

# einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**WAS BESCHÄFTIGTE ZUFRIEDEN MACHT**

# einigkeit\*

\*heißt, an einem angenehmen Arbeitsplatz zufrieden zu arbeiten.

# FAUL? WER?

Mit fast 46 Millionen Beschäftigten waren noch nie so viele Menschen in Arbeit wie heute. Deutschland hat in den letzten zehn Jahren einen regelrechten Beschäftigungsboom erlebt, hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung festgestellt: Heute arbeiten 2,6 Millionen Menschen mehr als noch 2016. Auch die geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr, also das Arbeitsvolumen insgesamt, hatte mit über 55 Milliarden 2024 ein Rekordhoch. Von den 1,2 Milliarden geleisteten Überstunden haben die Arbeitgeber mehr als die Hälfte nicht (!) bezahlt. Jede/r Vierte leistet sogar mehr als fünf Überstunden pro Woche.

Von all diesen Fakten wollen einige im Land nichts wissen. Stattdessen haben die Arbeitgeber und der neue Bundeskanzler eine Diskussion angezettelt, in der sie behaupten, generell alle Beschäftigten hierzulande müssten die Ärmel hochkrempeln und wieder mehr arbeiten. Der Plan der neuen Bundesregierung: Beschäftigte sollen in Zukunft in Ausnahmefällen bis zu 13 Stunden am Tag arbeiten – wenn der Arbeitgeber es will.

Damit reißt die Bundesregierung gleich zwei Eckpfeiler im deutschen Arbeitszeitgesetz ein: Die Höchstarbeitszeit wäre in Zukunft 13 Stunden statt der jetzigen zehn Stunden. Und es wäre nicht mehr Sache zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die Mehrarbeitszeit über den 8-Stunden-Tag hinaus in Tarifverträgen miteinander auszuhandeln – die Arbeitgeber könnten es einseitig anordnen. Damit schwächt die Koalition die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften in Tarifverhandlungen sehr deutlich. Auch deswegen wollen wir Gewerkschaften das nicht zulassen.

13 Stunden am Stück arbeiten ist vor allem: gefährlich. Ab der zwölften Arbeitsstunde passieren doppelt so viel Unfälle wie in der achten Arbeitsstunde. Dabei können viele Kolleginnen und Kollegen sowieso nicht mehr, weil Stress und Arbeitsdruck ebenfalls so hoch sind wie schon lange nicht mehr. Wir brauchen also dringend jetzt Entlastung in den Betrieben statt morgen 13-Stunden-Tage.

Wir möchten euch daher einladen, darüber nachzudenken, wie ihr euer Arbeitsumfeld besser gestalten könnt, damit ihr weniger Stress habt und zufriedener zur Arbeit geht. Davon handelt unser Titelthema in dieser neuen einigkeit. Viel Spaß beim Lesen wünscht euch

**Guido Zeitler**

Vorsitzender der NGG





**6 FOKUS | GUTE ARBEIT**  
 Wer gern zur Arbeit kommt, bringt bessere Leistungen und bleibt dem Unternehmen treu: Gute Arbeit gegen gute Arbeitsbedingungen. Aber was sind gute Arbeitsbedingungen?

**18 MENSCHEN | PORTRÄT**  
 Karl-Heinz Böke ist Betriebsratsvorsitzender in der Rubinmühle in Lahr.

## FOKUS | GUTE ARBEIT

- 6 Was Beschäftigte zufrieden macht**  
 Beschäftigte aus der Getränke-, Zucker- und der Gastrobranche erzählen, wie sie ihren Arbeitsplatz besser gestalten.
- 12 Ein gutes Betriebsklima für alle**  
 Betriebsräte können helfen, sexualisierte Belästigung zu verhindern und Betroffene zu unterstützen.

## NGG AKTIV

- 14 Bessere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie**  
 Verbot von Werkverträgen: Vorbild für andere Branchen?
- 15 Mehr Geld**  
 Tarifticker: neue Tarifabschlüsse
- 16 jungeNGG**  
 Wie die jungeNGG bei den Koalitionsverhandlungen mitmischte.
- 20 Vom Haus- zum Flächentarif**  
 Buss Fertiggerichte macht es vor.

## MENSCHEN

- 18 Porträt**  
 Nach vielen Jahren als Logistikleiter ist Karl-Heinz Böke noch einmal durchgestartet: als Betriebsratsvorsitzender.
- 21 Mein Arbeitsplatz**  
 Restaurantleiter Markus Dißel liebt es, seine Gäste mit gutem Service glücklich zu machen.
- 30 Jubilare**  
 Wir gratulieren unseren Jubilarinnen und Jubilaren.



**22** **BRANCHE**  
 Brotindustrie: Bald verhandelt die NGG den ersten bundesweiten Manteltarifvertrag.

**26** **NGG VOR ORT**  
 Sie haben gut lachen: In der NGG-Region Lübeck sorgen gute Abschlüsse für steigende Mitgliederzahlen.

**BRANCHE**

**22 Brotindustrie**  
 Große Brötchen backen

**NGG VOR ORT**

**26 Region Lübeck**  
 Ganz schön lübsch hier

**KURZ NOTIERT**

**32 Gut zu wissen**  
 ngg.net im neuen Look  
 #DeinXtra: Ganz schön vorteilhaft

**KOPF UND BAUCH**

**33 Lesen & Hören**  
 Bücher und Podcasts

**34 Kurz notiert**  
 Rechtstipp: Bildungsurlaub darf auch gut tun  
 Ausblick\_03

**35 Impressum**



**einigkeit digital lesen**

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

# WAS BESCHÄFTIGTE ZUFRIEDEN MACHT

► Wer gern zur Arbeit kommt, bringt bessere Leistungen und bleibt dem Unternehmen treu. Es könnte also eine Win-Win-Situation für Betriebe und Beschäftigte sein: Gute Arbeit gegen gute Arbeitsbedingungen. Aber was gehört eigentlich zu guten Arbeitsbedingungen und einem guten Arbeitsplatz? Wir haben mit Beschäftigten aus der Getränke-, Zucker- und der Gastrobranche gesprochen.

