

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



TARIF MACHT STARK

Gut für mich – gut für alle

einigkeit*

*heißt, faire Tarifverträge für alle Beschäftigten im Unternehmen durchzusetzen.

TARIF ZÄHLT

Unsere NGG ist eine sehr aktive Gewerkschaft und eine sehr rührige dazu: Insgesamt 425 Entgelttarifverträge verhandeln wir bundesweit für unsere NGG-Mitglieder. Viele Verträge kommen nur deswegen zustande, weil wir uns auf unsere Stärke verlassen können: Wenn es ernst wird, zeigen unsere Mitglieder in aktiven Mittagspausen, Warnstreiks oder 24-Stunden-Streiks, dass sie es ernst meinen mit den Tarifforderungen, und stehen dafür auch persönlich ein. Wir sind vielleicht eine der kleineren DGB-Gewerkschaften. Aber Streikmeisterin in Deutschland – also die Gewerkschaft mit den meisten Streiks – sind wir oft.

Die Forderungen für die jeweilige Entgelt-, Mantel- oder Rahmentarifrunde besprechen wir in unseren Betrieben, Gremien und Tarifkommissionen und beschließen sie demokratisch miteinander. „Jekami“ heißt es da: Jede und jeder kann mitmachen – die einzige Voraussetzung sind die NGG-Mitgliedschaft und die Bereitschaft, konstruktiv mitzuarbeiten und Spaß daran zu haben, gemeinsam mit anderen bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Und auch wenn es bei Tarifverhandlungen manchmal kracht: Tarifverhandlungen können auch Spaß machen, und wenn sie das nicht tun, werden die Ergebnisse nicht so gut, wie sie sein könnten.

Während in Branchen wie der Automobilindustrie oder dem Maschinenbau die Bruttowertschöpfung sinkt, sieht das in unseren Branchen anders aus. Gegessen und getrunken wird immer: Die Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie stehen wirtschaftlich überwiegend sehr gut da, und mit 496,1 Millionen Gästeübernachtungen hat die Tourismusbranche 2024 einen neuen Rekord aufgestellt. Lasst uns also gemeinsam dafür sorgen, dass die Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren fairen Anteil am Unternehmenserfolg erhalten.

In politisch unruhigen Zeiten werden wir mit all unserer Kraft die Arbeits- und Lebensbedingungen durch erfolgreiche Tarifpolitik verbessern. Der Schlüssel dazu sind unsere vielen tausend aktiven NGG-Mitglieder in den Betrieben. Die Bundesregierung werden wir auch weiterhin in die Verantwortung nehmen, endlich eine Politik für die Mehrheit der Bevölkerung zu machen.

Eine letzte Anmerkung für unsere Kolleg*innen, die rumänisch, polnisch, serbisch oder bulgarisch sprechen: Wir werden in Zukunft einzelne Artikel der einigkeit für euch übersetzen. Welche das sind, erkennt ihr an dem nebenstehenden Logo.

Jetzt wünsche ich Euch viel Spaß mit unserem Themenschwerpunkt Tarif in dieser neuen einigkeit!

Freddy Adjan

Stellvertretender Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | TARIF

Tarifverträge gehören zum Kerngeschäft von Gewerkschaften. Sie regeln alle zentralen Eckpunkte des Arbeitslebens: Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, Zuschläge und vieles mehr.

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Bäcker Wesley Sonntag ist engagierter Gewerkschafter.

FOKUS | MITGLIEDER

6 Auf dem Weg zum Tarifvertrag

Was muss passieren, damit aus einer Forderung ein Tarifvertrag wird? Wir erklären die einzelnen Schritte.

8 Die Alleskönner

Wie umfassend und leistungsstark Tarifverträge sind, zeigen Beispiele aus vier verschiedenen Branchen.

12 Mein erster Warnstreik

Matthias Rieth wollte kein Betriebsratsvorsitzender bei Dr. Oetker werden. Eigentlich.

14 Tarifrunden Süßware

Wenn eine ganze Branche loslegt

NGG AKTIV

15 Das Pflichtenheft der neuen Bundesregierung

Tarifexperte Thorsten Schulten erläutert den Weg zu besseren Tarifverträgen.

16 jungeNGG

Zukunft heißt Übernahme

20 Frauen

Locker in die nächste Tarifrunde

MENSCHEN

18 Porträt

Wesley Sonntag ist Bäcker und hat am bundesweiten Tarifvertrag für Azubis mitgewirkt.

21 Mein Arbeitsplatz

Olga Wiegel arbeitet als Verkaufsstellenleiterin der Eurest-Kantine im B. Braun-Werk Life in Melsungen.

30 Jubilare

Wir gratulieren unseren Jubilarinnen und Jubilaren.



22

BRANCHE

Gastro: Lächeln für die Gäste, auch wenn's stressig wird.



26

NGG VOR ORT

In der NGG-Region Baden-Württemberg Süd sind sie stolz auf ihre Mitglieder: „Die ziehen richtig gut mit, wenn irgendwo ein Warnstreik ausgerufen wird.“

BRANCHE

22 Gastro Reloaded

Sie kommen aus der Ukraine, Ägypten oder Indien: Ohne sie wäre die Arbeit in der Gastronomie nicht zu schaffen.

NGG VOR ORT

26 Region Baden-Württemberg Süd

Einmal NGG-Ursuppe mit Gefühl, bitte

KOPF UND BAUCH

33 Lesen & Hören

Bücher und Podcasts

KURZ NOTIERT

35 Rechtstipp

Wer streikt, ist rechtlich geschützt

35 Impressum



einigkeit digital lesen

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

VERHANDLUNG

Gibt es noch gar keinen Tarifvertrag im Unternehmen, wenden sich die Beschäftigten an die NGG, um den Arbeitgeber zu Verhandlungen aufzufordern. Oft aber finden die Tarifverhandlungen zu Lohn und Gehalt regelmäßig statt.

Die NGG und die Arbeitgeber sind dann **Tarifpartner**. Die Forderungen der Tarifverhandlung entscheidet die **Tarifkommission** der NGG. In der Kommission sitzen die von den NGG-Mitgliedern gewählten Beschäftigten. Die Verhandlungen mit den Arbeitgebern führen Gewerkschaftssekretär*innen der NGG gemeinsam mit der Tarifkommission.



ARBEITSKAMPF

Wenn die Arbeitgeber die Forderungen der NGG ablehnen oder keine Bereitschaft für einen vertretbaren Kompromiss zeigen, ruft die NGG die Beschäftigten nach der Friedenspflicht zu **Arbeitskampfmaßnahmen** auf, um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Wenn die Arbeit ruht, kann das für die Arbeitgeber teuer werden und ihre Kompromissbereitschaft steigt. Je mehr Streikende, desto besser.

Während des Streiks zahlt der Arbeitgeber den Streikenden keinen Lohn. NGG-Mitglieder bekommen Streikgeld von der NGG, Nicht-Mitglieder nicht.



AUF DEM WEG ZUM TARIFVERTRAG

► **Gemeinsam statt einsam:** Sitzt du allein vor deinem Arbeitgeber, um Jahresbrutto, Urlaub oder Arbeitszeit zu verhandeln, ist deine Verhandlungsposition schwach. Deswegen schließen sich Beschäftigte in einer Gewerkschaft zusammen und zahlen Mitgliedsbeiträge, um in kollektiven Tarifverhandlungen deutlich mehr rauszuholen.

Zu den wichtigsten Tarifverträgen gehören Manteltarifverträge und Entgelttarifverträge. Der Manteltarifvertrag regelt grundlegende Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen oder Zuschläge für Überstunden und Schichtarbeit. Entgelttarifverträge legen die Höhe der Löhne und Gehälter fest, entweder in einem Flächentarifvertrag für alle Unternehmen der Branche, die dem Arbeitgeberverband angehören, oder in einem Haustarifvertrag für ein einzelnes Unternehmen.

Bei ihren Lohnforderungen bezieht die NGG Inflationsrate, Produktivitätszuwachs und Umverteilungskomponente mit

ein. Der Produktivitätszuwachs ist das, was die Arbeitnehmer*innen im vergangenen Jahr mehr produziert haben als im Jahr davor. Auch wenn es streng genommen um die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung geht, berücksichtigen unsere NGG-Tarifkommissionen auch die Situation in einzelnen Branchen.

Tariferhöhungen, die den Anstieg der Inflation und der Produktivität ausgleichen, sind *verteilungsneutral*. Sie verändern nicht das Verhältnis zwischen dem Anteil der Entgelte der Arbeitnehmer*innen und dem der Unternehmensgewinne am erwirtschafteten Volkseinkommen. Steigt die In-



EINIGUNG

Wenn befristete Arbeitsniederlegungen zu keiner Einigung führen, stimmen die NGG-Mitglieder im Betrieb demokratisch darüber ab, ob sie unbefristet streiken wollen. Das ist aber eher selten der Fall. Meistens gelingt es den Tarifpartnern, sich in weiteren Verhandlungen auf einen **Tarifvertrag** zu einigen. Beide Seiten müssen hierbei Kompromisse machen.

Nur Gewerkschaften können Tarifverträge verhandeln. Tarifverträge haben Vorrang vor Betriebsvereinbarungen, die die Betriebsräte abschließen. Dieser Vorrang der gewerkschaftlichen Regelungskompetenz gegenüber der betrieblichen hat Verfassungsrang.



DER TARIFVERTRAG:

- ➔ verbessert deine Arbeitsbedingungen
- ➔ erhöht dein Einkommen
- ➔ sorgt für deutlich mehr Urlaubstage
- ➔ sichert dein Weihnachts- und Urlaubsgeld
- ➔ reduziert deine Arbeitszeit
- ➔ verbessert deine Rente
- ➔ ermöglicht dir Aus- und Weiterbildung

ABER NUR MIT EINER STARKEN NGG.



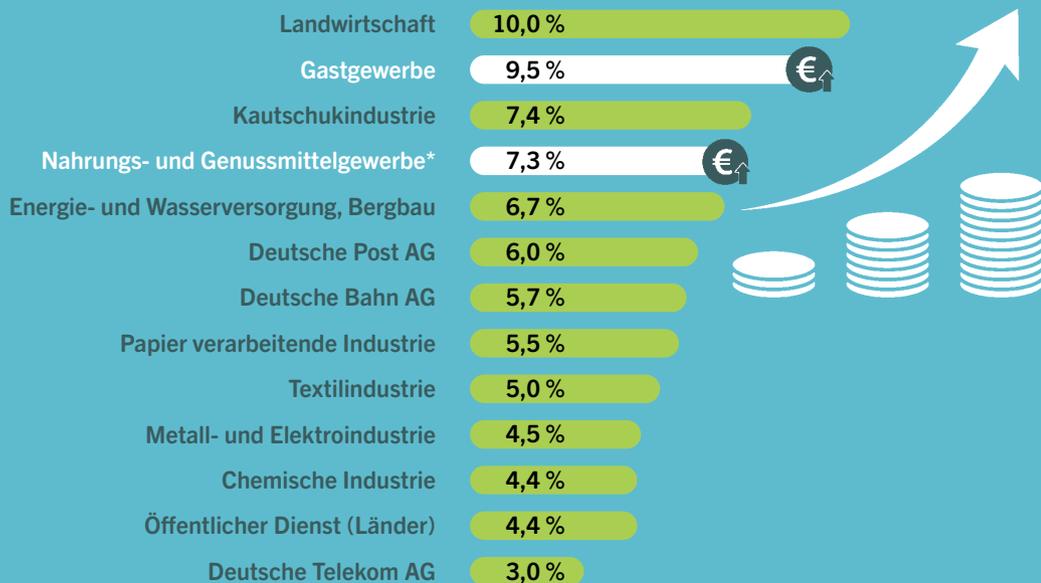
flation zum Beispiel um 2,3 Prozent und die Produktivität um 1,3 Prozent, wären 3,6 Prozent also der verteilungsneutrale Spielraum. Damit gibt sich die NGG aber nicht zufrieden. Sie fordert eine Umverteilungskomponente, damit die Beschäftigten auch an den Gewinnen der Unternehmen beteiligt werden. Inwieweit das gelingt, hängt nicht nur von der wirtschaftlichen Situation der jeweiligen NGG-Branche ab, sondern auch von der Mitgliederstärke der NGG und der Streikbereitschaft der Belegschaften. ◀

Was ist ein Tarifvertrag?





TARIFBILANZ 2023



Mit satten Gehaltserhöhungen von 9,5 (Gastgewerbe) und 7,3 Prozent (Nahrungs- und Genussmittelgewerbe) haben die Tarifkommissionen der NGG 2023 besonders gute Abschlüsse für die NGG-Mitglieder durchsetzen können, besser als fast alle anderen Branchen. Zahlreiche Branchen mit geringeren Abschlüssen fehlen in der Aufzählung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

10

Tage mehr Urlaub – das gibt es nur mit Tarifvertrag. Gesetzlich stehen dir nur vier Wochen Jahresurlaub zu.

