende Kartoffeln verwenden.

Guten Appetit!



Herzlichen Dank für Eure Treue!

▶ Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten 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

Osnabrück: Roselinde Ross, Friedmar Sachweh, Werner Schneider

Mannheim-Heidelberg: Erich März

München: Erika Dieling

Oberfranken: Bernhard Hofmann **Oldenburg/Ostfriesland:** Rolf Braun

Osnabrück: Horst Haage

Seit 70 Jahren Mitglied

Aachen: Georg Wittke

Baden-Württemberg Süd: Erwin Buhlmann, Helmut Haug,

Heribert Held, Anton Martin, Guenter Schropp

Berlin-Brandenburg: Gerhard Deegener, Karl-Heinz Kluge

Bremen-Weser-Elbe: Rudolf Georgy

Dortmund: Klaus Hosemann, Helmut Krummnacker,

Paul Richwin, Friedhelm Weigelt

Hannover: Ursula Bahe

Leipzig-Halle-Dessau: Heinz Boese Lüneburg: Hermann Luttmann

Magdeburg: Doris Küchenhoff, Krista Willem Mannheim-Heidelberg: Gerd Barth, Horst Bausewein,

Werner Dörsam, Hilde Gürtler

Mecklenburg-Vorpommern: Herta Bünger

Münsterland: Paul Lehmeyer Osnabrück: Theodor Dingmann

Ostwestfalen-Lippe: Karl Bredenkötter, Norbert Kühn,

Manfred Reichert, Rolf Sabelgunst Pfalz: Hans Dieter Braun

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Brigitta Rutt, Werner Skokalski,

Hubert Tasler

Thüringen: Günther Schmitt

Ruhrgebiet: Manfred Stiens

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Pervin Doganay, Manfred Dreher,

Manuel Gomez-Carballo, Ayse Günaydin, Cemile Özcan,

Klaus Peter Raabe

Allgäu: Rudolf Angelmaier

Baden-Württemberg Süd: Wolfgang Gohm, Jutta Leiber,

Josef Weber

Berlin-Brandenburg: Ingrid Engelbrecht, Wilfried Gimmler,

Gitta Hentze, Peter Knopf, Rita Strandt

Bremen-Weser-Elbe: Necmiye Dogan, Anneliese Guckel, Ingrid Hansow, Reinhard Henneke, Manfred Schierenbeck

Darmstadt & Mainz: Bernd Frosch
Dresden-Chemnitz: Fred Stibane

Düsseldorf-Wuppertal: Friedhelm v d Bey, Julia Popov Hannover: Günter Klingenberg, Wolfgang Peters,

Hans-Joachim Schütt, Jürgen Zabel Heilbronn: Annedore Köster, Klaus Wangler

Hamburg-Elmshorn: Werner Geffken, Günther Grimm Köln: Margret Broich, Johannes Heuser, Gerhard Schmitz Krefeld-Neuss: Wolfgang Herken, Heinrich Inger, Paul Kerr, Hans-Georg Kommor, Wilfried Strumpen, Peter Zobel

Leipzig-Halle-Dessau: Sieglinde Gehlhaar

Lübeck: Hans-Jürgen Ertel, Klaus-Dieter Faasch,

Winfried Karczewski, Willi Neumann

Lüneburg: Gertrud Magsig

Magdeburg: Bärbel Klüting-Schulz, Peter Leitloff

Mannheim-Heidelberg: Irmgard Adam, Günter Antl, Hans Herbel,

Josef Prog

Mecklenburg-Vorpommern: Kurt Friedrich
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Heinz Rittmann

Mittelrhein: Hannelore Grosch

München: Gian Paolo Marmaglio, Richard Schmidt

Münsterland: Heinrich Kempken Niederbayern: Isabella Eder

Nord- und Mittelhessen: Verena Bös, Werner Kink, Hans Karl Laabs,

Regina Röser

Nordrhein: Hans Christmann, Matthias Eisennacher,

Helmut Koenigstein, Günter Sypitzki

Nürnberg-Fürth: Anton Buss, Josef Kohout

Oldenburg/Ostfriesland: Klaus-Dieter Ewert

Osnabrück: Herta Böhne, Wilhelm Kues, Hans-Heinrich Wolf Ostwestfalen-Lippe: Karl-Heinz Hausstätter. Rolf Lessmann.