„MIT MOTIVIERTEN  
BESCHÄFTIGTEN ERHÖHT SICH  
DIE PRODUKTIVITÄT, ES GIBT  
WENIGER AUSFÄLLE WEGEN  
KRANKHEIT.“

Thorsten Schäfer, Berater für Arbeits-  
und Gesundheitsschutz

„ICH STEHE GERN FRÜH AUF  
UND GEHE ZUR ARBEIT, WENN  
ES EINEN STARKEN ZUSAMMENHALT  
MIT DEN KOLLEGINNEN UND  
KOLLEGEN GIBT UND DAS  
BETRIEBSKLIMA STIMMT.“

Manja Rosjat-Lukas,  
Jägermeister

„ICH GLAUBE, FÜR  
DIE ZUFRIEDENHEIT IST ES DAS  
WICHTIGSTE, DASS DER ARBEITGEBER  
ES SCHAFFT, DIE BELANGE DER  
MITARBEITENDEN ERNST  
ZU NEHMEN.“

Andreas Dürr, Betriebsratsvorsitzender  
Südzucker





**Stefan Heinisch, Fahrer bei CCEP: An seinem Standort in Knetzgau helfen regelmäßige Wohlfühlbefragungen, Probleme zu entdecken und gegenzusteuern.**

Manja Rosjat-Lukas weiß genau, was sie im Job zufrieden macht: „Ich stehe gern früh auf und gehe zur Arbeit, wenn es einen starken Zusammenhalt mit den Kollegen gibt und das Betriebsklima stimmt.“ Seit kurzem arbeitet sie in der Kantine von Jägermeister in Kamenz, davor war sie im Gästehaus tätig: Frühstück machen, Gäste empfangen.

Erst letztes Jahr haben die Beschäftigten hier in Ost-Sachsen einen Betriebsrat gegründet. Die Geschäftsleitung hat das sehr begrüßt – eine Seltenheit. „An unserem Hauptstandort in Wolfenbüttel gibt es schon lange einen Betriebsrat, der hat viel Vorarbeit für uns geleistet. Unser Arbeitgeber findet es gut, wenn er einen direkten Ansprechpartner hat“, sagt Manja. Dass das Klima in Kamenz stimmt, führt sie darauf zurück, dass der Betrieb mit seinen Mitarbeitenden gut umgeht: „Niemand musste während Corona in Kurzzeit gehen. Regelmäßig kommt die Belegschaft auf Veranstaltungen zusammen, damit sich alle wohlfühlen.“

Außerdem gefällt ihr, dass die Wünsche der Beschäftigten ernst genommen werden. Gerade erst hat sie selbst davon profitiert: Seit Februar ist sie „alleinerziehende Oma“. Während ihre Tochter eine Feldwebelausbildung bei der Bundeswehr macht, kümmert sich Manja um den Enkel. Dafür hat sie ihre Arbeitszeit reduziert. Weil das im Gästehaus nicht möglich war, konnte sie spontan in die Kantine wechseln.

### MOTIVIERTE BESCHÄFTIGTE SIND PRODUKTIVER

Für Thorsten Schäfer spielt es eine zentrale Rolle, ob Menschen bei der Arbeit Wünsche äußern und Entscheidungen treffen können: „Die Beschäftigten können oft viel besser einschätzen, wie etwas am besten funktioniert“, erklärt der Berater für Arbeits- und Gesundheitsschutz. „Wer sich immer nur an Anweisungen halten muss, fühlt sich schnell eingezwängt und nicht gesehen. Das kann sehr belastend sein.“ Damit es Unternehmen besser machen, berät Thorsten Be-

triebsräte und gibt Seminare zum Thema. Aus seiner Sicht zahlt es sich für Betriebe klar aus, in die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu investieren: „Mit motivierten Beschäftigten erhöht sich die Produktivität, es gibt weniger Ausfälle wegen Krankheit.“

### UNTERNEHMENSBINDUNG SINKT

Trotzdem ist es in vielen Betrieben um die Zufriedenheit der Arbeitnehmer\*innen nicht gut bestellt. Gerade ermittelte der Gallup Engagement-Index 2024, dass sich 78 Prozent der Beschäftigten emotional kaum an ihren Arbeitgeber gebunden fühlen. Ein historischer Tiefstand. Allein die 13 Prozent innerer Kündiger, die die Langzeitstudie 2024 ermittelte, hätten zu Produktivitätseinbußen in Höhe von mindestens 113 Milliarden Euro geführt. Gute Gründe für Unternehmensleitungen also, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ernst zu nehmen. ▶



## EMOTIONALE BINDUNG IM FREIEN FALL



# 78 Prozent

der Arbeitnehmenden in Deutschland fühlten sich 2024 emotional kaum an ihren Arbeitgeber gebunden, ein historischer Tiefstand.



# 113,1 Mrd. €

oder sogar mehr gingen der deutschen Wirtschaft 2024 aufgrund von innerer Kündigung und daraus resultierenden Produktivitätsverlusten verloren.



# 3 Jahre

lang beim derzeitigen Arbeitgeber? Diese feste Absicht haben nur noch 34 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

Quelle: Gallup Engagement-Index Deutschland 2024

**Andreas Dürr**, Betriebsratsvorsitzender bei Südzucker in Ochsenfurt: Der Arbeitgeber finanziert Bewegung als Ausgleich zur Arbeit mit.

► Dass allerdings immer mehr Betriebe dabei ausschließlich auf Benefits setzen, hält Thorsten für einen Irrweg. „Es klingt erst einmal gut, wenn die Beschäftigten vergünstigt ins Fitnessstudio gehen können. Aber an vielen von ihnen geht das vorbei, weil sie gar nicht genug Zeit haben, um das Angebot in Anspruch zu nehmen.“

### BENEFIT-PAKET FÜR VERSCHIEDENE BEDÜRFNISSE

Andreas Dürr gehört zu denjenigen, die Sportangebote sehr schätzen und auch Zeit dafür haben. Über seinen Arbeitgeber ist der Betriebsratsvorsitzende von Südzucker in Ochsenfurt Mitglied im Fitnessverbund HanseFit, damit kann er Sportkurse und Studios in ganz Deutschland besuchen. Monatlich kündbar, knapp 30 Euro im Monat – das ist so niedrigschwellig, dass rund zehn Prozent der 3.000 Südzucker-Beschäftigten das Angebot nutzen. „Ich spiele seit 35 Jahren Tennis und bin auch Trainer. Deshalb weiß ich genau, wie wichtig Bewegung als Ausgleich zur Arbeit ist“, sagt der gelernte Industriemechaniker. „Es war mir eine Herzensangelegenheit, dass wir hier am Standort ein Fitnessangebot machen können.“

Womit Andreas nicht gerechnet hatte: Als er mit dem Vorschlag auf die Konzernleitung zuging, fand die das Angebot so gut, dass es heute standortübergreifend allen Südzu-

cker-Beschäftigten zur Verfügung steht – als eines von fünf Benefit-Angeboten.

### FAMILIENSERVICE UND NACHHILFE-UNTERRICHT

Neben HanseFit, Jobrad-Leasing und vergünstigtem Deutschland-Ticket gehören auch zwei Angebote dazu, die vor allem Familien entlasten sollen: der pme Familienservice und der Nachhilfeunterricht von ubi-Master. Über Letzteren können die Kinder der Mitarbeitenden Kontakt zu Nachhilfelehrkräften bekommen, die ihnen bei den Hausaufgaben oder der Vorbereitung auf Klassenarbeiten helfen. Auch die Auszubildenden bei Südzucker nehmen den Service gern in Anspruch.

