

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**Unsere größte Branche:
Das Gastgewerbe**

einigkeit*

*heißt, gemeinsam den Acht-Stunden-Tag zu verteidigen.

UNSERE ZEIT

Es heißt, dass niemals so viel gelogen wird wie vor der Wahl, während des Krieges und nach der Jagd. Ich möchte dem gern noch etwas hinzufügen: Es wird nirgendwo so viel gelogen wie derzeit in den Führungszirkeln mancher Parteien und Wirtschaftsverbände, wenn es um die Arbeitszeit, den Arbeitseinsatz und die Wünsche der Beschäftigten dazu geht.

Da behaupten sehr prominente Köpfe, in Deutschland werde zu wenig gearbeitet. Das ist falsch: Die Zahl aller geleisteten Arbeitsstunden lag 2024 mit 54,7 Milliarden Arbeitsstunden auf Rekordniveau. Das liegt auch daran, dass selten so viele Menschen arbeiteten wie heute: Von 2015 bis 2024 ist die Zahl der Beschäftigten von 38,72 Millionen auf 42,3 Millionen gestiegen. Was wollen die denn noch?

Andere dieser prominenten Köpfe behaupten, die Beschäftigten wollten länger arbeiten. Auch das ist falsch. Alle wissenschaftlichen Befragungen von Beschäftigten zeigen, dass die überwältigende Mehrheit keine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit will. Richtig ist hingegen: Überlange Arbeitszeiten ab 40 Stunden in der Woche machen krank, stressen Körper und Psyche – und nach acht Stunden Arbeit nimmt die Unfallgefahr deutlich zu. Warum sollte das jemand wollen?

Richtig ist auch, dass die Beschäftigten in diesem Land Jahr für Jahr 1,2 Milliarden Überstunden leisten, die Arbeitgeber aber nur die Hälfte bezahlen. Richtig sauer macht mich, dass ausgerechnet die, die am lautesten nach der Ausweitung der Arbeitszeit rufen, anscheinend so viel betrügen wie keine andere Branche im Land. Laut Finanzministerium hat der Zoll mit seiner Finanzkontrolle Schwarzarbeit 2025 bundesweit fast 2.500 Verfahren gegen das Hotel- und Gaststättengewerbe eingeleitet: wegen mutmaßlicher Verstöße gegen das Mindestlohngesetz – zu wenig Lohn, zu lange Arbeitszeit oder fehlende Stundenzettel. Und die sollen die Arbeitszeit in Zukunft hochschrauben dürfen?

Für mich ist klar, dass es einflussreichen Teilen unserer Gesellschaft darum geht, unsere gemeinsam in zahlreichen tariflichen Auseinandersetzungen erreichten gewerkschaftlichen Errungenschaften zur Arbeitszeit per Gesetz niederzuringen. Dem stellen wir unsere eigenen Ideen entgegen: In der norddeutschen Brauindustrie wollen die Kolleginnen und Kollegen jetzt die 35 Stunden-Woche durchsetzen. Endlich Entlastung statt noch mehr Belastung – das ist unser Weg.

Ich wünsche euch viel Spaß mit unserem Themenschwerpunkt Gastgewerbe in dieser neuen einigkeit, die ab jetzt in einem überarbeiteten Design erscheint!

Freddy Adjan

stellvertretender Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | GASTGEWERBE
 Ein Lächeln wird immer erwartet, aber der Lohn reicht manchmal nicht zum Leben. Wo Belegschaften mitbestimmen, klappt es deutlich besser.

18 MENSCHEN | PORTRÄT
 Marcus Grabbert: Nicht meckern, machen.

FOKUS | GASTGEWERBE

- 6 Hummer & Hamburger**
 Vom Zimmerservice über den Koch bis zur Bartenderin und der Essensauslieferin: Das Gastgewerbe ist vielfältig und die größte NGG-Branche.
- 12 Geregelt Arbeitszeiten**
 Die Kolleg*innen in der Betriebsgastronomie versorgen werktäglich Millionen Menschen mit Essen und haben feste Arbeitszeiten.

NGG AKTIV

- 14 Wenn der Fleischbaron zuschlägt**
 Milliardär Tönnies schließt die Eberswalder Wurstwerke und entlässt 500 Beschäftigte in die Arbeitslosigkeit.
- 16 jungeNGG**
 Belogen, erpresst, ausgebeutet: Wie Arbeitgeber junge Menschen ausbeuten.
- 20 Frauen**
 Null Toleranz: Bei der Compass Group verfolgen Betriebsrat und Personalabteilung sexualisierte Belästigung sehr konsequent.

MENSCHEN

- 18 Porträt**
 Der Netzwerker: Marcus Grabbert ist Betriebsratsvorsitzender beim Deutschen Milchkontor.
- 21 Mein Arbeitsplatz**
 Daniel Kolodziej kocht für die deutsche U17-Frauenfußball-Nationalmannschaft.
- 30 Jubilare**
 1956 kamen die ersten Gastarbeiter*innen nach Deutschland.



22 BRANCHE
In der Brauwirtschaft gärt es.



26 NGG VOR ORT
In der Pfalz haben die Leute das Herz auf der Zunge.

BRANCHE

22 Brauwirtschaft

Die norddeutschen Brauer*innen wollen die 35 Stunden-Woche durchsetzen.

32 Tarifticker

Mehr Geld im Fleischerhandwerk, Bäckerhandwerk und im Hotel- und Gaststättengewerbe

NGG VOR ORT

26 Region Pfalz

Net lang schwätze – mache!

KOPF UND BAUCH

33 Lesen & Hören

Neue Bücher und Podcasts

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp

Ein Cocktailrezept ist kein Staatsgeheimnis.

35 Impressum



einigkeit digital lesen

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



Acht Gastro-Betriebe gehören zum Hotel Vier Jahreszeiten – jeder mit eigener Küche. Die Zufriedenheit beim Küchenpersonal ist hoch.



Mit zwei Millionen Beschäftigten ist das Gastgewerbe die größte NGG-Branche. Die Bandbreite reicht von der Fastfood-Kette bis zum 5-Sterne-Hotel.

VON HUMMER BIS HAMBURGER

► **Vom Zimmerservice über den Koch bis zur Bartenderin und der Essensauslieferin – was haben die vielfältigen Jobs in Hotels und Gastronomie gemeinsam? Ein Lächeln wird immer erwartet, aber der Lohn reicht manchmal nicht zum Leben. Wo Belegschaften mitbestimmen, klappt es mit dem Lohn und den Arbeitsbedingungen.**

Julia Warkentin und Robert Snyder sind sauer. Die Lieferando-Gesamtbetriebsratsvorsitzende und ihr Stellvertreter kämpfen gegen den Rauswurf vieler hundert Kolleg*innen. Denn im vergangenen Jahr hat das Lieferando-Management fast 2.000 festangestellte Rider – Essenslieferant*innen – an mehreren Standorten gekündigt. Sie sollen nun bei Fremdfirmen anheuern.

Medienberichte und die Erfahrungen von Kolleg*innen zeigen: Die Arbeitsbedingungen bei diesen Subunternehmen sind schlimm, zum Teil gibt es Aufträge nur per WhatsApp und einen Hungerlohn unter dem Mindestlohn. Kündigungs- oder Arbeitsschutz? Sozialversicherung? Bezahlter Urlaub? Alles bald Fehlanzeige für eine wachsende Zahl an Ridern, die mit dem Logo des deutschen Branchenführers Lieferando unterwegs sind.

Unterbietungskampf auf Kosten der Rider

Hintergrund ist ein aggressiver Unterbietungskampf zwischen den Lieferdiensten. „Der Geschäftsführer der Lieferando-

Schwestergesellschaft yourdelivery sagt schamlos, Festanstellungen seien ein Wettbewerbsnachteil. Das finde ich skandalös“, sagt Julia.

In ihrem Konkurrenzkampf um Marktanteile ist den Plattform-Unternehmen jedes Mittel recht. „Internationale Medien haben analysiert: Wenn sie einen Markt erobern wollen, setzen sie sich über Regulierungen hinweg – so lange, bis sie mit ihren eigenen Regeln neue Fakten geschaffen haben“, sagt Robert. Dass ständig Gerichtstermine anstehen, weil sich Angestellte nicht alles gefallen lassen, sei eingepreist, glaubt Julia.

Gesetzeslücke Plattformgeschäft

Die Unternehmen nutzen aus, dass die meisten Rider aus dem Ausland kommen – viele sprechen kaum Deutsch und finden deshalb nur schwer anderswo Arbeit. Nicht alle kennen ihre Rechte, gleichzeitig brauchen sie dringend einen Job – für ihren Aufenthaltstitel.

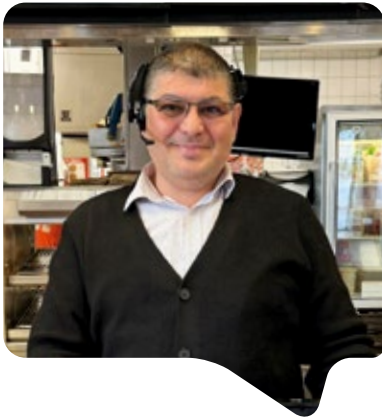
Julia und Robert fordern ein Direktanstellungsgebot nach dem Vorbild der Fleisch-



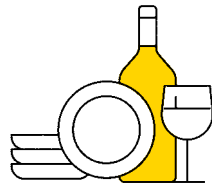
„Wir brauchen ein Direktanstellungsgebot für Essenslieferant*innen.“

Julia Warkentin und **Robert Snyder**,
Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Lieferando

industrie: Da darf seit 2021 nur festangestelltes Personal die Kernaufgaben erledigen. Mit dem massiven Protest, den die Lieferando-Betriebsräte gemeinsam mit der NGG organisiert haben, haben sie es sogar bis zu Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas geschafft. Die Sozialdemokratin will nun ein Subunternehmerverbot für Essenslieferdienste prüfen lassen. ►



Das Gastgewerbe in Zahlen



- **2.000.000** Beschäftigte
- **50 %** arbeiten sozialversicherungspflichtig
- **50 %** sind geringfügig beschäftigt
- **50.000** Auszubildende pro Jahr

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statista, Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung, NGG

„Die nächsten Tarifverhandlungen werden noch härter.“

Ercan Burgu, NGG-Tarifkommission und Senior Restaurant Manager bei Burger King in Dortmund

› Systemgastronomie = System Mindestlohn

Finanziell schwierig ist es für Beschäftigte auch in Teilen der Systemgastronomie. Dort ist es der NGG mit dem letzten Tarifabschluss aber gelungen, für Fachkräfte ein Einstiegsgehalt von rund 3.000 Euro durchzusetzen. Ungelernte Kolleg*innen bleiben mit ihrem Verdienst allerdings knapp über dem Mindestlohn und haben damit nur wenig mehr als das Existenzminimum. Viele Beschäftigte müssen daher mit Transferleistungen aufstocken. Das ist absurd: Denn damit übernehmen die Steuerzahler*innen einen Teil des Lohns, den so finanzstarke Arbeitgeber wie McDonald's oder Nordsee locker selbst zahlen könnten – wenn sie fair spielen würden.

Mehrwertsteuer: nichts für die eigenen Leute

Ercan Burgu hat den Mindestlohn lange hinter sich gelassen. Der gelernte Gas-Wasser-Installateur fing vor 26 Jahren bei Burger King als 400-Euro-Kraft an. Heute ist er als Senior Restaurant Manager für mehrere Filialen in Dortmund zuständig, außerdem gehört er der Tarifkommission der NGG an. „Die Tarifverhandlungen sind sehr hart gewesen“, sagt Ercan. Und es bleibe noch viel zu tun: „Wir haben schon angekündigt, dass die nächsten Tarifverhandlungen noch härter werden.“

Für ein großes Problem in der Systemgastronomie hält er das verbreitete Franchise-System. „Manche Franchise-Nehmer bezahlen inoffiziell unter Mindestlohn. Die Franchise-Geber kommen nicht hinterher, die Betriebe ordentlich zu kontrollieren“, sagt Ercan.

