

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



MITMACHEN, MITGESTALTEN, MITBESTIMMEN

einigkeit*

*... heißt, mit dem Betriebsrat neue Projekte anzustoßen.

MITBESTIMMEN

Ein Wort, das für uns Gewerkschafter*innen, Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder ja zum Alltag gehört und trotz aller Gewohnheit jeden Tag einen Unterschied macht. Und zwar an 365 Tagen im Jahr für jede und jeden einzelnen Beschäftigten.

Mitbestimmung ist in Deutschland gesetzlich klar geregelt. Doch versteckt sich dahinter weit mehr als nur ein juristisches Konstrukt. Mitbestimmung ist ein wesentlicher Grundpfeiler unserer demokratischen Arbeitswelt. Und unsere Betriebsräte sind das Herzstück der Mitbestimmung in den Betrieben. Sie übernehmen Verantwortung und vertreten die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag.

Denn in mitbestimmten Betrieben müssen Arbeitgeber*innen den Betriebsrat bei allen Entscheidungen über Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit, über Pausen, Überstunden, Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie alle Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle beteiligen.

Das zahlt sich aus: In Betrieben, in denen Betriebsräte für eine korrekte Eingruppierung sorgen und die Einhaltung von Tarifverträgen im Blick haben, können sich Beschäftigte am Ende des Monats über mehr Geld auf dem Konto freuen als in Betrieben ohne Betriebsrat. Mitbestimmung sichert Arbeitsplätze, sorgt für mehr Ausbildungsplätze, regelt die betriebliche Altersvorsorge und stärkt die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb. Betriebsräte sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn mitbestimmte Betriebe bieten flexiblere Arbeitszeiten und unterstützen Beschäftigte in Elternzeit, bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

Aber nicht nur das. Mitbestimmte Betriebe sind deutlich erfolgreicher: Sie sind im Durchschnitt um 12,8 Prozent produktiver, zahlen um 8,4 Prozent höhere Löhne und haben um 14 Prozent höhere Gewinne.

Was unsere NGG-Betriebsräte noch alles für Ihre Kolleginnen und Kollegen rausholen, lest ihr in dieser Ausgabe der *einigkeit*.

Viel Spaß dabei wünscht dir

Claudia Tiedge
Stellvertretende Vorsitzende der NGG





6 FOKUS | MITBESTIMMEN

Die deutsche Mitbestimmung gilt Gewerkschaften in anderen Ländern als Vorbild. Kein Wunder: Die Betriebsräte bewegen viel für bessere Arbeitsplätze.



18 MENSCHEN | PORTRÄT

Torsten Brodersen arbeitet bei Böklunder, ist Wikinger und engagierter Barträger.

FOKUS | POLITIK

- 6 Arbeitsplätze retten**
In Heilbronn haben die Knorr-Beschäftigten erfolgreich für ihr Werk gekämpft, bei Landliebe geht es noch um alles.
- 10 Leergut-Logistik**
Vom Billigjob zur Fachkraft
- 12 Wir entscheiden gemeinsam**
Alles, was geht: Der Betriebsrat bei Conditess setzt sehr viel durch.

NGG AKTIV

- 13 Gut verhandelt**
Lukrative Tarifrunden in Teilen der Milchbranche, Brotindustrie sowie Obst & Gemüse.
- 14 Frauen**
Höchste Zeit zum Umdenken
- 15 Hospitality Match**
Das Spiel um die Gastfreundschaft
- 16 jungeNGG**
Rückenwind für den Berufsstart

MENSCHEN

- 18 Porträt**
Torsten Brodersen ist Lagerist bei Böklunder und im „wirklichen“ Leben Wikinger.
- 21 Mein Arbeitsplatz**
Klaus-Dieter Rieckhoff arbeitet als Teamleiter an der Autobahntankstelle Schaalsee.
- 30 Jubilare**
Wir gratulieren der NGG zum 75. Geburtstag nach der Neugründung 1949 und den Mitgliedern, die uns seither begleiten.



Foto: Oliver Dietze



Foto: Thomas Schlorke

22

BRANCHE

Cerealien sind nicht nur bei jungen Konsument*innen so beliebt wie nie.

26

NGG VOR ORT

Die NGG-Region Dresden-Chemnitz will in den Betrieben das größte Problem der Beschäftigten lösen – endlich Löhne auf Westniveau durchsetzen.

BRANCHE

22 Cerealien

Popp-Stars ohne Allüren

NGG VOR ORT

26 Region Dresden-Chemnitz

Die Sachsen kommen

KURZ NOTIERT

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

34 Lesen & Hören

Bücher und Podcasts



einigkeit digital lesen

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

MITKÄMPFEN FÜR DEN EIGENEN ARBEITSPLATZ

► Die deutsche Mitbestimmung gilt vielen Gewerkschaften in anderen Ländern als Vorbild. Und sie kann viel – meistens jedenfalls. Doch auch sie funktioniert trotz aller gesetzlichen Vorgaben nicht immer reibungslos.

Heilbronn am Neckar, zwei Firmen, zwei Geschichten: 2019 stand die Firma Knorr, eine Tochter des Unilever-Konzerns, vor der Schließung. Der Standort sei nicht wettbewerbsfähig. 2023 erfuhren die Landliebe-Beschäftigten in Heilbronn, Schefflenz und Köln: Müller-Milch habe das Unternehmen gekauft, die Standorte würden aufgegeben. Die beiden Heilbronner Betriebsräte haben gemeinsam mit der NGG um die Arbeitsplätze gekämpft. Das Ergebnis: Bei Knorr haben Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam den Standort und damit 500 Arbeitsplätze gerettet und gesichert. Bei Landliebe geht es jetzt um einen fairen und guten Sozialplan.

Das angekündigte „Aus“ für den Knorr-Standort Heilbronn brachte 2019 nahezu die ganze Stadt auf die Beine. „Knorr gehört zu Heilbronn“, sagt NGG-Geschäftsführer Frank Meckes, wer hier arbeite, gehöre traditionell zum „Suppe Karle“. Der Knorr-Betriebsratsvorsitzende Thilo Fischer kann mittlerweile entspannt zurückblicken.

Bei Knorr haben sie nach dem ersten Schock umgehend begonnen, betriebswirtschaftliche Konzepte zu entwickeln, die den Standort retten könnten. „Ein Betriebsversammlungsmarathon war das“, sagt Thilo Fischer rückblickend. „Wir haben wirklich alle Beschäftigten eingebunden, Vorschläge zu





praktisch jedem Arbeitsplatz gesammelt, umf neue Konzepte entwickelt, wie das Unternehmen effizienter wird.“

WENN ALLE MITMACHEN

Und die Beschäftigten arbeiteten nicht nur am neuen Konzept mit. Sie gingen auf die Straße und hatten dabei die Heilbronner*innen auf ihrer Seite. Auch Oberbürgermeister Harry Mergel unterstützte die Protestmärsche, und eine erfolgreiche Unterschriftenaktion stärkte den Kämpfer*innen den Rücken.

Rückblickend sagt der Betriebsratsvorsitzende Thilo Fischer: „Der Einsatz der gesamten Belegschaft war enorm.“ ➤

Sie haben es geschafft: Das Heilbronner Knorr-Werk des Unilever-Konzerns mit seinen rund 500 Arbeitsplätzen hat eine Zukunft. Der Betriebsrat freut sich, dass sein Engagement mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold ausgezeichnet wurde.

MITMACHEN

➤ Er sagt aber auch, Unilever sei ein tarifgebundenes Unternehmen und akzeptiere die Mitbestimmung. Das heißt, gemeinsame Gespräche und Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft gehören zur Firmenpolitik. „Das Zusammenwirken und die Unterstützung zwischen Konzernbetriebsrat und Europäischem Betriebsrat war vorbildlich, das hat uns zusätzlich geholfen“, sagt Thilo Fischer.

Verhandeln und mitbestimmen heißt auch, es gewinnt nicht eine Seite allein. Zugeständnisse machte der Betriebsrat bei der Flexibilität der Arbeitszeit und bei einem Haustarif, der geringere Lohnsteigerungen als der bisherige Flächentarif vorsieht. Das Fazit: Werk gerettet, ein zukunftsfähiges neues Produktionskonzept und eine garantierte Sicherheit der Arbeitsplätze bis 2030 – wobei die Erwartung ist, dass das Werk auch sein 200-jähriges Gründungsjubiläum in der Stadt feiern kann, das wäre 2038.

Foto: Heilbronner Stimme



Knorr ist gerettet, jetzt müssen die Kolleg*innen in Heilbronn gleich wieder kämpfen: Denn Müller-Milch will die Landliebe-Standorte Heilbronn und Schefflenz schließen.

ALLES MARKE... ODER WAS?

Während bei Knorr die Maschinen laufen und wieder investiert wird, sind es nun die Kolleg*innen von Landliebe, für die Oberbürgermeister Harry Mergel wieder einmal eine Petition unterzeichnet, und hofft, dass seine Stadt die Arbeitsplätze nicht verliert. Die von der NGG initiierte erfolgreiche Unterschriftensammlung wird NGG-Regions-

geschäftsführer Frank Meckes zusammen mit dem Betriebsratsvorsitzenden Achim Steinbach zum Petitionsausschuss des Landtages bringen.

Alles, was geht, versucht der Betriebsratsvorsitzende Achim Steinbach gemeinsam mit den Beschäftigten und dem NGG-Team, um den Müller-Milch-Konzern vom





„Wir haben gekämpft, wir haben uns nicht geduckt.“

Franz Meckes, NGG-Geschäftsführer Heilbronn

Standorterhalt zu überzeugen. Doch die Unternehmensgruppe Theo Müller teilte der Öffentlichkeit und nahezu zeitgleich auch dem Betriebsrat mit, bis Ende 2026 werde es die Standorte Heilbronn und Schefflenz nicht mehr geben, die Marke Landliebe in den Konzern integriert werden.

Die Kölner Landliebe-Beschäftigten traf es zuerst, gleich zwei Monate nach dem Verkauf. In weiteren „Wellen“ (Firmenaussage) werden Schefflenz und dann scheinweise Heilbronn bis Ende 2026 folgen. Sowohl dem Betriebsrat als auch Frank Meckes war klar: „Es ging von Anfang an nur um die Marke, nicht um die Menschen“.

Trotzdem: Bei Landliebe wurde beraten, getüftelt, agiert. Es gab eine Reihe von Vorschlägen, die von einem Verkauf der Fabrikanlage an andere Interessenten bis zu Produktveränderungen oder -umstellungen

reichten. Die ganze Vorschlagsliste lehnte die Unternehmensgruppe Müller ab. Während Betriebsrat und Beschäftigte Proteste organisiert, Solidaritätsadressen eingeholt und Unterschriften gesammelt haben, blieb der Konzern auf Distanz.