Unterstützung bei ganz unterschiedlichen Problemen bietet der pme Familienservice. Der Dienst hilft, wenn unerwartet die Kita schließt und Kinderbetreuung organisiert werden muss. Er weiß Rat, wenn ältere Angehörige einen Pflegeplatz benötigen. Ein Anruf bei einer Hotline setzt das Unterstützungssystem in Gang, die Ratgebenden vermitteln passende Ansprechpartner\*innen.

Auch Andreas hat den Dienst schon für eine kostenfreie Rechtsberatung in Anspruch genommen. Trotzdem findet er, dass Benefits allein noch nicht zufrieden machen: „Als

Betrieb muss man heute solche Angebote machen, um gute Mitarbeiter zu finden und zu halten.“

### DIESE DREI FAKTOREN TRAGEN ZUR ARBEITSQUALITÄT BEI

Entscheidender sei, dass die Beschäftigten mit ihren Bedürfnissen gehört werden: „Als Betriebsrat höre ich mir viele Sorgen an. Viele haben niemanden, der ihnen zuhört. Ich glaube, für die Zufriedenheit ist es das Wichtigste, dass es auch der Arbeitgeber schafft, die Belange der Mitarbeitenden ernst zu nehmen.“

Dass Benefits und soziale Wertschätzung allein indes noch keine Zufriedenheit garantieren, zeigt ein Blick auf den Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Seit 2007 ermittelt er jedes Jahr, wie es um die Arbeitsqualität in den unterschiedlichen Branchen bestellt ist. Dafür nimmt er drei Faktoren in den Blick: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen & Sicherheit. Zu den Ressourcen zählen unter anderem Weiterbildungsangebote, das Betriebsklima oder Aufstiegschancen. Seit 2020 stagniert der Index hier bei einem Wert von 71 (von 100). Etwas schlechter

schneidet er mit 62 im Punkt Belastungen ab. Am geringsten ist die Zufriedenheit mit einem Wert von 61 im Punkt Einkommen & Sicherheit. Besonders im Gastgewerbe lassen die Arbeitsbedingungen oftmals zu wünschen übrig, Zeitdruck und körperliche Belastung sind hoch, die Einkommen niedrig. Umso wichtiger für die Zufriedenheit: ein gutes Miteinander.

### UNTERSTÜTZUNG IM TEAM

Hotelfachfrau, das hat sie gewollt und gelernt. Heute ist Regina Schuchard schon viele Jahre in ihrem Ausbildungsbetrieb, dem Maritim Köln. Als Buffettièr hat sie die Getränke im Blick – und die Menschen natürlich, die ihr so wichtig sind. „Ich mag Menschen, das hat meine Berufswahl bestimmt.“ Bis heute liebt die 63-Jährige das Umtriebige, die unterschiedlichen Gäste und vor allem „die tollen Kollegen“. Die Jungen, die neue Ideen und Schwung reinbringen, die älteren Profis, die routiniert ihre Arbeit machen: Das macht ihr gute Laune bei allem Stress, wenn das 454-Zimmer-Haus voll belegt ist – wie beispielsweise an den Kölner Karnevalstagen.

„Wir unterstützen uns gegenseitig, auch wenn wir uns wünschen, dass wir mehr Personal hätten.“ Als Betriebsrätin ist ihr wichtig, dass niemand überfordert wird. „Wir achten sehr auf die Arbeitszeiten, vor allem bei den Azubis.“ Denn die elf Stunden Ruhezeit, die müssen sein, findet sie. Allerdings habe der Gesetzgeber bei dieser Ruhezeit etwas vergessen: Da sei der Arbeitsweg, man müsse erst einmal zu Hause an- und zur Ruhe kommen, erst dann beginne die Erholungsphase. Also geht ihr Appell Richtung Bundesarbeitsministerium: Hier könnte eine Verlängerung helfen. ➤



**Regina Schuchard**, Betriebsrätin  
Maritim Köln: „Wir unterstützen uns gegenseitig.“



Das Küchenteam vom Nell-Breuning-Haus ist zufrieden mit den Arbeitszeiten: Mehr Freizeit auf dem Weg zur Rente.

## ► UM 18:15 UHR HAT DER KOCH FEIERABEND

Sehr ruhig geht es im nordrhein-westfälischen Herzogenrath zu: 41 Zimmer hat das Nell-Breuning-Haus. Für das Wohl der Gäste sorgen 38 der 50 Beschäftigten in der katholischen Weiterbildungsstätte. „Wir haben kein festes Schichtsystem, jeder Bereich erstellt seinen Dienstplan selbst“, sagt der pädagogische Bereichsleiter und Betriebsratsvorsitzende Rainer Reißmayer. Natürlich müssen sie die Vorgaben einhalten, wie viele Gäste wann womit versorgt werden müssen. Aber sie nehmen Rücksicht aufeinander: Hat jemand noch einen Arzt- oder andere Termine, wird das eingeplant. Seit einiger Zeit gehören mehrere schwerbehinderte Kolleg\*innen zum Team. Dadurch habe sich das Arbeitsklima noch einmal positiv verändert, sagt Rainer.

Für die Küchenteams gilt in Herzogenrath übrigens: „Nach 18:15 Uhr ist Feierabend, da hat die Küche zu.“ Ein Vorteil, der ihnen auch bei der schwierigen Suche nach Köch\*innen schon geholfen hat. Und wenn ein Gast am späten Abend vergeblich an der Rezeption Hilfe sucht, dann springen die Pädagog\*innen wie Rainer selbst ein. Für den Haustarif mit der NGG haben sie gemeinsam überlegt, „was können wir festschreiben, damit sich alle wohlfühlen“. Neben einem guten Tarifgehalt gibt es ab dem Alter von 55 Jahren fünf und ab 60 Jahren

zehn Tage Zusatzurlaub: „Das ist auch eine Möglichkeit, um sich auf das künftige Mehr an Freizeit auf dem Weg zur Rente einzustellen.“

## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ OFT NICHT UMGESETZT

Auch wenn die Freude über zusätzlichen Urlaub groß ist, gilt: Erholungszeit ist kein Geschenk des Arbeitgebers, sondern eine notwendige Maßnahme, um die Gesundheit zu erhalten. Genauer gesagt eine von vielen gesetzlich verankerten Maßnahmen. Allerdings klaffe in vielen Betrieben beim Arbeits- und Gesundheitsschutz eine deutliche Lücke zwischen Theorie und Praxis, sagt Thorsten Schäfer: „Wenn wir nur die Hälfte der gesetzlichen Vorgaben umsetzen würden, wären wir schon sehr weit. Aber davon sind wir weit entfernt.“ Viele Betriebe würden die Vorschriften ignorieren, die Belegschaft werde nicht an Gefährdungsbeurteilungen beteiligt, Mängel könnten zwar gemeldet werden, aber dann geschehe nichts.