Für Betriebsräte wünscht er sich mehr Mitspracherechte. „Zum Beispiel ist die Mehrwertsteuer in der Gastronomie von 19 auf 7 Prozent gesenkt worden. Bei uns sind einige Menüs deshalb günstiger geworden. Aber die Mitarbeitenden gehen leer aus. Ich fände es gut, wenn Betriebs-

räte mitbestimmen könnten, dass ein Teil davon an die Beschäftigten geht.“

Schwitzen, wo andere Urlaub machen

Auch bei Tropical Islands streicht die Betreibergesellschaft Parques Reunidos die Ersparnis aus der Mehrwertsteuersenkung komplett selbst ein. Trotzdem spart der Arbeitgeber, wo er kann. Auch der Zuschuss zum Essen sei gesunken, sagt Simone Kaatsch, Betriebsratsvorsitzende bei Tropical Islands in Krausnick.

1,2 Millionen Menschen besuchen jedes Jahr den tropischen Wasserpark in Brandenburg. Mit 3.500 Betten gehört er zu den größten seiner Art. 541 Angestellte kümmern sich um die Gäste: Neben Hotel- und Gastro-Personal gehören auch Gärtner*innen, Kassenpersonal, rund 80 Rettungsschwimmer*innen, Reinigungskräfte, Techniker*innen und eine eigene Werkfeuerwehr dazu.

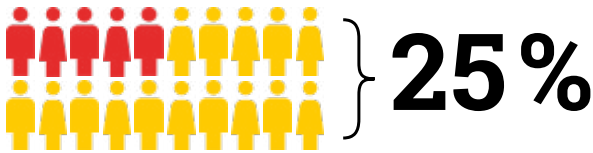
Die Arbeit in der tropischen Palmenlandschaft ist hart. Unter der Kuppel liegt die Temperatur bei bis zu 28 Grad, die Luftfeuchtigkeit ist hoch. „Viele neue Mitarbeiter werfen deshalb schnell das Handtuch“, sagt Betriebsratsmitglied Frank Moeß. „Es gibt viel Fluktuation, zusätzlich zum Fachkräftemangel.“

Was Simone und Frank noch mehr ärgert, betrifft ganz Brandenburg: Im Dezember hat die NGG den Tarifvertrag gekündigt,



„Das war wie eine Ohrfeige für uns.“

Simone Kaatsch (vorne rechts), NGG-Tarifkommission und Betriebsratsvorsitzende bei Tropical Islands in Krausnick



Jedes vierte erwerbstätige NGG-Mitglied kommt aus dem Gastgewerbe, die meisten aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe.

und der Arbeitgeberverband Dehoga verweigert neue Tarifverhandlungen. „Wir sind beide in der Tarifkommission. Das war wie eine Ohrfeige für uns. Die Löhne sind schon jetzt so niedrig“, sagt Simone. Sie bleibt aber zuversichtlich, dass die Arbeitgeber einlenken.

Immer weniger Beschäftigte tarifgebunden

Selbst wenn der Verband an den Verhandlungstisch zurückkehrt: Immer mehr Arbeitgeber entziehen sich den Tarifbestimmungen, ganz legal. Denn in mehreren Bundesländern erlaubt der Arbeitgeberverband Dehoga sogenannte „OT-Mitgliedschaften“. „OT“ steht für „ohne Tarif“ und bedeutet genau das: Obwohl der Arbeitgeber Mitglied im Dehoga ist, muss er sich an die Tarifverträge seines eigenen Verbandes nicht halten.

Die Tarifflicht führt dazu, dass immer weniger Beschäftigte tarifgebunden arbeiten. Das gibt es vor allem im Gastgewerbe. Hinzu kommt offensichtlich auch noch Betrug der Arbeitgeber an den eigenen Beschäftigten. Laut Finanzministerium hat der Zoll mit seiner Finanzkontrolle Schwarzarbeit allein 2025 bundesweit fast 2.500 Verfahren gegen das Hotel- und Gaststättengewerbe eingeleitet, aufgrund mutmaßlicher Verstöße gegen das Mindestlohngesetz – wegen zu wenig Lohn, zu langer Arbeitszeit oder fehlender Stundenzettel. ➤



Mohammad Banna (rechts) mit seinem Kollegen Ingolf Krämer

MIT BETRIEBSRAT LÄUFT ALLES BESSER

Schon vor 32 Jahren, als Mohammad Banna im Bonner Hotel Maritim anfang, gab es einen sehr aktiven Betriebsrat. Das zahlt sich aus, bis heute.

Das Personal in Maritim Hotels ist gewerkschaftlich schon immer gut aufgestellt. Was bringt es?

Das hat viele Vorteile. Ein ganz konkreter: Die Arbeitszeiten sind bei uns viel arbeitnehmerfreundlicher. Sechs Tage-Wochen oder geteilte Dienste sind Ausnahmen. In anderen Hotels ist das gang und gäbe.

In vielen Hotels haben Ungelernte kaum Aufstiegschancen. Wie macht ihr das?

Auch das läuft bei uns gut: Wir haben vereinbart, dass auch Ungelernte hochgestuft werden, wenn sie gute Leistungen bringen. Andere Arbeitgeber sind sehr zurückhaltend, ungelernete Beschäftigte zu befördern.

Worauf bist du als Betriebsrat stolz?

Wir haben eine Betriebsvereinbarung, dass man nach sechs Überstunden einen freien Tag bekommt. In anderen Hotels braucht man dafür acht Überstunden – oder kann Überstunden gar nicht ausgleichen.

Was geht mit Betriebsrat noch besser?

Der Betriebsrat ist für viele die erste Anlaufstelle, wenn sie Unterstützung brauchen, auch wenn es nicht direkt um Arbeitsrecht geht. Derzeit unterstützen wir zusammen mit der Direktion einen Auszubildenden, der eine Lernschwäche hat. Anderswo wäre er vielleicht gekündigt worden, das wäre eine Katastrophe für den Jungen.

Mehr Infos zum Betriebsrat





Hohe Wertschätzung: Im gediegenen Ambiente des Hotels Vier Jahreszeiten fühlen sich Gäste und Beschäftigte wohl.

► Umso wichtiger, dass Beschäftigte in Gastro und Hotellerie in die NGG eintreten – auch diejenigen, die in kleineren Betrieben arbeiten. Schon jetzt ist jedes vierte erwerbstätige NGG-Mitglied in Hotels oder Gastronomie beschäftigt. Um neue Mitglieder zu gewinnen und so den Arbeitgebern gegenüber kräftiger aufzutreten, hat die NGG die Kampagne Hospitality Match ins Leben gerufen.

Übertarifliche Bezahlung und Wertschätzung

Dass es in der Branche auch ganz anders laufen kann, zeigt ein Blick nach Hamburg. Im Luxushotel Vier Jahreszeiten an der Außenalster – 156 Zimmer, acht Gastro-Betriebe – geht es nicht nur den Gästen gut. Auch das Personal ist zufrieden, die Bezahlung übertariflich mit Zusatzleistungen. Dass häufig Promis im Haus sind, motiviert zusätzlich: Letztes Jahr etwa waren die Fürstenfamilie aus Monaco und Taylor Swift zu Gast.

„Bei den Benefits sind wir Weltmeister“, sagt Quality Manager Christian Wienecke. Seit 33 Jahren arbeitet er im Hotel, seit 21



„Bei uns gibt es seit mindestens 1969 einen Betriebsrat.“

Christian Wienecke, Betriebsratsvorsitzender im Hotel Vier Jahreszeiten in Hamburg

Jahren ist er Betriebsratsvorsitzender. Viele Zusatzleistungen hat er mit ausgehandelt: 13. Gehalt, kostenloses Deutschlandticket, freie Mahlzeiten, die Nutzung des Hotel-Fitnessraums.

Die Wertschätzung für die Mitarbeitenden ist hoch. Wer jahrzehntelang im Betrieb

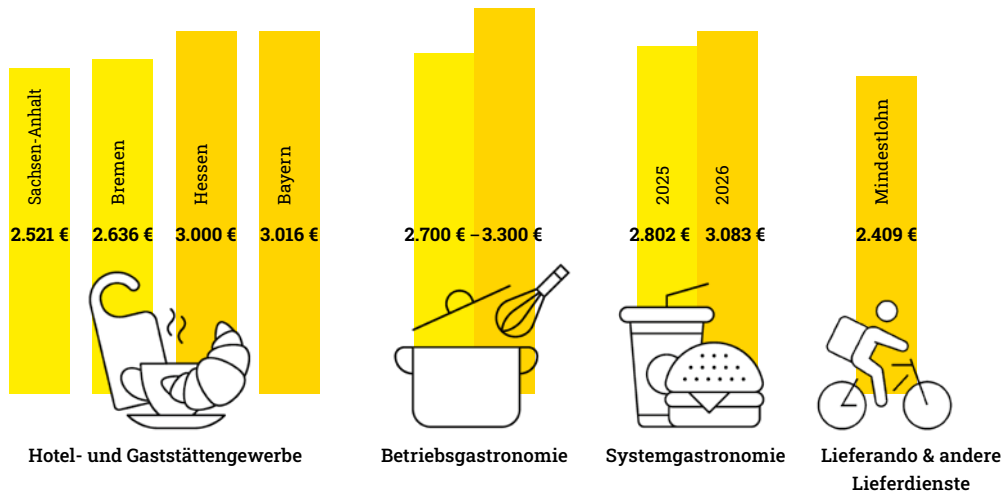
tätig ist, erhält individuelle Unterstützung. „Wenn eine Kollegin nach 30 Jahren die körperlich anstrengende Arbeit nicht mehr im gleichen Umfang leisten kann, bekommt sie weniger Zimmer oder andere Aufgaben“, sagt Christian. Zweimal jährlich veranstaltet das Hotel Abschlussdinner für die Azubis sowie Jubiläumsfeiern für langjährige Mitarbeitende. Während der Corona-Pandemie stockte der Arbeitgeber die Gehälter vollständig auf, 13. Gehalt inklusive. „Das ist eine Frage der Verantwortung und letztlich auch der Mitarbeiterbindung“, sagt Christian.

Betriebsrat macht den Unterschied

Im Untergeschoss liegen die Küchen. Koch Oliver Schulte steht im Grillrestaurant am Herd. An Hitze und lange Arbeitstage habe er sich gewöhnt, sagt er. „Der Stress ist höher als in weniger gehobenen Restaurants, aber das ist inzwischen Routine.“ Gut gefällt ihm, dass er eine Vier Tage-Woche machen kann: Auf vier Arbeitstage à zehn Stunden folgen drei freie Tage. „Wenn man es schafft, von Freitag bis Mittwoch frei zu haben, ist das fast wie eine Woche Urlaub“, sagt Olli.

Löhne im Gastgewerbe 2025

Monatliches Brutto-Einstiegsgehalt von Facharbeiter*innen in der untersten Lohngruppe



Quelle: Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung, NGG

Dass faire Bezahlung hier möglich ist, führt Wienecke auf zwei Faktoren zurück: die wirtschaftlich stabile Lage des Hotels und die starke Arbeitnehmervertretung. „Bei uns gibt es seit mindestens 1969 einen Betriebsrat – das macht den Unterschied.“



„Vier Tage arbeiten, drei Tage frei.“

Oliver Schulte, Koch im Hotel
Vier Jahreszeiten in Hamburg



HIER SIND ALLE IN DER NGG – SELBST DIE CHEFIN

Das Team der Kernvoll GmbH bietet veganes Catering und einen entspannten Urlaubsort an – geprägt von einem hohen gewerkschaftlichen Anspruch.

Die gesetzlichen Mindeststandards wie üblich in der Branche oder lieber einen Haustarifvertrag mit 35-Stunden-Woche, Zuschlägen und Urlaubs- und Weihnachtsgeld? Die Antwort auf diese Frage fällt den 23 Beschäftigten von Kernvoll leicht: Ausnahmslos alle sind in der NGG organisiert und haben damit Anspruch auf ihren Haustarifvertrag. Der 100-prozentige gewerkschaftliche Organisationsgrad und die guten Arbeitsbedingungen sind das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit im Betrieb.

„Unser Anspruch war, ist und bleibt politisch“, sagt Manuela Wischmann, die Chefin, die ebenfalls NGG-Mitglied ist. „Weder Menschen noch Tiere sollen für unsere Produkte und Dienstleistungen leiden.“ Deswegen haben sie auch einen eigenen Tarifvertrag erarbeitet. „Wir möchten einen kollektivrechtlichen Rahmen, der für alle transparent und vergleichbar ist. Keine Personalpolitik nach Nase, sondern auf Grundlage von Artikel 9 des Grundgesetzes“, so Manuela weiter.