„WIR HABEN UNS NICHT GEDUCKT“

Jetzt geht es um den Sozialplan. Die Beschäftigten werden mitkämpfen, ist sich das NGG-Team sicher. Frank Meckes: „Es hat sich schon jetzt gezeigt, dass in den vergangenen Wochen der Zusammenhalt gewachsen ist, dass es trotz der wenig guten Nachrichten das gemeinsame Gefühl gibt dass wir gekämpft und uns nicht weggeduckt haben.“

Die Kampfbereitschaft werden sie noch weiter brauchen, auch die öffentliche Unterstützung. Denn: Noch ist der Sozialplan nicht unterschrieben, der für viele Familien die Existenz sichern soll, bis sie neue

Arbeitsplätze gefunden haben. Die NGG wird mit dem Betriebsrat alles unternehmen, damit die berechtigten Erwartungen der Beschäftigten erfüllt werden. Auch das gehört zur Mitbestimmung: Dafür zu sorgen, dass Firmeneinkäufer und Markensammler nicht einfach die Türen zumachen können, sondern zumindest Sozialpläne finanzieren müssen, um die wirtschaftlichen Folgen von Entlassungen zu mildern. ◀



DICKE BRETTER BOHREN...

... heißt es oft, wenn es darum geht, wirklich mitzubestimmen – insbesondere, wenn Unternehmen mit Geschäftsmodellen auf den Markt kommen, die auf Niedrigstlöhnen basieren. Immer mehr Kolleg*innen des Essenlieferdienstes Lieferando sind in den vergangenen zwei Jahren in die NGG eingetreten, um endlich bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Jetzt haben sie gemeinsam mit Schwestergewerkschaften und Rider*innen aus Frankreich und den Niederlanden sowie dem europäischen Gewerkschaftsverband EFFAT vor der Amsterdamer Firmenzentrale von Lieferando lautstark mehr Lohn eingefordert. Und siehe da: Endlich zeigte sich die Unternehmensspitze offen und lud zum Gespräch ein. Ein erster Erfolg: Der Mutterkonzern Just Eat Takeaway will künftig mit der NGG zusammenarbeiten und dementsprechend auf den deutschen Ableger Lieferando einwirken. Geht doch.

Mehr Infos online



MITGESTALTEN

VOM BILLIGJOB ZUR FACHKRAFT

► In der Dortmunder Actien Brauerei können sie in diesem Jahr statt Kron- die Sektkorken knallen lassen: Vor zehn Jahren überzeugte der Betriebs- rat die Geschäftsleitung davon, dass Billigarbeiter mit Werkverträgen keine Lösung sind.

Der Betriebsrat, aber auch viele Kolleg*in- nen sahen Mitte des letzten Jahrzehnts mit Sorge, dass ihre Flaschen von Men- schen sortiert wurden, die weder Arbeits- kleidung hatten noch Überstunden- oder Schichtregelungen kannten. „Das konnten wir nicht hinnehmen, dass Menschen für sehr wenig Geld bei uns sehr hart arbeiten mussten und dabei noch nicht einmal die richtige Arbeitskleidung hatten“, sagt Dieter Spangehl, der damals noch einfaches Mitglied war und kein Betriebsrats- vorsitzender wie heute.

Die Menschen, die tagtäglich das Leergut umschichteten, kamen aus vielen Nationen und waren Werkvertragsmitarbeiter von Sub- unternehmen. Den Fleischskandal mit sei- nen Kettenverträgen von Subunternehmen für Beschäftigte gab es damals noch nicht, Werkverträge waren auch nicht unüblich. „Da muss etwas passieren“, sagten sich die Brauer*innen. Sie wollten nicht länger zuse- hen und sich darauf beschränken, den Men- schen für ihre körperlich sehr harte Arbeit die eigenen Arbeitsschuhe auszuleihen oder eine warme Arbeitsjacke anzubieten.

RAUS AUS DEM NIEDRIGLOHN

Der Betriebsrat rechnete durch, wie viel das Unternehmen zahlen müsste, wenn die Fla- schensortierer*innen direkt angestellt wür- den. Überlegt hatten sie sich dafür eine bis dahin noch nicht existierende Lohngruppe 0.



Fotos: Iris Medien/ Klaus Polikläsener



Dieter Spangehl, Carlos Samutonga
und Emre Atac: Win-win-Situation für alle.



„Wenn wir sehen, dass jemand für seine Arbeit überqualifiziert ist oder sehr viel Eigeninitiative hat, versuchen wir weiterzuhelfen.“

Dieter Spangehl, Betriebsratsvorsitzender

Und tatsächlich – das Management stimmte zu. Die Dortmunder Actien Brauerei übernahm 39 Menschen als Festangestellte mit einem ordentlichen Tarifvertrag und etablierte dafür die eigene Abteilung für manuelle Logistikprozesse.

Eine sehr ungewöhnliche Situation im Unternehmen. Die Anstellung erfolgte auch nicht einfach so. Zur Übergabe der Arbeitsverträge gab es ein Festessen in der Hövel Hausbrauerei am Markt, dem Stammhaus der Brauerei. „Da flossen Tränen“, erinnert sich Dieter Spangehl. Und noch heute, zehn Jahre später, ist bei der Erzählung spürbar, wie fassungslos die Brauer über die Arbeitsbedingungen der Werkvertrag-

ler*innen waren. „Die gingen nach harter körperlicher Arbeit mit 900 Euro nach Hause und mussten mit Geld aus der Sozialhilfe aufstocken, weil es zum Leben nicht reichte.“

EIN GEWINN FÜR ALLE

Aus den 39 Beschäftigten sind mittlerweile 70 geworden. Eine bunte Mischung aus vielen Nationen, die heute selbstverständlich zur Belegschaft gehört. Der Betrieb hat auch Fachkräfte gewonnen mit dieser Entscheidung. Wer mehr lernen will, dem hilft der Betriebsrat beim Vorwärtkommen. „Wenn wir sehen, dass jemand für seine Arbeit überqualifiziert ist oder sehr viel Eigeninitiative hat, versuchen wir weiterzuhelfen“, sagt Dieter Spangehl. Auch mit dem Angebot an Deutschkursen. Alles in allem eine Win-win-Situation, könnte man rückblickend sagen. Und: Es geht doch, wenn alle wollen – und ein Betriebsrat genau hinsieht, wo etwas besser werden kann. ◀

MITBESTIMMEN

„WIR ENTSCHEIDEN GEMEINSAM“

► 650 Beschäftigte produzieren bei Conditess im emsländischen Haselünne Schicht für Schicht 150 Millionen Stück feine Kuchen und Gebäck jährlich. Harte Arbeit ist das. Ein starker Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass ihr Einsatz nicht nur fair bezahlt und sicher ist, sondern sie möglichst bis zum Rentenalter gesund bleiben.



Foto: Stefan+Dirk Graf

Läuft bei Conditess: Christian Hitzemann, Andreas Krüer, Sylvia Hagemann und Marcel Jungnickel aus dem Betriebsrat.

Die inhabergeführte Großbäckerei beliefert Lidl-Märkte in Deutschland und Europa mit Dauerbackwaren wie Kuchenspezialitäten, Croissants, Muffins, Waffeln, Tortenböden oder Stollen. Wenn es um das Thema Mitbestimmung und erfolgreiche Betriebsratsarbeit geht, haben der Betriebsratsvorsitzende Marcel Jungnickel und seine Mitstreiter*innen jede Menge vorzuweisen.

ALLES KOMMT AUF DEN TISCH

„Wir bestimmen vollumfänglich mit und machen unsere Arbeit so, wie es im Betriebsverfassungsgesetz steht. Das heißt auch, bei uns bestimmt nicht einer allein, sondern wir diskutieren als Betriebsrat alles aus und treffen unsere Entscheidungen gemeinsam.“ Alle 14 Tage ist Betriebsratssitzung, acht Stunden lang tagt dann das Gremium. Die Tagesordnung ist oft lang, alles kommt auf den Tisch. Arbeitssicherheit, Öffentlichkeitsarbeit, Kontrollieren der Schichtpläne – die

Aufgaben unter den Betriebsrät*innen sind klar verteilt. „Wir haben uns jetzt digitalisiert und sind dabei, auch in den Betrieb hinein möglichst digital zu kommunizieren“, erklärt der gelernte Schlosser.

ATTRAKTIV FÜR FACHKRÄFTE

Zufrieden ist der Betriebsrat mit dem neuen Schichtplanungsmodell. Im Drei-Schicht-System gibt es endlich einheitliche Anfangszeiten für alle, die Pläne sind vier Wochen im Voraus einsehbar, und die Arbeitszeiten müssen für das ganze Jahr ausgerollt werden. „Die Elternschichten wollen wir als nächstes anpacken. Da gibt es noch Bedarf. Eine Verbesserung der Arbeitszeiten ist wie die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz absolut notwendig; nicht zuletzt auch, um uns als Arbeitgeber attraktiv zu machen. Sonst können wir nicht wachsen, der Fachkräftemangel ist extrem.“

IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN

Marcel Jungnickel ist seit 14 Jahren Betriebsratsvorsitzender und kann auf eine ganze Reihe weiterer Erfolge zurückblicken: Seit Mitte des vergangenen Jahres gilt bei Conditess ein Haustarifvertrag, den der Betriebsrat gemeinsam mit der NGG verhandelt hat und der gleichzeitig Mantel-, Entgelt- und Entgeltrahmentarifvertrag ist. „Das war nicht einfach, aber am Ende auch von der Unternehmensleitung so gewollt. Im Bereich Arbeitssicherheit haben wir den Arbeitgeber ebenfalls zum Umdenken gebracht. Die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten ist nun von drei auf 22 aufgestockt, und eine Betriebsvereinbarung regelt die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen.“

Fitnessstudio, Obsttage, ergonomischer Gehörschutz sind feste Bestandteile des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Conditess. Für Beschäftigte mit Migrationshintergrund zahlt das Unternehmen Sprachkurse. „Wir haben viel erreicht, trotzdem bleiben wir unbequem. Zum Beispiel beim Thema Einsatz, Qualifizierung und Übernahme von Leiharbeitern.“

Und dann ist da noch ein Herzensthema des langjährigen Betriebsratsvorsitzenden: die Ausbildung junger Menschen. „Da hinken wir hinterher. Ohne Ausbildung kann ein Betrieb unserer Größe nicht sein, denn darin sollten wir alle unsere Zukunft sehen.“ Trotzdem: „Wir kriegen schon mal zu hören, dass wir der beste Betriebsrat in der Region sind“, freut sich Marcel Jungnickel, der seit 24 Jahren bei Conditess arbeitet. ◀

Gut verhandelt, Tarifrunde Süßware startet

► Die NGG hat gute Tarifabschlüsse unter anderem in der Brotindustrie, der Obst- und Gemüseindustrie, der Gastronomie sowie in der Milchwirtschaft verhandelt – bald geht es für die 60.000 Beschäftigten der Süßwarenindustrie um mehr Geld.