DIE ALLESKÖNNER

► **Wie leistungsstark und umfassend Tarifverträge sind, bestimmen Mitgliederstärke und Durchsetzungskraft in Branche und Betrieb – sie sind der Machtfaktor für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern und unterscheiden sich von Branche zu Branche. Auch Wirtschaftsbereiche, in denen es schwer ist, Mitglieder zu gewinnen, machen sich auf den Weg. Beschäftigte aus vier Branchen erzählen, wie Dinge sich gut entwickeln können.**

Rabilj Iljazi kennt das Leben am unteren Einkommensrand. Seit 2003 ist er Betriebsratsmitglied bei McDonald's Hamburg. Er arbeitet in der Wandelhalle im Hauptbahnhof der Hansestadt und kämpft seit Jahren für ein besseres Leben seiner Kolleginnen und Kollegen. Er bekommt – trotz seiner langen Betriebszugehörigkeit von 28 Jahren – derzeit 13,50 Euro die Stunde. „Ich ärgere mich, dass das Unternehmen reichlich Geld für teure Werbung, neue Technik und Umbauten ausgibt, aber bei den Löhnen nicht anerkennt, dass diese Einkommen Armutslohne sind.“

EIN GESCHÄFTSMODELL, DAS DIE NOT AUSNUTZT

Rabilj kommt aus Mazedonien. Er schließt aus seinen persönlichen Erfahrungen, dass die Arbeitgeber ein gut funktionierendes Modell entwickelt haben, mit dem sie die Not ihrer Beschäftigten ausnutzen. Menschen, die aus dem Ausland kommen, müssen für ihr Bleiberecht ein Einkommen und einen Arbeitsvertrag nachweisen und haben mangels guter Deutschkenntnisse wenig Auswahl. Sie sind also in ihrer ganzen Existenz

vom Arbeitgeber abhängig und haben es schwer, für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Das sind schwierige Voraussetzungen, um eine angemessene Entlohnung für die herausfordernde Arbeit durchzusetzen.

In der Systemgastronomie arbeiten 120.000 Menschen. Sie erwirtschaften ein Drittel des gesamten Gastro-Umsatzes in Deutschland – zu den Löhnen eines bundesweiten Entgelttarifvertrags, der in den unteren Lohngruppen gerade 20 Cent über dem Mindestlohn liegen. Deshalb kritisieren die Betriebsräte von Burger King, McDonald's und Nordsee, dass sich die Arbeitgeber trotz hoher Gewinne und Umsatzsteigerungen „vom Steuerzahler quersubventionieren lassen“. Das sagt Marcel Tute, der Betriebsratsvorsitzende bei Areas, einem Betreiber von Restaurants in Freizeitparks. „Die Löhne reichen nicht mehr zum Leben, nicht bei uns und auch nicht bei McDonald's.“ Viele Beschäftigte müssen trotz harter Arbeit zum Sozialamt, um ihre Familien durchbringen zu können.

SYSTEMGASTRONOMIE: DEUTLICH STÄRKERE TARIFRUNDE

In den seit vergangenem Jahr laufenden aktuellen Entgelttarifverhandlungen, die bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen waren, haben sich Betriebsräte und Beschäftigte gemeinsam mit der NGG diesmal deutlich stärker aufgestellt – sie organisieren sich über Podcasts und Whatsapp-Gruppen, organisieren Streiks im ganzen Land und sind Teil der internationalen Gewerkschaftsinitiative Fast Food Workers United. Auch die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi kam extra zum Aktionstag SOS Systemgastronomie im Januar nach Hamburg.

Dabei kommt es bei jeder Aktion auf Jede und Jeden an. Je mehr aktive NGG-Mitglieder, desto mehr Stärke und Macht hat die Verhandlungskommission in den manchmal nächtelangen Runden mit den Arbeitgebern. „Der Unmut an der Basis steigt“, sagen Michael Sieben und Marco Romualdi aus dem Betriebsrat der Nordsee GmbH in Nordrhein-Westfalen. ►



Georgios Tsobanakis, Betriebsratsvorsitzender bei Glockenbrot

Leyla Demir, Vorarbeiterin und Nachrückerin im Betriebsrat, **Hidir Demir**, Produktionshelfer, **Heiko Schaffrinski**, Linienführer und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

54

Minuten arbeiten Beschäftigte mit Tarifvertrag durchschnittlich pro Woche weniger.



► Auch in ihrer Region gab es Streiks, in Dortmund, Mönchengladbach und Bad Godesberg.

VIELE MITGLIEDER, GUTER TARIF, GUTER LOHN

Ist der NGG-Organisationsgrad gut und liegt über 50 Prozent, sind die Voraussetzungen für kampfstärke Belegschaften, sehr kräftige Streiks und damit gute Tarifabschlüsse gut. In der Brotindustrie ist das so. Dort organisieren sich die Belegschaften bundesweit gut, oft sogar sehr gut in der NGG. In vielen Unternehmen ist mehr als jeder zweite Beschäftigte NGG-Mitglied. Dann sind Entgelttarifverträge mit erst 8,5 Prozent, dann 5,5 Prozent und damit 14 Prozent mehr Lohn in nur zwei Tarifrunden möglich – genau so abgeschlossen in der Tarifgemeinschaft Brotindustrie Baden-Württemberg und Hessen.

So viel mehr Geld für die gleiche Arbeit geht nur, wenn die Belegschaften zeigen, dass sie von ihrem Streikrecht so lange Gebrauch machen werden, bis die Lohnsteigerungen in Ordnung sind. „Wir sind auf der Straße, wenn es darum geht, mit unserer eigenen Belegschaft unsere NGG-Forderungen durchzusetzen“, sagt Georgios Tsobanakis. Er ist seit zwölf Jahren Betriebsratsvorsitzender beim Rewe-Betrieb Glockenbrot in Frankfurt am Main. Dass die Mannschaft kampferprobt

ist, hilft ihr jetzt auch in einer anderen existenziellen Auseinandersetzung. Rewe will das Frankfurter Werk mit seinen knapp 500 Beschäftigten komplett schließen. „Das wollen wir nicht zulassen“, sagt Georgios.

Auf die Frankfurter von Glockenbrot setzen auch die Beschäftigten im nahen Groß-Gerau. Heiko Schaffrinski ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Erlenbacher Backwaren und erinnert sich an viele Tage in den Tarifrunden, „an denen die Frankfurter den Warnstreik starteten, nach Groß-Gerau kamen und dort mit der Erlenbacher-Belegschaft weiter machten. Wir haben uns immer gegenseitig unterstützt.“ Jahrelang haben sie Tarifrunde für Tarifrunde gezeigt, dass Sozialpartnerschaft nicht zulasten der Beschäftigten gehen darf. Seine Kollegin Leyla Demir wirbt in vielen persönlichen Gesprächen neue Mitglieder für die NGG, auch ihr Namensvetter Hidir Demir ist aktiver NGGler, seit 35 Jahren schon.

DER ERSTE BUNDESWEITE MANTELARIF

Mehr Mitglieder stärken die Verhandlungsposition. Das ist wichtig. Denn bald will sich die deutsche Brotindustrie auf den Weg zum ersten bundeseinheitlichen Manteltarifvertrag der Branche machen. Der soll die neun regionalen Manteltarifverträge ablösen und komplexe Themen wie Demo-

graphie, Arbeitszeit oder künstliche Intelligenz regeln. Denn Manteltarifverträge regeln nicht das Entgelt, sondern die Arbeitsbedingungen.

MEHR URLAUB DURCHSETZEN

Das wird nur mit gut organisierten Belegschaften wie beim Marktführer Harry Brot gehen. An den drei ostdeutschen Harry-Standorten hat der Arbeitgeber in der vergangenen Entgelt-Tarifrunde nach zwei Verhandlungsrunden sogar ganz ohne Streiks einer am Westlohn orientierten Gehaltserhöhung zugestimmt. Jetzt wollen der Betriebsratsvorsitzende Thomas Schöneburg und seine Kollegin Nadine Grafe im sächsischen Wiedemar die am Harry-Standort bereits bestehenden guten Regelungen für die älteren Kolleg*innen der 840 Beschäftigten auch im Manteltarifvertrag durchsetzen. Zehn zusätzliche Urlaubstage ab 58 Jahren haben die Beschäftigten hier „Opa“-Urlaub genannt.

„Für uns kann es mit einem neuen Manteltarifvertrag ja nur besser werden“, schätzt Thomas. „Schließlich wollen wir ja nur haben, was der Westen schon bekommt“, ergänzt seine Kollegin Nadine. Auch das können Tarifverträge leisten: eine Gleichstellung der Arbeitsbedingungen in Ost und West.



ALLES NEU

Wie es ist, wenn die Tarifpartnerschaft zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber funktioniert, erleben die Kolleg*innen bei Arla Foods Deutschland, Europas größter Molke-reigenossenschaft. Normalerweise – aber im vergangenen Jahr sahen sich die Beschäftigten am größten deutschen Molkereistandort in Pronsfeld gezwungen, den ersten Streik in der Unternehmensgeschichte zu organisieren. Denn der Arbeitgeber hatte die Logistik ausgelagert.

NGG und Beschäftigte hängten überall in der Stadt Plakate mit QR-Codes auf. „Die größte Angst an allen drei Logistik-Standorten waren Einbußen beim Einkommen oder sogar, die Arbeit zu verlieren“, sagt Betriebsrat Axel Singhof. Der Streik hat sich

gelohnt. Mittlerweile sehen die rund 240 betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Pronsfeld in der Eifel wieder optimistisch in die Zukunft.

„Wir haben ein junges engagiertes Betriebsratsteam und dazu einen Arbeitgeber, der mit uns auf Augenhöhe verhandelt“, sagt Axel. Keine schlechten Voraussetzungen für ein gutes Ergebnis in den anstehenden Verhandlungen, schätzt der 56-Jährige. Die werden voraussichtlich erheblich länger werden: Zuerst ist der Manteltarif dran, dann folgen noch der Rahmentarifvertrag für die Eingruppierung, der Entgelttarifvertrag und bei der Altersvorsorge wollen sie auch Verbesserungen erreichen – für alle drei Standorte, also auch für die Kolleg*innen in Upahl in Mecklenburg-Vor-

pommern und Münster, die ebenso mitverhandeln, gemeinsam mit den beteiligten NGG-Regionsgeschäftsstellen.

MAN MUSS SICH AUCH MAL TRAUEN

Singhofs Betriebsratskollegin Lena Tücks ist noch recht neu im Gremium, aber sehr engagiert. In der NGG war sie schon, als sie als Leiharbeiterin bei Arla anfang. Heute ist sie festangestellt und arbeitet im Lager. Als die Betriebsratswahlen anstanden, hat sie sich gemeldet: „Man muss sich auch manchmal was trauen, habe ich mir gesagt.“ Mittlerweile sitzt sie auch noch im Gesamtbetriebsrat und in der Schwerbehindertenvertretung. Und sie ist erstmals Mitglied in der Tariff Kommission: „100 Prozent fit bin ich da sicherlich noch nicht“ – aber „auf gutem Weg.“

Bei ihnen in der Eifel, da wird es laufen – und an den anderen beiden Standorten auch. Damit es was wird, sagen sie auch gerne den Nicht-Mitgliedern: „Wir wären ohne NGG nichts.“ Bei einem Organisationsgrad von knapp 80 Prozent NGG-Mitgliedern in der Belegschaft sorgen sich die beiden nicht um ihre Arbeits-Zukunft.

SCHLICHTER FÜR MCDONALD'S & CO

Davon sind die Kolleginnen und Kollegen in der Systemgastronomie zwar noch weit entfernt. Aber nach fünf ergebnislosen Tarifverhandlungen sind sie jetzt endlich einen Schritt weiter. Statt weiter zu verhandeln, hat sich die NGG-Tariffkommission mit den Arbeitgebern darauf geeinigt, einen Schlichter zu beauftragen – Harald Wanhöfer, den Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes München. Der soll nun zwischen den Parteien vermitteln. Mit 15 Euro pro Stunde Einstiegslohn in Tarifgruppe 1 sowie monatlich 500 Euro mehr für alle Beschäftigten ab Tarifgruppe 2 will die NGG-Tariffkommission ein kräftiges Entgeltplus durchsetzen. Das Ergebnis der Schlichtung war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt. ◀



Lena Tücks und Axel Singhof, Betriebsräte bei Arla: Drei neue Tarifverträge plus Altersvorsorge

MEIN ERSTER WARNSTREIK

► Auch wenn Matthias Rieth, Betriebsratsvorsitzender in der Pizza-Produktion von Dr. Oetker in Wittlich, wie die Idealbesetzung für diesen Posten wirkt: Vorgestellt hatte sich das der 36-Jährige keineswegs. Denn eingeplant hatte er bei all seinem Willen, die Welt jeden Tag ein Stückchen besser zu machen, einen anderen Lebensweg: Seine Ausbildung durchziehen, sich dann vielleicht weiterbilden und einen guten Job machen. Aber nicht Betriebsratsvorsitzender werden.