Im Arbeitgeberverband Dehoga ist Kernvoll kein Mitglied. Manuelas Eindruck ist, dass der Hotel- und Gaststättenverband beim Thema Arbeitsbedingungen keine fortschrittlichen Ideen hat und sich stattdessen an Profit auf Kosten der Beschäftigten orientiert. „Wir gehen den fairen Weg, gemeinsam mit unseren Beschäftigten und den vielen Gästen in unserem Vegan Resort und den Kundinnen und Kunden im Catering.“



Christoph Weckmann, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Sodexo und Küchenmeister in der Kantine der Deutschen Telekom: „Für die, die noch da sind, ist die Arbeit doppelt so hart.“

GEREGELTE ARBEITSZEITEN IN DER BETRIEBSGASTRONOMIE

► **Mitarbeitende in Kantinen und bei Caterern sind unersetzlich: Jeden Tag verpflegen sie Millionen Menschen. Bei ihrer Bezahlung ist viel Luft nach oben.**



„Abends und am Wochenende haben wir frei.“

Lars Nitzsche, Koch und Betriebsratsvorsitzender beim Schul- und Kita-Caterer VielfaltMenü

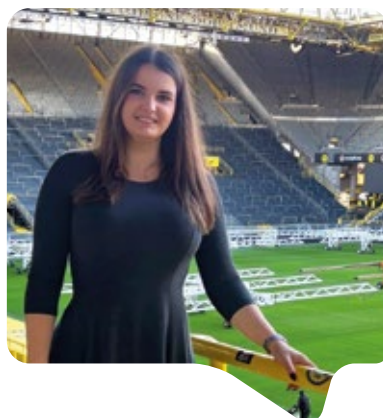
Rund 180.000 Menschen in Deutschland arbeiten in der Betriebsgastronomie. Sie bewirtschaften Betriebskantinen, sorgen für die Verpflegung in Schulen, Kitas und Krankenhäusern, reichen Fingerfood auf Events. Es dürfte gern noch mehr Personal sein, aber der Fachkräftemangel hat die Branche fest im Griff. Das hat spürbare Folgen für die Kolleg*innen, die die Stellung halten.

Schul-Catering: Kochen XXL

Zum Beispiel Lars Nitzsche: Der 47-jährige Betriebsratsvorsitzende und Koch bereitet beim Caterer VielfaltMenü im sächsischen Kesselsdorf jeden Tag tausende Mahlzeiten für Schul- und Kitakinder zu.

Es ist ein Kocherlebnis der Superlative: Rund 500 Liter fassen die Kessel, in denen Lars zum Beispiel Tomatensauce kocht – das entspricht zwei bis drei Badewannen.

In der Produktion kommt eine Schaufel zum Einsatz, um die Tonnen von Nudeln abzufüllen. Die schwere Arbeit hat wenig mit dem Kochen in einer Restaurantküche gemeinsam. „Im Vergleich dazu muss man hier Abstriche machen“, sagt Lars. „Unser großes Plus sind die geregelten Arbeitszeiten. Abends und am Wochenende haben wir frei. Ich war 16 Jahre lang Küchenchef in der Gastro und habe mich aufgrund der Familie dann für diese Tätigkeit entschieden.“



„Genehmigter Urlaub muss auch gelten, wenn der BVB im Finale steht.“

Chantal Drinkmann,

Betriebsratsvorsitzende bei der Borussia Dortmund Event und Catering GmbH

NGG hat bei VielfaltMenü gemeinsam mit den Beschäftigten einen Tarifvertrag durchgesetzt. „Die Rahmenbedingungen hier sind wirklich gut, wir haben 30 Tage Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld“, erzählt Betriebsrätin Janet Lätzsch. „Aber der Lohn ist noch immer zu niedrig.“

Untere Tarifgruppen gestrichen

Auch Sodexo, einer der großen deutschen Caterer, hat einen eigenen Haustarif. Dort ist Christoph Weckmann Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. „Ich ärgere mich immer, wenn die öffentliche Hand etwas ausschreibt und sich dann für einen Caterer entscheidet, der sich nur an den Tarifvertrag anlehnt“, sagt der Küchenmeister in der Bonner Telekom-Kantine. Damit soll nun endlich Schluss sein, zumindest auf Bundesebene: Auf jahrelangen Druck der Gewerkschaften hat die Bundesregierung jüngst ein Tariftreuegesetz für die Ausschreibungen des Bundes beschlossen. Öffentliche Aufträge dürfen nun nicht länger an Unternehmen gehen, die Tarifverträge unterlaufen oder Löhne drücken.

Auch bei Sodexo fehlt seit den Massenentlassungen während der Corona-Pandemie Personal. „Die Arbeitgeber haben damals gedacht, dass sie danach ganz leicht wieder Personal finden. Aber viele Leute haben sich umorientiert und festgestellt, dass die Arbeit zum Beispiel im Einzelhandel viel weniger stressig ist“, sagt Christoph. „Für die, die noch da sind, ist die Arbeit dafür doppelt so hart.“ Immerhin helfe der Personalmangel bei Tarifverhandlungen. „Wir haben in den letzten Jahren gute Tarifabschlüsse gehabt. Aber der Nachholbedarf war auch groß, weil wir viel zu nah am Mindestlohn lagen. Deshalb haben wir jetzt die unteren Tarifgruppen gestrichen.“

Fachkraft werden in zehn Monaten

Bei Klüh, Betreiber von Betriebskantinen und Klinik-Küchen, gibt es zwar die unteren Entgeltgruppen noch. Aber das Unternehmen unternimmt zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat und der Industrie- und Handelskammer (IHK) einige Anstrengungen, um Mitarbeitenden den Aufstieg in Facharbeitstarife zu erleichtern. „Die Kluft von ungelernt auf gelernt ist ziemlich groß“, sagt Jörn Vogler, Betriebsratsvorsitzender bei Klüh am Uniklinikum in Essen, wo die NGG gemeinsam mit den Beschäftigten einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Innerhalb von zehn Monaten können Küchenhilfen nun die Ausbildung zur Fachkraft Küche durchlaufen, die normalerweise zwei Jahre dauert.

Jörn selbst, eigentlich gelernter Kfz-Mechatroniker, hat am ersten Durchgang teilgenommen und seine Prüfung bei der IHK gerade abgelegt. „Die Verkürzung ist allerdings für viele eine Herausforderung“, räumt der Betriebsratsvorsitzende ein. „Vor allem für diejenigen, die nicht so gut Deutsch sprechen.“ Wie fast immer in der Gastronomie ist der Anteil an Migrant*innen hoch. „Für die IHK-Prüfung sind gute Deutschkenntnisse nötig“, sagt Jörn. Trotz

Kostenübernahme für Sprachkurse sei das nicht für alle leicht zu bewältigen.

Urlaub sollte sich nicht nach Bundesliga-Spielplan richten

Bei der Borussia Dortmund Event und Catering GmbH haben die Mitarbeitenden neuerdings ganz ohne Beförderung mehr Geld in der Tasche. Der im Sommer 2025 gegründete Betriebsrat hat erwirkt, dass der Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes Anwendung findet, samt Weihnachts- und Urlaubsgeld. 150 Mitarbeitende kümmern sich um die Essens- und Getränkeversorgung im Stadion des Bundesligisten. Sie sind nicht nur bei Fußballspielen im Einsatz, sondern auch bei vielen weiteren Events im Stadion – von Abibällen über Hochzeiten bis hin zu Konferenzen und Messen.

Die Idee zur Betriebsratsgründung hatte Chantal Drinkmann schon vor fünf Jahren, als sie als Quereinsteigerin zu dem BVB-Caterer kam. Ein Geschäftsführungswechsel gab nun den Anstoß. Die NGG hat die neuen Betriebsrät*innen von Anfang an begleitet. Für die Zukunft haben sie sich viel vorgenommen: „Als nächstes wollen wir eine Betriebsvereinbarung zum Urlaub abschließen. Es ist für die Mitarbeitenden sehr schwierig, Urlaub zu nehmen, weil sich die Arbeitseinsätze nach dem Spielplan und den Events richten“, sagt Chantal. „In Zukunft wollen wir allen zusichern: Wenn dein Urlaub genehmigt wurde, ist er wirklich gesetzt und kein Finale kann ihn dir wieder nehmen.“ ◀

Hier gehts zum Gastro-Podcast



WENN DER FLEISCHBARON ZUSCHLÄGT

► **Falsche Hoffnung – und am Ende gut 500 Menschen und deren Familien auf die Straße und in die Arbeitslosigkeit entlassen, abgespeist mit deutlich zu geringen Abfindungen. Geht es Fleischbaron Clemens Tönnies am Ende nur darum, sein Milliardenvermögen noch ein bisschen größer zu machen?**



Clemens Tönnies

Für die 500 Beschäftigten ist es ihr Leben, für Milliardär Tönnies sind es Zahlen auf den Konten und für seine Verhältnisse nur ein bisschen mehr Geld – Geld, das er eh nicht ausgeben kann, weil er schon lange genug davon hat: Im Februar hat die Tönnies-eigene zur Mühlen Gruppe die Eberswalder Wurstwerke im brandenburgischen Britz bei Eberswalde geschlossen.

Damit hat der Fleischbaron gut 500 Menschen und ihre Familien ihrer beruflichen Existenz beraubt. Hinzu kommen die Dienstleister mit noch einmal 200 Beschäftigten. Dabei hatte der Konzern bei der Übernahme 2023 zugesagt, er sei angetreten, um in das Werk zu investieren.

Tatsächlich investierte der Neu-Eigentümer nicht, seine Zusage und sein Versprechen waren offenbar schon bei der Verkündung nichts wert. Eine Gesellschaftsgründung und nur zwei Jahre später sagte der Tönnies-Konzern das genaue Gegenteil: Wegen des zu hohen Investitionsbedarfs müsse das Werk nun geschlossen werden. Die Beschäftigten fragen sich: Was ist das Wort dieses Mannes und seiner Führungsmannschaft wert?

Neugründung und halbiert ist die Abfindung?

Tönnies wickelt damit die 50-jährige Geschichte der ehemals größten Wurstfabrik Europas und des größten Arbeitgebers in der Region ab. Die Brandenburger Land- und Fleischwirtschaft hat nach der Schließung des Schlachthofs in Perleberg nun den zweiten großen Verarbeitungsbetrieb verloren. Und da es aufgrund der Marktkonzentration von Unternehmen à la Tönnies immer weniger schlachtende und verarbeitende Betriebe in der Region gibt, wird die Schließung der Eberswalder Wurstwerke auch für die Landwirt*innen der Region zur Herausforderung.

Anständig wäre es, den Menschen wenigstens eine ordentliche Abfindung zu zahlen, wenn man ihnen die berufliche Existenz unter den Füßen wegzieht. Doch Fehlzanzeige: Nach einer Gesellschaftsgründung soll für übliche Abfindungssummen im Rahmen eines Sozialplans kein Geld mehr dagewesen sein. Sollte das von Anfang beabsichtigt gewesen sein, wäre das eine üble Trickserie.

„Einfach nur widerlich“

„Damit hat er die Abfindung für langjährig Beschäftigte und ein Drittel der ehemaligen Werkvertragsarbeiter de facto halbiert“, sagt der NGG-Landesbezirksvorsitzende Ost, Uwe Ledwig. Er kennt den Standort bereits seit 1991. Sein Resümee: „Diese Art und Weise von Tönnies und seinesgleichen macht es noch schlimmer: Die Leute nach 45 Jahren mit 15.000 Euro brutto nach Hause zu schicken, ist einfach nur widerlich.“ ◀

BETRIEBSRATSWAHL:

DEINE STIMME ZÄHLT



DGB

**Ich schütze
deine
Gesundheit
im Job**



Betriebsrätin

Sabine

Ihre Story



Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, Kottbus 1, 10787 Berlin, Druck: DGM



BELOGEN, ERPRESST, AUSGEBEUTET

► **Sie kommen aus anderen Ländern für eine Ausbildung nach Deutschland und erleben einen Albtraum. Kolleg*innen aus der NGG helfen den Betroffenen, wo sie können.**

12-Stunden-Schichten an allen sieben Wochentagen, verschimmelte Zimmer, in denen sechs Menschen auf ein paar Quadratmetern wohnen, völlig allein gelassen. Das war Alltag für Kim T.. Ein Jahr war er in einer Dortmunder Bäckerei unter diesen und weiteren unwürdigen Bedingungen beschäftigt. Sein zweites Ausbildungsjahr absolviert er jetzt in einem besseren Betrieb mit Tarifvertrag – dank der NGG. Doch bis dahin war es ein weiter Weg.