Die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie Nordrhein-Westfalen und Nord erhalten seit 1. Juni monatlich 200 Euro mehr; außerdem eine Inflationsausgleichsprämie von 200 Euro, die auch Auszubildende sowie Teilzeitkräfte anteilig bekommen. Auszubildende aller Ausbildungsjahre erhalten 100 Euro mehr, die Übernahmevereinbarung für Azubis hat die NGG mit den Arbeitgebern verländern können. In Hessen sowie Baden-Württemberg verdienen die Beschäftigten der Brot- und Backwarenindustrie bereits seit Mai 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro mehr. In den unteren Lohngruppen können das mehr als sieben Prozent sein.

Die Inflationsausgleichsprämie und die Erhöhung der Auszubildendenvergütung ist in allen vier Bundesländern gleich geregelt. Die Laufzeit beträgt zwölf Monate.

GASTGEWERBE SCHLESWIG-HOLSTEIN: BIS ZU 20,6 PROZENT MEHR

250 Euro mehr seit dem 1. Juni, weitere 200 Euro zum 1. Mai kommenden Jahres und damit insgesamt satte 450 Euro hat die NGG mit ihren Mitgliedern im Gastgewerbe in Schleswig-Holstein durchsetzen können. Die unteren Lohngruppen profitieren mit einer Lohnerhöhung von 20,6 Prozent und damit einem Fünftel mehr Geld ganz besonders. Auch die Auszubildendenvergütungen sind zum 1. Juni kräftig gestiegen: von 830 auf 980 Euro im ersten Ausbildungsjahr, von 930 auf 1.080 Euro im



zweiten und von 1.130 auf 1.280 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Zum 1. Mai 2025 bekommen alle Ausbildungsjahrgänge weitere 100 Euro monatlich mehr.

Die NGG hat sich mit den Arbeitgebern darauf geeinigt, die Allgemeinverbindlichkeit für den Tarifvertrag zu beantragen. Damit würden die tariflichen Regelungen für alle rund 80.000 Beschäftigten des Gastgewerbes gelten – also auch für die Beschäftigten, die in Betrieben arbeiten, in denen es keinen Tarifvertrag gibt.

In der Obst- und Gemüseindustrie Baden-Württemberg steigen die Entgelte um insgesamt zehn Prozent: 7,5 zum 1. Juli sowie 2,5 Prozent zum 1. Januar 2025. Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie von 500 Euro.

SÜSSWARE: 360 EURO MEHR PRO MONAT

In der Süßwarenindustrie hat die NGG die regionalen Tarifverträge gekündigt und den Bundesverband der Süßwarenindustrie zu bundesweit einheitlichen Tarifverhandlungen aufgefordert. „Von den hohen Preisen insbesondere für Lebensmittel sind die Beschäftigten überall in Deutschland betroffen. Wir fordern bundesweit einheitlich ein Lohnplus von 9,9 Prozent, mindestens aber 360 Euro mehr pro Monat“, sagt Freddy Adjan, der stellvertretende NGG-Vorsitzende. „Die Süßwarenbranche konnte im Handel teils deutliche Preissteigerungen durchsetzen und hat die Produktionsmengen gesteigert. Auch um im Vergleich mit anderen Branchen im Kampf um Arbeits- und Fachkräfte aufzuholen, muss die Branche bei den Löhnen deutlich nachbessern.“ ◀

Höchste Zeit zum Umdenken

► Noch immer sind Frauen in vielen Betriebsräten unterrepräsentiert. Dass sich Engagement aber gerade für sie in vielerlei Hinsicht lohnt, hat die Maschinenführerin Christine Haraklias erfahren. Im Interview berichtet die Betriebsrätin bei Harry Brot, was Mitbestimmen für sie persönlich bedeutet.

„Ein erster Schritt wäre, dass mehr Frauen an den Erste-Hilfe-Lehrgängen teilnehmen könnten. Denn das ist eine der Voraussetzungen, um Schichtleiterin zu werden.“

Christine Haraklias



CHRISTINE, DU ARBEITEST SEIT 18 JAHREN BEI HARRY BROT. WARUM HAST DU VOR ZWEI JAHREN FÜR DEN BETRIEBSRAT KANDIDIERT?

Früher hatte ich wenig Bezug zum Betriebsrat. Dann kam aber eine Situation, in der ich selbst Unterstützung brauchte. Da habe ich zum ersten Mal gemerkt, wie sinnvoll die Arbeit der Kollegen ist.

HAT DEINE WAHL AUF ANHIEB GEKLAPPT?

Nein, überhaupt nicht. Es kam die nächste Betriebsratswahl und mir kam der ganze Wahlvorgang sehr merkwürdig vor, beispielsweise gab es keinen Sichtschutz. Da habe ich die Kolleginnen und Kollegen mobilisiert. Gemeinsam haben wir Unterschriften gesammelt, um die Wahl anzufechten. Wir haben erreicht, dass die Wahl wiederholt werden musste. Weil ich mich schon so engagiert hatte, war ich motiviert und habe mich aufstellen lassen. Seitdem bin ich als einzige Frau in unserem 11er-Gremium.

WELCHE ERFAHRUNGEN HAST DU BISHER GEMACHT?

Ich hatte keine Ahnung, war sehr unerfahren. Inzwischen habe ich alle BR-Seminare absolviert und fühle mich sicherer. Besonders viel hat mir ein Rhetorik-Seminar für Frauen gebracht. Die Betriebsratsarbeit lässt mein Gerechtigkeitsgefühl weiterwachsen. Es macht Spaß, andere zu unterstützen und ist einfach eine tolle persönliche Erfahrung, nicht zuletzt, weil ich merke, dass mein Selbstbewusstsein enorm gewachsen ist, im Betrieb und auch privat.

WAS HÄLT VIELE FRAUEN DAVON AB, SICH IM BETRIEBSRAT ZU ENGAGIEREN?

Es ist für Frauen oft nicht einfach, sich nach vorne zu stellen. Als Alleinerziehende kenne ich die Probleme der Kolleginnen gut: Der Alltag ist stressig und anstrengend, und man ist froh, dass man einen sicheren Arbeitsplatz hat. Aber zumindest hier bei Harry gibt es auch betriebliche Gründe. Bei uns dominieren die Männer. Alle Führungskräfte, etwa die Schichtleiter, sind männlich, obwohl bestimmt ein Viertel der Beschäftigten in der Produktion Frauen sind. Ein erster Schritt wäre, dass mehr Frauen an den Erste-Hilfe-Lehrgängen teilnehmen könnten. Denn das ist eine der Voraussetzungen, um Schichtleiterin zu werden. Da ist noch Luft nach oben.

WAS MÖCHTEST DU NOCH ERREICHEN?

Ich will einen Stein ins Rollen bringen, der die Vorgesetzten dazu bringt, sich von ihrem Schubladendenken zu verabschieden. Nur weil Frauen häufig in Teilzeit arbeiten, bedeutet das nicht, dass sie nicht auch Führungsaufgaben übernehmen können. Ich möchte durch meine Arbeit zeigen, dass wir mit Engagement etwas erreichen können. Gemeinsam mit anderen, dann verteilen sich auch die Lasten. Ich wünsche mir, dass mehr Frauen den Mut haben, sich aufstellen zu lassen. ◀

Das Spiel um die Gastfreundschaft

► Mit der Kampagne Hospitality Match gewinnt die NGG neue Mitglieder in der Hotelbranche – vor allem junge Kolleginnen und Kollegen treten ein.

Was tun, wenn der Arbeitgeber auf einmal über Tarif zahlen will? Seid vorsichtig: Oft will er dabei Mehrarbeit günstiger einkaufen. Du willst die Ausbildungsbedingungen bei dir im Hotel verbessern oder dein Arbeitgeber verlangt andere Tätigkeiten von dir, als er mit dir im Arbeitsvertrag vereinbart hat? Schichtarbeit im Hotel und Familie – wie kriegen wir das besser unter einen Hut? Deine Jugendauszubildendenvertreter*innen und NGG-Betriebsräte unterstützen dich, gute Lösungen zu finden.

Mit der Kampagne Hospitality Match will die NGG die Arbeitsbedingungen in der Hotelbranche deutlich verbessern. Ein Ziel ist es, mehr Betriebsräte zu gründen. Dafür haben die Betriebsräte der großen Hotels und das NGG-Referat Gastgewerbe Lösungen für Herausforderungen identifiziert und anschließend gemeinsam frische Materialien mit ansprechenden Motiven entwickelt. Die zieren nun Postkarten, Plakate, Bierdeckel und Hoodys, mit denen Betriebsräte und NGG-Beschäftigte mehr Kolleginnen und Kollegen für die Kampagne gewinnen wollen. Erste Erfolge zeigen sich bereits: Insgesamt treten deutlich mehr Beschäftigte in die NGG ein. Vor allem die Jugend legt vor: Innerhalb eines Jahres ist die Mitgliederzahl um fast 50 Prozent gestiegen. ◀



Anzeige



Unsere BZO- „Sprachkurse“

**BR 2 mit rumänischer
Verdolmetschung**
10.–15.11.2024

BR 1 mit Deutschkurs
01.–06.12.2024 im BZO

Alle Seminare 2024
sind zu finden unter:

www.bzo.de

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



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



JAV

RÜCKENWIND FÜR DEN BERUFSSTART

► Wer Glück hat in der Ausbildung, hat nicht nur einen Betriebsrat im Unternehmen, sondern auch eine aktive Jugendauszubildendenvertretung (JAV): Junge Kolleg*innen, die dafür sorgen, dass es rund läuft bei den ersten Schritten in der Arbeitswelt. Mattes Ringel von frischli und Furqan Basharat von Langnese berichten, wie sie mehr erreichen für die Auszubildenden.

Das Engagement für die jungen Beschäftigten bedeutet mehr als ein gutes Tarifgehalt. In vielen Firmen mangelt es an der Aufsicht darüber, ob alle Vorgaben für eine gute Ausbildung auch eingehalten werden. Dazu kommen noch die Zugaben, die die Jugendvertretungen aushandeln können: Zum Beispiel Fahrtkostenzuschüsse, feste Übernahmeregelungen nach der Ausbildung oder auch für jede/n Azubi ein Tablet – wie beispielsweise bei frischli.



Gutes Team: Johannes Harmening, Mattes Ringel und Ben Böttcher

Mattes Ringel und seine JAV-Kollegen Johannes Harmening und Ben Böttcher haben das gerade für alle rund 50 Auszubildenden an den vier Produktionsstandorten durchgesetzt. Das Tablet bleibt nach der Ausbildung Eigentum der Berufsanfänger*innen. Außerdem gibt es seit einiger Zeit auch einen Fahrtkostenzuschuss für den Weg zur Berufsschule.