Die Ausbildung zum Elektroniker hatte Matthias Rieth früh in die NGG und in die Jugendauszubildendenvertretung (JAV) gebracht und schließlich zum JAV-Vorsitzenden. Bei allem Elan, den er in seine Weiterbildung zum Automatisierungstechniker steckte, wollte Matthias nach der JAV auch im Betriebsrat mitarbeiten. Das klappte gut. Ab 2014 war er als Programmierer tätig und kümmerte sich als Betriebsrat um die Themen Personal- und Wirtschaftsausschuss. Ebenso unterstützte er den Austausch zwischen den deutschen Pizzawerken und lernte so „den Konzern insgesamt besser kennen“.

Mit dem Zeitmangement war das schon damals „nicht so einfach“ für den jungen Familienvater: Er hatte seinen neuen Arbeitsplatz, den Betriebsratseinsatz und nahm an den NGG-Seminaren teil. „Ich kann schlecht Nein sagen“, sagt er lächelnd mit Blick auf all’ die Aufgaben, die sein betriebliches Engagement mit sich brachte.

EINE SCHWERE WAHL

Mit dem Jahr 2020 begann für Matthias dann ein ganz neuer Abschnitt. Der langjährige Vorsitzende Gregor Hess, der an der Spitze des Betriebsrats alles im Blick hatte,

erkrankte 2020 überraschend schwer und starb zwei Jahre später. Seine Betriebsratskolleg*innen hielten den Laden am Laufen, doch kurz vor der regulär anstehenden Betriebsratswahl 2022 ging es ziemlich drunter und drüber. Die Nachfolge von Gregor Hess wollte niemand übernehmen – auch Matthias nicht. Dem machte sein neuer Arbeitsplatz als Programmierer „mega Spaß“ und als Vorsitzender war eine Freistellung quasi Pflicht – und er damit raus aus seiner erlernten Arbeit.

Nach sehr vielen Gesprächen mit der Familie und seinen Betriebsratskolleg*innen wagte er dann doch den Schritt: „Wenn ich bei der Betriebsratswahl ein wirklich gutes Ergebnis bekomme, stelle ich mich für den Vorsitz zur Verfügung“. Das Ergebnis war gut, aber viel Zeit zur Einarbeitung blieb ihm nicht. Da kam gleich die erste Leitung einer Betriebsversammlung, der ersten seit 2019: „Ich musste vor den ganzen Leuten spre-



80 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag erhalten Weihnachtsgeld. Ohne Tarifvertrag sind es nur 40 Prozent der Beschäftigten.



chen, das kannte ich noch nicht.“ Es lief bestens.

**NACH 30 JAHREN PAUSE:
EIN WARNSTREIK**

Dann folgten 2023 die ersten Entgelttarifverhandlungen und eine weitere Betriebsversammlung. Bei all den neuen Herausforderungen wusste Matthias, dass er und der 17-köpfige Betriebsrat sich auf die NGG verlassen konnten. Der damalige Landesbezirksvorsitzende Uwe Hildebrandt und der Regiongeschäftsführer Jerome Frantz stärkten ihm den Rücken. Die laufenden Tarifverhandlungen waren das entscheidende Thema in der Betriebsversammlung.

Es ging darum, über einen möglichen Warnstreik aufzuklären – den ersten seit 30 Jahren. Jerome Frantz brachte deshalb schon mal Streikwesten mit, sie sollten Geschlossenheit symbolisieren.

Weil sie seit 30 Jahren bei Oetkers in Wittlich nicht mehr gestreikt hatten, schlug der NGG-Regiongeschäftsführer den Beschäftigten vor, die Warnwesten als Zeichen der Solidarität anzuziehen. „Ich konnte es kaum glauben, innerhalb kürzester Zeit standen wir vor einer gelben Wand“, sagt Matthias. „Ich hatte gehofft, so viel Zustimmung sei ein ausreichendes Zeichen für den Arbeitgeber und der Warnstreik geht an uns vorüber.“ Diese Hoffnung erfüllte sich nicht: „Und so stand ich, standen wir als Betriebsrat vor der Herausforderung, einen Warnstreik zu organisieren.“

1.500 Beschäftigte arbeiten im Eifelstädtchen Wittlich bei Oetker, rund 800 standen vor dem Tor – selbst vom Regen ließen sie sich nicht stören. Matthias erkannte sogar „einige Angestellte mit Leitungsfunktion“. Es lief bestens, der Warnstreik und die Verhandlungen. Nach der dritten Verhandlungsrunde war klar: „Wir haben ein tolles Ergebnis erzielt.“

VORBILD: DIE FAMILIE

Wenn Matthias zurückblickt auf die Jahre 2020 bis 2023, ist er immer noch überrascht, wie sie es hinbekommen haben, einen funktionierenden Betriebsrat aufzu-

stellen und praktisch – kaum gewählt – auch noch einen guten Abschluss in den Entgelttarifverhandlungen durchzusetzen.

Die Routine eines lang gedienten Betriebsratsvorsitzenden hat er immer noch nicht. Er staunt beim Erzählen selbst manchmal noch, wie sich alles gefügt hat und wie sie die schwierige Zeit gemeistert haben. Zur Zeit laufen wieder Tarifverhandlungen, aber über die berichtet er schon mit einer gewissen Gelassenheit.

Rückblickend stellt er fest, dass er sich sein Leben so nicht hätte vorstellen können, als er 2005 mit seiner Ausbildung bei Dr. Oetker startete. Jetzt aber kann er sagen: „Es war die richtige Entscheidung, trotz aller Bedenken, und ich mache die Arbeit als Betriebsratsvorsitzender richtig gern.“

Geprägt hat ihn, dass die Eltern und seine fünf Geschwister im kirchlichen Bereich aktiv sind: Die Grundhaltung mit dem Blick auf soziale Gerechtigkeit und das Wissen, dass gemeinsames Arbeiten stärkt, die hat er mitgenommen ins Betriebsratsbüro. ◀



75

Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag erhalten Urlaubsgeld – bei den Beschäftigten ohne Tarifvertrag sind es nur 35 Prozent.



Andreas Nebe und Frank Behrendt, Betriebsräte Wilhelm Reuss GmbH

WENN EINE GANZE BRANCHE LOSLEGT

► In der Süßwarenbranche hat die NGG in der bundesweiten Tarifrunde 2023 mit Arbeitskämpfen fast zweistellige Lohnzuwächse für die rund 60.000 Beschäftigten durchgesetzt – 2024 hat die Branche gleich noch einmal fünf und mehr Prozent mehr Lohn draufgesetzt.

Bei der Wilhelm Reuss GmbH in Berlin gehört Streik zwar fast zu jeder Tarifrunde. „Doch die gute Laune bei den Aktionen 2023 hat uns noch einmal zusätzlich motiviert“, registrierte der Betriebsratsvorsitzende Andreas Nebe. „Der bundesweite Zusammenhalt in der Branche hat uns gezeigt, was gemeinschaftliches Handeln bewirken kann.“

Die Beteiligung hat alle Beteiligten überwältigt: Zigtausende Beschäftigte aus bundesweit 62 Industrieunternehmen legten nach den Streikaufrufen der NGG die Produktion still, einige bis zu 26 Stunden lang. Darunter Betriebe, die seit 30 oder mehr Jahren nicht mehr gestreikt hatten, manche waren gar zum ersten Mal dabei – und das trotz teils massiven Drucks der Firmenleitungen auf Betriebsräte und NGG-Mitglieder. Es waren die größten Auseinandersetzungen in der Branche seit 30 Jahren.

Bei Reuss, die vor allem Nuss-Nougat-Crememischungen für die großen Handelsketten pro-

duzieren, registrierte Andreas Nebe, dass die NGG mit ihrem immer aktuellen Informationsmaterial und ihren Social-Media-Clips punkten konnte. Und bei der nächsten Tarifrunde 2024 hieß es gleich wieder: „Andi, sollen wir heute wieder rausgehen?“

STATT SCHICHT MUSIK UND TANZ

Gute Laune herrschte im ganzen Land. In Aachen gab es viel Musik, Tanz und gute Laune. In der Printen-Stadt gehörte Lindt-Sprüngli in den vergangenen Jahren nicht zu den wirklich Streikwilligen. „Dass wir die komplette Produktion 24 Stunden lahmlegen, habe ich in 30 Jahren Betriebszugehörigkeit noch nicht erlebt“, staunt der Betriebsratsvorsitzende Norbert Jülich noch immer.

Seine Betriebsratskollegin Yonca Cetinözman war schon aufgeregt, ob alles klappt. Schließlich arbeitet das Unternehmen mit vielen Saisonkräften. „Denen fehlt an einem Streiktag das Geld und beim 24-Stunden-Streik auch noch die Nachtzulage.“ Aber sie waren alle dabei – kampfbereit und bestens

gelaunt. So gut war die Stimmung, dass beim Marsch in die Innenstadt selbst Autofahrer fröhlich winkten, statt entnervt zu hupen. Das Fazit von Yonca und Norbert: „Wir haben nicht nur viel erreicht, wir haben auch sehr viele neue NGG-Mitglieder.“ Für die nächste Tarifrunde wünschen sie sich, dass die Arbeitgeber mit einem ernstgemeinten und wertschätzenden Angebot erscheinen und nicht mit leeren Händen.

RICHTIG WAS GEDREHT

Die Bahlsen-Betriebsratsvorsitzende Sandra Neugebauer ist durchaus streikerprobt – auf die Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen am Standort Barsinghausen kann sie sich verlassen. Über die Abschlüsse in den vergangenen zwei Jahren sagt sie: „Da haben wir richtig was gedreht, das hat die Beschäftigten der Branche ohne Verluste durch die Krise gebracht.“ Und, davon geht sie aus: Der bundesweite Zusammenschluss der Beschäftigten und das gute Ergebnis werden sich auch in künftigen Tarifrunden positiv auswirken. Fortsetzung folgt. ◀

DAS PFLICHTENHEFT DER NEUEN BUNDESREGIERUNG

► Professor Thorsten Schulten von der Hans-Böckler-Stiftung gilt als der wichtigste Tarifexperte der deutschen Gewerkschaften. Er vermittelt die Inhalte guter Tarifpolitik in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft – und erläutert im Interview mit der einigkeit die Roadmap zu besseren Tarifverträgen.



Thorsten, du bist so etwas wie der Tarifpapst der Gewerkschaften. Welche Hausaufgaben in der Tarifpolitik muss die neue Bundesregierung dringend erledigen?

Hauptaufgabe der Bundesregierung ist es, gute Rahmenbedingungen für gute Tarifverträge zu setzen, auch damit die tarifvertragsfreien Zonen endlich verschwinden. Zum Beispiel in einem Bundestariftreuegesetz zu regeln, dass öffentliche Aufträge wie Catering und Kantinen in öffentlichen Unternehmen nicht mehr ohne soziale Kriterien, also faire und tariflich festgelegte Arbeitsbedingungen, vergeben werden. In Deutschland hinken wir in der Tarifbindung sehr hinterher, nur noch jeder zweite Beschäftigte arbeitet zu den guten Bedingungen eines Tarifvertrages.

Wie können wir das ändern?

Es gibt eine Reihe von Ländern, in denen die Tarifbindung aus unterschiedlichen Gründen höher ist. In den Niederlanden nutzt der Staat mehr Instrumente und erklärt viel mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich. Die Tarifverträge gelten da also für alle Betriebe der Branche. Weil in den skandinavischen Ländern die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung organisieren, sind dort bis zu 70 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied. Und in Österreich verhandeln die Wirtschaftskammern die Tarife. Die Unternehmen sind verpflichtet, Mitglied der Wirtschaftskammern zu sein, sie können keine Tariffucht begehen. Da gibt es keine so verrückten Sachen wie OT-Mitgliedschaften wie bei uns, wo die Mitgliedsunternehmen sich nicht mal an die Regeln ihres eigenen Verbandes halten und keine Tarife zahlen, also OT, ohne Tarif, sind.

In der Gastronomie haben wir zahlreiche Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft.

Um in Branchen mit hoher Fluktuation wie der Gastronomie gute Arbeitsbedingungen hinzubekommen, brauchen wir allgemeinverbindliche Tarifverträge, die für alle Unternehmen gelten. Nötig wäre, dass die Arbeitgeberverbände heute schon verpflichtend publizieren müssten, wer echtes Mitglied und wer nur OT-Mitglied ist.

Dann wüssten wir auch, welche Arbeitgeberverbände keine Tarifpartner mehr sein wollen, sondern nur Lobbyverbände sind.

Die EU hat ihre Mitgliedsländer aufgefordert, dass 80 Prozent der Unternehmen tarifgebunden sein sollen. In Deutschland sind es aber nur noch 50 Prozent. Wie bekommen wir das endlich nach oben?