Ständige Angst

Sie kommen mit großen Hoffnungen nach Deutschland. Eine duale Ausbildung, ein anerkannter Berufsabschluss, ein sicherer Aufenthalt – für viele junge Menschen aus Vietnam, Marokko oder anderen Drittstaaten ist das Versprechen klar: Wer hier lernt und arbeitet, hat eine Zukunft. Doch hinter diesem Versprechen verbirgt sich immer häufiger ein Geschäftsmodell.

Seit einigen Jahren steigt bundesweit die Zahl der angeworbenen Auszubildenden aus Drittstaaten deutlich an – in den Branchen der NGG besonders im Gastgewerbe und im Lebensmittelhandwerk. Vermittlungsagenturen verlangen dafür hohe Gebühren, oft in fünfstelliger Höhe. Viele junge Menschen verschulden sich, bevor sie überhaupt in Deutschland angekommen sind. Was sie hier erwartet, hat mit einer guten dualen Ausbildung oft wenig zu tun: fehlende Sprachkenntnisse trotz Zertifikaten, mangelnde Betreuung in den Betrieben, überlange Arbeitszeiten, prekäre Wohnverhältnisse – und die ständige Angst, den Aufenthaltstitel zu verlieren.

Viele wissen gar nicht, welche Rechte sie haben

In Dortmund war die Berufsschultour der DGB-Jugend ein wichtiger Türöffner. „Wenn uns jemand in den Klassen aufgefallen ist, haben wir versucht, ins Gespräch zu kommen. Aber wir müssen immer wieder nachhaken, Vertrauen gewinnen“, sagt NGG-Regionssekretär Samir Boudih.

Mit dem DGB in NRW haben sie zusammen den Ausbildungskompass ins Vietnamesische übersetzt und verteilen ihn, um über Arbeitsrechte aufzuklären. Andere Übersetzungen sind geplant. „Aber viele vergleichen ihre Ar-

beitsbedingungen mit denen in Vietnam und finden es dann normal, wie sie hier leben“, sagt Samir. Es gibt auch kulturelle Gründe, nach dem Motto: „Man beißt nicht die Hand, die einen füttert.“

Ist doch jemand bereit, sich helfen zu lassen, arbeiten die NGG-Kolleg*innen mit einem Anwalt für Imran Topuz Aufenthaltsrecht zusammen, damit die Azubis nicht zurückgeschickt werden, und versuchen, einen Auflösungsvertrag zu erwirken. So auch bei Kim T.. „Wenn du ihn nicht aus dem Vertrag lässt, gebe ich dem Zoll einen Tipp“, hat Samir dem Geschäftsführer des Ausbeuter-Betriebes gesagt. Der bekam kalte Füße, unterschrieb – und Samir gab dem Zoll trotzdem Bescheid.

Die NGG macht Druck auf die Politik

Ähnliche Berichte erreichen die NGG aus verschiedenen Regionen in ganz Deutschland. „Die Behörden kontrollieren viel zu wenig. Das reicht nicht, um die Menschen zu schützen“, beklagt Imran Topuz, der das Thema für die jungeNGG erfolgreich auf der DGB-Bundesjugendkonferenz eingebracht hat. Damit sich was ändert, vernetzt sich die jungeNGG bundesweit, macht in den Gewerkschaften, der Politik und in den Medien auf das Thema aufmerksam. Damit Menschen wie Kim T. so fair behandelt werden, wie sie es verdienen. ◀



6 Tipps, wenn du auch aktiv werden willst gegen Menschenhandel

Mehr Tipps und Infos bekommst Du über die jungeNGG: hv.jugend@ngg.net oder bei den Kolleg*innen in Dortmund: region.dortmund@ngg.net



AUSBILDUNGSBOOM

Entgegen dem allgemeinen Trend in Deutschland (-2,1 Prozent) steigt die Zahl der Ausbildungsverträge in vielen Branchen der NGG. Starke Zuwächse gab es besonders bei Fachkräften Küche (+21,7 %), Bäcker*in (+17,2 %), Fleischer*in (+14,6 %), Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (+14 %) und Fachkraft für Lebensmitteltechnik (+7,1 %). „Der Grund ist nicht, dass die Ausbildungsbedingungen so viel besser geworden sind“, sagt Volkmar Wolf, Bundesjugendsekretär jungeNGG, „sondern mehr Auszubildende aus Drittstaaten angeworben werden.“

LAST CALL SOMMERCAMP

Jugend. Macht. Gegenwind – Mitbestimmen statt Mitschwimmen. Im Sommercamp der jungenNGG vom 9.-12. Juli in Reichenau lernst du neue Leute kennen, kannst dich ausprobieren und austauschen. Ob Schwimmen im Bodensee, SUP, Fußball, Volleyball oder kreative Sessions – viel ist möglich. Schnell anmelden, noch sind Plätze frei.

Die NGG übernimmt alle Kosten für Anreise, Unterkunft und Verpflegung für ihre Mitglieder.

ANMELDUNGEN BIS

25. MAI 2026



X

#DeinXtra

Kennst Du alle Vorteile als NGG-Mitglied?

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



ngg-mitgliedervorteil.de

DER NETZWERKER

► „Wann wurde aus dem ruhigen Typen jemand, der vorne was erzählt?“ fragt sich Marcus Grabbert mitunter. Der langjährige Betriebsratsvorsitzende beim Deutschen Milchkontor (DMK) in Altentreptow kennt die Antwort ganz genau.

„Es gab da 2013 einen Schlüsselmoment. Ich war gerade als Vorsitzender eines elfköpfigen Betriebsrates freigestellt worden, hatte die üblichen BR-Seminare absolviert und mich, wenn auch zögerlich, für ein Kommunikationsseminar angemeldet. Wir Mecklenburger tragen unser Herz nicht auf der Zunge und freuen uns eher nach innen. Aber bei unseren Vorträgen auf dem Seminar haben sie uns gefilmt. Da habe ich gemerkt: So schlimm ist das gar nicht. Trotzdem bin ich auch gerne in der zweiten Reihe und mache meine Arbeit im Hintergrund.“

Da kommt ordentlich was zusammen. Schließlich ist der 40-jährige gelernte Molkereifachmann nicht nur Betriebsratsvorsitzender, sondern auch Mitglied im Gesamt- und im Konzernbetriebsrat, in der NGG-Tarifkommission Milchwirtschaft Ost, ehrenamtlicher Vorsitzender der NGG-Region Mecklenburg-Vorpommern und seit Ende 2025 auch im Hauptvorstand der NGG: „Schon während meiner Ausbildung in der Küstenland-Molkerei in Rostock habe ich mich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung engagiert. Das hat mir meine Mutter mitgegeben: Sich gegenseitig unterstützen und den Schwächeren helfen. Wir sind ein bunt gemischter Haufen im Betriebsrat, aus allen Bereichen: Käse, Molkenderivate und Konfektioniierung. Alle Aspekte und Meinungen sind wichtig und wertvoll. Wir lernen voneinander und bekommen so ein besseres Verständnis für die Belange der anderen.“

Mit Kompromissen erreichst du mehr

Die Wertschätzung und den Respekt, die Marcus anderen Menschen entgegenbringt, zollt er auch dem Arbeitgeber: „Ich bin nicht jemand, der mit Hammer und Axt auftritt, sondern mit Maß und Ziel. Mit Kompromissen erreichst du mehr. Etwa, wenn es darum geht, dass jemand im Betrieb eine andere Tätigkeit übernimmt. Da spreche ich mit allen und habe dem Arbeitgeber auch individuelle Lösungsvorschläge anzubieten. Ich bin das verbindende Element. Wenn ich sehe, dass jemand dabei ist, innerlich zu kündigen, ermuntere ich ihn oder sie, sich intern umzuorientieren. Manchmal hilft da schon eine andere Schichtplangestaltung.“

Netzwerker und Macher

Kommunizieren und Motivieren muss Marcus nicht mehr lernen. Das kann er. Marcus ist der geborene Netzwerker und Menschenflüsterer. Er liebt es, zwischen Menschen zu vermitteln: „Vertrauen spielt da eine große Rolle. Außerdem gehe ich grundsätzlich positiv durchs Leben. Nicht meckern, sondern das, was geht, einfach machen. Über ein bisschen Lob und Begeisterung seitens der Belegschaft freuen wir uns natürlich, aber ich weiß ja, wie sparsam wir Mecklenburger damit umgehen“, sagt der gebürtige Rostocker mit einem Lächeln in der Stimme.

Bei aller Begeisterung fürs Netzwerken und die Betriebsratsarbeit: Die Arbeit in der Produktion hat Marcus immer Spaß gemacht. Wenn die Revision ansteht und alle Maschinen stillstehen, nutzt der ehemalige Teamleiter daher die willkommene Abwechslung und tauscht an der Filtrationsanlage auch mal die Membrane aus: „Aber letztlich kann ich im Betriebsrat für uns alle am meisten bewirken.“ Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr wird Marcus wieder kandidieren. Schließlich möchte er 2026 auch die anstehende Fusion mit Arla mitgestalten.

Gut, dass er bei so viel spannenden Aufgaben „totale Entspannung“ beim Reisen mit seiner Frau findet. Auf den griechischen Inseln und auch in Japan: „Mir gefällt die Natur, die Verbindung von Tradition und Moderne und die Mentalität: freundlich und hilfsbereit.“ So wie Marcus. ◀

ZUR PERSON

Marcus Grabbert, Jahrgang 1985, gelernter Molkereifachmann, seit 2005 Betriebsratsvorsitzender beim DMK Altentreptow. Außerdem Mitglied im Gesamt- und im Konzernbetriebsrat, in der Tarifkommission Milchwirtschaft Ost, ehrenamtlicher Vorsitzender der NGG-Region Mecklenburg-Vorpommern und Mitglied im NGG-Hauptvorstand.



**»Nicht meckern,
einfach machen.«**

Marcus Grabbert

NULL TOLERANZ

► **Bei der Compass Group verfolgen Betriebsrat und Personalabteilung jede Meldung von sexualisierter Belästigung. Wer als Täter überführt wird, muss gehen.**

Immer wieder hätte sich der neue Küchenleiter ganz eng an sie gedrängt, sagt Maria, Küchenhilfe bei Eurest. Schließlich habe er sie in ein Lager gelockt, ihr an die Brüste gefasst. Und gedroht: Wenn du davon erzählst, musst du gehen. Mit der aufwühlenden Schilderung von Maria, einem echten Vorfall nachgestellt, beginnt einer von vier Kurzfilmen, mit denen die Compass Group in ihren Betrieben seit 2021 über sexualisierte Belästigung aufklärt, darunter in Deutschland in den fast 500 Betriebskantinen der Tochter Eurest.

Die zentrale Botschaft folgt am Schluss: Sexualisierte Belästigung ist eine Straftat. Und: Wer andere sexuell belästigt, hat keinen Platz in unserem Unternehmen.

Wer Täter deckt, geht auch

Tatsächlich verfolgen Betriebsrat und Personalabteilung jeden gemeldeten Fall, sprechen mit Opfer und Zeug*in-



Hubert Riedinger und Simone Heuberger (Eurest): Vertrauen aufbauen, damit sich die Opfer melden.

nen, befragen Beschuldigte. Wer überführt wird, muss gehen – wer Täter deckt, geht ebenfalls. „Wir haben dadurch etwa zwei außerordentliche Kündigungen im Monat“, sagt Arbeitsdirektor Peter Schmidt. Rund 95 Prozent der Fälle klären Betriebsrat und Personalabteilung auf. Betroffene erhalten auf Wunsch professionelle Unterstützung.