Waltraud Müller, Frank Weichelt **Pfalz:** Ilse Fortune, Hedwig Spies

Rhein-Main: Nicola Messina, Gregorio Antonio Paz, Ilse Thole Rosenheim-Oberbayern: Werner Mangold, Bernhard Raab Ruhrgebiet: Marie-Pierre Heining, Werner Pertzsch,

Juergen Pophusen, Thomas Quings, Willi Schauenburg, Peter Tillwix,

Johannes Waschelewski Saar: Erika Eberhard



Der Volksaufstand in der DDR

Während die Bundesrepublik in den 1950er Jahren ein Wirtschaftswunder erlebt, droht in der DDR eine Versorgungskatastrophe. Das von der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) geführte Regime beschließt am 28. Mai 1953, die Arbeitsnormen um 10,3 Prozent zu erhöhen. Am 16. Juni kommt es in Berlin zu ersten Protesten. Rund 10.000 Menschen fordern die Regierung auf, die Normenerhöhung zurückzunehmen und rufen zum Generalstreik auf. Am 17. Juni bricht ein Volksaufstand aus und erfasst die gesamte DDR. In 701 Städten und Gemeinden sammeln sich mehr als eine Million Menschen, zahlreiche Beschäftigte bestreiken ihre Betriebe. Sie verlangen freie Wahlen, den Rücktritt der SED-Regierung, den Abzug der Sowjet-Truppen und die Wiedervereinigung. In Berlin und weiteren Städten stürmen aufgebrachte Menschenmengen Parteihäuser, Stadtverwaltungen und Gefängnisse. Die DDR-Spitze und die Sowjetunion

gehen mit Gewalt gegen die Aufständischen vor. Gegen 13 Uhr verhängen die Sowjets in Berlin und weiten Teilen des Landes das Kriegsrecht. Sowjetische Panzer rollen auf und schlagen den Aufstand blutig nieder. Etwa 120 Menschen sterben, Sowjets und SED-Regierung lassen 18 Demonstranten erschießen. Mehrere hundert Menschen werden verletzt, rund 6.000 verhaftet und viele zu Gefängnis- und Zuchthausstrafen verurteilt.

Während die DDR-Führung den Volksaufstand zu einem "kontrarevolutionären Putsch" umdeutet, erklärt die westliche Welt ihn zum Symbol für den Freiheitswillen der Bevölkerung. Schon wenige Tage nach dem Aufstand macht die Bundesrepublik den 17. Juni zum offiziellen Gedenktag, ab 1954 feiert Westdeutschland den "Tag der deutschen Einheit" als gesetzlichen Feiertag – bis zur Wiedervereinigung 1990.

Schwaben: Ernst Ingber

Schwarzwald-Hochrhein: Nikolaus Waidele

Schleswig-Holstein Nord: Axel Peters, Viggo Rabuska

Stuttgart: Gertrud Hanicz, Uwe Weber

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Joachim Flores, Horst Juenemann,

Dieter Keppler

Südwestfalen: Udo Schwartz

Thüringen: Christine Bastisch, Joachim Grötsch,

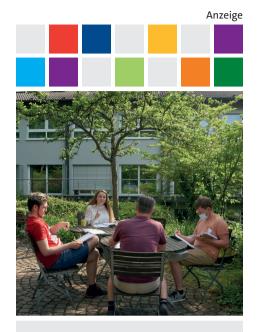
Wolfgang Penneke, Harald Wiegand

Ulm-Aalen-Göppingen: Erich Bareth, Luzia Funk, Gottfried Mayer, Manfred Messmer, Karl-Heinz Rehor,

Wilfried Stuba

Unterfranken: Karl Albert, Reinhold Klessen, Monika Sahyoun,

Albert Weber



Besondere Angebote

Aktuelle BAG-Rechtsprechung 4.-6.10.2023

Englisch für Betriebsräte 29.10.–3.11.2023

Alle Seminare 2023 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



ZWEI, DIE WEITERKÄMPFEN

➤ Petra Müller-Jungheinrich und Sevcan Demir engagieren sich in den Tarifkommissionen der NGG für bessere Arbeits- und Tarifbedingungen für Frauen in der Süßwarenindustrie.

"Es ist ein Muss", sagt Sevcan Demir. "Wenn nicht jetzt, wann sollen wir uns dann für die Interessen der Frauen stark machen? Die Preise steigen von Monat zu Monat, für viele – besonders Alleinerziehende – wird es immer enger." Seit 1987 ist die 54-Jährige bei Lindt & Sprüngli in Aachen beschäftigt.