Betriebsräten empfiehlt Thorsten, hier anzusetzen, um für gesündere Arbeitsbedingungen zu sorgen: „Die Betriebsräte sind in der vollen Mitbestimmung und können erzwingen, dass Gefährdungsbeurteilungen stattfinden und Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt werden.“ Gibt es keinen Betriebsrat, könnten sich Beschäftigte anonym an die Arbeitsschutzbehörde in ihrem Bundesland wenden. „Vielfach fehlt leider einfach das Wissen darüber, was möglich ist. Deshalb ist mein wichtigster Tipp an Betriebsräte: Macht euch kundig.“

## DOPPELT SINNVOLL: GESUNDHEITSSCHUTZ

Sorgsamer Gesundheitsschutz lohnt sich für Unternehmen gleich mehrfach. Es kommt seltener zu Krankheiten und Unfällen, außerdem stärken Gesundheitsangebote die Bindung ans Unternehmen. So etwa bei Coca-Cola Europacific Partners (CEP). 1998 ist Peter Berger hier im bayerischen Knetzgau eingestiegen, als Verkaufsfahrer.

Inzwischen ist er Betriebsratsvorsitzender und beobachtet die Entwicklung des Betriebsklimas seit vielen Jahren genau.

Da sei zuletzt einiges Gutes gestrichen worden – seit die Entscheider nicht mehr vor Ort, sondern in England sitzen: die großen Jubiläumsfeiern, die Prämien, kleine Aufmerksamkeiten für besonderen Arbeitseinsatz.

### KOMMUNIKATION HILFT

Trotzdem kümmere sich CCEP noch immer gut um die Gesundheit der Beschäftigten, zum Beispiel mit Krebsvorsorgeangeboten oder dem Dienst HeyCare, der bei gesundheitlichen Problemen schnell einen Facharzttermin vermittelt. „Es kann aber natürlich sein, dass das dann nicht hier in Knetzgau ist, sondern in Bamberg oder Bayreuth.“ Regelmäßige Wohlfühlbefragungen sollen zudem dazu beitragen, Probleme zu entdecken und gegenzusteuern.

Auf besondere gesundheitliche Bedürfnisse nimmt der Betrieb Rücksicht und bietet Unterstützung an: „Hat jemand in der Kommissionierung Rückenschmerzen, bekommt er sofort einen Rückenstützgürtel. Und wenn jemand aus der Schichtleitung meldet, dass er Probleme mit Arm oder Schulter hat, bekommt er vorübergehend eine andere Aufgabe – wann immer das möglich ist.“

Peters Fazit: „Durch Kommunikation lassen sich Schwierigkeiten fast immer aus dem Weg räumen. Es gibt immer kleine Kurven, die man noch gehen kann, um mehr auf die Menschen einzugehen.“ Schon ist man näher dran an einer Situation, von der die Beschäftigten und damit auch der Betrieb profitieren. Wohlfühlen am Arbeitsplatz ist eben Win-Win: für Beschäftigte und Arbeitgeber. ◀

„ES GIBT IMMER KLEINE  
KURVEN, DIE MAN NOCH GEHEN  
KANN, UM MEHR AUF DIE MENSCHEN  
EINZUGEHEN.“

Peter Berger, Betriebsratsvorsitzender  
bei CCEP Coca-Cola in Knetzgau.



# EIN GUTES BETRIEBSKLIMA FÜR ALLE

► Betriebsräte gehören zu den wichtigsten Anlaufstellen, wenn Arbeitnehmer\*innen sexualisierte Belästigung erfahren. Sie können präventiv mehr tun und ein Betriebsklima einfordern, in dem Übergriffe und Belästigung tabu sind.

Ein Hotelangestellter bringt Essen aufs Zimmer, der Hotelgast, der ihn erwartet, ist nackt. Eine Servicemitarbeiterin im Betriebsrestaurant wird über Monate von einem Gast nach ihrer Telefonnummer gefragt. Ein Vorgesetzter fordert eine Mitarbeiterin zu sexuellen Handlungen auf. Drei typische Fälle von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz und leider keine Einzelfälle: Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat fast jeder vierte Frau sexuelle Belästigung im näheren Arbeitsumfeld erlebt, und etwa jeder sechste Mann. Was also tun, damit es gar nicht so weit kommt?

## KULTUR DES HINSCHAUENS ALS PRÄVENTION

Ist im Unternehmen partnerschaftliches Verhalten fest verankert, bleibt für Belästigung und Diskriminierung wenig Raum. Gemeint ist respektvoller Umgang und Kollegialität im gesamten Betrieb: „Wir brauchen eine Kultur des Hinschauens, in der alle einander wohlwollend im Blick haben und unterstützen“, sagt Rebecca Rahe, NGG-Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Ost und der Region Berlin-Brandenburg „Wir brauchen mehr Kommunikation. Wenn ich

eine Situation beobachte, die vielleicht für eine Person unangenehm ist, dann sage ich direkt etwas dazu oder frage die betroffene Person später in einem ruhigen Moment: „War das für dich in Ordnung? Kann ich dich unterstützen?“

Die Idee: In einem partnerschaftlichen Betriebsklima kommt es seltener zu Belästigung. Und wenn doch, erhalten diejenigen, die so etwas erfahren, bessere Unterstützung.

## NGG FÖRDERT PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN

Betriebsräte haben einen großen Handlungsspielraum, um ein kollegiales Betriebsklima zu fördern – und seit 2024 auch eine komplette Toolbox zur Verfügung. Sie ist Teil der Kampagne *TeamArbeit – Mit Fairness, Respekt & Kollegialität*, mit der die NGG partnerschaftliches Verhalten in den Betrieben fördert. Die Toolbox enthält jede Menge Infomaterial, eine Beschäftigtenbefragung, eine Präsentation für Betriebsversammlungen, eine Vorlage für Betriebsvereinbarungen sowie Materialien für Aktionstage, zum Beispiel rote Karten gegen Belästigung, Flyer und Lunchtüten mit der Aufschrift *Belästigung kommt uns nicht in die Tüte*.

## WIE BETRIEBSRÄTE UNTERSTÜTZEN KÖNNEN

Auch im besten Betriebsklima kann es zu sexualisierter Belästigung kommen. Für Betroffene sind die Erlebnisse oft nachhaltig belastend. Neben engen Kolleg\*innen sind Betriebsräte, Beschwerdestellen oder Mobbingbeauftragte die ersten Ansprechpart-





**Polis Raptis,**  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Dorint Hotels

ner\*innen für die Opfer. Gut zu wissen: Betroffene haben das Recht auf ihrer Seite. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet ausdrücklich Belästigungen am Arbeitsplatz, Unternehmen sind verpflichtet, gegen Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Sie müssen – unabhängig von der Größe des Unternehmens – eine Beschwerdestelle einrichten, an die sich Mitarbeitende wenden können.

Eine Musterlösung gibt es aber nicht. Denn jeder Fall ist anders, und die Wünsche der Betroffenen müssen Gewicht haben.