Der Null-Toleranz-Ansatz ist inzwischen im Unternehmen bekannt. „Die Filme sind Pflichtprogramm für Führungskräfte und neues Personal. Sie werden in jeder Betriebsstätte gezeigt“, sagt Hubert Riedinger, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Eurest.

Huberts Stellvertreterin Simone Heuberger ist überzeugt, dass die Kampagne einen Kulturwandel angestoßen hat: „Frauen in unserer Branche haben jahrelang gedacht, dass ihnen sowieso niemand hilft, wenn sie Vorfälle melden – vor allem, wenn der Täter ein Vorgesetzter ist. Ich habe das Gefühl, dass wir jetzt das Vertrauen aufbauen, damit die Betroffenen sich melden.“ ◀



SPANNENDE KONFERENZEN

Auf dem #BR26, Deutschlands wichtigstem Betriebsratsforum im September in Berlin, wird Hubert Riediger, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Eurest (Compass Group, siehe nebenstehender Artikel), zum Thema **Mitbestimmung nutzen - sexualisierte Belästigung verhindern!** sprechen. Weitere Informationen und die Anmeldung findet ihr im Netz unter www.br26.berlin.

Betriebsrätinnen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen im Betriebsrat voranbringen wollen, finden auf dem Betriebsrätinnenforum der NGG Ende November im Bildungszentrum Oberjosbach reichlich Informationen und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats - etwa zu sexualisierter Belästigung.

Mehr Informationen

lest ihr hier:



Zum Video der Compass

Group Deutschland



KOLLO KOCHT

► **Im Wintertrainingslager im spanischen Alicante ist es im Januar um 11:00 Uhr schon 16 Grad warm, die Sonne scheint und Kollo kocht das Mittagessen für die deutsche U17-Frauenfußball-Nationalmannschaft.**

Daniel Kolodziej, kurz Kollo, bekocht nicht nur die 22 Spielerinnen, sondern auch ein 25-köpfiges Team aus Trainerinnen, Physiotherapeuten und Video-Analysten. „Mein Arbeitstag dauert von 6 Uhr morgens bis spätabends“, sagt Kollo. „An Spieltagen variiert das, je nach Anstoßzeiten. Ich erfahre immer am Vorabend, wie der Ablauf für den nächsten Tag aussehen wird.“

Wie andere DFB-Köche und Ernährungs-Coaches kocht auch Kollo fettreduziert, proteinreich mit Fisch, Fleisch, Hülsenfrüchten und Soja. Natürlich immer mit frischen Zutaten. Beim Frühstücksbuffet dürfen Porridge, Rührei, Smoothies und Ingwer Shots nicht fehlen. „Wir haben drei Mahlzeiten, an Spieltagen zwischendurch auch Wraps, Bananenkuchen oder Energy Balls. Am letzten Tag gibt es immer Soulfood: zum Beispiel Burger vom Grill oder landestypische Spezialitäten.“ Auch Allergien und individuelle Unverträglichkeiten muss der 36-Jährige beim Speiseplan berücksichtigen. „Es ist zwar eine große Herausforderung, aber es macht mir sehr viel Spaß. Und es macht mich stolz, alles für das Team zu geben. Ich bin das Bindeglied zwischen DFB, Mannschaft und der Hotelküche und zuständig für den reibungslosen Ablauf während des Aufenthaltes.“

Der gebürtige Badener liebt es, vor Ort auf Märkten einzukaufen und so Land und Leute kennenzulernen. 2022 war er vier Wochen in Indien bei der WM der U17-Juniorinnen dabei, Ende Februar geht es nach Schweden zur EM-Qualifikation.

So flexibel kann der gelernte Koch und Küchenmeister nur sein, weil ihn das Catering-Unternehmen, für das er in Teilzeit arbeitet, für den DFB-Einsatz freistellt. Daneben ist Kollo auch als selbstständiger Privatkoch tätig, und als Leihkoch hilft er Gastro-Kollegen bei Personalmangel oder großen exklusiven Veranstaltungen aus. ◀



ES BRAUT SICH WAS ZUSAMMEN

► Schon lange drängen die Beschäftigten der deutschen Brauwirtschaft ihre Arbeitgeber auf Entlastung für ihre immer verdichteteren Arbeit. Jetzt ziehen die Brauer*innen im Norden die Reißleine: Sie haben mit der NGG den Manteltarifvertrag gekündigt und wollen die 35 Stunden-Woche für sich durchsetzen.



Christoph Matthiesen, Betriebsratsvorsitzender Flensburger Brauerei:
„Flüssiges Brot half ja schließlich auch, den Kalorienverlust auszugleichen.“



Wenige Steinwürfe von der Flensburger Förde entfernt zapfen die Brauer*innen einen 200 Meter tiefer liegenden Grundwasserstrom aus Skandinavien an und brauen damit Flens – das norddeutsche Traditionsbier, das jede und jeden, die es trinken wollen, erst einmal freundlich begrüßt: *Plop* macht es, wenn der Bügelverschluss den Weg zum flüssigen Brot frei macht.

Christoph Matthiesen kann sich noch gut an die Zeit erinnern, als er mit den Kollegen in die Aluminiumtanks im Lagerkeller kriechen musste, um sie mit säure- und laugehaltigen Reinigungsmitteln keimfrei zu schrubben. „Natürlich haben wir dann auch mal ein Bier getrunken, um den Geruch in der Nase loszuwerden und uns für die Schinderei zu belohnen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende der nördlichsten Brauerei des Landes. „Flüssiges Brot half ja schließlich auch, den Kalorienverlust auszugleichen.“

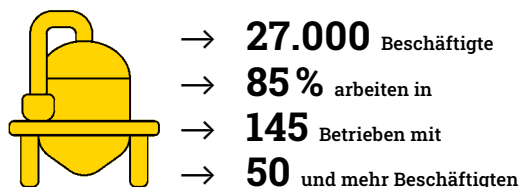
Stress im Stress

Das ist lange vorbei – Bier am Arbeitsplatz gegen den Kalorienverlust brauchen Brauer*innen schon lange nicht

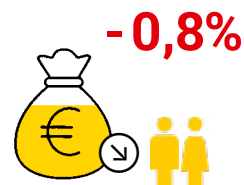
mehr, Muskeln auch nicht, die harte körperliche Belastung ist nahezu verschwunden. Dafür ist längst eine andere Belastung Alltag, gegen die auch Bier nicht hilft: Der Stress, im Stress keine Fehler zu machen.

Auch in Flensburg diktieren längst die Bildschirme und die dahinter liegenden Prozessoren den Arbeitsalltag der Brauer*innen. Hier unten im Braukeller sitzen die Kolleg*innen statt vor den alten Schautafeln vor einer Reihe von Bildschirmen und steuern per Mausclick tag-ein, tagaus den vollautomatischen Produktionsprozess, manchmal ganz allein: morgens, mittags, abends, nachts – 24 Stunden im Dreischichtsystem, an fünf Tagen in der Woche. „Die Kolleginnen und Kollegen müssen immer mehrere Prozesse im Blick haben. Das ist herausfordernd, denn sie sollen sich möglichst keine Fehler erlauben“, erzählt Christoph beim Rundgang durch die Brauerei. „Die jahrzehntelange Schichtarbeit macht viele krank.“ ➤

Die Brauwirtschaft in Zahlen

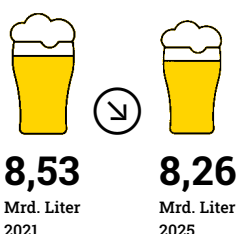


Der Umsatz steigt: 2021-2025 von 7,55 Mrd. € auf 9,01 Mrd. €

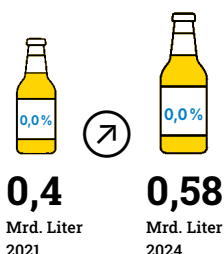


Die Lohnquote sinkt: 2021-2025 von 16,1 % auf 15,3 %

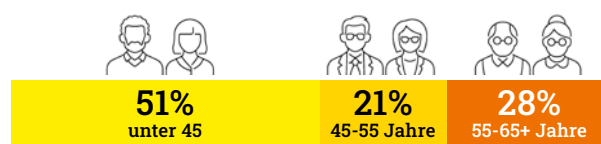
Der Absatz von Bier mit Alkohol geht zurück



Der Absatz von alkoholfreiem Bier steigt



Altersstruktur der Beschäftigten 2024



Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Statista, Deutscher Brauerbund, Statista

► Immer schneller, immer effektiver

Der permanente Druck hat sich in den vergangenen Jahren immer höher geschraubt. Immer feiner steuert die Software die Arbeitsabläufe, immer schneller dreht sich die Taktung der Prozesse, immer mehr Aufgaben kommen hinzu und immer genauer steuern die Führungskräfte in den Braukonzernen die Auslastung ihrer verschiedenen Standorte im Land. Denn auch wenn norddeutsche Leuchttürme oder bayrische Lederhosen den Biertrinker*innen in der Werbung regionale Identität und lokale Produktion vorgaukeln: Gebraut und abgefüllt wird das Bier dort, wo es für die großen Konzerne mit ihren vielen Biermarken am günstigsten ist.

Die Konkurrenz zwischen verschiedenen Standorten im Land haben sie hier kurz vor Dänemark nicht. „Jedes Flens kommt aus Flensburg“, sagt Christoph. Der Plop beim Flens-Öffnen in seiner Spezialflasche macht es technisch schwierig, die Produktion der familiengeführten Flensburger Brauerei Emil Petersen von anderen Brauereistandorten machen zu lassen. „Unsere Flasche und der Plop sind zentraler Teil unserer Marke“, erzählt Christoph. Das geht so weit, dass sogar die Küstenlimo, die sie als Cola oder Orangenbrause auf den Markt gebracht haben, in der gleichen Bügelflasche verkauft wird.

Kräftige Umsatzsteigerung

Mit den Limonaden und alkoholfreien Getränken steuern die Brauereien erfolgreich gegen den sinkenden Bierabsatz an: Sie haben ihre Umsätze kräftig steigern können. Doch bei der Entlastung ihrer Beschäftigten in der Produktion sperren sich die meisten Arbeitgeber in den Brauereien. „Die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen ist schlecht, vor allem wegen der mangelnden Wertschätzung für die geleistete Arbeit“, sagt Christoph.

Der heute 60-Jährige hat Mitte der 1980er einen Handwerksberuf gelernt und dann ziemlich schnell verstanden, dass er in der Braulehre im ersten Monat als Lehrling genauso viel verdient wie im ersten Aus-

bildungsberuf als Geselle. Seitdem arbeitet er in der Flensburger Brauerei und hat sich wie sein Vater und Großvater gewerkschaftlich organisiert. Viele Brauer*innen sind ihrem Betrieb ein Leben lang treu geblieben und organisieren sich genauso treu gewerkschaftlich in der NGG. Deswegen verdienen sie besser als andere in der Ernährungsindustrie, treten dem Arbeitgeber selbstbewusster entgegen – und trauen sich die norddeutschen Brauer und Brauerinnen, jetzt die 35 Stunden-Woche zu fordern – die *effektive* 35 Stunden-Woche.



35 Stunden: effektiv

Dazu haben die norddeutschen Tarifkommissionen der Brauer*innen beschlossen, einen neuen Manteltarifvertrag mit den Arbeitgebern zu verhandeln. Der regelt nicht das Entgelt, sondern neben Urlaub, Zuschlägen und Qualifizierung eben auch die Arbeitszeit. Vordergründig würde sich für die Brauerinnen und Brauer an der wöchentlichen Arbeitszeit nichts ändern – sie würden weiter in den in den verschiedenen Brauereien üblichen Schichtsystemen arbeiten. Doch statt 37 Stunden Wochenarbeitszeit – so die jetzt übliche Regelung in Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein – oder 39 Stunden Wochenarbeitszeit wie in Mecklenburg-Vorpommern wollen sie eine effektive 35 Stunden-Woche durchsetzen. Die Differenz zu heute von zwei beziehungsweise vier mehr gearbeiteten Stunden würde in Zukunft automatisch auf das Langzeitarbeitskonto gehen und sich da ansparen für das, wonach sich die Beschäftigten schon so viele Jahre sehnen: endlich mehr Urlaub am Stück, ein Sabbatical oder Zeit für die Pflege von Angehörigen.