Die neue Bundesregierung muss der EU bis Ende diesen Jahres einen mit Maßnahmen hinterlegten Aktionsplan vorlegen, wie sie die Tarifbindung auf 80 Prozent bringen will, gerne abgestimmt mit Gewerkschaften und Arbeitgebern. Der wichtigste Punkt ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Das ist manchmal der einzige Weg, um mehr Tarifbindung hinzubekommen. Beispiel Bäckerhandwerk: In den 1990ern war der Tarifvertrag allgemeinverbindlich. Heute lassen sich die Arbeitgeber bundesweit nur noch auf die Ausbildung ein, und das Bäckerhandwerk im Osten ist weitgehend tariflos.

Wir konnten in den vergangenen Jahren gute Tarifabschlüsse durchsetzen, aber die steigenden Lebenshaltungskosten lassen manchmal nicht viel davon übrig. Was kann die kommende Bundesregierung da tun?

Die neue Bundesregierung muss neue Impulse in der Wirtschaftspolitik setzen und die Beschäftigten dabei mitdenken. Wenn man die Frage geringerer Energiepreise mit einer sozialen Konditionalisierung, also mit besseren Arbeitsbedingungen verbindet, hat das eine Lenkungsfunction für die Löhne. Tarifpolitik kann sich von der Wirtschaftsentwicklung nicht entkoppeln, das sehen wir auch an den Tarifabschlüssen.

Das heißt?

Früher ging die IG Metall voran. Jetzt haben andere Branchen höhere Tarifabschlüsse als die IG Metall, die NGG zum Beispiel. ◀

Das komplette Interview lest ihr in der App der einigkeit. Ihr findet sie im Play- oder im Apple-Store.

ZUKUNFT HEISST ÜBERNAHME

► **Bier und Milch: zwei völlig unterschiedliche Getränke und Branchen. Völlig gleich ist aber eine deutliche Forderung der Auszubildenden an die Arbeitgeber.**



JAVlerin Leonie Kempin: engagiert für Übernahme

„Das war sehr nervenzerrend.“ Leonie Kempin erinnert sich noch ganz genau daran, wie es war, bevor die heute 22-Jährige ihre Ausbildung bei der Firma Uelzena beendet hatte. „Ich dachte irgendwann: Wollen die mich gar nicht? Dann hätte ich mich ja beim Arbeitsamt melden müssen.“

Erst wenige Monate vor ihrer schriftlichen Prüfung erfuhr die Industriekauffrau, dass sie übernommen wird. Dabei waren die Rückmeldungen aus ihrer Abteilung durchweg positiv und sie glücklich bei dem Milchverarbeitungsunternehmen in Uelzen.

UNTERNEHMEN DRÜCKEN SICH VOR KLAREN ANSAGEN

„Eigentlich ist der Betrieb schon hinterher, dass man bleibt. Aber meine Ausbilderin hatte damals viel mit Personalentwicklung

zu tun, ihr fehlte die Zeit. Da ist das Gespräch mit mir im Stress wohl untergegangen.“ Eine Situation, die die Jugendauszubildendenvertreterin (JAV) mit vielen anderen Azubis teilt. Laut Ausbildungsreport der DGB-Jugend weiß deutschlandweit rund jede*r dritte Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr noch nicht, ob er oder sie vom Betrieb übernommen wird.

„Ich verstehe das nicht“, sagt Leonie, „es geht ja nicht nur um meine Zukunft, sondern auch um die des Betriebs.“

KEIN PLATZ FÜR DEN SUPERAZUBI?

Kopfschütteln auch bei Jannik Röben. „Die Unternehmen spielen mit der Flexibilität der jungen Leute, um sich selbst die maximale Flexibilität zu erhalten. Das ist nicht fair.“ Seit verganginem Jahr ist der 22-Jährige ausgebildeter Brauer bei Beck's in Bremen. Als JAV-Mitglied hatte er Anspruch auf Übernahme, sonst wäre es auch für ihn unsicher gewesen – er musste die aber auch erst vor dem Arbeitsgericht erstreiten.

„Statt Leute fest zu übernehmen, bekommen sie befristete Verträge. Aber die Kolleg*innen wollen Sicherheit. Gerade in unserer Branche musst du sonst gucken, wo du unterkommst und vielleicht woanders hinziehen. Wer will das schon?“

ÜBERNAHME IST THEMA DER TARIFVERHANDLUNGEN

Im Januar 2024 kürte die Deutsche Industrie- und Handelskammer einen Kollegen bei Beck's zu einem der bundesbesten Azubis. „Nicht mal der hat eine unbefristete Stelle angeboten bekommen“, erzählt der 22-Jährige. Dabei müsste es sich sein Arbeitgeber locker leisten können, beim Personal auf die Zukunft zu setzen.

Beck's gehört zu Anheuser-Busch InBev, dem größten Brauereikonzern der Welt. 2023 machte das Unternehmen einen Gesamtgewinn von fünf Milliarden Euro.

Jannik und Leonie engagieren sich als Jugendvertreter*innen in ihren Tarifkommissionen in der Braubranche in Bremen und der norddeutschen Milchindustrie. Beide wollen bei diesem Thema keine Ruhe geben. Bei Uelzena laufen gerade Tarifverhandlungen. Eine Forderung: Die unbefristete Übernahme von Azubis. ◀



JAVler Jannik Röben: Auszubildende wollen Sicherheit.

JETZT ANMELDEN: JAV-KONFERENZ IM APRIL

Kennenlernen, voneinander lernen, sich vernetzen, zusammen Spaß haben: Darum geht es bei der JAV-Konferenz vom 27.-30. April im Bildungszentrum Oberjosbach. Als Jugendauszubildendenvertreter*innen die Kolleg*innen bestmöglich unterstützen – aber wie? Was darf ich und wen kann ich um Rat fragen? Solche Fragen stehen dabei bei entspannter Atmosphäre im Mittelpunkt. Für die Teilnahme an dieser Schulung besteht gemäß § 37 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Anspruch auf Freistellung, Gehaltsfortzahlung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Für mehr Informationen fragt bitte euer NGG-Regionsbüro.

BÄCKERHANDWERK: AUF DEM WEG NACH OBEN

„Mit diesem Abschluss kommt das Bäckerhandwerk von den hinteren Plätzen ins Mittelfeld“, sagt Rajko Pientka, NGG-Verhandlungsführer, über das Tarifergebnis für die rund 11.000 Auszubildenden: Ab 1. März 2025 bekommen sie im ersten Jahr 1.020 Euro brutto im Monat, im zweiten 1.090 und im dritten 1.230. Ab dem März 2026 steigen die Vergütungen noch mal um je 50 Euro.

Zusätzlich erhält jede*r die Möglichkeit, die Vergütung in Höhe der Kosten des monatlichen ÖPNV-Tickets umzuwandeln. Ziel der guten Abschlüsse ist auch, den Trend steigender Auszubildendenzahlen in der Branche fortzusetzen.

GEDENKSTÄTTENFAHRT NACH DACHAU

Die Befreiung des Konzentrationslagers Dachau jährt sich am 29. April zum 80. Mal. 41.000 Menschen haben die Nazis allein dort ermordet. So etwas darf sich niemals wiederholen. Damit die Erinnerung an damals nicht verblasst, bieten wir vom 2.-7. November eine Gedenkstättenfahrt nach Dachau an. Geplant sind unter anderem ein Zeitzeugengespräch sowie der Besuch des NS-Dokumentationszentrums in München. Für die Veranstaltung kann Bildungsurlaub beantragt werden.

Mehr Informationen online



#DeinXtra

Kennst Du alle Vorteile als NGG-Mitglied?

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



ngg-mitgliedervorteil.de



**»Bei der NGG fühle ich mich
als junger Mensch ernst genommen.«**

Wesley Sonntag

DAS TUT MIR GUT

► **Als Bäcker liebt Wesley Sonntag das kreative Ausgestalten von Torten und Kuchen. Im DGB und in der NGG engagiert sich der 26-Jährige für bessere Arbeitsbedingungen.**

Im Dunkeln, nachts um halb drei, wenn manche Gleichaltrige womöglich erst ins Bett gehen, beginnt Wesleys Arbeitstag in der Bäckerei Paulsen, einem kleinen Handwerksbetrieb im Kurort Bad Breisig in Rheinland-Pfalz. Die Arbeitszeit beschreibt aus Wesleys Sicht schon die Schattenseiten des Bäckerberufs: „Es ist eine schöne, ehrliche Arbeit, aber das Sozialleben ist schwierig. Das weiß auch mein Chef, der sogar über Tarif zahlt. Und wenn ich zu einem bestimmten Termin Urlaub brauche, kriege ich den in der Regel auch.“

2023 trat Wesley in die NGG ein. „Ich wollte andere Menschen kennenlernen und mich engagieren. Das mache ich jetzt ehrenamtlich bei der NGG, und das macht mir sehr viel Spaß. Als Mensch muss man das Gefühl haben, an der eigenen Situation und der anderer etwas verbessern zu können. Das tut mir gut.“

EIN TARIFVERTRAG NUR FÜR AZUBIS, DAS IST WAS BESONDERES

Spaß bringt dem jungen Bäcker auch das Ehrenamt in der DGB-Jugend Rheinland-Pfalz/Saarland, wo er im Vorfeld der Bundestagswahl an einer Strategiesitzung teilgenommen hat. Es ging um bezahlbaren Wohnraum, Berufsschulbildung und antifaschistische Bildung. In der NGG engagiert sich Wesley im Jugendausschuss Südwest und unterstützt Streikende vor Ort, etwa die Lieferando-Rider*innen in Stuttgart.

Eine besonders spannende Aufgabe hat er im Herbst vergangenen Jahres übernommen: ein Gastmandat in der NGG-Tarifkommission, die den bundesweiten Tarifvertrag nur für Auszubildende im Bäckerhandwerk ausgehandelt hat: „Gehört hatte ich davon im NGG-Sommercamp. Das war super da, viel Lernen und Netzwerken. Bei der NGG fühle ich mich als junger Mensch ernst genommen. Als die NGG gefragt hat, ob ich in die Tarifkommission will, habe ich zugesagt. Das nötige Wissen habe ich mir auf dem NGG-Tarifseminar angeeignet. Ein bundesweiter Tarifvertrag, der nur die Azubi-Vergütungen regelt, das ist was Besonderes. Das gibt es in den NGG-Branchen nur im Bäckerhandwerk. Da ich selbst kein Azubi mehr bin, konnte

ich da allerdings nur beraten. Deshalb ist es so wichtig, dass mehr Bäcker-Azubis NGG-Mitglied werden.“

WIR HABEN DIE CHANCE GENUTZT

Wesleys Engagement und das der NGG-Tarifkommission hat sich gelohnt. Ende Januar 2025 hat sich die NGG mit dem Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks in zweiter Verhandlung auf einen neuen Tarifvertrag und damit auf ein dickes Plus bei den Ausbildungsvergütungen geeinigt: Ab März 2025 bekommen Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr 1.020 Euro brutto im Monat, im zweiten 1.090 Euro und im dritten Jahr 1.230 Euro. Ab März 2026 steigen die Vergütungen erneut: um je 50 Euro in allen Ausbildungsjahren. Wesley ist zufrieden: „Mit höheren Ausbildungsvergütungen wird die Ausbildung attraktiver. Wir haben die Chance genutzt. So kann das Bäckerhandwerk bei der Suche nach Auszubildenden wieder mithalten.“

Auch wenn die Bezahlung für Azubis nun besser ist, die Arbeitszeiten im Bäckerhandwerk schrecken immer noch viele junge Menschen ab. Auch für Wesley ist es nicht immer leicht, Arbeit und gewerkschaftliches Engagement unter einen Hut zu bringen. Seien es nun Tarifkommissionssitzungen oder andere NGG-Veranstaltungen: Oft stößt er erst später dazu.

Wenn er dann mal Zeit für Freunde hat, verbringt Wesley sie gerne beim Tabletop, einer Mischung aus Brettspiel und Fantasy-Improvisationstheater, bei dem jeder einen eigenen Charakter darstellt. Beruflich kann er sich auch noch eine andere Rolle vorstellen. Als Asthmatiker in einer Bäckerei zu arbeiten, ist eher suboptimal: „Wer weiß, vielleicht arbeite ich ja irgendwann einmal hauptberuflich bei der NGG.“ ◀

ZUR PERSON

Wesley Sonntag, Jahrgang 1998, arbeitet als Bäcker in Bad Breisig, engagiert sich bei der NGG und hat am Tarifvertrag für die Auszubildenden des Bäckerhandwerks mitgewirkt.