## BETRIEBSVEREINBARUNGEN LEGEN REGELN FEST

Wie leicht es zu einer für die Betroffenen zufriedenstellenden Lösung kommt, hängt auch vom Unternehmen ab. Gibt es keine Betriebsvereinbarung, ist die Lösung oft Verhandlungssache. Häufig ist Druck nötig, damit Unternehmen die Täter sanktionieren, versetzen oder auch entlassen. Studien zeigen, dass sexualisierte Belästigung überwiegend von Männern ausgeht, die schon zehn Jahre oder länger im Unternehmen, gut vernetzt und schwer verzichtbar sind. Die Betroffenen hingegen sind meistens weiblich und erst kurz im Job. Hier helfen Betriebsvereinbarungen. So etwa in den Dorint Hotels, die damit klar regeln, wie partnerschaftliches Verhalten aussieht und welche Konsequenzen Belästigung nach sich zieht. Mehr dazu im nebenstehenden Interview. ◀

## KULTUR DES RESPEKTS

**Polis Raptis ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Dorint Hotels. Mit der bereits 2010 abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) beugt die Hotelkette gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vor.**

### Polis, warum habt ihr eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu dem Thema abgeschlossen?

Sexuelle Belästigung und Mobbing rückten immer stärker in den Vordergrund. Von sexistischen Sprüchen bis hin zu übergriffigen Berührungen hatten wir damals eine Reihe kleinerer und größerer Vorfälle. Die betroffenen Kolleg\*innen haben sich an den Betriebsrat gewandt, auch weil der Arbeitgeber sich nicht sicher war, was er tun kann. Da haben wir gemerkt, wie wichtig es ist, klare Regelungen zu haben, und haben die GBV abgeschlossen. Sie gilt seit fünfzehn Jahren in allen Dorint Hotels.

### Welche Erfahrungen habt ihr seitdem gemacht?

Unsere GBV mit dem etwas sperrigen Titel *Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing und zur Förderung eines partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz* regelt klar, bei wem sich die Kolleg\*innen melden können und was dann passiert. Das hilft allen Beteiligten. Zahlreiche Kolleg\*innen an unterschiedlichen Standorten nehmen die GBV regelmäßig in Anspruch. Weil sie ihre Rechte kennen, können sie klare Grenzen setzen.

### Welche Rolle spielt die GBV im Betriebsalltag?

Sie ist eine Betriebsvereinbarung wie jede andere auch. Wenn sie nach Abschluss in der Schublade landet, wird sie keinen Unterschied machen. Deshalb holen wir das Thema immer wieder auf die Tagesordnung, zum Beispiel bei Betriebsversammlungen. Der erste Schritt und das wichtigste Ziel ist, alle Beschäftigten inklusive Management zu sensibilisieren, um das Vertrauen aller für das Thema zu gewinnen. Es muss darum gehen, eine Kultur des Respekts und Miteinanders im Hotel zu schaffen.

### Was empfehlst du anderen Betriebsräten?

Der wichtigste Rat ist, nicht die Augen zu verschließen, sondern sich mit dem Thema zu beschäftigen. Zu einem gesunden Betriebsklima gehört, dass der Umgang untereinander Thema und gewaltfrei in jeglicher Hinsicht ist. Wichtig sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Es wäre fatal, wenn junge Menschen die ersten Schritte in die Arbeitswelt mit derartig negativen Erfahrungen machen müssten. Das müssen wir unterbinden.

Polis Raptis steht gerne für Rückfragen zur Verfügung, die einigkeit leitet eure Anfrage an ihn weiter. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom Dorint könnt ihr bei der Redaktion der einigkeit anfragen: [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net)



# BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER FLEISCHINDUSTRIE

► Seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (ASKG) Anfang 2021 sind Werkverträge in der Fleischindustrie verboten. 30.000 Kolleg\*innen profitieren davon und sind nun fest angestellt – jetzt wollen andere Gewerkschaften nachziehen.

Vorher umgingen viele Unternehmen der deutschen Fleischindustrie die gesetzlichen Regeln und Vorschriften, indem sie die Arbeitnehmer\*innen häufig über dubiose Subunternehmen zu Werkvertragsbedingungen beschäftigten. Die Arbeitsbedingungen waren oft skandalös, die Unterkünfte schäbig.

## SCHLIMMSTE AUSBEUTUNGSFORMEN BESEITIGT

„Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie deutlich verbessert und die schlimmsten Ausbeutungsformen beseitigt“, sagen Dr. Şerife Erol und Professor Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Sie haben vor kurzem eine umfangreiche Studie zu den neuen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie veröffentlicht.

Dazu haben sie mit 85 Expert\*innen gesprochen – Betriebsräten, Management, Gewerkschaften, Beratungsstellen und Kontrollbehörden – und Kolleg\*innen in vierzehn Unternehmen der Fleischindustrie befragt.

Zu den Vorteilen des ASKG zählen die Wissenschaftler\*innen die nun endlich korrekte Arbeitszeiterfassung, mit der auch die Überstunden vollständig erfasst und die Zuschläge korrekt berechnet werden. Auch die Unterkünfte, in denen die Kolleg\*innen untergebracht sind, genügen jetzt in der Regel endlich den Standards. Und endlich können sich auch die Betriebsräte um die Kolleg\*innen kümmern und

sich für bessere Arbeitsbedingungen für sie stark machen. Das war ihnen vorher untersagt.

## ANDERE BRANCHEN KÖNNTEN NACHZIEHEN

Auf Einladung der Hans-Böckler-Stiftung diskutierten zahlreiche Vertreter\*innen aus unterschiedlichen Gewerkschaften, Ministerien und Unternehmen die Erfahrungen mit dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie. Thomas Bernhard, bei der NGG für die Fleischbranche zuständig, berichtete, dass nach Inkrafttreten des ASKG zahlreiche Beschäftigte vor allem aus Rumänien in die NGG eingetreten sind. Neben der Fleischindustrie war ein weiterer Schwerpunkt der Konferenz die Frage, wie Beschäftigte anderer Branchen – etwa in Paket- und Lieferdiensten, in der Bauwirtschaft oder der Werftindustrie – von einem eigenen ASKG profitieren könnten.