Es geht also nicht um weniger Arbeit bei gleichem Geld – sondern um mehr Entlastung bei gleicher Arbeit. „Schlussendlich geht es darum, den Stress ein Stück zu mindern, um gelassener zu arbeiten und gesund in Rente zu gehen“, sagt Christoph. „Denn das fragen sich bei uns mittlerweile schon die jungen Kolleginnen und Kollegen: Wie komme ich gesund in die Rente?“ ◀



„Ich bin jetzt 63 Jahre alt und wenn ich regelhaft in Rente gehe, habe ich mehr als 50 Jahre in meinem Leben gearbeitet, immer in Vollzeit. Dabei hat sich die Arbeit immer mehr verdichtet, auch in der Verwaltung. Wir müssen dringend mit der Wochenarbeitszeit und der Lebensarbeitszeit runter, damit wir gesund in Rente gehen können. Deswegen werden wir jetzt die 35 Stunden-Woche in der norddeutschen Brauindustrie durchsetzen.“

Conny Felten, Betriebsrätin Carlsberg in Hamburg



„Ich bin mit 16 Jahren als Lehrling angefangen und höre mit 67 Jahren auf. Damit sind wir die Generation, die am längsten arbeitet. Auch deswegen brauchen wir die 35 Stunden-Woche in den Brauereien. Ich will nicht mit 67 mit Rollator auf die AIDA, ich will jetzt meine Hobbies machen und gesund in Rente gehen.“

Rico Krey, Betriebsratsvorsitzender Carlsberg in Lübz



„Vom Ausbildungsbeginn bis zum Ende des Berufslebens werde ich mit Stand heute insgesamt 51 Jahre arbeiten, davon 31 Jahre in Schichten und Wochenenden – ohne erleichterte Arbeitsbedingungen, nicht einmal als Alleinerziehender für meinen Sohn. Deshalb müssen wir Brauerinnen und Brauer endlich eine Lebensarbeitszeitverkürzung über einen Manteltarif oder Entlastungstarif erzwingen.“

Stefan Mißbach, Betriebsrat Beck's (AB InBev) in Bremen



„Die Arbeitswelt hat sich stark verändert, die Beschäftigten möchten endlich Flexibilität für Sabbaticals, Freistellungen, Pflege oder früheren Renteneintritt. Wir haben den Arbeitgebern so oft kostenneutrale Angebote gemacht, um Entlastung und besser zum Leben passende Arbeitszeiten zu vereinbaren, aber immer nur ein stumpfes Nein bekommen. Jetzt werden wir die 35 Stunden-Woche in den norddeutschen Brauereien gemeinsam durchsetzen.“

Frank von Dillen, Betriebsratsvorsitzender Carlsberg in Hamburg



„Wir haben in Mecklenburg zwar das gleiche Entgelt wie unsere Kolleginnen und Kollegen bei Carlsberg in Hamburg. Aber wir haben weniger Urlaubsgeld und arbeiten mit 39 Stunden jede Woche länger als die Kolleginnen und Kollegen in den anderen Brauereien in Norddeutschland. Wir wollen nun endlich Gerechtigkeit und gleiche Bedingungen für alle – einen gemeinsamen Manteltarifvertrag und die 35 Stunden-Woche für alle.“

Diana Eichholz, Betriebsrätin Carlsberg in Lübz



„Entlastung und die 35 Stunden-Woche sind die großen Themen bei uns. Wir haben viele ältere Kolleg*innen in Produktion und Technik, die unter den jetzigen Bedingungen nicht gesund in Rente gehen können. Die Arbeitgeber sprechen immer nur von Flexibilisierung, dem wollen wir mit der Einführung der 35 Stunden-Woche jetzt unser Konzept entgegenhalten, mit mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten.“

Lennart Swieter, Betriebsrat Beck's (AB InBev) in Bremen



Die Maschinen sind total veraltet, und in der Instandsetzung haben wir jetzt statt drei oder vier Kolleg*innen nur noch einen. Die Konzernzentrale saugt die Standorte aus, wo sie kann. Aber bei den Arbeitsbedingungen halten wir dagegen. Wir sind und bleiben Spaten und sind gewerkschaftlich sehr gut organisiert. Deswegen können wir gut dagegenhalten.“

Tina Fleisch, Betriebsrätin Spaten (AB InBev) in München



„Die Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes hat einen massiven Rückschritt für die Gesundheit, die Planbarkeit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zur Folge. Lange Arbeitszeiten und dadurch verkürzte Ruhezeiten erhöhen zudem das Unfallrisiko. Das können wir in der Braubranche so nicht hinnehmen.“

Bianca Holdinghausen, Betriebsrätin Krombacher in Krombach



„Wir stehen vor einer neuen Zeit mit großen Herausforderungen in der Produktion, aber auch in der Verwaltung, ein Stichwort ist die künstliche Intelligenz. Wir müssen also die Arbeit in der Branche zukunftsfähig machen, unsere Leute mitnehmen und sie fit für die neuen Herausforderungen machen.“

Mario Küpper, Betriebsratsvorsitzender Paulaner in München

NET LANG SCHWÄTZE – MACHE!

► Die NGG-Region Pfalz will wachsen. Dafür haben die Kolleg*innen einen klaren Plan: Rein in die Betriebe. Es geht ihnen darum, dicht an den Mitgliedern zu sein und ein ehrliches Feedback zu bekommen, um Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

Heiß ist es im Sommer vergangenen Jahres. Doch der einzige Schattenplatz vor der Obst- und Gemüsegenossenschaft Pfalzmarkt ist an diesem Morgen mit Paletten vollgestellt. In den vergangenen Tagen hatten die NGG-Kolleg*innen genau dort ihren Info-Tisch, um die Beschäftigten über die Vorteile von Tarifverträgen und Mitbestimmung zu informieren.

„Die Paletten haben sie extra aufgestellt, um uns zu vertreiben“, erzählt Gewerkschaftssekretär Viktor Grauberger. Aber so die NGG kleinkriegen? Niemals. Mit Fahnen und Plakaten werden die Paletten geschmückt. „Grundgesetz gilt auch bei Pfalzmarkt“ steht darauf oder „Paletten gegen die NGG? Wir nehmen es mit Humor.“

Sie lassen sich nicht so einfach vertreiben

Handgestoppte 57 Minuten dauert es, da kommt ein Gabelstapler und räumt die Paletten weg. Dennoch: „Durch die Aktion hatten wir doppelt Werbung“, sagt Viktor. Innerhalb eines Jahres haben wir unsere Mitgliederzahl im Pfalzmarkt verzehnfacht.“

Es ist eine Szene, die das noch frisch zusammengesetzte Team der NGG-Region Pfalz gut beschreibt: unerschrocken, kreativ und immer das Ziel vor Augen – stärker werden.



Seit gut einem Jahr betreut Tobias Wolfanger als Geschäftsführer mit Saarland und Pfalz zwei Regionen. Neben Viktor gehören Sonja Flemming-Biebel und Diana Cirkov als Verwaltungsangestellte zum Team, das seit Anfang 2025 so zusammenarbeitet.

Auf dem Rundgang gibt es ehrliches Feedback

Sie wollen nah an die Kolleg*innen kommen. Gewerkschaft sichtbar machen. Rein in die Unternehmen, ran an die Arbeits-

plätze. *Organizing* bedeutet für sie, als Gewerkschaft nicht bloß im Posteingang und zur Tarifrunde wahrnehmbar zu sein.

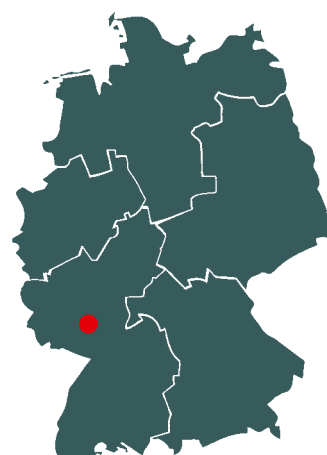
Deswegen besuchen sie systematisch Betriebe. Verabreden sich mit den Betriebsräten vor Ort zu Rundgängen, sprechen die Beschäftigten an. Eine aufwändige Methode, aber sie bringt Erfolg. Die Mitgliederentwicklung läuft positiv. Rund 2.100 sind sie Ende 2025 in der Pfalz.

Reden, zuhören, überzeugen. Nicht mit Rhetorikkonzept, sondern entspannt und ehrlich. „Da fordere ich auch mal Feedback zu Tarifforderungen oder Gewerkschaftsaktionen ein. Natürlich muss man sich auch mal was anhören“, sagt Viktor. „Aber wir sprechen immer auf Augenhöhe und mit einem klaren Erwartungsmanagement: Nicht das Blaue vom Himmel versprechen, aber sich auch nicht klein machen. So bleibst du glaubwürdig und gewinnst Vertrauen.“ ➤



Das frisch zusammengesetzte Team der NGG-Region Pfalz: Viktor Grauberger, Diana Cirkov, Sonja Flemming-Biebel und Tobias Wolfanger.

Fotos: Mathias Schellhase



Region Pfalz

2.076 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt





„Die Leute hier tragen das Herz auf der Zunge. Wenn sie merken, dass du es ehrlich meinst, öffnen sie sich. Dann geht was.“

Tobias Wolfanger,
NGG-Regionsgeschäftsführer Pfalz

► **Im Team unterwegs - mit Energie und Zusammenhalt**

„Die Leute hier tragen das Herz auf der Zunge“, ergänzt Tobias. „Wenn sie merken, dass du es ehrlich meinst, öffnen sie sich. Dann geht was.“ Der gebürtige Saarländer kam aus der Bildungsarbeit und über den DGB zur NGG. Vier Jahre Geschäftsführung in der Region Saar, jetzt der Doppeljob. Viel muss er aus der Ferne organisieren. Trotzdem funktionieren sie gut als Team, haben gemeinsam ihre Strategie entwickelt und ziehen an einem Strang.

Das unterstreicht auch Diana: „Wir in der Verwaltung sind oft nicht sichtbar, aber ohne uns läuft es nicht. Das wird wertgeschätzt.“ Das sieht auch Sonja so. Und wenn es zu einer wichtigen Aktion wie beim Pfalzmarkt geht, sind sie mit dabei. „Das sind schöne Momente, da spürt man die Energie, den Zusammenhalt. Gemeinsam sind wir stark.“

Anstoßen auf den FCK mit dem Dubbeglas

Während Diana und Sonja Pfälzerinnen sind, kommt Viktor ursprünglich aus Schleswig-Holstein. Als Kind war er Fan der Zeichentrickserie Kickers, in der das Team der Roten Teufel eine wichtige Rolle spielte. Sein Weg in die Pfalz war vorgezeichnet.

Sie alle eint die Liebe zu ihrer Region, der „Toskana Deutschlands, bloß mit Fachwerk“, sagen sie. „Wir leben und arbeiten da, wo andere Urlaub machen.“

Weinberge, der große Pfälzer Wald, der 1. FC Kaiserslautern gehören zur Identität der Region. Man sitzt zusammen bei Leberknödel und Saumagen, trinkt Weinschorle aus dem Dubbeglas, einem traditionellen Halbliter-Gefäß. Dazu kommt die Pfälzer Herzlichkeit: „Offen, direkt und mit Humor“, beschreibt es Diana.

Die Mitglieder sind verteilt auf Brauereien, Bäckereien, Getränkehersteller, Obst- und Gemüseverarbeitung, Süßwaren. Südzucker mit rund 600 Beschäftigten ist der größte Betrieb. Viele sind kleine, wenige mittelständische Unternehmen. Dafür fallen aber zahlreiche unter die Flächentarifverträge des Landesbezirks Südwest. Das gibt dem Regions-Team Zeit für die direkte Ansprache in den Betrieben.



„Wir in der Verwaltung sind oft nicht sichtbar, aber ohne uns läuft es nicht. Das wird wertgeschätzt.“

Diana Cirkov, Verwaltungsangestellte

Donuts für die US-Soldaten in Europa und Afrika

In Grünstadt backen Kolleg*innen für den Army & Air Force Exchange Service Brot für US-Stützpunkte in Europa und Afrika, stellen Donuts her, füllen Wasser ab.