Schöne Erfolge wie die bei frischli gibt es in den Unternehmen, wo sich die Jugendvertreter*innen für Qualität und gute Arbeit einsetzen. Für die JAVen ist es „vor allem ein hoher Arbeitseinsatz, wenn sie erfolgreich sein wollen“, wie Furqan Basharat feststellt. Der 23-Jährige ist JAV-Vorsitzender bei Langnese, einem der sechs deutschen Standorte des Unilever-Konzerns. Er hat seine Ausbildung zum Lebensmittel-

techniker in der Eisproduktion im hessischen Heppenheim abgeschlossen. Furqan weiß also, was den Beschäftigtennachwuchs vom Berufsstart bis zum Abschlusszeugnis umtreibt. Wie auch Mattes Ringel. Der 26-Jährige arbeitet als Mechatroniker am größten der vier frischli-Standorte im niedersächsischen Rehburg-Loccum.

GUTE AUSBILDUNG FÄLLT NICHT VOM ARBEITGEBER-HIMMEL

Beide wissen, dass Gewerkschaft und Jugendvertretung für die

Auszubildenden oft erst noch Fremdworte sind. Weder in der Schule und meistens auch nicht im privaten Umfeld haben sich die Schüler*innen damit beschäftigt. Furqan war neugierig und hat sich früh informiert, was die NGG macht und welche Aufgaben eine Jugendvertretung hat. Auch Mattes hat erst im Betrieb festgestellt, dass eine gute Ausbildung nicht unbedingt vom Arbeitgeber-Himmel fällt, sondern von Be-

etriebsräten, Gewerkschaft und JAVis begleitet werden muss.



Furqan Basharat

Furqan war bei Unilever zwei Jahre Vorsitzender der Gesamtjugendauszubildendenvertretung und musste mit seinen Kolleg*innen sechs Standorte mit insgesamt 103 Auszubildenden im Blick haben. Unilever produziert an fünf Niederlassungen so unterschiedliche Produkte wie Eis, Duschdas, Tütensuppen oder Lebensmittel. In Hamburg sitzt die Hauptverwaltung mit ihren 24 Auszubildenden.

REGIONALE JUGENDTREFFEN IN DER NGG

Im vergangenen Jahr hat die Jugendvertretung alle Standorte besucht, um vor Ort nachzuhören, wo der Schuh drückt, oder auch Fragen zu ihrer Arbeit zu beantworten. Gesammelt haben sie alles, was den Auszubildenden wichtig war. Betraf es eine Produktionsstätte direkt, haben sie es vor Ort gleich besprochen. Betraf es den Konzern, wurde es zu einem Projekt der Gesamtvertretung und dem Konzernbetriebsrat. Auch bei frischli ist Mattes als Gesamtvertreter der JAV dabei, wenn der Konzernbetriebsrat tagt. So sind die Jugendvertreter*innen immer bestens informiert.

Mattes Ringel will jetzt über sein Unternehmen hinaus die Jugend besser einbinden: „Da ich auch Mitglied im Regionsvorstand der NGG bin, versuche ich gerade, regionale Treffen für die Jugend zu organisieren.“ In dem recht großen Einzugsgebiet Hannover versucht er nun, wesentlich kleinteiliger einzuladen, „schon damit die langen Fahrwege niemanden am Kommen hindern“. Und da geht es natürlich um alle in der jungeNGG – egal wo und für wen sie arbeiten: „um den Austausch guter Ideen oder auch Unterstützung in den Betrieben, wo es nicht so gut läuft.“ ◀

Fotos: privat

NGG
GEWERKSCHAFT

#DeinXtra

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

Mach' mit bei unserem Gewinnspiel

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

ngg-mitgliedervorteil.de/Gewinnspiel



Schon vor 1.000 Jahren haben die Wikinger mit einer Hippe, einem sensenartigen Werkzeug, Äste und Büsche, die im Weg waren, abgeschlagen. Der gelernte Landwirt Torsten Brodersen benutzt auch heute noch eine Hippe - für denselben Zweck.

Mit Leib und Seele

► „Odins Raben werden kommen, Wissen bringen in der Nacht. Hör ihr Wispern, hör ihr Raunen, ob der Götter du gedacht.“ So steht's geschrieben. Und zwar auf dem rechten Arm von Torsten Brodersen: eintätowiert.

Torsten sieht nicht nur aus wie ein Wikinger. Torsten ist einer. Mit Leib und Seele: „Der Rabe ist mein Krafttier: listig und schlau. In der nordischen Mythologie begleiten zwei Raben den Göttervater Odin und berichten ihm Neuigkeiten aus der Welt. Immer wenn ich Raben sehe, weiß ich: Der Tag läuft.“ Es gab Phasen im Leben des 55-Jährigen, da lief es nicht so gut, in puncto Auskommen und Gesundheit. Das war vor sechs Jahren. Der gelernte Landwirt und ehemalige Hobbyschäfer musste umsatteln.

Was macht man, wenn man in Schleswig-Holstein mitten auf dem Land zwischen dem Wikinger-Museum Haithabu und Böklund wohnt? Man bewirbt sich beim Fleischverarbeiter Böklunder als Lagerist: „Das macht richtig Laune. Ich mache die Warenannahme, muss alles kommissionieren und Pappen, Därme, Gewürze und Folie mit dem Stapler in Hochregalen einlagern und in die Produktion bringen. Die Wurst sehe ich aber erst, wenn sie als Foto auf dem LKW das Werk verlässt“, grinst Torsten.

Obwohl er da keinerlei Berührungsängste hätte. Schließlich hatte er als Bauer nicht nur mit Weizen, Gerste und Raps zu tun, sondern auch mit Sauen und Mastschweinen. Aber anders als früher sei jetzt alles geregelter. „Ich habe im Sommer Urlaub. Das kannte ich nicht. Und wir sind ein tolles kleines Team, arbeiten in zwei Schichten und sprechen uns ab, wenn einer mal tauschen will. Unser Betriebsrat ist sehr engagiert. Er hat zum Beispiel dafür gesorgt, dass Mehrarbeit rechtzeitig angekündigt wird und im Rahmen bleibt. Vor allem, dass die Samstage meistens frei sind, ist super.“ Der Betriebsrat von Böklunder wurde jetzt sogar für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2024 nominiert, eine Auszeichnung, die alljährlich erfolgreiche Betriebsratsarbeit würdigt.

In der NGG ist Torsten seit Ende der Probezeit: „Wie willst du dich sonst wehren, wenn nicht über die Gewerkschaft? Wer da wieder austritt, schießt ein Eigentor. Diejenigen

können dann ja auch auf die Lohnerhöhung verzichten. Die NGG-Tarifkommission hat für uns insgesamt 10,5 Prozent mehr Lohn ausgehandelt. Zusammenstehen ist einfach wichtig.“

WIE HÄLT DEIN ZELT?

Genau das liebt Torsten auch in der Gemeinschaft auf Wikinger- oder Mittelaltermärkten: „Da ist Zusammenhalt, Freundschaft, große Hilfsbereitschaft, heile Welt, nicht gespielt. Da geht es um Fragen wie ‚Wie hält dein Zelt?‘ oder ‚Wie nährst du das?‘. Da kannst du total abschalten vom Alltag.“

„Thor, der Sohn Odins, ist von allen Göttern den Menschen am stärksten verbunden.“ So steht's geschrieben auf einer der Texttafeln im Wikinger-Museum Haithabu, unweit einer rekonstruierten Wikingersiedlung am Ufer der Schlei. Und genau das ist Torsten, dessen Name sich von Thor ableitet: Menschenfreund mit Leib und Seele. „Die Wikinger waren auf ihren ausgedehnten Kaperfahrten teilweise sehr grausam. Da gibt es nichts zu beschönigen. Aber sie waren eben auch Künstler und Händler. So wie mein Nachbar Jörg und ich. Wir verkaufen auf Märkten Met. Alles in friedlicher Absicht. Genauso wie die ►



► Händler bei den Wikingern. Sie waren als solche im besten Sinne multikulti. Sie hatten ja selber mehrere Götter. Da haben sie den anderen ihren Glauben gelassen. Diese Toleranz fehlt uns heute. Die Leute können nicht mehr in der Sache streiten und trotzdem Freunde bleiben. Dabei ist das immens wichtig.“

OM DREE IS KAFFEE!

Neben den Wikingern und Böklundern ist der wichtigste Anker im Leben von Torsten Brodersen die Familie: seine Frau, die zwei Kinder (18 und 23), zwei Hunde, zwei Katzen: „Das letzte Kind hat Fell“, so Tierfreund Torsten. Im 25-Seelen-Ort wohnen gleich nebenan sein Vater, seine Tochter, sein Schwiegersohn und sein Bruder mit Kindern. Ein Teil der Familie sitzt während des Interviews für diesen Artikel mit am Kaffeetisch in der guten Stube. Schließlich ist es drei Uhr nachmittags: „Om dree is Kaffee. Und Abendbrot um 18.30 Uhr. Da kotzt sich jeder mal aus.“ Familie eben. Und norddeutscher Humor.

MÄNNER MIT BÄRTEN

Fara i viking: Das ist altnordisch für „auf Kaperfahrt gehen“. Kaperfahrt und Bärte: Das gehört irgendwie zusammen, auch für Torsten: Er ist Mitglied im Beard Club Mad Vikings: „Bei uns steht aber nicht der Bart im Vordergrund,

sondern Gutes tun im Kleinen. Mit einer Online-Whiskey-Auktion haben wir zum Beispiel 5.000 Euro für ein Hospiz gesammelt. Oder wir sammeln Kronkorken und bringen sie zum Schrott. Der Erlös war für Therapiehunde für traumatisierte Soldaten. Dieses Jahr geht das Geld an ein Altenheim.“

Für Torsten gehören zum Wikingern nicht nur der Bart und der selbstgemachte Schild, sondern auch seine Gewandung: „Das ist authentisch, aber es ist auch eine Haltung. Es ist das, was ich bin. Hierin möchte ich auch begraben werden.“ Bis dahin ist noch Zeit. Schließlich hat er noch was vor: „Ich möchte einmal in Haithabu Met feilbieten. Das ist mein großer Traum, dort auf heiligem Boden.“ Asa og Vana, Torsten! Asenheil und Vanensegen! Was so viel bedeutet wie „Mögen die Asen und Vanen, also die Götter, mit dir sein!“ ◀

ZUR PERSON

Torsten Brodersen, Jahrgang 1968, gelernter Landwirt, arbeitet als Lagerist beim Fleischverarbeiter Böklunder in Böklund. In seiner Freizeit ist er Vollblut-Wikingern und engagierter Barträger.



Fotos: Andreas Salomon-Prym

An der Schlei, unweit der ehemaligen Handelsmetropole der Wikingern, liegt das Wikingern-Museum Haithabu. Auf dem historischen Gelände sind sieben rekonstruierte Häuser aus dem frühen Mittelalter zu sehen und einzigartige Originalfunde: unter anderem Runensteine für gefallene Krieger. Der König und die Oberschicht ließen sich in prunkvollen Gräbern bestatten.