LOCKER IN DIE NÄCHSTE TARIFRUNDE

► **Doppeltes Empowerment: Frauen in Tarifkommissionen sorgen dafür, dass auch die Interessen von Frauen durchgesetzt werden. Zugleich sind sie Vorbilder für viele Kolleginnen. Simone Heuberger und Lena Seume erzählen.**



Entspannt: Simone Heuberger

Simone Heuberger ist entspannt in ihre letzte Tarifrunde gegangen. Die Tarifkommission wollte ein neues Raster für die Lohngruppen bei ihrem Arbeitgeber Eurest durchsetzen. „Wir haben das schon vor etwa zehn Jahren versucht, aber es wurde nicht umgesetzt. Damals hatten wir noch eine andere Geschäftsführung, die Verhandlungen waren viel aggressiver. Heute sind wir da ganz locker reingegangen“, erzählt Simone. Seit 2012 ist sie stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bei Eurest, seit 2015 Mitglied der Tarifkommission.

1989 ist sie als Cafeterialeiterin bei Eurest eingestiegen. Das Unternehmen betreibt 380 Betriebsrestaurants. Zwei Drittel der Belegschaft sind Frauen, viele arbeiten in den unteren Lohngruppen. „Männer sind häufig höher eingruppiert oder steigen schneller auf. Dann wird behauptet, dass sie mehr arbeiten oder mehr Erfahrung haben, aber das stimmt nicht“, sagt die Betriebsrätin. „Mir ist es ein großes Anliegen, dass es für die Frauen nach oben geht.“

Einiges hat sie schon erreicht. Vor allem in den rund 60 der insgesamt 380 Eurest-Betriebe mit eigenem Betriebsrat ist die diskriminierende Einstufungspraxis zurückgegangen. In der vorletzten Runde konnte die Tarifkommission eine überdurchschnittliche Lohnsteigerung für die niedrigen Lohn-

gruppen aushandeln, eine betriebseigene COMPASS-Kochschule erleichtert neuerdings den innerbetrieblichen Aufstieg.

VERDAMMT GUTES VORBILD

Auch Lena Seume von Spaten-Franziskaner Bräu in München blickte zuversichtlich auf die Tarifrunde. Es war ihre erste, die Tarifkommission „ist ein verdammt gutes Vorbild“, sagt sie. „Denn da sind Junge, Ältere, Frauen, Männer, Menschen aus Verwaltung und Brauerei ebenso wie die Staplerfahrer*innen vertreten.“ Schon kurz nach ihrem Einstieg 2005 als Industriekauffrau-Azubi beschloss Lena, sich als Jugend- und Auszubildendenvertreterin, später als Betriebsrätin zu engagieren und die Belegschaft wählte sie.

In der an sich männerdominierten Branche sind in den letzten Jahren viel mehr Frauen tätig: „Bei den Auszubildenden im Brauereihandwerk ist das Verhältnis der Geschlechter sogar ausgeglichen, auf allen Ebenen gibt es mehr Frauen, bei gleicher Bezahlung.“

Als wichtige Ursache für den Wandel sieht sie die Beteiligung von Frauen in Betriebsrat und Tarifkommission. Schon häufig seien Kolleginnen vor der Betriebsratswahl auf sie zugekommen und hätten gesagt: „Du lässt dich doch wieder aufstellen, oder? Wir brauchen starke Frauen im Betriebsrat.“ ◀



Starke Betriebsrätin: Lena Seume

KAFFEE SATT

► Dreimal muss der Wecker klingeln, bevor Olga Wiegel um 4:45 Uhr aufsteht. Aber dann ist sie voll da: für ihre Frühschicht als Verkaufsstellenleiterin der Eurest-Kantine im B.Braun-Werk Life. Die beginnt um 6 Uhr im 20 Kilometer entfernten Melsungen. Aber erstmal kocht sie sich den ersten Kaffee.

Kaum auf der Arbeit geht es gleich weiter mit Kaffeekochen. Jetzt im großen Stil: Neun Kaffeautomaten, drei davon 170 cm hoch, befüllt sie mit Kaffeebohnen. „In die großen Kaffeautomaten gehen zwei Kilogramm rein. Das macht für alle Automaten zusammen pro Woche bis zu 50 Kilo Bohnen. Hier wird schon der eine oder andere Kaffee geschlürft“, erzählt Olga. „Wir reinigen die Automaten natürlich täglich. Und wenn mal eine Bohne querhängt, bringen wir das in Ordnung.“ Die gelernte Bauzeichnerin arbeitete im Einzelhandel und nebenbei in der Gastronomie, bevor sie 2014 als Servicekraft bei Eurest anheuerte. „Am Bildschirm zu arbeiten, war nichts für mich. Ich brauche den direkten Kontakt zu Menschen.“

Den hat die 41-Jährige. Nicht nur als Leiterin zu ihrem bestens eingespielten sechsköpfigen Team, sondern auch, wenn sie sich um die Bewirtung der Gäste im Konferenzbereich oder um die Kaffee-, Getränke- und Snackautomaten in den Sozialräumen des Produktionsbereichs kümmert. Letzteres aus Hygienegründen ganz in Weiß mit Kopfbedeckung, Kittel und Schuhüberziehern, denn die Firma B.Braun stellt hier im Werk Kochsalzlösungen für den Medizinbereich her.

Während des Frühstücks besuchen bis zu 80 Gäste die Kantine, zum Mittagstisch können es auch mal 130 sein. „Ich habe zwar den Hut auf, springe aber überall ein, ob Küche, Essensausgabe, Kasse oder Auslage auffüllen. Wir unterstützen uns hier gegenseitig. Meine Arbeit macht mir Spaß. Sie ist sehr abwechslungsreich, und ich bin unter Menschen.“

Das ist die Mutter einer 19-jährigen Tochter auch, wenn sie sich privat ins Karnevalsgetümmel stürzt oder sich beim Zumba auspowert. Wenn sie nach der Arbeit nachhause kommt, gibt es – klar – erstmal Kaffee: schwarz ohne alles. ◀





Gastro mit Leidenschaft: Concierge Hafiz Ubaid ist seit 36 Jahren im Leonardo City South, Küchenmeister Matthias Zettl schätzt sein internationales Team sehr.

GASTRO RELOADED

► Viele Hotels, Restaurants und Kneipen erwirtschaften Überschüsse. Aber Stress und Fachkräftemangel sind allgegenwärtig. Schon lange suchen die Unternehmen neue Kolleg*innen außerhalb Deutschlands: von der Ukraine über Ägypten bis nach Indien. Die empfangen ihre Gäste mit einem freundlichen Lächeln an der Rezeption, bringen neue Geschmäcker in die Küche, haben einen Blick für Sauberkeit in Bad und Bett – und treten reihenweise in die NGG ein.



Oksana Kovalchuk aus der Ukraine arbeitet seit zwei Jahren im Service im Frankfurter Leonardo City South.



Iryna Leontii empfängt den Gast auch abends um 22:50 Uhr mit einem Lächeln an der Rezeption und freut sich, von Alster und Elbe zu hören. „Hamburg ist eine so schöne Stadt“, sagt die Ukrainerin. Sie ist eine gute Freundin von Oksana Kovalchuk. Die 29-Jährige richtet am kommenden Morgen schon ab 5:00 Uhr Käse, Obst und Aufschnitt für das Frühstücksbuffet der 250 Frühstücksgäste an. Sie bedient auch im Restaurant à la carte. „Eigentlich bin ich Betriebswirtin, mein Diplom möchte ich auch anerkennen lassen“, erzählt Oksana.

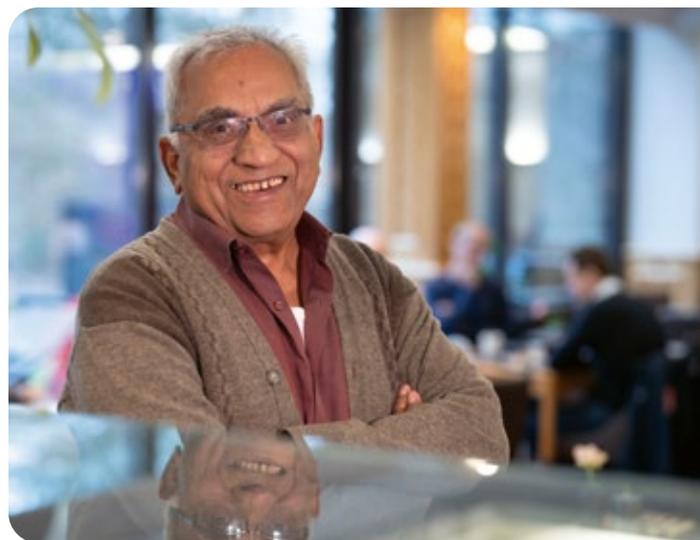
Ihr gefällt es sehr gut hier im Leonardo City South am Rande Frankfurts. Und wenn der verdammte Krieg nicht wäre, wäre auch bei ihr alles so wie bei den anderen 29-Jährigen: „Ich gehe gern ins Fitnessstudio und mag es sehr, mit den vielen anderen Nationalitäten hier zusammenzuarbeiten.“

SEHR GUTER ORGANISATIONSGRAD IM LEONARDO

Zwei Jahre war das Leonardo Hotel City South in Frankfurt am Main während Corona geschlossen. Die chinesischen Tourist*innen, die das Hotel bis dahin sehr gut gefüllt hatten, kommen nun nicht mehr. „Monteure, Messe, Stadiongäste, der DFB und der Hessische Sportbund sorgen jetzt für eine gute Auslastung“, freut sich der Betriebsratsvorsitzende Naeem Bokhari. Gut 60 Beschäftigte, 45 davon in Vollzeit, arbeiten hier, viele aus Italien, Chile, Polen, Ukraine, Sri Lanka, Ägypten oder Indien. Naeem, der vor mehr als 45 Jahren aus Pakistan nach Frankfurt gekommen und längst Großvater ist, hat eine pensionierte Deutschlehrerin für seine Kolleginnen und Kollegen gefunden: „Ich wollte einen 1:1-Deutschunterricht in Präsenz und keinen Online-Kurs für meine Kolleginnen und Kollegen.“

Der Betriebsratsvorsitzende hat selbst sein Leben in der Gastro verbracht, immer als NGG-Mitglied. Das sind fast alle hier. „Wir haben einen Organisationsgrad von mehr als 90 Prozent“, erzählt Naeem stolz. „Auch sonst funktioniert vieles wirklich gut hier. Das Unternehmen will investieren, und der Arbeitgeber sucht das Gespräch mit uns als Betriebsrat, um über die Zukunft des Hauses zu sprechen. Geprägt durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit der letzten Jahre konnten wir viele Vorteile für unsere Kolleginnen und Kollegen im Frankfurter Raum erreichen.“

Als Gesamtbetriebsratsvorsitzender ist er für mehrere Standorte in Frankfurt, Eschborn und Offenbach zuständig, auch für das Leonardo Royal in der Innenstadt – ein wie das City South optisch außen etwas in die Jahre ge-



„Wir haben einen Organisationsgrad von mehr als 90 Prozent im Leonardo City South.“

Naeem Bokhari, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Leonardo Hotels in Frankfurt am Main

kommener 70er Jahre-Bau, der aber von innen frisch und aufgeräumt wirkt. Auch dort ist die NGG stark, wie an fast allen Standorten in und um Frankfurt: Acht von zehn Beschäftigten sind NGG-Mitglied.

IMMER SCHWERER, JUNGE LEUTE ZU BEGEISTERN

Hier verantwortet Küchenmeister Matthias Zettl das Essen in gleich drei Restaurants. Der 55-Jährige ist Überzeugungstäter. „Ich liebe meinen Job, er ist abwechslungsreich und vielfältig. Wir haben großartige Mitarbeiter und immer bessere Lebensmittel.“ Neue Gerichte entwickelt der Koch gemeinsam mit seinem Team. Klar – Frankfurter Schnitzel mit der typischen grünen Sauce wird es im Leonardo immer geben. „Aber unsere Küche wird immer vegetarischer, veganer und internationaler“, sagt Matthias. „Wir haben viele Bowls, und unser indischer Koch Pamir Singh bringt neue Gewürze in die Gerichte.“

Um seinen Rücken in Schuss zu halten, macht Matthias Zettl Sport. Der Küchenmeister lobt sein Team, die Arbeitsbedingungen und die Atmosphäre hier. „Wir achten sehr drauf, dass sich die Kolleginnen und Kollegen wohlfühlen. Aber es wird immer schwerer, junge Leute für die Branche zu begeistern. Das zeichnet sich schon so lange ab und wird von Jahr zu Jahr schlimmer.“ ➤

HOTEL- UND GASTGWERBE



Die Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe nimmt ab.

UMSATZENTWICKLUNG

2015-2023



Das Gaststättengewerbe erzielte 2023 55,7 Milliarden Euro Umsatz, Beherbergungsgewerbe und Caterer & Kantinen liegen mit 33,7 und 10,8 Milliarden Euro deutlich darunter.

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG



Die Zahl der **versicherungspflichtig Beschäftigten** ist innerhalb von acht Jahren um fast 100.000 Beschäftigte gestiegen.