Im Betriebsrat bestimmt Sevcan seit 20 Jahren mit, seit neun Jahren als freigestellte Betriebsrätin. Ihr Engagement in der Tarifkommission hält sie für alternativlos. "Wir fordern für die unteren Tarifgruppen 500 Euro mehr pro Monat sowie 400 Euro für die anderen Tarifgruppen. Auszubildende sollen 200 Euro mehr und eine Fahrtkostenpauschale von 50 Euro monatlich bekommen."



Sevcan Demir

Auch Petra Müller-Jungheinrich ist als erfahrene Betriebsrätin Mitglied in der Tarifkommission. Die gelernte Bäckerin ist seit 2002 bei Brandt Zwieback. Die Arbeitsbedingungen allerdings waren für sie als engagierte Frau keinesfalls akzeptabel und so gründete sie vor 18 Jahren aus dem "Nichts" einen Betriebsrat. Seitdem hat sich im Betrieb einiges für die Kolleg*innen verbessert. "Wir mussten uns mit Unterstützung der NGG damals alles selbst aneignen. Aber unser Engagement hat sich voll bezahlt gemacht: Inzwischen gibt es einen Haustarifvertrag. Viele Probleme haben wir aufgenommen und angesprochen. Wie zum Beispiel beim Thema Zeitarbeit, die es durch Übernahmen inzwischen nicht mehr gibt. Beim Weihnachtsgeld kommen wir bis 2025 auf einhundert Prozent und auch die Entgeltgleichheit ist bei Brandt annähernd gegeben. In der untersten Lohngruppe gibt es noch Gesprächsbedarf."

Vor der zweiten Verhandlungsrunde zwischen NGG und dem Bundesverband der Süßwarenindustrie für einen neuen Entgelttarifvertrag waren die Erwartungen der beiden Tarifkommissionsmitglieder entsprechend hoch. Um so enttäuschender war es, dass die Verhandlungen abgebrochen wurden, weil die Arbeitgeber mit einer Lohnerhöhung von 3,8 Prozent in 2023 und 2,9 Prozent in 2024 ein unzureichendes Angebot gemacht haben. Für die NGG hatte sich der stellvertretende Vorsitzende Freddy Adjan deutlich positioniert: "Die Situation vieler Beschäftigter ist angesichts der extremen Preissteigerungen längst prekär. Sie erwarten eine echte Entlastung und deutlich mehr Geld, keine Peanuts."

Bei Redaktionsschluss dauerte die Tarifrunde noch an, nach Druck der einigkeit könnte die NGG also bereits erfolgreich eine Einigung erzielt haben.

LESEN & HÖREN



Starke Frau in dunklen Zeiten



Als Juni ins Haus ihrer verstorbenen Großeltern zurückkehrt, entdeckt sie ein Foto ihrer Großmutter Tekla als junge Frau mit einem deutschen Soldaten. Wer ist der unbekannte Mann? Die Suche nach der Wahrheit führt Juni nach Berlin und Demmin in Mecklenburg-Vorpommern. Der Roman erzählt von einer großen Liebe und davon, wie uns die Vergangenheit bis in die Generationen der Töchter und Enkelinnen prägt.

Trude Teige: Als Großmutter im Regen tanzte, S. Fischer, 22 Euro, ISBN 9783949465123

Kein Thriller - trotzdem Horror!



Stell dir vor, du musst eine halbe Ewigkeit auf einem Elternabend verbringen – dabei hast du gar kein Kind! Zwei wildfremde Menschen geraten zufällig in den Klassenraum der 5. Klasse und geben sich als Vater und Mutter eines ihnen völlig unbekannten Kindes namens Hector aus. Dabei ist die Tatsache, dass Hector der größte Rüpel der Schule ist, sehr schnell ihr kleinstes Problem ...

Sebastian Fitzek: Elternabend, Droemer Knaur, 16,99 Euro, ISBN 9783426284131

Vanlife für Kids



OTTO ist ein klassischer Campingbus, den man für einen Urlaub mieten kann. Und genau das machen Mama, Papa und ihre beiden Kinder Juli und Gusti. Hund Anni darf natürlich auch nicht fehlen: Auf nach Schweden! Weil OTTO aber ein besonderer Bus ist, beginnt das Abenteuer schon zu Hause. Es passen nicht alle Kuscheltiere ins Auto ...