„Einmal Autobahn...“

► **...immer Autobahn.“ Klaus-Dieter Rieckhoff** liebt seine Arbeit als Teamleiter an der Autobahntankstelle Schaalsee Richtung Berlin. Der gelernte Koch hat auch schon bei einer Fastfood- und einer Supermarktkette gearbeitet, ist aber immer wieder zur Autobahn zurückgekehrt.

„Es ist ein anstrengender, aber sehr abwechslungsreicher Job. Wir haben 24/7 offen, aber bis morgens um sieben ist die Welt noch in Ordnung. Da trinke ich Kaffee, mache die Abrechnung vom Vortag und unterstütze gegebenenfalls meinen Kollegen an der Kasse oder im Backshop. Ich sehe vom Büro per Video, ob er oder sie – unser Team besteht aus drei Männern und sechs Frauen – Hilfe braucht.“ Die ist manchmal auch nötig, weil Kunden nach dem Tanken wegfahren, ohne zu bezahlen, oder pöbeln. „Je größer das Auto, desto schwieriger der Charakter. Oder du hast einen Bus mit Fußballfans, die volltrunken randalieren. Da müssen wir schon mal die Polizei rufen, nicht nur wegen der ‚Wegfahrer‘. Der Aufwand, Beweismaterial zu sichern und Anzeige zu stellen, ist groß. Seit Corona laden die Kunden außerdem öfter bei uns an der Kasse ihren Frust über alles ab. Ein bisschen mehr Wertschätzung wäre schön.“

Es gibt auch gute Momente: „Mal ein netter Schnack mit Stammkunden oder Truckern. Wir sorgen dafür, dass die auch nachts noch was Warmes zu essen bekommen. Oder ein Baguette mit Salatblättern, die sich nicht ums Brot wickeln. Das muss frisch sein. Das ist mein Anspruch.“ Ansonsten kümmert sich der 61-Jährige um Warenbestellungen, Lieferanten, Werbeaktionen oder Reparaturen am Gebäude. „Immer was Anderes. Das hält dich jung. Und natürlich mein Job als Gesamtbetriebsratsmitglied und als Betriebsratsvorsitzender für insgesamt 25 Beschäftigte. Das ist manchmal ein Balanceakt, weil ich beim Betreiber SSP angestellt, aber eben auch Teamleiter bin. Für meine Kolleg*innen habe ich einen sicheren Nachtschalter und eine Pausengutschrift in der Nachtschicht erkämpft.“ Und sonst? „Haus, Garten, Modelleisenbahn, Enkel. Und wenn ich in Rente bin, schreibe ich vielleicht ein Buch über meine Arbeit an der Autobahn.“ ◀



POPP-STARS OHNE ALLÜREN

► Als Kringel, Kissen, Kugeln, gepoppt oder gepufft, sonnengelb oder schokoladenbraun: Cerealien kommen in zahlreichen Formen und Farben auf den Frühstückstisch und sind nicht nur bei jungen Konsument*innen derzeit so beliebt wie nie. Neben Fertigmüsli und Haferflocken ersetzen Cornflakes auch in Deutschland immer häufiger das klassische Frühstücksbrötchen.

„Bei Cornflakes ist immer noch Kellogg's der größte Player, an dem sich auch geschmacklich alle orientieren“, sagt Markus Albert, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Nordgetreide. „Dennoch wachsen wir stetig, weil auch die Handelsmarken immer beliebter werden.“ Das Unternehmen gehört mit Brügggen und DE-VAU-GE zu den drei großen Produzenten von Frühstückscerealien in Deutschland. Daneben gibt es eine wachsende Zahl kleiner Anbieter, die vor allem im Bio-Segment vertreten sind.

Nordgetreide verfügt über drei Standorte, darunter eine eigene Schälmühle am Hauptsitz in Lübeck, wo das Unternehmen 1988 mit der Cerealienproduktion begonnen hat. Neben einem Werk im brandenburgischen Falkenhagen gibt es den Standort Überherrn im Saarland. Hier ist Markus Albert auch Betriebsratsvorsitzender. „Unser Werk gibt es seit 2005. Tatsächlich ist es bundesweit das modernste Cerealienwerk der Branche. Neben den klassischen Cornflakes produzieren wir Reis Crispies und cre-



„Wir wachsen stetig, weil auch die Handelsmarken immer beliebter werden.“

Markus Albert, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Nordgetreide



Die Verbraucher*innen wollen Vielfalt: Mais, Weizen oder Hafer werden zu Flakes und Flocken verarbeitet.

mig gefüllte Getreidekissen. Seit einigen Jahren ist auch Knuspermüsli mit Nüssen, Früchten oder Schokolade dazugekommen“, erzählt er. Nordgetreide beliefert Discounter in ganz Europa inklusive Großbritannien und den USA.

DIE GÖTTIN DES ACKERBAUS

Cerealien verdanken ihren Namen Ceres, der römischen Göttin des Ackerbaus. Der bedeutet verarbeitete Produkte aus Getreide – zumeist aus Mais, Weizen oder Hafer, – die mit Zucker und anderen Zutaten aromatisiert wurden.

Pro Haushalt verfruchteten die Deutschen 2021 durchschnittlich 8,3 Kilogramm Cerealien, vor allem Müsli und Haferflocken. 78 Prozent der Erwachsenen essen mindestens einmal im Monat Müsli, annähernd jeder oder jede zweite mindestens einmal in der Woche. Haferflocken essen 37 Prozent der Deutschen mindestens einmal in der Woche. Das macht Deutschland mit etwa 1,4 Milliarden US-Dollar Umsatz zum zweitstärksten Markt in Westeuropa hinter Großbritannien. Bei den Erwachsenen liegen vor allem Produkte, die vegan, bio und ohne Zuckerzusatz sind, weiter im Trend, ebenso wie alle Variationen aus Hafer.

DA MACHT IHR EUCH NICHT SCHMUTZIG

Verarbeitetes Getreide ist in. Das spüren auch die Beschäftigten bei Nordgetreide. „Als wir hier 2005 anfangen, hatten wir grad mal vier Produktionslinien und fünf Produkte. Das reicht den Konsumenten heute nicht mehr, sie möchten Abwechslung und Auswahl. ➤



Cornflakes-Produktion: Die Maiskörner werden vom Keimling befreit und zu Maisgritz gekocht. Der Maisgritz wird verfeinert, vorgetrocknet und zu Flocken gewalzt. Die noch weichen und flexiblen Cornflakes trocknen im Röster. Hier entsteht der leckere Crunch. Anschließend kühlen die Flake und werden luftdicht verpackt.

► Damit sind auch die Vorgaben seitens unserer Kunden aus dem Lebensmitteleinzelhandel gestiegen. Während wir früher ein Produkt auch mal 14 Tage lang gefahren haben, wechseln wir heute nach maximal zwei Tagen.“ Wie viele seiner Kolleginnen und Kollegen hat Markus Albert die Anfänge von Nordgetreide im Saarland noch bestens in Erinnerung. Gemeinsam waren sie zuvor in einer ganz anderen Branche tätig: dem Steinkohlebergbau. Anfang der 2000er Jahre zeichnete sich im Saarland das Ende des Bergbaus ab, das Bundesland musste einen massiven Strukturwandel bewältigen. „Mit etwa 100 Kollegen bin ich 2004 aus einer Transfergesellschaft zu Nordgetreide gekommen. ‘Geht da hin, da macht ihr euch nicht mehr schmutzig’, hat man uns damals gesagt. Wir wurden qualifiziert und sind dann absolut hoffnungsvoll in ein neues Arbeitsleben ge-

startet.“ Die Hoffnungen der Belegschaft auf sichere neue Arbeitsplätze haben sich inzwischen mehr als erfüllt. Nordgetreide steht gut da, auch wenn die Branche mit großen Herausforderungen wie anhaltenden Rohstoffkrisen und dem Fachkräftemangel kämpft.

AUSBILDUNG REDUZIERT DEN DRUCK

Auch Brüggens, der größte deutsche Hersteller für Frühstückscerealien, hat seine Wurzeln in der Hansestadt Lübeck, wo heute über 1.200 Beschäftigte neben Flakes auch Müslis und Riegel sowie klassische Getreideflocken herstellen. Brüggens produziert neben den eigenen Marken auch für Discounter in Deutschland, Europa und Übersee. „Der Markt ist gut, wegen der Handelsmarken und weil wir so breit aufgestellt sind“, sagt der freigestellte Betriebsrat Carsten Hannig.

Dass die Unternehmen gar nicht so viel produzieren können, wie der Markt nachfragt, hat mit dem derzeit extrem herausfordernden Rohstoffmarkt zu tun, unter dem die Branche ächzt. Getreide ist knapp, nicht nur wegen des Krieges in der Ukraine, sondern auch aufgrund von Unwettern und Dürreperioden. „Wir haben Abkommen mit Bauern in ganz Deutschland geschlossen, aber die Beschaffung bleibt weiterhin schwierig. Daraus entsteht ein Kostendruck, den wir an die Kunden weitergeben mussten“, sagt der gelernte Bäcker Hannig, der bereits seit 1985 im Familienunternehmen ist. Um die Produktion noch steigern zu können, bräuhete es auch bei Brüggens mehr Fachkräfte in Technik und Handwerk. Aber auch Maschinen- und Anlagenfahrer*innen oder Fachkräfte für Lebensmitteltechnik sucht das Unternehmen dringend. Inzwischen zahlt Brüggens Prämien für die erfolgreiche Vermittlung von Arbeitskräften.

WIE DIE CORNFLAKES ENTSTANDEN SIND

Die knusprigen Maisflocken haben eine über 100 Jahre alte Geschichte. Ende des 18. Jahrhunderts entwickelten die Brüder Kellogg an einem Sanatorium im US-Staat Michigan auf der Suche nach gesunder Kost neue Produkte auf Getreidebasis. Dabei blieb zufällig über Nacht gekochter Mais stehen. Die beiden Kelloggs hatten die Idee, diesen Mais durch Walzen zu drehen und die Flocken mittels Wärme zu trocknen. Das Ergebnis: knusprige Flakes, die erst ein Erfolg wurden, als die Brüder sie mit Malz und Zucker verfeinerten. Bis heute versuchen die Hersteller, sich am Geschmack der Kellogg's Cornflakes zu orientieren.



Hier entsteht Knuspermüsli: Zunächst werden Haferflocken, Nüsse, Samen, getrocknete Früchte sowie Honig oder Zucker gemischt und in die gewünschte Form gebracht. Dabei entstehen die typischen Cluster. Nach dem Backen wird das Müsli gekühlt und landet luftdicht in der Verpackung.