In einem weiteren, juristischen Gutachten hat die Böckler-Stiftung festgestellt, dass ein Direktanstellungsgebot zumindest in der Paketzustellung juristisch geboten sei, und hat dafür einen Kriterienkatalog entwickelt. Die Gutachter\*innen empfehlen zentralisierte Arbeitsinspektionen mit umfassenden Kontrollkompetenzen. Von dem in der Fleischindustrie durchgesetzten Arbeitsschutzkontrollgesetz könnten perspektivisch also auch andere Branchen profitieren. ◀



# MEHR GELD



**Systemgastronomie, Süßware, Zucker, Milchindustrie sowie Hotel- und Gaststättengewerbe: Mehrere hunderttausend Beschäftigte profitieren von den neuen Tarifabschlüssen der NGG.**

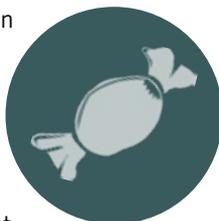


Gute Nachrichten für die Beschäftigten im **Hotel- und Gaststättengewerbe Baden-Württemberg**: Zum 1. April steigen die Entgelte für alle Beschäftigten um sieben Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich im ersten und zweiten Ausbildungsjahr um 150 Euro, im dritten Jahr um 170 Euro. Auch ihre mehr als 80.000 Kolleg\*innen in **Schleswig-Holstein** können sich freuen: Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag gilt seit Mai für alle Beschäftigten in der Branche, auch wenn ihr/e Arbeitgeber\*in noch nicht mal Mitglied im Arbeitgeberverband ist.



Nach zähen und monatelangen Tarifverhandlungen brachte erst ein Schlichtungstermin mit externem Schlichter Mitte März den Durchbruch: Der neue Tarifvertrag für die **Systemgastronomie** sieht mit Wirkung zum 1. März eine dreistufige Entgelterhöhung für alle zwölf Tarifgruppen vor. Die rund 120.000 Beschäftigten von McDonald's, Burger King, Nordsee und Co. dürfen sich über Lohnsteigerungen zwischen 9,8 und 18,73 Prozent freuen. Wichtig: Der Tarifvertrag sorgt dafür, dass die Löhne immer über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen werden.

Die Löhne der 4.000 Beschäftigten in der **Süßwarenindustrie Ost** steigen zum 1. Juni um 5 Prozent, mindestens jedoch um 135 Euro brutto. Ab 1. Januar 2026 reduziert sich die tarifliche Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auf 38 Stunden pro Woche. Das bedeutet de facto eine Erhöhung des Stundenlohns um 2,5 Prozent. Zum 1. Juli 2026 steigen die Löhne ein weiteres Mal um 2,5 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich zum 1. Juni um 100 Euro und zum 1. Juli 2026 um weitere 50 Euro.



Mehr Geld gibt es auch für die rund 5.500 Beschäftigten der deutschen **Zuckerindustrie**: 2,3 Prozent zum 1. April und weitere 3 Prozent zum 1. April 2026. Ab 1. September gelten zudem verbesserte Regelungen bei Mehrarbeitszuschlägen. In der **norddeutschen**

**Milchindustrie** steigen die Löhne im Mai um 2,9 Prozent (Auszubildende: 75 Euro), für März und April gibt es Einmalzahlungen von je 125 Euro. Außerdem: ein Plus von 50 Euro für die Altersvorsorge.



## Betriebsrat: Bist du dabei?



Ein Betriebsrat macht einen echten Unterschied: Er setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen, faire Löhne und ein gutes Miteinander im Betrieb ein. Hast du dich schon mal gefragt, wie es wohl wäre, wenn du dich im Betriebsrat engagierst?

Bald hast du wieder die Chance dazu: Im Frühjahr 2026 wählen die Beschäftigten in Betriebsratswahlen ihre Vertreter\*innen für den Betriebsrat neu. Du kannst mitentscheiden, wer in den Betriebsrat kommt oder gleich selbst kandidieren. Die Vorbereitungen hierfür beginnen schon jetzt. Für alle, die sich fragen, was es heißt, Betriebsrat oder Betriebsrätin zu sein, und ob sie das eigentlich können, wollen und sich trauen, bietet die NGG gemeinsam mit dem Bildungszentrum Oberjosbach kostenlose Online-Seminare an, auch speziell für Frauen.

Mehr Infos zur  
Betriebsratswahl



# HEUL DOCH!

**MACH**

► Forderungen stellen, Erfolge erzielen, Kompromisse schließen, sich ärgern: Imran Mustafa Topouz Ismail Oglou hat sich als Vertreter der jungenNGG im DGB-Bundesjugendausschuss aktiv in Bundestagswahlkampf und Koalitionsverhandlungen eingemischt. Was hat es gebracht?

## IMRAN, NACH DER AMPEL HABEN WIR EINE NEUE REGIERUNG – BIST DU FROH?

Imran: Naja, ehrlich gesagt erwarte ich nicht so viel.

## JETZT SCHON FRUSTRIERT?

Es gibt schon Positives. Zum Beispiel sieht der Koalitionsvertrag die Verdopplung der Investitionen in das Programm Junges Wohnen vor. Ein klarer Erfolg der Gewerkschaftsjugend! Das vorläufige Bekenntnis zum Deutschlandticket ist gut, auch dass sich die Bundesregierung dem BAföG widmen möchte. Aber vieles bleibt hinter unseren Erwartungen zurück.

## ZUM BEISPIEL?

Die Parteien wollen zwar, dass jeder junge Mensch einen Schulabschluss und eine Ausbildung machen kann. Aber was heißt das konkret? Was fehlt, ist eine Ausbildungsgarantie, genau wie das klare Signal, die Mindestausbildungsvergütungen erhöhen zu wollen. Es soll geprüft werden. Das reicht uns nicht.

## MIT DEN ANDEREN DGB-JUGENDEN HABT IHR EUCH STARK IN DEN WAHLKAMPF EINGEBRACHT. WIE IST DAS GELAUFEN?

Die Vorbereitungen im Bundesjugendausschuss haben ein Jahr vor der Wahl begonnen. Alle Gewerkschaften hatten ihre Themen, die haben wir diskutiert. Wir wollten ein kurzes Forderungspapier machen, damit die Politiker\*innen schnell erfassen, was wir wollen. Deswegen mussten wir Themen weglassen. Das war eine manchmal schwierige, aber gute Diskussion. Es ging auch darum, Kompromisse zwischen den Jugendvertretungen zu schließen.



Imran ist 26, studiert Architektur und Städtebau und arbeitet als Rider bei Lieferando in Dortmund.

## VIEL AUFWAND! HAT SICH DAS GELOHNT?

Manche Forderungen haben die Jugendvertretungen der Parteien übernommen, und die sind auch im Koalitionsvertrag gelandet. Wir hatten auch gute Kontakte ins Arbeitsministerium, die was bewirkt haben. Aber natürlich haben wir längst nicht alles untergekrigelt.

## VIEL FORDERN, MIT WENIG ZUFRIEDEN SEIN – NICHT EINFACH, ODER?

Davon lasse ich mich nicht runterziehen. Es befeuert mich eher, weiter für unsere Rechte als Beschäftigte zu kämpfen. Besonders wenn ich auf die geplanten Ausweitungen der Arbeitszeit schaue. Da müssen wir gegenhalten. Ich versuche, das Positive zu sehen.

## WAS IST DAS?

Ich sehe bei der NGG und den anderen Jugendorganisationen im DGB wieder mehr Aktive. Auch beim 1. Mai waren wir stärker vertreten als in den vergangenen Jahren. Es tut sich was. Aber wir müssen unsere Themen noch mehr in die Betriebe bringen und stärker werden. Das gilt auch für den Kampf gegen Rechts.