Auch die Zahl der **geringfügig Beschäftigten** hat sich um mehr als 100.00 erhöht, 57 Prozent sind weiblich. Insgesamt arbeiten im Gastgewerbe heute etwa 200.000 Beschäftigte mehr als 2015.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit



„Gastfreundschaft ist Teil unserer Kultur.“

Hamid Safi, Hotelfachmann im Leonardo Royal Frankfurt

„Gastfreundschaft ist Teil unserer Kultur“, sagt Hotelfachmann Hamid Safi im 24. Stock in einem der Zimmer. Ihm attestieren seine Kolleg*innen ein Katzenauge. Denn seinem Blick für die perfekte Faltung des Bettes und die Sauberkeit im Bad entgeht wenig. Der 37-jährige Afghane kam als Flüchtling nach Frankfurt – heute ist er Abteilungsleiter für das Housekeeping.

GANZ NEUE BETRIEBSRATSSTRUKTUREN IN FRANKFURT

Die Welt ist in Bewegung, immer. Und wenn sich die eine Tür schließt, geht woanders eine neue auf. Manchmal auch, weil sich ehrliches Engagement lohnt. Zum Beispiel hier in Frankfurt. Viele Dutzend neue Servicekräfte, angehende Hotelfachleute, Köche und Barkeeper sind neu in die NGG eingetreten. „Das ist richtig stark“, sagt NGG-Geschäftsführer Hendrik Hallier. „Wir haben heute mehr NGG-Mitglieder in den Frankfurter Hotels als vor Corona.“

Engagement zahlt sich aus, vor allem wenn es nachhaltig ist: „Seit vielen Jahren gehen wir zwei- bis dreimal im Jahr durch unsere 30 Hotels und sprechen mit unseren NGG-Mitgliedern“, sagt Hendrik Hallier. „Jetzt haben wir ganz neue Betriebsratsstrukturen.“

MERCURE: MIT BETRIEBSRAT BESSER

Eines dieser neuen Gremien hat sich im Dezember gegründet. Im benachbarten Eschborn haben die Hotelfachfrau Victoria Poche und der Koch und Sous Chef Nassim Walter mit ihren fünfzehn Kolleg*innen im Mercure Hotel einen Betriebsrat gegründet. Nassim ist jetzt Betriebsratsvorsitzender, Victoria Stellvertreterin. „Die Arbeitsbelastung ist einfach zu hoch, weil wir zu wenige sind“, sagt Nassim. Beide arbeiten gern, auch die Stimmung im Team ist gut. Aber: „Viele schieben Überstunden vor sich



Kuchenbuffet im Leonardo Frankfurt City.

her. Wertschätzung von der Leitungsebene gibt es aber nur selten“, so Nassim weiter.

Einfach war die Organisation der Betriebsratswahl nicht, erzählen beide – der Arbeitgeber habe mit allen Mitteln versucht, einen Betriebsrat am Standort zu verhindern. „Das war wirklich hart“, erzählt die Empfangschefin und Hotelfachfrau Victoria. Gelohnt hat es sich jetzt schon. Die beiden neu gewählten Betriebsräte haben erste echte Verbesserungen für das Team auf den Weg gebracht: neue Diensthandy, neue Stühle im Büro und eine Überstundenregelung, nach der jede geleistete Überstunde im gleichen Monat wieder abgebaut werden muss. „Vorher waren Überstunden egal. Jetzt konnten wir sogar eine zusätzliche Kollegin neu einstellen, die Victoria und ihr Team entlastet“, sagt Nassim.

SPATENHAUS: 50.000 SCHRITTE PRO SCHICHT

„Mit 16 Jahren Betriebszugehörigkeit gehöre ich im Spatenhaus zu den Neulingen“, sagt Roman Moser. „Die meisten sind schon viel länger hier als ich.“ Der 51-Jährige ist Kellner und seit elf Jahren Betriebsratsvorsitzender im Münchner Spatenhaus an der Oper. Bayerische Küche steht auf der Speisekarte, im Erdgeschoss servieren sie traditionell an Holztischen, in der ersten Etage geht es eleganter zu, Tischdecken inklusive.

Mosers Chef Stephan Kuffler ist einer der Großen in Deutschlands Gastroszene. Neben mehreren Restaurants besitzt die Kuffler-Gruppe ein Fünf-Sterne-Hotel und ihr eigenes Wiesn-Zelt. „Das Spatenhaus gehört zu den Positivbeispielen in der Branche“, sagt Roman Moser. „Wir werden übertariflich bezahlt, bei einer 39-Stunden-Woche.“ Betriebsratsarbeit ist hier gelebter Alltag. Mit seinem Chef klärt er viele Fragen, bevor sie zum Konflikt wer-

den. „Ich bringe dann gleich einen Lösungsvorschlag mit, mit dem beide Seiten zufrieden sind.“

Trotzdem sei die Arbeit härter geworden, weil gutes Personal fehle. „Früher haben wir vier Tische gleichzeitig bedient, jetzt sind es sechs oder sieben. Auf der Terrasse macht man in einer Schicht 50.000 Schritte und schleppt bis zu zwei Tonnen“, rechnet Roman Moser vor. Das sei vielen zu anstrengend, auch wenn die Bezahlung stimme. Zudem sei Trinkgeld zuletzt sehr zurückgegangen: „Die Leute sparen halt.“

HARD ROCK CAFÉ: VIELES GUT – UND VIEL STRESS

Mit dem Trinkgeld rechnen zu müssen – für Rosey Ghirmai ist das ein grundsätzliches Problem der Branche. Sie ist Anfang 40 und arbeitet seit 21 Jahren im Service im Hard Rock Café Köln. „Trinkgeld ist nur eine Nettigkeit der Gäste. Wenn man seine Arbeit erledigt, sollte man auch dafür bezahlt werden“, sagt Ghirmai, seit 14 Jahren Betriebsratsvorsitzende. Vieles im Hard Rock Café gefalle ihr gut, erzählt sie: der Zusammenhalt und die vielen Nationalitäten im Team.

Bei Bezahlung und Arbeitsbedingungen sieht Rosey aber Handlungsbedarf, vor allem für das Küchenpersonal. „Der Job ist hart, man steht die ganze Zeit in der Hitze und hat viel Stress. Aber das Einkommen reicht kaum, um eine Familie zu ernähren, viele haben noch einen Minijob.“ Was sie besonders ärgert: „Die Arbeitserfahrung wird nicht als Berufsausbildung anerkannt. Wenn man nach sechs Jahren in der Küche den Arbeitgeber wechselt, fängt man wieder bei null an.“

Bei den Arbeitsbedingungen habe sich aber viel getan, nicht zuletzt dank Betriebsrat und der engen Begleitung durch das Kölner NGG-Team. Alle bekommen bezahlten Urlaub, auch die Minijobber. Alle werden nach Tarif bezahlt und zwischen zwei Schichten gebe es immer genug Zeit.

Die Hotel- und Gastrobranche hat sich neu sortiert. Und wenn auch längst nicht alle, so setzen sich doch viele Beschäftigte für bessere Arbeitsbedingungen ein. Wer sich auch auf den Weg machen will, findet wertvolle Tipps beim Hospitality Match – einer Informationskampagne von Betriebsräten der Hotellerie in der NGG. ◀

Mehr Infos zum Hospitality Match online



EINMAL NGG-URSUPPE MIT GEFÜHL, BITTE

► Auf die richtige Würze kommt es an: In der Region Baden-Württemberg Süd haben sie die. Zum Beispiel bei Maggi oder der Fürstenberg-Brauerei. Und viel Tradition gibt es als Nachtisch noch dazu.



Ein eingespieltes Team: Christian Trompeter, Helene Schmoll, Birgit Hauser-Gut und Burkhard Siebert



Thomas Ley: „Wahlmodelle sind ein wichtiger Schritt Richtung Zukunft“

Fangen wir bei der Suppe an, die Zutaten kommen später: „Das ist schon was Besonderes“, gerät Gewerkschaftssekretär Christian Trompeter ins Schwärmen, wenn er von der Villiger Söhne GmbH in Waldshut-Tiengen erzählt. „Man atmet Tradition in den historischen Räumen und tarifgebunden ist der Betrieb auch.“

Die Zigarrenmanufaktur ist eine der wenigen, die es in Deutschland noch gibt. Sie ist deswegen ein besonderer Ort für Christian Trompeter und seinen NGG-Geschäftsführer Burkhard Siebert. Denn hier wird sie noch spürbar, die Gründungsgeschichte der NGG – als die Vorleser in den Zigarrenbetrieben ihren Kolleg*innen aus Zeitungen und Büchern berichteten und sie so politisch bildeten. Auf diesem Wissen aufbauend, traten sie für ihre Rechte als Arbeiter*innen ein und gründeten Mitte des 19.ten Jahrhunderts mit dem Allgemeinen Deutschen Cigarrenarbeiterverein einen Vorläufer der NGG.

GEWERKSCHAFTSGESCHICHTE – DIE URSUPPE EBEN

Es ist nicht der einzige Grund, warum die beiden stolz auf ihre Region mit den insgesamt rund 2.100 Mitgliedern sind. „Unsere Kolleg*innen ziehen hier richtig gut mit. Wenn irgendwo ein Warnstreik ausgerufen wird, sind sie draußen vor dem Tor. So können wir auch etwas erreichen“, sagt Burkhard Siebert.

Ihren Sitz hat die Region in Singen, nicht weit vom Bodensee. „Wir arbeiten da, wo

andere Urlaub machen“, freut sich Burkhard. An Jobs mangelt es in der Gegend nicht. Es herrscht nahezu Vollbeschäftigung. „Im industriellen Bereich sind wir als Gewerkschaft gut vertreten, in den Hotels und Restaurants ist es schwieriger. Da gibt es viele Saisonkräfte, die über den Winter in den nahegelegenen Nachbarländern Österreich oder der Schweiz arbeiten.“

Der 60-Jährige war lange Jahre Geschäftsführer in der Region Heilbronn, eine Zeit lang auch stellvertretender Bundesvorsitzender der NGG. Doch es zog ihn zurück in den Süden. Seit 2023 ist er in Singen, aber nicht nur. Parallel betreut er auch noch die Region Schwarzwald-Hochrhein mit Sitz in Freiburg.

ZWEI REGIONEN, EIN GESCHÄFTSFÜHRER

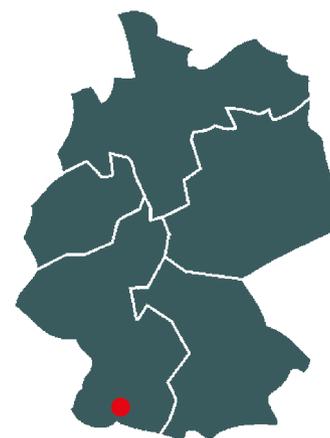
Ein Geschäftsführer für zwei Regionen – diese Konstellation gibt es nicht oft in der NGG-Welt. Während Burkhard Siebert viel unterwegs ist und immer wieder seufzt, wenn er im Auto zwischen Schwarzwald und Bodensee keinen Telefonempfang hat,

„Einmal Maggi, immer Maggi. Viele bleiben ihr ganzes Arbeitsleben hier.“

Thomas Ley, Betriebsratsvorsitzender

hält Christian Trompeter vor Ort die Stellung. Der gelernte Drucker kommt aus dem Paderborner Land. 2016 bekam er das Angebot, in Singen anzufangen. „Ich musste erstmal googeln, wo das ist. Seitdem habe ich keinen Tag bereut.“

Inzwischen sind die beiden NGG-Regionen Baden-Württemberg Süd und Schwarzwald-Hochrhein ein wenig zu einer verschmolzen. Die Zusammenarbeit wurde intensiver, gerade zwischen den Verwaltungskolleginnen. ➤



Region Baden-Württemberg Süd
2.100 Mitglieder

Fünf Landesbezirke
48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt



Der Warnstreik bei Maggi 2024 in Singen war die Basis für einen guten Tarifabschluss: 8,4 Prozent mehr in zwei Stufen gab es für die Kolleginnen und Kollegen.

► Seit einem halben Jahr macht Annette Burkart aus Freiburg mit einem 25-Prozent-Stellenanteil Buchhaltung und Kasse mit und übernimmt auch mal das Telefon, wenn Kollegin Helene Schmall in Singen nicht da ist. Sie arbeitet mit 75 Prozent. „Es ist schon herausfordernd, für zwei Regionen parallel zu arbeiten“, sagt Annette Burkart, „man braucht einen guten Austausch miteinander.“ Das findet auch Helene Schmall: „Es müssen alle an einem Strang ziehen. Zum Glück gibt es bei uns keine Egoisten.“

FÜRSTENBERG: BRAUEREI MIT GANZ VIEL TRADITION

Aber wo ist sie nun zu finden, die richtige Würze zur Ursuppe, das gute Gefühl? Wer das wissen will, fährt zum Beispiel eine halbe Stunde mit dem Auto von Singen Richtung Nordwesten, nach Donaueschingen zu Birgit Hauser-Gut. Sie ist Betriebsratsvorsitzende in der Fürstenberg Brauerei und seit verganginem Jahr auch NGG-Regionsvorsitzende.