Ein Weg aus der Krise ist hier in Schleswig-Holstein wie auch bei Nordgetreide im Saarland die Ausbildung eigener Fachkräfte. Brüggen bildet am Standort Lübeck in zwölf Berufen aus und bietet auch ein Duales Studium an. „Das nimmt etwas den Druck“, sagt Florian Fahl, der Mitglied in der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) ist. Der Kaufmann für Digitalisierungsmanagement engagiert sich seit eineinhalb Jahren in der JAV. „Ich habe keine Hemmschwelle, wenn es darum geht, anderen zu helfen. Das will ich weitermachen, später auch im Betriebsrat“, sagt er. Probleme benennen, sich einsetzen und mitbestimmen wollen, das war für Florian Fahl und Carsten Hannig von Anfang an Motivation für ihre Arbeit im Betriebsrat. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung arbeiten sie daran, die Arbeitsplätze durch zahlreiche Betriebsvereinbarungen attraktiver zu gestalten.

NICHT DIE BUTTER VOM BROT NEHMEN LASSEN

Auch für Markus Albert und seine Kolleg*innen bei Nordgetreide stand 2006 die Betriebsratsgründung außer Frage. „Die Unternehmensleitung musste uns von Anfang an ernstnehmen“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende. Vor allem die belastenden Arbeitszeiten durch die Vollkonti-Schichten seien lange Zeit ein großes Thema gewesen. Heute bestimme der Betriebsrat überall dort mit, wo es gesetzlich möglich sei.

Dafür brauchte es einen langen Atem und einen Kulturwandel im Unternehmen, der bis heute zu einem guten und offenen Verhältnis zum Arbeitgeber geführt habe. „Inzwischen haben wir gemeinsam mit dem Arbeitgeber ein gutes Schichtmodell erarbeitet und die Wochenarbeitszeit von 40 auf 36 Stunden reduziert.“ Nicht nur dafür war der Nordgetreide-Betriebsrat für den Mitbestimmungspreis der Arbeitskammer des Saarlandes, von BEST e.v. und des DGB nominiert. „Ich bin immer wieder überrascht, welche Zustände es in anderen Läden gibt, wie die Gremien teilweise gegängelt werden. Das gibt es bei uns nicht, wir haben uns aber auch in all den Jahren nie die Butter vom Brot nehmen lassen.“ ◀



Betriebsrat Carsten Hannig und JAV-Mitglied Florian Fahl von Brüggen: Der Arbeitgeber zahlt Prämien für neue Arbeitskräfte.

DIE SACHSEN KOMMEN

► Die NGG-Region Dresden-Chemnitz will in den Betrieben das größte Problem der Beschäftigten lösen: „Wir müssen die Lohnmauer einreißen und endlich Löhne auf Westniveau durchsetzen“, sagt Regionsgeschäftsführer Thomas Lißner.



Das Team aus Dresden-Chemnitz:
Thomas Lißner, Cornelia Eiselt,
Romy Grahnert, Danielle Höfer,
Kerstin Bergmann, Melanie Graichen
und Funda Römer

Eines der Vorbilder, wo es gelungen ist, ist Teigwaren Riesa. Für Thomas Lißner ein typisches Unternehmen in der Region, heute ein mittelständischer Betrieb mit 150 Beschäftigten, erfolgreichen Produkten und sogar einem eigenen Nudelcenter mit Museum, Kino, Restaurant, Café, Nudelkontor und gläserner Produktion. Denn ehemalige DDR-Produkte haben längst wieder einen sehr guten Namen bei den Verbraucher*innen. Die kommen gern vorbei und wollen sehen, wie die erfolgreichste ostdeutsche Nudel produziert wird. Inzwischen ist Teigwaren Riesa auch interna-

tional bei Investoren gefragt, die mit dem guten Image gut verdienen wollen. Die heutigen Eigentümer kommen aus Irland.

Teigwaren Riesa ist ein Ex-DDR-Betrieb, den westdeutsche Eigentümer übernahmen und in dem westdeutsche Eigentümer und Manager das Sagen hatten, aber nur ostdeutsche Löhne zahlten, ohne irgendeine rechtliche Rahmenvereinbarung. Es dauerte sehr lange, bis aus der Nachwendzeit mit dem ewigen Hinhalten, dem Schlechtreden des Standortes, seiner Produkte und der Beschäftigten sowie der all-



**Region
Dresden-Chemnitz**
4.488 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt



gemein beliebten Verunglimpfung des Ostens die Wut über die Arbeitsbedingungen und die schlechte Entlohnung am Rand des Mindestlohns richtig hochgekocht war. Groß genug, damit sich die Beschäftigten Hilfe suchten, mit einem Anruf bei der NGG. Die Riesa-Beschäftigten und ihre Kolleg*innen hatten schnell verstanden: Wenn sie sich als Belegschaft nicht gewerkschaftlich in der NGG organisieren, haben sie kein Druckmittel, um das Management zu Zugeständnissen zu bewegen. Und alles bleibt beim Alten.

VORBILD UND DURCHBRUCH: SIEBEN WOCHEN STREIK BEI RIESA

Sehr schnell steigerten sie die Mitgliedszahlen der NGG bei Riesa: von zu Beginn drei Mitgliedern auf mehr als 100 der 145 Beschäftigten im Sommer 2019. Jetzt konnten sie sich wehren gegen die Besitzer aus dem Westen. Sie streikten zweimal 24 Stunden, drohten mit unbefristetem Streik, gingen auf die Straße. So lange und so laut, bis sie ihr Ziel erreicht hatten: sieben Prozent mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen. Ein Riesen-Erfolg. ➤

Foto: Thomas Schlorke

Foto: Thomas Schlorke



„Wir haben das Potenzial und die Kraft, hier nach vorne zu kommen und die ungerechte Behandlung der Ost-Beschäftigten zu beenden. Wir stärken all denen den Rücken, die sich vorwagen.“

Romy Grahner

► 2022 das gleiche Spiel, diesmal waren es sieben Wochen Streik, eine knallharte Auseinandersetzung, Klassenkampf pur: Erst als Matthias Platzeck, der ehemalige Ministerpräsident von Brandenburg, sich als Moderator einschaltete, gab es eine Lösung, eine sehr gute: Zwei Euro mehr pro Stunde, für jeden Beschäftigten. Der Damm war gebrochen, und als jetzt im Mai wieder Tarifverhandlungen anstanden, gab es keinen Streik bei Riesa, dafür gleich mehr Lohn: „Der Arbeitgeber hat verstanden, dass wir jetzt auf Augenhöhe verhandeln“, sagt Thomas Lißner. „Er hat sich mit uns sehr schnell auf eine Tarifierhöhung von insgesamt zwölf Prozent für die kommenden zwei Jahre und ein Anfangsgehalt von 1.031 Euro für Azubis im ersten Ausbildungsjahr einigen können.“

KNALLHARTE KONFLIKTE

Die beinharten Auseinandersetzungen, die Entschlossenheit der Beschäftigten bei dem Teigwarenhersteller schlugen kräftig Wellen, bundesweit. Sie waren ein Wendepunkt für die Region, Vorbild für die NGG und für andere Gewerkschaften. „Riesa ist das Beispiel dafür, wie wir hier arbeiten wollen“, sagt Thomas Lißner. „Wir haben ein hohes Potenzial an Mitgliedern in Sachsen, aber die niedrigste Betriebsratsquote und die geringste Tarifbindung in Deutschland und damit auch ein sehr geringes Lohnniveau. Dagegen wollen wir uns wehren, mit knallharten Auseinandersetzungen.“

Das funktioniert, weil die NGG vor Ort ist. Da, wo die Menschen unzufrieden sind, weil ihre Leistung nicht angemessen be-

zahlt wird, ist der Unmut besonders hoch. „Dann können wir unterstützen und helfen“, sagt Thomas Lißner. Das gelingt, Schritt für Schritt, nicht nur in Riesa.

WESTLÖHNE FÜR BAUTZENER SENF UND STERNQUELL

In Bautzen war es ähnlich. Der Bautzener Senf – im Osten schon immer ein Renner – erobert zusehends den Westen. Auch hier war der Westunternehmer nicht bereit, für die gleiche Arbeit im Osten die gleichen Löhne wie im Westen zu zahlen. Die Senfmacher*innen, vor allem die Frauen, gingen auf die Straße und erhielten zunehmend Zulauf. Noch sind sie nicht ganz am Ziel. Aber Thomas Lißner und sein Team sorgen dafür, dass sie durchhalten, weil sie gewerkschaftliche Rückendeckung haben.

Zweimal Sachsen-Courage, das ist es, was Lißner und seine Mitstreiterinnen Funda Römer und Romy Grahner antreibt. Die beiden Betriebsbetreuerinnen und ihr Geschäftsführer werden tatkräftig vom Büroteam unterstützt. Das insgesamt sechsköpfige NGG-Team sitzt an drei unterschiedlichen Standorten: Dresden, Chemnitz und Bautzen. „Wir haben das Potenzial und die Kraft hier nach vorne zu kommen und die ungerechte Behandlung der Ost-Beschäftigten zu beenden. Wir stärken all denen den Rücken, die sich vorwagen“, sagt Romy Grahner.

STERNQUELL: ENDLICH WESTNIVEAU

Sternquell ist die Biermarke schlechthin hier im Vogtland rund um Plauen, eben auch eine alte DDR-Marke. „Wir sind regi-

onal sehr gut verwurzelt“, sagt Sternquell-Geschäftsführer Günther Spindler. Auch er ist einer aus dem Westen, aus Bayern, aber einer, der sagt, dass er Sozialpartnerschaft ernst nimmt – und sie auch lebt. Keine drei Dutzend Kilometer von der Sternquell-Brauerei entfernt ist schon Bayern. Trotzdem bekommen die 100 Brauerei-Beschäftigten bei Sternquell erst seit kurzem endlich West-Niveau – 34 (!) Jahre nach der Wiedervereinigung.

Rund um Plauen, der Kreisstadt des landschaftlich schönen und kulturgeschichtlich spannenden Vogtlandes mit seiner insgesamt halben Million Einwohner*innen, stehen die Biermacher*innen damit an der Spitze der Nahrungskette. „Nur die Beschäftigten im Krankenhaus und bei der



Foto: Jörn Breiholz



Thomas Lißner, Regionsgeschäftsführer

Stadt verdienen besser“, sagt Silvio Bröckel, der langjährige Betriebsratsvorsitzende und Vorsitzende der NGG-Region.

„NATÜRLICH LEHNEN WIR DIE AfD AB“

„Keiner will ständig belehrt werden, auch die Menschen hier nicht, vor allem nicht aus dem Westen“, sagt der Brauer, der die Wiedervereinigung hier in Plauen mit erkämpft hat. Wie Thomas Lißner ist auch Silvio Bröckel hier geboren und geblieben. Beide kennen die „Baseball-Jahre“ der Neunziger Jahre, als Neonazis Andersgesinnte zusammenschlugen, aus eigener Erfahrung. Und Silvio Bröckel muss sich privat einiges anhören, was er nicht hören will, selbst von Sandkastenfreunden. „Na klar ist die AfD Thema hier“, sagt der Regionsvorsitzende. „Aber natürlich lehnen wir rechte Parolen im Betrieb und in der NGG ab.“ Daher macht er sich gegen die AfD stark, zum Beispiel auch im Gemeinderat. „Als NGG haben wir hier in Sachsen richtig was zu verlieren, wenn die AfD die Landtagswahl im September gewinnen sollte.“

Riesa, Bautzener Senf und Sternquell: Drei Beispiele, die zeigen, was gemeinsames Handeln in der Gewerkschaft, in der NGG, bewirken kann. „Schlussendlich stärkt es die Demokratie, weil die Menschen erleben, dass sie selbst etwas bewirken können“, ist sich NGG-Regionsgeschäftsführer Thomas Lißner sicher. ◀

Silvio Bröckel, der NGG-Regions- und Betriebsratsvorsitzende präsentiert sein Sternquell – die Biermarke des Vogtlandes.