## WIE SCHÜTZT DU DICH VOR ÜBERLASTUNG?

Klar muss man auf sich achten, aber auch auf die anderen. Nach einer 8- oder 10-Stunden-Schicht noch auf eine Sitzung gehen, geht nicht immer. Ich sage manchmal ganz bewusst zu den Kolleg\*innen: Bleib mal lieber zuhause, du hattest einen harten Tag. ◀

FORDERUNGSPAPIER  
DER JUGEND



## WILLKOMMEN, AZUBIS

Am 1. August/ 1. September beginnen viele junge Menschen ihre Berufsausbildung in den unterschiedlichsten Branchen. Das ist eine gute Gelegenheit, um sie für die Vorteile der NGG zu begeistern. Erzählt ihnen, wie wichtig die Gewerkschaftsmitgliedschaft für sie ist, wie schön es ist, Teil einer starken Gemeinschaft zu sein, und welche Vorteile die Mitgliedschaft für sie hat. Die NGG unterstützt euch dabei. Auf unserer Internetseite findet ihr alle Vorteile der Mitgliedschaft und viele Infos rund um die Angebote von jungeNGG.

Ihr wollt jemanden zur Azubi-Begrüßung oder Jugendauszubildendenversammlung einladen? Ihr braucht Argumentationshilfen wie das Berufschulset für den Start? Dann meldet euch rechtzeitig bei eurer NGG-Region vor Ort.

### PLÄTZE FREI:

#### BILDUNGSURLAUB LEVEL UP!

In dieser Woche geht es nur um dich, dein Ausbildungs- und Arbeitsleben und darum, wie du deinen Weg selbstbestimmt gestalten kannst: Das bietet der Bildungsurlaub Level up! vom 24.-29. August im Bildungszentrum Oberjosbach. Bis zum 15. Juli könnt ihr euch anmelden.

### LETZTE CHANCE:

#### GEDENKSTÄTTENFAHRT NACH DACHAU

Wenige Plätze sind noch frei: Vom 2. bis 7. November besuchen wir die KZ-Gedenkstätte Dachau. Geplant sind auch ein Zeitzeugengespräch sowie der Besuch des NS-Dokumentationszentrums in München. Ihr braucht dafür keine persönlichen Urlaubstage: Das Seminar ist als Bildungsurlaub anerkannt, den ihr zusätzlich zu eurem persönlichen Urlaub beantragen könnt.

ALLE LINKS ZU DEN  
MELDUNGEN



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



[ngg-mitgliedervorteil.de](http://ngg-mitgliedervorteil.de)

# JETZT IST DER KOHL FETT

► **Es ist nie zu spät, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Fast zwei Jahrzehnte hat Karl-Heinz Böke in der Rubinmühle in Lahr als Logistikleiter gearbeitet. Im Oktober 2024 ist der 60-Jährige noch einmal neu durchgestartet: als Vorsitzender des neunköpfigen Betriebsrats.**

Es ist nie zu spät, einen Betriebsrat zu gründen. „Jüngstes“ Beispiel: die 1352 erstmals urkundlich erwähnte und 1684 in den Besitz der Familie Rubin übergegangene Rubinmühle in Lahr im Schwarzwald. Seit 341 Jahren, in mittlerweile 14. Generation, verarbeitet der Familienbetrieb Getreide. Den Betriebsrat gibt es gerade einmal wenige Monate. Was beide gemeinsam haben: Sie sind erfolgreich. Die Mühle, weil sie in der Lebensmittelindustrie gefragte Getreideprodukte wie Mehl, Flocken, Extrudate wie Crispies oder Flakes, aber auch Fleischersatzprodukte herstellt. Der Betriebsrat, weil er in kürzester Zeit viele Verbesserungen für die Beschäftigten auf den Weg gebracht hat. Nicht zuletzt auch dank Karl-Heinz Böke, dem Vorsitzenden des neunköpfigen Gremiums: „2024 gab es hier große Unzufriedenheit hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Entlohnung und auch in puncto Wertschätzung unserer Arbeit. Irgendwie hatten die Kollegen das Gefühl: Jetzt ist der Kohl fett. Uns reicht's. Wir gründen einen Betriebsrat.“

## 60 UND ON FIRE

Gesagt, getan. Im Oktober vergangenen Jahres gründeten die Beschäftigten mit Unterstützung von Sven Hildebrandt, Gewerkschaftssekretär in der NGG-Region Schwarzwald-Hochrhein in Freiburg, einen Betriebsrat (BR). Karl-Heinz Böke: „Da ich nicht auf den Mund gefallen bin und damals schon seit 17 Jahren als Logistikleiter in der Mühle arbeitete, haben sie mich nach der erfolgreichen Listenwahl gefragt, ob ich den BR-Vorsitz übernehme.“ Karl-Heinz trat die neue, ungewohnte Rolle an. Frei vor anderen zu sprechen, das kannte er schon aus seiner Zeit als Vorsitzender eines Fußballvereins. Und das nötige, auch juristische Fachwissen erwirbt er in den BR-Schulungen im Bildungszentrum Oberjosbach: „Seit Dezember bin ich freigestellt. Anfangs habe ich mich noch dabei erwischt, dass ich mich in die Logistik eingemischt habe. Jetzt nicht mehr. Mein Job im Betriebsrat ist auch anstrengend, aber anders. Ich muss jetzt viel diplomatischer auftreten als früher. Ich bin zwar auch schon 60, aber immer noch on fire. Bei Auseinandersetzungen mit meinem Chef, mit dem ich in der Regel gut auskomme, explodiere ich allerdings nicht gleich, sondern gehe kurz aus dem Raum: zum Luftholen und Abkühlen.“

## DIE LEUTE BRAUCHEN WAS IM PORTEMONNAIE

Bei aller Diplomatie, klein bei gibt der Betriebsrat nicht so schnell. Im Gegenteil, es gibt schon mehrere Betriebsvereinbarungen: zur Sonntagsarbeit, zu mehr Urlaub, höheren Zuschüssen zu Sicherheitsschuhen, zu den Arbeitszeiten (zwecks Entlastung) und zur Arbeitszeiterfassung. Damit nicht genug, so Karl-Heinz, der sich seit Ende März auch im Vorstand seiner NGG-Region engagiert: „Wir haben noch mehr vor. Wir wollen die Vergütung der Bereitschaftszeiten regeln, Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen und bessere Bezahlung von Mehrarbeit. Die Leute brauchen was im Portemonnaie. Das ist auch ein Anreiz. Wir bilden zwar auch aus, aber wir suchen ständig Personal: Techniker, Produktionshelfer, LKW-Fahrer. Aber du findest keine Leute. Die Guten in Lohn und Brot, die wechseln nicht, sondern bleiben dort, wo sie sind.“