„Uns Fürstenberger eint ein besonderes Gefühl“, erzählt sie. Wir haben einen starken Zusammenhalt unter den ca. 200 Kolleg*innen. Alle sind stolz auf die große Tradition der Brauerei.“

Seit dem Jahr 1283 (!) haben sie hier Braurecht. Seitdem gab es zahlreiche Um- und Anbauten, doch der historische Kern ist erhalten geblieben. „Das spürt man, wenn man über das Gelände oder durch die Keller geht“, sagt Birgit Hauser-Gut. Malerisch gelegen im Altstadt kern, ist sie nicht weit entfernt von Schloss und Donauquelle.

Zuletzt gab es zwar Umstrukturierungen und Zusammenlegungen von Abteilungen, negative Auswirkungen auf die Belegschaft hatte das aber nicht. Im Betriebsrat konnte die Betriebsratsvorsitzende Positives erreichen: Nach langem Kampf sind drei Leiharbeiter*innen nun in eine reguläre Beschäftigung übernommen worden.

BEI MAGGI GIBT ES DIE EXTRAPORTION WÜRZE

Eine weitere Prise Gefühl für den Suppentopf gibt es natürlich bei Maggi in Singen, mit rund 600 Beschäftigten einer der größten Betriebe der Region. Jedes Jahr produzieren die Kolleg*innen rund 40 Millionen Flaschen Würze und über 30 Millionen Dosen Ravioli. Das Gefühl heißt hier Verbundenheit: „Einmal Maggi, immer Maggi“, sagt Thomas Ley, Betriebsratsvorsitzender und Mitglied im Regionsvorstand der NGG. Schon sein Vater hat im Werk gearbeitet, er

selbst ist inzwischen 23 Jahre dabei. „Viele bleiben ihr ganzes Arbeitsleben hier.“ Das liegt sicher auch am im Vergleich guten Lohnniveau, das sie hier erkämpft haben und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der sehr hoch ist.

MEHR LOHN ODER MEHR FREIZEIT?

Seit einem Jahr hat Thomas Ley den Vorsitz im Betriebsrat, nachdem sein Vorgänger nach vielen Jahren auf diesem Posten in Rente gegangen ist. „Um den Übergang beneiden uns viele,“ sagt er. Er hatte sich zusammen mit einem Betriebsratskollegen ein Jahr vor dem Ausscheiden eine Freistellung geteilt, um gemeinsam als Stellvertreter in die Aufgabe hineinzuwachsen. So konnte ihr erfahrener Vorgänger sein Wissen bestmöglich weitergeben.

Jetzt wollen sie bei Maggi einen wichtigen Schritt Richtung Zukunft gehen und mit dem Arbeitgeber über Wahlmodelle verhandeln: Mehr Geld oder mehr Freizeit für die Beschäftigten.

TARIFLICHE LÖSUNGEN MIT SIGNALWIRKUNG

Das gleiche Thema hat auch Hügli-Betriebsrat und NGG-Vorstandsmitglied Uwe Vieth am Wickel. Auch er ist schon bald 35



Burkhard Siebert, NGG-Geschäftsführer

Jahre im Unternehmen. Wie so viele seiner Kolleg*innen schaut er auf eine lange Betriebszugehörigkeit zurück. Treue ist auch hier Trumpf. In seinem Betrieb, der vor allem Pulvermischungen für Eigenmarken, zum Beispiel für Pasten oder Brühwürfel herstellt, könnten die 730 Beschäftigten ebenfalls vor der Wahl mehr Geld oder mehr Freizeit stehen. Bei einer Beschäftigtenumfrage vor der Tarifverhandlung hatten sich rund 200 Kolleg*innen beteiligt.

Gewerkschaftssekretär Christian Trompeter findet das eine gute Entwicklung. „Wenn große Konzerne mit solchen Lösungen vortreten, haben sie auch einen Vorteil als attraktiver Arbeitgeber. Das kann Signalfunktion nach draußen haben.“ Für die Kolleg*innen hieße das, dass sie mit einem noch besseren Gefühl in die Zukunft blicken könnten. ◀

„Uns Fürstenberger eint ein besonderes Gefühl. Wir haben einen starken Zusammenhalt unter den 225 Kolleg*innen.“

**Birgit Hauser-Gut,
Betriebsratsvorsitzende Fürstenberg-Brauerei**



FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Badische Schäuferle mit Kartoffelsalat

Zutaten:

1 Bund Suppengemüse	800 g Kartoffeln (Salatkartoffeln)
1,5 kg Schäuferle (zartes Fleisch von der Schulter des Schweins)	2 Bund Schnittlauch
1 Bier Fürstenberg Kristallweizen	3 EL Senf (mittelscharf)
1 Lorbeerblatt	3 EL Öl (Rapsöl)
6 Körner Pfeffer	3 EL Essig (Weißweinessig)
4 Körner Piment	1 Rote Zwiebel
1 Nelke	Salz und Pfeffer

Zubereitung:

Arbeitszeit ca. 30 Minuten, Ruhezeit ca. 1 Stunde, Gesamtzeit 1 Stunde 30 Minuten

Das Gemüse waschen, putzen, grob teilen und das Gemüse mit dem Schäuferle und dem Bier in einen passenden Topf geben. So viel Wasser zugeben, dass das Fleisch knapp bedeckt ist. Noch einmal das Fleisch herausheben, den Sud zum Kochen bringen, das Fleisch wieder zugeben und bei schwacher Hitze in 1,5 Stunden gar ziehen lassen. Inzwischen die Kartoffeln waschen, garen und pellen.

Etwas ¼ Liter Sud abschöpfen, mit Senf, Öl, Essig, Salz und Pfeffer zu einer würzigen Marinade rühren. Die Kartoffeln direkt hineinschneiden. Schnittlauch waschen, in Röllchen schneiden und unterziehen. Nochmals abschmecken, evtl. etwas Brühe zufügen, der Salat sollte schön schlotzig (= saftig) sein.

Das Fleisch auslösen, in dünne Scheiben schneiden und mit dem Salat anrichten.

Guten Appetit!



HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1950 (vor 75 Jahren), 1955 (vor 70 Jahren) und 1975 (vor 50 Jahren) in die NGG eingetreten sind. Haltet uns auch weiterhin die Treue! Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

SEIT 75 JAHREN MITGLIED

Berlin-Brandenburg: Helga Genschmer

Dresden-Chemnitz: Ingrid Mühle,
Lieselotte Vettermann

Magdeburg: Helga Lurz

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Rosel Vortisch

Münsterland: Bernhard Hake

Oberfranken: Erwin Limmer

Ostwestfalen-Lippe: Irene Kuhlmann, Margarete Mechsner

SEIT 70 JAHREN MITGLIED

Allgäu: Kunibert Hoisl

Berlin-Brandenburg: Christof Hahn, Klaus Hintze,
Manfred Zigelski

Dortmund: Helmut Schnabel

Hannover: Gerhard Gniesmer, Arno Kuske

Heilbronn: Otto Sturm, Arnold Ziesel

Hamburg-Elmshorn: Heinz-Joachim Heel, Harald Kramer,
Peter Link

Leipzig-Halle-Dessau: Waltraud Prandell

Magdeburg: Klaus Mellin

Mecklenburg-Vorpommern: Inge Jumtus, Wolfgang Köpsel

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Günter Hettmannsperger

Mittelrhein: Gert Singer

München: Joseph Rieger

Nordrhein: Reinhold Arntzen, Erwin Wieggers

Oberfranken: Hans Söllner

Oberpfalz: Paula Bauer, Ludwig Templer

Rhein-Main: Rolf Halblaub

Ruhrgebiet: Helga Hahn, Hans Georg Reuther

Schwarzwald-Hochrhein: Norbert Kipf

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Gottfried Pastler

Südwestfalen: Wilfried Dute

Thüringen: Willi Weidner

Ulm-Aalen-Göppingen: Ursula Raff

SEIT 50 JAHREN MITGLIED

Aachen: Annemarie Rosenbaum, Bernhard Sinken

Allgäu: Fevziye Bircan, Heinrich Bonert, Fevzi Caglayan,

Lorenz Frank, Christine Müller, Francis Munoz Martin,
Klara Taucar, Thomas Unterstab

Baden-Württemberg Süd: Martha Müller, Heinz Schmid,
Hans Seiler

Berlin-Brandenburg: Horst Kelch, Claudia Mittelstädt,
Wolfgang Schiffner, Werner Sradnick

Bremen-Weser-Elbe: Fredi Fitter, Bernd Klettberg,

Wilhelm Logemann, Axel Marx, Karl-Heinz Schneider

Darmstadt & Mainz: Karl-Werner Altvater, Friedemann Luding

Dortmund: Frank Diedrich, Hannelore Gahr, Peter Wessel

Dresden-Chemnitz: Kerstin Asmus

Düsseldorf-Wuppertal: Klaus-Rainer Groll, Hans Peter Lefebvre,
Herbert Nebelung, Klaus Pleiss

Hamburg-Elmshorn: Erwin Ehlers, Claus-Harald Güster,
Klaus Harder, Emine Kaygısiz, Richard Meißner,

Francisco Rodrigues da Fonseca, Dieter Rose

Werner Rosenkranz, Rolf Wagner

Hannover: Gisela Badstuebner, Wolfgang Melechen,
Walter Wiechmann

Heilbronn: Dora John

Köln: Ingrid Stanke, Christine Zimmermann

Krefeld-Neuss: Doris Kleinophorst, Klaus Mentzen,
Ernst Müller, Jörg Schumacher

Leipzig-Halle-Dessau: Sibylle Heyder, Hartmut Jäger

Lübeck: Heiner Buck, Klaus Fuhrmann, Ruth Pauliks,
Joachim Stoewer

Lüneburg: Matthias von Helden, Ursel Nullmeier

Mannheim-Heidelberg: Brunhilde Gaberdiel,

Bernd-Dieter Lange, Revija Osmic, Rudi Schmidt,
Britta Straub

Mittelrhein: Dieter Jung

München: Joseph Baumgartner, Günther Bentenrieder,
Aniello Di Meglio, Uwe Felch, Alfred Hausner,

Elisabeth Holzner, Georgine Honold

Münsterland: Johannes Meesker, Uwe Schmidt,
Herbert Sieverdingbeck

Niederbayern: Josef Ehrl, Josef Frischhut, Manfred Obermaier

Nord- und Mittelhessen: Reiner Adams, Elke Langer,
Ernst Schmitt, Walter Schubert, Wilfried Wiese



PLÖTZLICH ERWACHSEN

In der Bundesrepublik Deutschland lag das Volljährigkeitsalter bis 1974 bei 21 Jahren. Am 1. Januar 1975 trat dann das Gesetz zur Neuregelung des Volljährigkeitsalters in Kraft. 2,5 Millionen Jugendliche zwischen 18 und 21 waren „plötzlich“ erwachsen. Das Gesetz beinhaltete, dass Eltern für ihre Kinder ab dem 18. Lebensjahr nicht mehr verantwortlich waren. Wie in der DDR bereits seit 1950 waren nun auch junge Erwachsene in der BRD mit 18 Jahren ehemündig, konnten Rechtsgeschäfte abschließen, Verträge eingehen, einen Führerschein machen, den Wohnort und die Berufsausbildung frei wählen, Alkohol und Zigaretten kaufen. Einzige Ausnahme bis heute: Das Jugendstrafrecht kann weiterhin auch auf Heranwachsende bis zum Alter von 21 Jahren angewendet werden. Neu war auch, dass 18-Jährige, die seit 1970 wählen durften, sich nun auch selbst zur Wahl stellen durften.

Auslöser für diese Gesetzesänderung waren unter anderen die Jugendproteste der 1960er-Jahre. Ein Detail am Rande: Um Jugendliche vor sich selbst und anderen zu schützen, hatte Hamburg in dieser Zeit in Clubs und Kneipen auf der Reeperbahn ab 22 Uhr Ausweiskontrollen durchgeführt. Auch den damals 17-jährigen Beatle George Harrison erwischte die Polizei: Er durfte erst als Volljähriger wieder zurück nach Deutschland.