Madlen Ottenschläger: Otto fährt los, Ars Edition, 15 Euro, ISBN 9783845852713

Sommer, Sonne, Podcasts









Podcasts gibt's wie Sand am Meer und wer noch keinen Favoriten hat, für den gestaltet sich der Einstieg manchmal ganz schön schwierig. Für alle, die im Sommer mal etwas Neues ausprobieren wollen, hier eine Auswahl zum Hören auf Reisen, unter Palmen oder beim Wandern:

CamperStyle – der Camper-Podcast mit Tipps und Tricks, Reiseberichten und amüsanten Geschichten rund um Campingurlaub. Reisen Reisen lädt mit Stories aus über 100 Ländern zum Unterwegssein ein. Tapetenwechsel für große und kleine Reisehungrige verspricht der Familienpodcast Travelisto. Und alle, die den Sommer zuhause am Grill verbringen, werden Spaß an Gut aufgelegt haben. Auch für ambitionierte Griller*innen ein Vergnügen!

Hörbuch-Tipp



Den lang erwarteten dritten Roman der Bestsellerautorin Dörte Hansen liest Nina Hoss ganz wunderbar. Klug und mit großer Wärme erzählt das Buch vom Wandel einer Inselwelt, von alten Gesetzen, die ihre Gültigkeit verlieren, von Aufbruch und Befreiung.

Dörte Hansen: Zur See, Random House Audio, 6 CDs, 24 Euro, ISBN 9783837160680 *... 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.

Der gelbe Zettel ist (fast) Geschichte



▶ Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr per Post zusenden – dass sie krank sind, müssen sie ihm aber natürlich trotzdem mitteilen.

Wer bisher krankheitsbedingt nicht arbeiten konnte, bekam von den Ärzt*innen eine dreiteilige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: jeweils ein Exemplar für die Arbeitgeber, die Krankenkasse und die eigene Ablage. Glücklich konnten sich die schätzen, deren Krankenkasse bereits eine App eingeführt hatte. Sie übermittelten die Bescheinigung digital und mussten sie nicht mehr zur Post tragen.

Für gesetzlich Versicherte, die bei Vertragsärzt*innen in Behandlung sind, hat sich dieses Verfahren seit Januar grundlegend geändert. Bereits seit 2021 müssen Vertragsärzt*innen den Krankenkassen die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihrer Patient*innen elektronisch übermitteln. Neben den festgestellten Symptomen teilen sie die Diagnosen, die nach einem international anerkannten Schlüssel (ICD) verschlüsselt werden, mit und ob es eine Erst- oder Folgebescheinigung ist.

Seit Januar sind nun auch die Arbeitgeber Teil dieses Systems. Für sie stellen die Krankenkassen digitale Zugänge bereit, damit sie die Daten direkt abrufen können. Dabei handelt es sich um den Namen, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, Datum der Feststellung und Angaben, ob es sich um einen Arbeits- oder sonstigen Unfall handelt. Diagnosen erhalten die Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt. Für gesetzlich versicherte Beschäftigte, die von Vertragsärzt*innen behandelt und krankgeschrieben werden, entfällt nun die Pflicht, den gelben Zettel an Krankenkasse



Erledigt Kollege Computer jetzt – den gelben Zettel zum Arbeitgeber zu übermitteln

und Arbeitgebende zu senden. An den Meldepflichten hingegen ändert sich nichts: Nach wie vor besteht bei Arbeitnehmer*innen die Pflicht, den Arbeitgebenden Arbeitsunfähigkeit, voraussichtliche Dauer und eine etwaige Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen – telefonisch oder per E-Mail. Die Arbeitgeber müssen sich den entsprechenden Nachweis dann selbst per Datenaustausch mit der Krankenkasse holen.

Bis das System reibungslos läuft, bekommen alle Versicherten weiterhin eine Papier-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgehändigt, dies allerdings nur für den Fall, dass aufgrund eines technischen Defekts oder einer Systemüberlastung Daten nicht übermittelt werden können.

Ausblick 03_2023

➤ Wie werde ich Schichtführer, obwohl ich keine Berufsausbildung gemacht habe? Was sind Weiterbildungsmentor*innen und wie unterstützen sie uns im Betrieb? Kann ich als Analphabet*in noch lesen lernen – und wie mache ich das? In der kommenden einigkeit stellen wir das Thema Bildung und Weiterbildung in den Vordergrund. Du hast eine spannende Weiterbildung gemacht oder kennst jemanden, der eine gute Qualifizierung gemacht hat. Dann melde dich doch bei uns – und wir erzählen den NGG-Mitgliedern deine Geschichte. Kontakt: 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

14. Juni 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!