Da rückt die Weltpolitik ganz nah an die kleine Pfalz, wenn amerikanische Abgeordneten Häuser über den Shutdown im US-Haushalt verhandeln und die Kolleg*innen in den örtlichen Betrieben direkt davon betroffen sein könnten. Oder wenn sich die Beschäftigten darum sorgen, was passiert, wenn die USA die NATO verlässt.

Fünf Tage haben sie im vergangenen Sommer dort gestreikt, gemeinsam mit ver.di, die ebenfalls einen Teil der Kolleg*innen vertritt. „Das ist eine gute Zusammenarbeit und die Leute dort ziehen super mit“, so Tobias.

Bei Südzucker stimmt die Sozialpartnerschaft

Bei Südzucker ist Dirk Schneickert schon seit 2002 Betriebsratsvorsitzender. In der NGG-Region ist er stellvertretender Vorsitzender. Seinem Arbeitgeber geht es gut. Lange machten sie Gewinne bis zu einer Milliarde Euro.

Das letzte Geschäftsjahr war weniger gut, schon ergriff der Arbeitgeber Sparmaßnahmen. „Aber auch die laufen bisher sozialverträglich ab“, berichtet Dirk. Schon oft war er mit den Kolleg*innen der NGG auf Rundgang durch den Betrieb. Viel Strecke schaffen sie meist nicht. Zu sehr



„Innerhalb eines Jahres haben wir unsere Mitgliederzahl im Pfalzmarkt verzehnfacht.“

Viktor Grauberger, Gewerkschaftssekretär

schätzen die Kolleg*innen den Austausch. „Mir ist der Austausch im NGG-Regionsvorstand wichtig. Mal über den Tellerrand schauen“, sagt er.

Zuhause „bei de Pälzer“

Das teilt er mit seiner Vorstandskollegin Lisa Savioli, der gleichstellungspolitische Themen besonders am Herzen liegen. Sie ist Mitglied im Landesfrauenausschuss der NGG.

Lisa organisiert Selbstverteidigungskurse, initiiert Gesundheitswochenenden und Diskussionen. „Die Menopause bei Frauen ist zum Beispiel noch ein richtiges Tabu-Thema. Was bedeutet das für die Frauen, wenn sie zur Arbeit gehen und sich nicht gut fühlen? Darüber reden nur wenige. Dafür möchte ich sensibilisieren.“

Ihr Arbeitsplatz bei Coca-Cola liegt eigentlich gar nicht in der NGG-Region. Doch sie fühlt sich dort so wohl, dass sie sich hier weiter engagiert, „bei de Pälzer“, wie sie lachend in Mundart sagt. Paletten musste sie zum Glück noch nie aus dem Weg räumen. ◀



Sonja Flemming-Biebel, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Gaisburger Marsch

Zutaten für 4 Portionen:

- 400 g festkochende Kartoffeln, Salz
- 1 ½ - 2 Stiele Majoran
- 200 g mageres Schweinefleisch (z. B. Schweineschulter)
- ¼ TL Pökelsalz
- 350 g Bratwurstbrät
- etwas geriebene Muskatnuss
- ¼ TL frisch gemahlener Pfeffer
- ein halber mittelgroßer Saumagen
- ½ EL Butterschmalz



Zubereitung:

Die Kartoffeln schälen, in kleine Stücke würfeln, im Topf aufkochen und fünf Minuten garen lassen. Das Schweinefleisch in kleine Stücke schneiden und mit Pökelsalz vermengen. Den Majoran hacken. Das Bratwurstbrät in einer Schüssel mit Muskatnuss, Majoran, Salz und Pfeffer würzen. Kneten und kaltstellen.

Den Saumagen gründlich ausspülen, abtropfen lassen und in 70 Grad heißem Wasser 10 Minuten einlegen. Zwei der drei Öffnungen des Magens mit Küchengarn verschließen. Kartoffelwürfel und Schweinefleisch vorsichtig unter das Brät heben. Einen Bräter mit heißem Wasser aufkochen und auf 80 Grad temperieren. Saumagen ohne Luftschlüsse mit dem Brät füllen und die Öffnung mit Küchengarn verschließen.

Saumagen vorsichtig einstechen und in ein Küchentuch einschlagen, damit er nicht platzt. Mit einem Teller beschwert im 80 Grad heißen Wasser etwa vier Stunden garen. Saumagen aus dem Topf nehmen, gut eine Stunde auskühlen lassen und in etwa zwei Zentimeter dicke Scheiben schneiden. Butterschmalz in einer Pfanne zerlassen und die Scheiben goldbraun anbraten.

Lasst es euch schmecken!



HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1951 (vor 75 Jahren), 1956 (vor 70 Jahren) und 1976 (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: Horst Günther
Bremen-Weser-Elbe: Rolf Luitjens, Dieter Schulze
Dresden-Chemnitz: Helga Bauroth
Düsseldorf-Wuppertal: Harald Otto
Mannheim-Heidelberg: August Diener
Ostwestfalen-Lippe: Hildegard Badde
Südwestfalen: Hans Breiter

SEIT 70 JAHREN MITGLIED

Allgäu: Ursula Baur
Berlin-Brandenburg: Waltraut Miegel, Karin Stanke, Ekkehard Werth
Dortmund: Heinz Lehmacher
Dresden-Chemnitz: Hannelore Falz, Monika Göpfert, Klaus Kluge, Gudrun Köhler, Maritta Siegel
Köln: Emma Rome
Leipzig-Halle-Dessau: Barbara Eckardt-Opitz, Margot Geßner
Mecklenburg-Vorpommern: Krimhild Rasper
Niederbayern: Walter Dischner
Nürnberg-Fürth: Christa Koller, Gerhard Leikauf, Georg Stürmer
Osnabrück: Erwin Kern
Ostwestfalen-Lippe: Horst Brinkmann
Schwarzwald-Hochrhein: Wolfgang Dürrenberger
Schleswig-Holstein Nord: Günter Schöbel
Thüringen: Adolf Keßler, Manfred Weiß
Ulm-Aalen-Göppingen: Bruno Bressa, Johann Groll

SEIT 50 JAHREN MITGLIED

Allgäu: Marianne Kappacher
Baden-Württemberg Süd: Erich Lohmüller
Berlin-Brandenburg: Anneliese Apitz, Ingeborg Kibbat, Klaus Kuennemann, Rainer Sens
Bremen-Weser-Elbe: Willi Burfeind, Manfred Franzmann, Ophelia Grimme, Helmut Klöpping, Peter Schlafka

Darmstadt & Mainz: Brigitte Laqua
Dortmund: Walter Riedel
Dresden-Chemnitz: Jürgen Löwe, Rainer Rolle, Martin Tzschope
Düsseldorf-Wuppertal: Annemarie Maag
Hannover: Frank Baumgarten, Elke Kuhlendahl, Hendrik Lindhorst, Joachim Rittentrop-Epting, Margrit Schaar
Heilbronn: Klaus Armbruster, Manfred Emser, Alfred Hausch, Alois Kühner, Agnes Lobmüller, Augusto Tuzia
Hamburg-Elmshorn: Uwe Erichsen, Andreas Kock, Ralf Krüger, Ayse Pirildar, Ulrich Pohl, Helmut Treib
Köln: Hermann Degdau, Edgar Gross, Milic Mojsilovic, Peter Nowacki, Fritz Vollmer
Krefeld-Neuss: Irmgard Eder, Johannes Kleusken, Ewald Troschinski
Leipzig-Halle-Dessau: Sigrun Scharf
Lübeck: Norbert Dorow, Peter Hundt, Norbert Jeserig, Michael Rehmer
Lüneburg: Harald Rüpke, Wolfgang Wiesener
Magdeburg: Marita Becker, Viktor Kühling
Mannheim-Heidelberg: Wolfgang Trautmann
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Gerhard Lotsch
Mittelrhein: Manfred Feldpausch
Münsterland: Walter Heitmann, Milan Safran
Niederbayern: Josef Löw, Anneliese Rennberger
Nord- und Mittelhessen: Ralf Peter Gunkel, Peter Herzog, Norbert Linke, Else Nöding, Rolf Öhlert, Horst Schäfer, Karl-Hermann Weber
Nordrhein: Gerhard Herfurth, Hans Ernst Keultjes, Lothar Kirchhof, Günter Malik, Michael Nowakowski
Nürnberg-Fürth: Friedrich Grauf, Otmar Hofmann, Josef Junkes, Peter Schneider, Sonja Seybold
Oberfranken: Hannelore Droll, Walter Engelbrecht, Klaus König, Willi Kurz, Udo Schenkendorf, Achim Schneider, Heinz Spindler
Oberpfalz: Aicha Barhoumi, Dieter König, Klaus Kother, Johann Merl, Eduard Pittner, Hanns Wiesheier
Oldenburg/Ostfriesland: Karl-Georg Braams, Brigitte Harms, Peter Peters, Ludwig Röskens

DIE ERSTEN „GASTARBEITER*INNEN“

Im Januar 1956 kamen die ersten 50 Italiener im niederrheinischen Siersdorf an: als damals so bezeichnete „Gastarbeiter“. Grundlage war ein im Dezember 1955 unterzeichnetes deutsch-italienisches Anwerbeabkommen. Zehn Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg suchte Deutschland Arbeitskräfte, um das so genannte Wirtschaftswunder am Laufen zu halten. Doch die neuen Kolleg*innen, die aufgrund drückender Armut aus Italien, später aus der Türkei, Griechenland, Spanien, Portugal, Jugoslawien, Marokko und Tunesien kamen, waren nicht überall willkommen. Das neue Leben war kein „dolce vita“, kein süßes Leben, sondern oft eine bittere Erfahrung: Fremdenfeindlichkeit, karge Unterkünfte, harte Arbeit im Baugewerbe, im Bergbau oder der Schwerindustrie und schlechtes Wetter.

Viele schickten das meiste Geld ihrer Familie in die Heimat, sie sollten und viele wollten auch nur kurz bleiben. Heute leben die Nachkommen der ersten Arbeitsmigrant*innen bereits in dritter Generation in Deutschland und sind Bestandteil der deutschen Gesellschaft. Oder wie der Schriftsteller Max Frisch es 1965 ausdrückte: „Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kamen Menschen.“

Das Foto zeigt Armando Rodrigues de Sá aus Portugal, den die Bundesrepublik im September 1964 als millionsten Gastarbeiter mit einem Moped und einem Strauß Nelken am Kölner Hauptbahnhof begrüßte. Die staatliche Anwerbung von Arbeitsmigrant*innen endete 1973 mit Ölkrise und Wirtschaftsrezession.



Foto: dpa picture alliance

Mehr Infos



Osnabrück: Karin Wächter, Martin Wessels

Ostwestfalen-Lippe: Ilona Döding, Norbert Hempelmann, Uwe Otyepka, Hartwig Pohlmann, Christel Rediske, Kurt Schirrmacher, Ursula Steinker

Pfalz: Willi Kundel

Rhein-Main: Mohammed Naceur Hadhri

Ruhrgebiet: Thomas Gauger, Reiner Liesenfeld, Karl-Heinz Reissberg, Georg-Johann Rudolff, Dieter Sett, Anneliese Zimmermann

Schwaben: Friedrich Kautter, Anni Schwarz

Schwarzwald-Hochrhein: Erich Drescher, Rita Köbelin

Schleswig-Holstein Nord: Karl-Heinz Thomsen

Stuttgart: Hans-Peter Bürkle, Wolfgang Stängle,

Bernd Wieland, Bernhard Winter

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Heinz-Helmut Gödecke, Gerald Grommisch, Waldemar Kirsch, Jutta Lohoff, Helmut Pischel, Thomas Schertenleib

Südwestfalen: Willi Ludwig, Michael Vetter

Thüringen: Petra Neumann, Horst Wochnik

Trier: Alfred Harig, Ewald Pöppelreiter, Waltraud Schmitt

Ulm-Aalen-Göppingen: Othman Hajri, Monika Krebs, Alois Prinz, Karl-H. Schattmaier

Unterfranken: Bruno Breunig, Edwin Fries, Werner Heppel, Karl Seubert, Josef Tauber, Franz Wieh

Anzeige



Gute Wahl!

Wir wünschen Euch eine erfolgreiche Betriebsratswahl, tolle neue Gremien und einen guten Start in die neue Amtszeit.