Quelle: Plötzlich erwachsen: Volljährig mit 18 | NDR.de - Geschichte - Chronologie

Nordrhein: Heinz Neuhaus, Günter Paskowski, Adolf Rosenberger, Clemens van de Ven
Nürnberg-Fürth: Horst Dietrich, Richard Lachner, Günther Rziha, Gerd Samek, Reinhard Uebelein
Oberfranken: Alfred Enste, Karin Heimler, Erich Lippert, Rainer Moschall, Ludwig Stübinger
Oberpfalz: Kurt Conte, Werner Döth, Mario Sussek
Oldenburg/Ostfriesland: Klaus-Günter Thomsen, Josef Veit
Osnabrück: Panagiotis Gagacis, Anita Kreip
Ostwestfalen-Lippe: Arnim Karklis, Lydia Klotz, Ralf Luther, Aurelio Matellan-Fernandez, Editha Pauly, Wolfgang Scheuermann, Bernhard Wienker
Pfalz: Klaus-Uwe Buch, Iris Frank, Gabriele Wagner
Rhein-Main: Yves Califice, Gerhard Grob
Ruhrgebiet: Ursula Peter Artz, Dieter Bertges, Rolf Fuchs, Gerd Peters, Mathias Verhoeven, Karl-H. Willamowski
Saar: Erich Gitzhofer, Karl Paul
Schwaben: Helmut Huber, Franz Neubauer, Manfred Seibold

Schwarzwald-Hochrhein: Helmut Robert Moser, Biagio Tundo
Schleswig-Holstein Nord: Dorothee Reif, Hans-Dieter Roth-Schröder
Stuttgart: Udo Filko, Mirko Fontana, Hans Hiller, Karl Riefler, Ursula Schipfer, Eugen Ziegler
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Helmut Gloth, Klaus-Dieter Hoppe, Hans-Jürgen Oertel, Werner Oldtmann, Peter Weller
Südwestfalen: Reinhild Brock, Karola Ogrzall, Reiner Schreiber
Thüringen: Hannelore Beyer, Herbert Rudolf, Roland Schnauss
Trier: Ingeborg Fuchs, Manfred Hubertz, Hans Josef Porten
Ulm-Aalen-Göppingen: Alfons Kimmerle, Ulrich Rink, Norbert Weissengruber
Unterfranken: Horst Arbes, Michael Baumeister, Friedolin Daus, Robert Geitz



Unser Angebot startet:

Deutsch lernen im Betrieb

Berufsbezogene
Sprachtrainings direkt
am Arbeitsplatz

Sprecht uns an!

Olessia Götzinger
olessia.goetzinger@bzo.de
+49 151 44253397

Kosta Stergatos
kosta.stergatos@bzo.de
+49 171 1665908



Bildungspartner der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten



RICHTIG KRANK ARBEITEN

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten haben im vergangenen Jahr gearbeitet, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben, 44 Prozent sogar eine Woche oder länger.

Zu diesem Ergebnis kommt der DGB-Index Gute Arbeit 2024. In der aktuellen Index-Umfrage unter fast 7.000 Beschäftigten haben die Wissenschaftler*innen einen zusätzlichen Schwerpunkt auf Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, gelegt. Danach gaben 44 Prozent der Befragten an, mehr als eine Woche krank gearbeitet zu haben, jede/r Sechste sogar drei Wochen oder länger. Der Anteil krank arbeitender Frauen ist mit 67 Prozent höher als der unter Männern mit 59 Prozent.



Arbeitnehmer*innen, die seltener Wertschätzung, Unterstützung und ein offenes Meinungsklima erleben sowie eine weniger sichere Beschäftigungsperspektive haben, gehen häufiger arbeiten, obwohl sie krank sind.

Wer krank arbeitet, macht mehr Fehler, verursacht mehr Unfälle bei der Arbeit und riskiert Produktivitätseinbußen. Und klar: Krank arbeiten ist auch nicht sonderlich schlau für die eigene Gesundheit. Im Gegenteil – Krankheiten können verschleppt werden, damit länger dauern und den Körper dauerhaft schädigen.



TARIFTICKER: DEUTLICH MEHR ENTGELT

Laut Statistischem Bundesamt sind die Tariflöhne im vergangenen Jahr erstmals seit 2020 wieder stärker gestiegen als die Inflation. Danach erhöhten sich die Verbraucherpreise um 2,2 Prozent, die Tariflöhne – also nur die von Gewerkschaften mit Arbeitgebern ausgehandelten Löhne – hingegen um 4,8 Prozent.

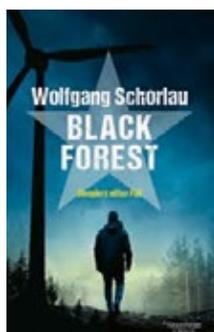
Auch die ersten NGG-Abschlüsse in 2025 zeigen in die gleiche Richtung. Mit Wirkung zum 1. April bekommen die Beschäftigten in der Betriebsgastronomie bei Eurer mit 5 Prozent und bei Sodexo mit 5,5 Prozent seit 1. März deutlich mehr Entgelt. Bei Sodexo kommen ab 1. Januar noch mal 5,4 und bei Sodexo ab 1. März 2026 weitere fünf Prozent dazu. Bei Gesell*innen, Handwerker*innen, Kraftfahrer*innen und Fachkräften im Fleischerhandwerk Nordrhein-Westfalen erhöht sich der Stundenlohn von 15,06 auf 17,32 Euro. Auch Ungelernte sowie gelernte Verkäufer*innen und Bürokräfte bekommen dort deutlich mehr Geld. Die Tarifgemeinschaft bayerische Brauereien hat Entgelterhöhungen von 3,4 und 3,1 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten durchsetzen können. Außerdem hat sie zusätzlich einen Tarifvertrag zur Berufsunfähigkeitsversicherung mit den Arbeitgebern vereinbart.

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Schön hier. Oder nicht?



Es ist bereits sein elfter Fall. Gleichwohl, wer Dengler noch nicht kennt, sollte spätestens jetzt in Schorlaus Krimi-Reihe einsteigen. Wie immer bestens recherchiert, geht es um kriminelle Machenschaften rund um das Thema *Erneuerbare Energien*. Dengler muss seiner 80-jährigen Mutter helfen, die allein im Schwarzwald lebt und sich nachts von dunklen Gestalten bedroht fühlt. Was das mit Hitlers V2-Rakete, dem Klimawandel, Kindheitstraumata und dem Schwarzwald zu tun hat, erzählt Schorlau gekonnt spannend.

Wolfgang Schorlau: Black Forest, Kiepenheuer & Witsch, 18 Euro

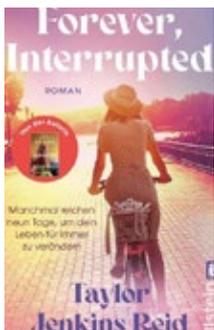
Warum driften Menschen ab?



Als der Journalist Stephan Lamby bei einer Familienfeier erfährt, dass sein amerikanischer Cousin im Januar 2021 beim Sturm aufs Kapitol dabei war, entscheidet er sich für eine ungewöhnliche Reise. Im Laufe eines Jahres bereist er vier westliche Demokratien: USA, Argentinien, Deutschland und Italien, um herauszufinden, warum so viele Menschen aus der Mitte der Gesellschaft nach rechts abdriften. In vielen Gesprächen versucht er zu ergründen, was uns bevorstehen könnte und wie wir im persönlichen Gespräch tiefe Gräben überwinden können. Ein wichtiges Buch, das Mut macht, die Auseinandersetzung zu suchen.

Stephan Lamby: Und dennoch sprechen wir miteinander, C.H.Beck, 25 Euro

Neun Tage und ein Jahr



Wer Taylor Jenkins Reid mag, hat vielleicht Lust, das romantische Debüt der Bestsellerautorin in Neuauflage zu lesen. Ben ist Elsie große Liebe. Nach nur sechs Monaten heiraten die beiden, neun Tage später verunglückt Ben. Erschüttert von ihrem Verlust, steht Elsie im Krankenhaus Bens Mutter gegenüber, die noch nichts von ihrer Schwiegertochter wusste ...

Taylor Jenkins Reid: Forever interrupted, Ullstein Taschenbuch, 13,99 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit Eurer Adresse und dem Stichwort *Lamby* bis zum 15. Mai 2025 an redaktion@ngg.net Viel Glück!

Spielen, bis der Akku leer ist



Wenn Mama und Papa mal wieder unterwegs sind, müssen sich Karla und ihr kleiner Bruder Finn mit Babysittern herumschlagen. Bis die Familie eines Tages eine Lösung findet: Marie Bot, das Kindermädchen zum Aufladen. Als der Karton geliefert und der Schalter gedrückt wird, orientiert sich Marie erstmal in der Wohnung, scannt und speichert alles Mögliche. Kochen, Aufräumen, UNO spielen: Marie kann einfach alles. Ein Roman für Kinder ab 10 Jahre, der das Thema künstliche Intelligenz humorvoll und informativ aufarbeitet.

Liza Szabo: Marie Bot, Ein Kindermädchen zum Aufladen, DTV, 13 Euro



Micky Beisenherz' täglicher Podcast Apokalypse & Filterkaffee gehört zu den erfolgreichsten morgendlichen Talkrunden. Vielleicht, weil das Format Wissensvermittlung und Unterhaltung in einem ist: Das Richtige für alle, die schnell up to date sein wollen und nicht zu viel Tiefgang erwarten. Beisenherz diskutiert – keinesfalls immer unparteiisch – mit seinen Gesprächspartner*innen aktuelle Schlagzeilen und macht Komplexes gut verständlich. Einfach mal reinhören.

***... 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.**

WER STREIKT, IST RECHTLICH GESCHÜTZT

► **Darf dein Arbeitgeber dich belangen, weil du bei einem Streik mitmachst? Nein, auf keinen Fall: Das Arbeitsrecht und deine NGG sind an deiner Seite.**

Das Streikrecht ist in Deutschland im Grundgesetz verankert. Das bestimmt Artikel 9 des Grundgesetzes. Wer streikt, nimmt also ein Grundrecht wahr. Das ist ein sehr starker Schutz. Im Arbeitsrecht gilt außerdem das sogenannte Maßregelungsverbot, geregelt in § 612a des Bürgerlichen Gesetzbuches. Die Regelung besagt, dass der Arbeitgeber niemanden benachteiligen darf, der in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Eine solche Rechtsausübung ist eben das Recht, an einem rechtmäßigen Streik teilzunehmen. Wenn deine Gewerkschaft NGG zu einem Streik aufruft, kannst du dir auch sicher sein, dass dieser rechtmäßig ist.

DREIFACH GESCHÜTZT

Das Bundesarbeitsgericht hat dementsprechend klargestellt, dass die Streikteilnahme nicht zu arbeitsrechtlichen Nachteilen führen darf. Unzulässig sind zum Beispiel Maßnahmen des Arbeitgebers wie Abmahnungen oder gar Kündigungen wegen der Streikteilnahme oder Vermerke in der Personalakte über die Streikbeteiligung. Auch das Abfragen der Gewerkschaftszugehörigkeit oder das Anbieten von Prämien für den Austritt aus der Gewerkschaft sind unzulässig. Kurzum: Streik ist dein gutes Recht, und der Arbeitgeber soll dich nicht durch Ausnutzung seiner stärkeren Position im Arbeitsvertrag hiervon abhalten können.

NGG-RECHTSSCHUTZ SCHÜTZT ZUSÄTZLICH

Um dich zusätzlich abzusichern, vereinbart deine NGG am Ende bei einem Tarifabschluss in der Regel eine so-



Streiken ist ein Grundrecht.

genannte Maßregelungsklausel zu dem durchgeführten Arbeitskampf. Diese schützt dich vor Abmahnungen, Versetzungen und anderen Sanktionen und kann sogar bereits verhängte Sanktionen des Arbeitgebers wieder rückgängig machen.

Und falls es wegen des Streiks doch mal Ärger gibt: Für Mitglieder der NGG gibt es einen Streik-Rechtsschutz, und das schon ab dem ersten Tag der Mitgliedschaft. So bist du im Falle eines Streiks gut abgesichert und kannst deine Rechte wahrnehmen. Also: Mach mit beim Streik und sag es weiter. Es gibt nichts befürchten. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOt



AUSBLICK 02_2025

► Können ihr Arbeits- und Freizeiten im Betrieb unkompliziert, vielleicht sogar spontan miteinander regeln und wie macht ihr das? Achtet ihr darauf, die Pausenzeiten auf jeden Fall auszuschöpfen? Welche Strategien habt ihr, wenn der Chef oder die Chefin mal wieder zu viel Druck aufbauen? Und habt ihr einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz, achtet also darauf, dass Frauen und Männer auf Augenhöhe und respektvoll miteinander umgehen? Berufstätige verbringen den größten Teil ihres aktiven Le-

bens am Arbeitsplatz. Umso wichtiger ist es, dass die Zeit dort entspannt und auf keinen Fall belastend ist. Daher haben wir uns für die kommende Ausgabe das Titelthema **Wenn Arbeit Spaß macht** vorgenommen und wollen ein möglichst vollständiges Bild eines sorgenfreien Arbeitsplatzes entwerfen. Dafür brauchen wir euch und euer Alltagswissen: Was braucht ihr für ein schönes Arbeitsleben? Habt ihr Anregungen, über die wir berichten sollten? Wir freuen uns auf eure Post an redaktion@ngg.net. ◀



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,
Birgit Böhret, Alexandra Mankarios,
Silvia Tewes

Titelfoto

Titeldarsteller: Matthias Rieth, Be-
triebsratsvorsitzender bei Dr. Oetker
in Wittlich

Redaktionsschluss

11. März 2025

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