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Das Neinerlaa

Dazu gehören:

- | | |
|---------------|---------------------|
| Semmelmilch | Gänsekeulen |
| Selleriesalat | Rot- und Sauerkraut |
| Linsen | Bratapfel |
| Bratwurst | Rote Beete |
| Klöße | |

Das steckt dahinter:

Das Neinerlaa ist ein Weihnachtessen aus dem Erzgebirge mit neun verschiedenen Gerichten, die zeitgleich auf den Teller kommen.

Dabei steht der Selleriesalat für Fruchtbarkeit und Potenz; Rote Beete sorgt für rote Wangen, also Schönheit; die Semmelmilch für ein gutes Jahr; die Bratwurst für Kraft und ein langes Leben; die Linsen sollen das nötige Kleingeld sichern, die Klöße hingegen das ‚große Geld‘. Kraut steht für gutes Stroh, der Bratapfel hilft der Gesundheit auf die Sprünge und nicht zuletzt: Das Fleisch ist ganz allgemein für Glück zuständig.

Für die Zubereitung der neun Gerichte gibt es Vorschläge bei der Suche nach Neinerlaa im Netz, zum Beispiel hier: www.ngg.net/Neinerlaa

Noch ist reichlich Zeit, jedes der neun einzelnen Gerichte bis Dezember vorzutesten.

Guten Appetit!





„Eine ganz große Errungenschaft war der Vorruhestand mit 58 Jahren. Den habe ich genutzt.“

Josef Frisch, 96 Jahre – und seit 75 Jahren
NGG-Mitglied

75 Jahre NGG

Vor fast 160 Jahren, im Jahre 1865, gründeten Zigarrenmacher*innen den Vorläuferverband der Gewerkschaft NGG in Leipzig. Vor 75 Jahren, im Mai 1949, gründeten Gewerkschafter*innen die NGG nach ihrer Zerschlagung 1933 durch die Nationalsozialisten und den Verbrechen der Nazizeit in München.

Guido Zeitler, NGG-Vorsitzender: „Seitdem geben wir als Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten jedem unserer rund 200.000 Mitglieder eine Stimme und setzen uns für die Rechte von Arbeitnehmer*innen, aber auch für Demokratie und Mitbestimmung ein; seit 1990 auch als wiedervereinigte NGG gemeinsam mit unseren Mitgliedern in den ostdeutschen Bundesländern: im kleinen Bäckerbetrieb genauso wie in der großen Lebensmittelindustrie. Unser Jubiläum ist ein guter Anlass, Danke zu sagen: den vielen, unzähligen, hunderttausenden von Mitgliedern, die die NGG in den vergangenen 75 Jahren geprägt haben.“

Zwei davon stellen wir euch auf diesen Seiten der einigkeit ausführlicher vor: Josef Frisch und Ruth Köhn.



Bewegen, nicht stillhalten

Josef Frisch, Jahrgang 1928, gehört zu der Generation, die kurz vor Kriegsende noch eingezogen wurde. Zusammen mit zwei Freunden desertierte der damals 17-Jährige am 20. April 1945 und versteckte sich bis zum Kriegsende am 8. Mai im bayerischen Wald: „Wir wussten, dass die SS-Leute uns suchen und uns gegebenenfalls wie Hasen abgeknallt hätten. Je länger wir im Versteck waren, umso mehr lagen die Nerven blank. Wenn Beten hilft, kann ich nur beten, dass kein Krieg mehr kommt und das Menschenmorden aufhört. Aber wenn man heute in die Welt schaut und niemand einen Mann wie Putin bremst, wo kann das hinführen?“

Nach dem Krieg wurde Josef Frisch, der ursprünglich aus Böhmen im heutigen Tschechien stammt, in Niederbayern sesshaft. Er arbeitete unter anderem in einer Holzverarbeitenden Firma und später als Bierfahrer bei der Brauerei Aldersbach: „Mein Berufsleben war immer an-

strengend: bei der Holzfirma mit viel Holzstaub und als Bierfahrer oft unter Zeitdruck, mehrere Touren und viel Handarbeit. Aber nach der Abfahrt vom Hof war ich mein eigener Herr. Das war immer schön.“ Der Gewerkschaft trat er 1949 bei. Dank NGG und Betriebsrat seien gesetzliche und tarifliche Vorgaben immer eingehalten worden. Er habe gut verdient: „Überstunden wurden bezahlt. Man musste sich darum nicht kümmern. Und eine ganz große Errungenschaft war der Vorruhestand mit 58 Jahren. Den habe ich genutzt und bin seitdem im Ruhestand.“

Ganz so ruhig ist es im Leben des 96-jährigen Josef Frisch aber nicht. Sein Rezept, um bis ins hohe Alter frisch zu bleiben: „Bewegen, nicht stillhalten! Wer rastet, der rostet. Das Sprichwort stimmt hundertprozentig.“ Früher habe er sich unter anderem mit Skifahren und Musizieren fit gehalten. Akkordeon spielt er immer noch. Jeden Tag, „auch um den Geist zu trainieren“.

Seit 75 Jahren Mitglied

Düsseldorf-Wuppertal: Helmut Metzner

Ruhrgebiet: Heinrich Klautsch

Schleswig-Holstein Nord: Uwe Malterer

Seit 70 Jahren Mitglied

Berlin-Brandenburg: Werner Kurth, Jutta Meyer

Dortmund: Hans Kleine, Horst Mohnberg,
Heinz Pasterny

Dresden-Chemnitz: Ilse Leupold

Düsseldorf-Wuppertal: Emil Kremer

Hamburg-Elmshorn: Klaus Albers, Ingeborg Naujoks,
Ingo Oberboester

Hannover: Günter Kroll

Krefeld-Neuss: Walter Teeuwen

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Franz Deris,
Helmut Fütterer

München: Christian Müller, Rudolf Roithmeier

Nord- und Mittelhessen: Harry Bredemeier,
Walter Krainer, Gerlinde Kratz, Gerhard Plücker

Nordrhein: Horst Rüttgers

Oberfranken: Otmar Heinrich

Ostwestfalen-Lippe: Irmgard Kirchhoff, Günter Thiel

Ruhrgebiet: Willi Buerge

Saar: Jakob Gerhards, Franz Klemmer

Stuttgart: Gisela Vögele

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Ursula Raczynski,
Kurt Reimer

Südwestfalen: Horst Walter Pfeiler

Thüringen: Erika Rohland, Alfred Schulz

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Karl-Ludwig Leuffer, Wilhelm Maassen

Berlin-Brandenburg: Wolfgang Augstein, Sabine Sikora,
Frank Steckert

Bremen-Weser-Elbe: Uwe Berner, Linda Klibisch,
Herbert Kreyenborg, Heinz Meyer, Herta Petschuleit,
Helmut Schramm, Lothar Vollbrecht

Dortmund: Peter Homberg, Richard Hornig,
Doris Stanowski

Dresden-Chemnitz: Andreas Müller

Düsseldorf-Wuppertal: Horst Schmidt,
Hans-Wolfgang Vollmer

Hamburg-Elmshorn: Uwe Andreschewski, Gisela Bartsch,
Walter Böhme, Reiner Drobek, Erich Henning,
Rachid Razouane

Hannover: Ingrid Behlert, Wolfgang Braun-Beustrin,
Horst Dadzio, Hans-Eckh. Dettmann, Ageliki Houliara,
Horst Städler, Eckhard Tiegs, Horst Waldeck

Heilbronn: Elke Hirth, Walter Scherer

Köln: Herbert Engelhardt, Erich Henn, Gerhard Hess,
Bertram Krueger, Dobrila Luskavac, Wilhelm Nessler,
Sabine Packmohr, Elfi Wernz, Hendrik Zuidema

Krefeld-Neuss: Jutta Dinkel, Manfred Rossmann

Leipzig-Halle-Dessau: Klaus Stepina

Lübeck: Ralf Ahrens, Horst Münchau

Lüneburg: Herbert Cordes, Monika Liske

Mannheim-Heidelberg: Jürgen Tönsmann, Ute Weinhold

Mecklenburg-Vorpommern: Bernd Wegener

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Reinhold Hopp,
Guiseppe Margheriti, Zyriak Schweiss

Mittelrhein: Bernhard Söller, Willi Wetzlar

München: Ebenezer Omkaye

Niederbayern: Reinhold Hofbauer, Hannelore Piller,
Otto Rokita, Franz Zankl

Nord- und Mittelhessen: Januz Cahanaj,
Hildegard Krüger

Nordrhein: Tahsin Ustaomeroglu

Nürnberg-Fürth: Werner Brandl

Oberpfalz: Hans-Jürgen Mühlbauer, Siegfried Zanner

Oldenburg/Ostfriesland: Jakoba Hartmann

Osnabrück: Wolfgang Becker, Hindrik-Jan Makat,
Helmut Stockhaus

Ostwestfalen-Lippe: Dieter Bermppohl, Klaus Funk,
Edmund Remmert

Pfalz: Marlies Böser

Rosenheim-Oberbayern: Heidemarie Brendel,
Wolfgang Habegger, Stefan Wohlschlager

Ruhrgebiet: Hans-Juergen Moews

Saar: Wolfgang Backes, Edgar Dahm,
Karl Heinz Fuhrmann, Edwin Hellbrück, Hans-Willi Koch,
Uwe Schepp, Dieter Scholl, Robert Zeiger

Schwaben: Rudolf Fischer, Max Kempfle, Wilhelm Ott,
Gisela Thiel

Schwarzwald-Hochrhein: Norbert Förtsch, Klaus Hess,
Egon Schlegel

Schleswig-Holstein Nord: Wolfgang Borow,
Jürgen Lehmann, Horst Radden

Stuttgart: Josef Golser, Ralf Kehl

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Elfe Brueckner,
Rainer Giesecke, Friedhelm Klein, Edeltraud Kopka,
Reinhard Leopold, Heinz Schulze,