Alle Seminare 2026:
www.bzo.de

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



Bildungspartner der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten



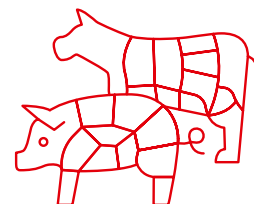
TARIFTICKER: MEHR GELD

► **Im Fleischerhandwerk, Bäckerhandwerk und Hotel- und Gaststättengewerbe profitieren zigtausend Beschäftigte von den neuen Tarifabschlüssen der NGG.**

Endlich! Der zum 1. März 2025 in Kraft getretene Tarifvertrag für **Auszubildende im Bäckerhandwerk** gilt rückwirkend für alle Auszubildenden der Branche: **bundesweit** und unabhängig davon, ob der Betrieb Mitglied im Arbeitgeberverband ist oder nicht. Das ist nicht einfach so passiert, sondern liegt daran, dass Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas den Tarifvertrag offiziell für allgemeinverbindlich erklärt hat. Hierdurch haben jetzt alle Auszubildenden die gleichen Bedingungen in der Ausbildung, nicht nur hinsichtlich der Vergütung.

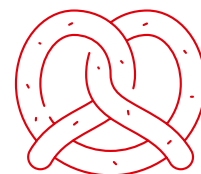


Gute Nachrichten für die Beschäftigten im **Fleischerhandwerk Rheinland-Rheinhessen**. Fleischer*innen und Verkäufer*innen erhalten seit dem 1. Januar 2026 monatlich 135 Euro mehr Lohn. Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. August 2026 steigen die Ausbildungsvergütungen auf bis zu 1.250 Euro im dritten Ausbildungsjahr.



Für Beschäftigte des **Hotel- und Gaststättengewerbes Baden-Württemberg** gilt: Ab Tarifgruppe 2 steigen die Entgelte zum 1. April 2026 und zum 1. Januar 2027 um jeweils 3,5 Prozent. Eine dritte Erhöhung, um 2,0 Prozent, steht zum 1. September 2027 an. „Mit dem Tarifabschluss ist es uns gelungen, ein Einstiegsgehalt von über 3.000 Euro für Fachkräfte sowie einen deutlichen Abstand zum Mindestlohn für die unteren Entgeltgruppen zu erzielen“, sagt NGG-Verhandlungsführer Alexander Münchow.

Über mehr Geld freuen sich in **Baden-Württemberg** auch die Beschäftigten im **Bäckerhandwerk**: Zum 1. Februar 2026 sind die Löhne und Gehälter um 3 Prozent gestiegen, zum 1. Januar 2027 gibt es weitere 2,3 Prozent. ◀



MEHR INFOS ZUM ABSCHLUSS IM
BÄCKERHANDWERK



LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Lieferrn rund um den Globus



Längst gehören Essenslieferant*innen in den Metropolen zum Stadtbild. Der Roman Lieferrn erzählt von Rassismus und Ausbeutung, von Liebe, Familie und der großen Sehnsucht nach Verbundenheit. Im Mittelpunkt steht Filmon, der aus Eritrea nach Tel Aviv geflüchtet ist. Er liefert, um seiner Frau und Tochter nach Berlin zu folgen. Das Buch ist eine literarische Weltreise in sechs Episoden, ebenso tiefgründig wie humorvoll.

Tomer Gardi: Lieferrn, Tropen Verlag, 320 Seiten, 25 Euro

Sommerferien in Ägypten



Die Zwillinge Yana und Yamon reisen mit ihrer Schwester Anouk, einer schlagfertigen Archäologiestudentin, und ihrem Onkel Professor Klawitter ins Tal der Könige. Dort entdecken sie eine neue Grabkammer – und eine magische Formel, mit der sie sich in heilige Tiere verwandeln. Als sie im Ägyptischen Museum Zeugen eines Raubüberfalls werden, kommt es zu einer halsbrecherischen Verfolgungsjagd... Ab 11 Jahre.

Fabian Lenk: Im Zeichen der Kobra, Band 1: Raub der Totenmaske. Knesebeck Verlag, 16 Euro

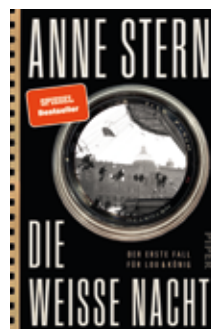
Gegen Schubladen-Denken



Wolfgang Schorlaus kleines, aber feines Buch ist einerseits urkomisch und andererseits leider nah an der Realität. Carsten Richter, ein Mann der Gas-Lobby, soll Wirtschaftsminister werden. Während die Lobbyisten jubeln, grätscht ausgerechnet Richters Mutter, Klima-Aktivistin der ersten Stunde, dazwischen und nennt ihn öffentlich „Öko-Sau“. Der Kanzler ist wütend. Als die Mutter entführt wird, spielt Richter auf Zeit ... Wer Satire mag, wird diesen Schorlau lieben.

Wolfgang Schorlau: Der unaufhaltsame Aufstieg des Ministers Karsten Richter, Kiepenheuer & Witsch, 160 Seiten, 16 Euro

Tolles Ermittler-Duo



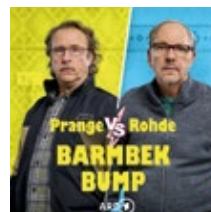
Auftakt zur neuen Reihe der Bestseller-Autorin Anne Stern. Als im Hungerwinter 1946/47 eine Frauenleiche im Schnee gefunden wird, gerät Kommissar Alfred König unter Druck. Die junge Fotografin Lou Faber hat die Tote in den Ruinen gefunden und trägt mit ihren detailgenauen Fotos unfreiwillig zur Ermittlung bei. Sie selbst ist vom Krieg gezeichnet, ihren Kollegen König plagt ein schweres Geheimnis. Was für ein Duo. Der Roman ist präzise recherchiert und extrem spannend.

Anne Stern: Die Weiße Nacht, Piper Verlag, 400 Seiten, 25 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort *Weiße Nacht* bis zum 17. April 2026 an redaktion@ngg.net Viel Glück!

Zum Hören Viel zu hören und zu lachen



Im Rotklinkerbau in Hamburg-Barmbek wohnen Ralf Prange und Horst Rohde. Rohde will eigentlich einen Wrestling-Podcast aufnehmen, wird aber ständig von seinem Nachbarn Ralf Prange gestört. Sie vergessen, dass die Aufnahme läuft und quatschen drauf los: Es geht um Hausgerüche, zugestellte Treppenaufgänge, Tiere im Haus oder die Paketannahme. **Barmbek Bump – Prange vs. Rohde:** ein Comedy-Podcast von und mit Andreas Altenburg, Bjarne Mädels und Olli Dittrich – überall da, wo es Podcasts gibt.

***... 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.**

EIN COCKTAILREZEPT IST KEIN STAATSGEHEIMNIS

► **Manchmal schreibt das Arbeitsrecht kuriose Geschichten. In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Hamburg ging es um die Frage, ob ein Cocktailrezept ein Geschäftsgeheimnis sein kann.**



Was war passiert? Während der Corona-bedingten Schließung einer Bar verkaufte die Betreiberin ihre Cocktails in Flaschen abgefüllt außer Haus. Eine angestellte Barkeeperin tat es ihr gleich – mit unterschiedlichem Namen, aber mit denselben Mischungen. Die Arbeitgeberin warf ihr daraufhin vor, geheime Rezepturen zu verwenden, und zog vor Gericht. Grundlage sollte das Geschäftsgeheimnisgesetz sein.

Das Arbeitsgericht Hamburg entschied zugunsten der Barkeeperin: In diesem Fall liegt kein schützenswertes Geschäftsgeheimnis vor. Nicht jedes interne Wissen ist automatisch ein „Geheimnis“ im rechtlichen Sinne. Damit Informationen geschützt sind, müssen sie tatsächlich geheim sein – und das Unternehmen muss nachweisbar etwas dafür tun, sie geheim zu halten.

Bekanntes ist kein Geheimnis

Genau daran fehlte es hier. Die Zutaten waren bekannt, teilweise über Etiketten oder den Online-Verkauf nachvollziehbar. Außerdem hätte ein erfahrener Barkeeper die Mischung durch Probieren relativ leicht rekonstruieren können. Die Barkeeperin argumentierte, das gelinge jedem Hobby-Barkeeper in wenigen Minuten. Das kann-

te die Arbeitgeberin nicht bestreiten. Besondere Schutzmaßnahmen gab es für die Rezepte ebenfalls nicht.

Die Arbeitgeberin hatte sogar versucht, den Instagram-Kanal der Barkeeperin wegen Verwechslungsgefahr durch das Arbeitsgericht löschen zu lassen – auch vergeblich. Die verwendete Flaschenform ist als Massenware bei Großhändlern erhältlich und wird allein in Hamburg von drei weiteren Bars sowie unzähligen weiteren überregionalen Anbietern verwendet.

Angebliche Geschäftsgeheimnisse

Für Beschäftigte ist diese Entscheidung bedeutsam. Häufig berufen sich Arbeitgeber auf angebliche Geschäftsgeheimnisse, wenn es um Know-how, Arbeitsabläufe oder Kundenkontakte geht. Das Urteil macht deutlich: Der Begriff darf nicht beliebig ausgeweitet werden. Wer sich auf Geheimnisschutz beruft, muss auch konkret darlegen, warum und wodurch etwas wirklich geschützt ist. Du arbeitest in der Gastronomie und hast Fragen zum Arbeitsrecht? Wende dich gern an deine NGG-Region vor Ort. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOrt



AUSBLICK 02_26

► Die Ausbildung ist der erste und vielleicht wichtigste Schritt im Berufsleben. Zu Beginn stellen wir die Weichen für all das, was im Beruf kommen wird. Es ist eine Entscheidung, die darüber hinaus vieles Weitere im Leben beeinflusst, die Freizeit zum Beispiel. Denn wann und wie lange wir arbeiten, bestimmt darüber, wie viel Zeit uns später für Freizeit, Familie und Hobbies bleibt.

Vor allem ist aber eines wichtig: Die Arbeit muss Spaß machen, sie sollte sinnvoll sein und genug einbringen, um unser Leben und später auch die Rente zu finanzieren. Welche Ausbildungswege in Gastgewerbe, Lebensmittelindustrie

und Lebensmittelhandwerk sind spannend und bieten gute Zukunftsperspektiven? Welche Unternehmen stellen sich besonders gut auf Berufsanfänger*innen ein? Zählt die Pausenzeit als Arbeitszeit? Und wie mache ich mich im Unternehmen für meine Rechte stark?

Auszubildende haben viele Fragen – in der kommenden einigkeit wollen wir Antworten geben. Habt ihr spannende Ideen und Projekte in eurem Unternehmen, die den jungen Kolleg*innen helfen, gut ins Berufsleben zu starten? Dann schreibt uns doch bitte, wir berichten gern in der einigkeit darüber: redaktion@ngg.net. ◀

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Jörn Breiholz (V.i.S.d.P.),
Felix Hoffmann,
Alexandra Mankarios, Silvia Tewes

Titelfoto

Titeldarstellerin: Tina Veitlbauer
aus dem Hotel Vier Jahreszeiten
in Hamburg
Foto: Andreas Salomon-Prym

Redaktionsschluss

10. Februar 2026

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Verlag

Dierichs Druck+Media GmbH & Co.KG
Frankfurter Straße 168, 34121 Kassel
E-Mail: info@ddm.de

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

#BR26

Deutschlands wichtigstes
Betriebsratsforum

16.-17.09.2026
Berlin

JETZT ANMELDEN!

- Für Betriebsräte aus kleinen und großen Betrieben
- Für Erfahrene und Frischgewählte
- Höhepunkt: Deutscher Betriebsrätepreis

Wir sehen uns in der Hauptstadt!
www.br26.berlin

EINE VERANSTALTUNG DER BR-VERANSTALTUNGSGESELLSCHAFT MBH UNTER MITWIRKUNG VON



Hans **Böckler**
Stiftung

MIT DER PREISVERLEIHUNG

**DB
RP** Deutscher
Betriebsräte
Preis
2026

Bis
31.03.2026
Frühbucher*innen-
Rabatt nutzen!