Burkhardt Schwartzrock, Lothar Weber, Norbert Wolf

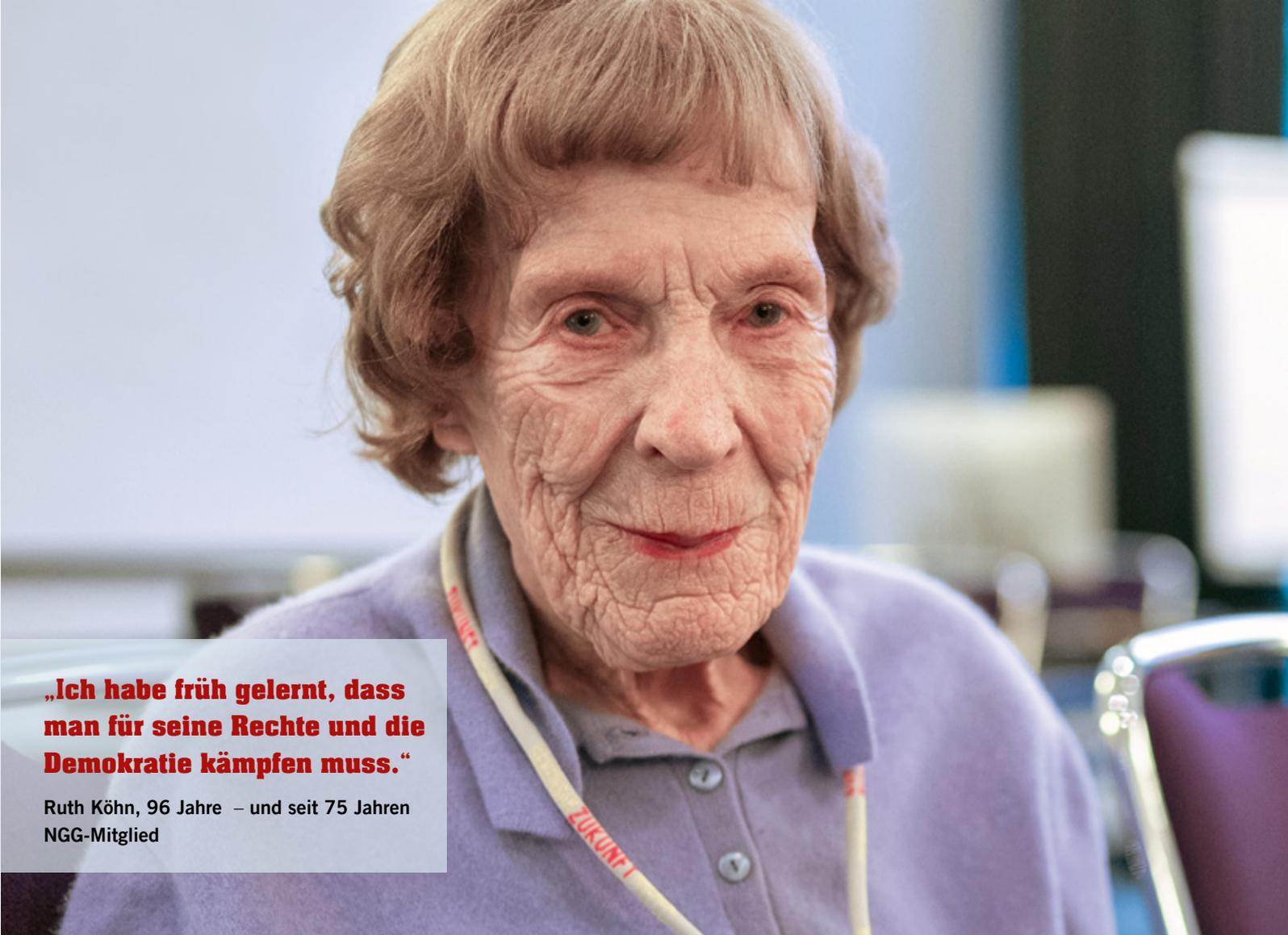
Südwestfalen: Robert Kubisch, Winfried Möller,
Doris Schürholz, Irma Trapp, Ursula Wagner

Thüringen: Dagmar Saumer

Trier: Ingrid Graff

Ulm-Aalen-Göppingen: Helga Matzke, Werner Rieger,
Helga Schomburg

Unterfranken: Edgar Pfeuffer, Alois Schimmer



„Ich habe früh gelernt, dass man für seine Rechte und die Demokratie kämpfen muss.“

Ruth Köhn, 96 Jahre – und seit 75 Jahren NGG-Mitglied

Feuer und Flamme für die Jugendarbeit

„Ende 1948, ich war noch gar nicht berufstätig, hat meine Tante gesagt, du musst zur Gewerkschaft. Ich hatte Stenotypistin und Dolmetscherin für Englisch gelernt und besuchte abends die Hochschule für Politik in West-Berlin. Da habe ich mich im Gewerkschaftsbüro vorgestellt, und die haben wohl erkannt, dass ich gut geeignet bin“, erinnert sich die heute 96-jährige Ruth Köhn.

Nach kurzer Tätigkeit bei der Berliner Süßwarenfabrik Cristeleit arbeitete sie ab 1949 hauptberuflich für die Gewerkschaft: „Ich war Feuer und Flamme für die Jugendarbeit, auch im DGB. Mein erster Gewerkschaftstag war 1951 in Stuttgart. Ich war seither auf allen Gewerkschaftstagen der NGG, auch letztes Jahr in Bremen.“ Zwischen 1970 und 1988 gehörte Ruth dem Geschäftsführenden Hauptvorstand an und war zunächst zuständig für Jugend, Berufsausbildung und Frauen, dann für Sozialpolitik, Frauen, Arbeitsrecht und Internationales. Die Bilanz ihres langen Lebens: „Ich habe früh gelernt, dass man für seine Freiheit, seine Rechte und für die Demokratie

kämpfen muss. Nach Nazi-Herrschaft und Krieg war es für uns selbstverständlich, die Demokratie wiederherzustellen und zu gestalten. Die westlichen Alliierten haben uns Gewerkschaften dabei unterstützt. Sie haben mich 1950 für vier Monate in die USA eingeladen, damit ich mich über die Gewerkschaftsarbeit dort informiere. Danach war ich dank meiner Englischkenntnisse auch international für NGG und DGB tätig, unter anderem am 1. Mai als Dolmetscherin für Theodor Heuss. Es bringt mich schon zum Grübeln, dass heute nicht mehr alle begreifen, wie wichtig die Demokratie ist.“

Ruth weiß es. Sie ist immer auf dem Laufenden über das aktuelle politische Geschehen, engagiert sich auch im Seniorenarbeitskreis der NGG: „Das Gehirn muss beschäftigt werden, sonst schläft es ein!“ Und der Körper? „Bis letztes Jahr war ich beschwerdefrei, aber so langsam schmerzt mal ein Muskel oder der Rücken. Vor Corona habe ich sehr lange Wassergymnastik gemacht, aber die gibt es leider nicht mehr. Jetzt ist viel Trinken angesagt: also Wasser, keinen Alkohol.“

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Who is Who der Ideenklauer



Was haben Bertolt Brecht, Karl Marx, Walter Gropius, Albert Einstein und Pablo Picasso gemeinsam? Sie alle haben sich bei ihren großen künstlerischen oder wissenschaftlichen Arbeiten der Ideen und Erkenntnisse von Frauen bedient. Zu Ruhm hat es keine der Frauen gebracht. Die Historikerin Leonie Schöler recherchiert genau und gibt Frauen eine Bühne, deren Leistungen zum Teil Jahrhunderte im Verborgenen blieben.

Leonie Schöler: Beklaute Frauen. Denkerinnen, Forscherinnen, Pionierinnen: Die unsichtbaren Heldinnen der Geschichte, 416 Seiten, Penguin Verlag, 22 Euro, ISBN 978-3328603238

Zwei Geschichten, eine Botschaft



Der kleine Polarfuchs Miso läuft durch eine Welt, die wild, weit und wundersam ist. Leila und ihre Mutter folgen Miso auf dem abenteuerlichen Weg durch das endlose Eis der Arktis. Schon bald begegnen sich Leila und der Polarfuchs und geraten dadurch beide in höchste Gefahr. Eine berührende Geschichte über die Wildnis und die Grenzen unserer Welt, wunderbar erzählt und illustriert. Ab 11 Jahre.

Kiran Millwood Hargrave: Leila und der blaue Fuchs, 245 Seiten, Loewe Verlag, 22 Euro, ISBN 978-3-7432-1743-0

Zur Ruhe kommen



Einfaches Mittel – große Wirkung: Meditationen für Kinder! Mit regelmäßigem Meditieren können wir ihr Selbstwertgefühl stärken. Stressige Situationen werfen sie nicht mehr so leicht aus der Bahn, und Angstgefühle werden kleiner. Die 20 kindgerechten Meditationen sind ein tolles Hilfsmittel, um neue Kraft zu tanken und das Konzentrationsvermögen zu verbessern. Ab 6 Jahre.

Meditationen für Kinder Vol. 2, CD, 14,99 Euro, EAN 4056813446074

Tragender Zeitzeuge



Der Journalist Claus-Jürgen Göpfert lässt in seinem Buch mehr als zwei Dutzend wegweisende Streiks der NGG wiederaufleben. An den meisten war das NGG-Urgestein Hans-Jürgen Hinzer beteiligt. Jürgen Hinzer war 37 Jahre NGG-Gewerchaftssekretär, von 2008 bis 2013 Bundesstreikbeauftragter. Er organisierte oder gestaltete mehr als 160 Streiks und schrieb so die Geschichte der NGG-Arbeitskämpfe wesentlich mit. Die rasante Entwicklung in der deutschen Nahrungsmittelproduktion war oft von Ausständen begleitet. Allen, die diese besondere Geschichte noch einmal nachvollziehen möchten, sei Göpferts Buch wärmstens ans Herz gelegt.

Claus-Jürgen Göpfert: Wer nicht hören will, wird bestreikt! Jürgen Hinzers Arbeitskampfgeschichten in der Gewerkschaft NGG seit 1979, 214 Seiten, VSA-Verlag, 16,80 Euro, ISBN 978-3-9648-8122-9



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

Achtung, Lebensmittel!



Eben noch »99 Luftballons«, jetzt Q10-Antifaltencreme, zack: Lebensmittel. Das ging jetzt doch schnell, findet Susanne M. Riedel und macht sich zwischen Klimakrise und Klimakterium, Feminismus und Feenstaub, Party und Packungsbeilage auf die Suche nach den guten Momenten. Mit trotzigem Augenzwinkern richtet sie sich ein in diesem Neuland, besucht Abiball, Jungesellinnenabschied und Rehaklinik ...

Ein Buch, das den Humor ebenso feiert wie die Hoffnung.

Susanne M. Riedel: Lebensmittelallergie, 192 Seiten, Satyr Verlag, 17 Euro, ISBN 978-3-91077-508-4

***... 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.**



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

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Titelfoto

Fotograf: Deutscher Betriebsrätetag
Titelmodels: Kolleg*innen von Knorr
aus Heilbronn

Redaktionsschluss

31. Mai 2024

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

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

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



Mitglieder werben Mitglieder