## DURCH 80 LÄNDER UM DIE WELT

Karl-Heinz bleibt in seiner Freizeit nicht lange an einem Ort. Wenn er nicht gerade Tennis spielt, ist er auf Reisen, aber so richtig: per Bus, Kreuzfahrt- oder Segelschiff: „Da komme ich runter. Andere Nationalitäten kenne ich nicht nur aus der Firma. Zusammen mit meiner Frau habe ich schon mehr als 80 Länder bereist. Kürzlich war ich in China, Malaysia, Hongkong und Vietnam, alles selbst organisiert.“ Auch zu Fuß ist der in Ostwestfalen aufgewachsene Böke unterwegs: zum Beispiel auf dem Jakobsweg und im Juli in Österreich. Sitzfleisch hat er nur, wenn es um Fußball geht. Der gebürtige Rheinländer hat eine Dauerkarte für den SC Freiburg: „Zum 1. FC Köln ist es einfach zu weit. Und ich lebe ja auch schon seit 22 Jahren im Schwarzwald.“ Im Stadion immer dabei: Karin, seine Frau, – und ab und zu auch Sven, sein Gewerkschaftssekretär. ◀

## ZUR PERSON

**Karl-Heinz Böke, Jahrgang 1964, Logistiker und Betriebsratsvorsitzender, hat 2024 den ersten Betriebsrat in der Rubinmühle in Lahr mit ins Leben gerufen.**



**»Ich muss jetzt viel diplomatischer auftreten als früher.«**

Karl-Heinz Böke

# DER LANGE WEG VOM HAUS- ZUM FLÄCHENTARIF

► Die Manteltarifverträge in der Obst- und Gemüseindustrie sind in der Regel deutlich besser als die Haustarifverträge. Daher scheuen viele Unternehmen den Weg – bei Buss Fertiggerichte in Ottersberg bei Bremen ist der seltene Übergang nun gelungen.



Gute Zukunft: Steffen Wendler, Stefan Cordes, Victoria Lanz, Andreas Richter und Nils Espinosa aus dem Betriebsrat.

Der Übergang vom Haus- zum Flächentarif ist für die NGG eine positive und richtige Entwicklung. „Bei den manteltarifgebundenen Unternehmen sind wir in den Verhandlungen stärker als in einzelnen Haustarifverhandlungen“, sagt NGG-Gewerkschaftssekretär Moritz Steinberger vom Regionsbüro Bremen. Denn dann verhandelt die NGG im Auftrag mehrerer Unternehmen und hat ein stärkeres Verhandlungsmandat.

Doch der Weg ist nicht immer einfach, weder für die NGG-Experten noch für den Betriebsrat vor Ort und auch nicht für die Beschäftigten. Denn es gilt, im Unternehmen lange Eingespieltes neu zu ordnen und zu bewerten. Ein Überleitungstarifvertrag auf dem Weg zum Manteltarifvertrag muss außerdem sicherstellen, dass es im Betrieb keine Verlierer geben wird – beim Entgelt und auch bei den Zusatzleistungen oder Arbeitszeitregelungen nicht. Das Unternehmen muss also in der Regel mehr Lohn zahlen.

Bereits seit 2015 hatte die Geschäftsleitung immer wieder den Übergang vom Haus- zum Manteltarifvertrag angekündigt. Doch erst im April 2024 wurde es dann ernst. Für

den Betriebsratsvorsitzenden Steffen Wendler und seinen Stellvertreter Stefan Cordes begann ein Sitzungsmarathon – mit der Geschäftsführung und mit den Beschäftigten. Und bei jedem Treffen mit einem der mehr als 400 Beschäftigten stand die bange Frage im Vordergrund, was die Zukunft bringen werde.

„Gutes“, können Steffen Wendler und Stefan Cordes heute feststellen. „Das gilt für alle Beschäftigten, wir haben uns wirklich jeden einzelnen Arbeitsvertrag genau angeschaut.“ Das Unternehmen, das bislang lieber mit Prämien und Zulagen die Einkommen aufstockte, zahlt nun mehr Gehalt. Denn die Besitzstände zählten und blieben erhalten. Neue Eingruppierungen führten für einige automatisch in besser bezahlte Tarife.

## MEHR GELD FÜR GESUCHTE FACHKRÄFTE

„Ich habe eindeutig gewonnen“, freut sich zum Beispiel Victoria Lanz. Die 33-jährige Prozesstechnikerin ist mit ihrer Tätigkeit höher eingestuft. „Das war notwendig für das Unternehmen“, betont Steffen Wendler. Denn gerade bei den technischen Berufen herrscht große Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, da lagen die Angebote von Buss nicht gerade im Spitzenbereich. Die Unterschrift unter dem Vertragswechsel stand dann im September 2024 – nach neun Verhandlungsrunden mit der Geschäftsführung.

Moritz Steinberger hofft, dass nach Abschluss der gerade laufenden Entgeltverhandlungen auch die letzten Zweifler\*innen unter den Beschäftigten im Betrieb von den Vorteilen des Manteltarifvertrages überzeugt sind. Können sie auch, vor allem bei dem, was jetzt kommt. Denn wer bislang beispielsweise zu seinem Einkommen von 2.400 Euro eine Zulage von 600 Euro bekam, hat jetzt ein Grundgehalt von 2.800 Euro – dafür liegt die Zulage nur noch bei 200 Euro. Die nächste Tariferhöhung wird also auf das jetzt höhere Grundgehalt gezahlt – und liegt damit höher. ◀



## GLÜCKLICHMACHER

► **Herrlich: blauer Himmel, Sonne, Meer, Möwengeschrei. Und zack attackiert eine Möwe die Pommes, die Markus Dißel gerade einem Gast auf der Außenterrasse servieren will. „Das gehört dazu, die scheuche ich mit der freien Hand weg.“**

Markus Dißel ist Gastronom mit Leib und Seele: „Ich liebe es, die Gäste mit gutem Service glücklich zu machen. Natürlich hat man, besonders seit Corona vorbei ist, auch mal einen Meckerkopp, der verlernt hat, sich im Urlaub zu entspannen. Trotzdem versuche ich immer, die Dinge nett und freundlich zu klären.“

Der erfahrene Restaurantleiter im Ostsee-Resort Damp-land mag die Abwechslung: „Ich habe zwar geregelte und planbare Arbeitszeiten. Aber kein Tag ist wie der andere. Meistens fange ich um 12 Uhr an und arbeite bis 20.30/21Uhr. Wir haben Meetings, ich plane Veranstaltungen und das dafür erforderliche Personal und arbeite im Service. Allein in unserem Hauptrestaurant Spitzbergen haben wir 320 Sitzplätze, 250 Terrassenplätze und

bewirten bis zu 800 Frühstücksgäste und abends bis zu 600 Personen.“ Zum Damp-land gehören ein riesiges Hotel, 200 Ferienhäuser, eine Saunalandschaft, ein Freizeitbad und manches mehr.

Als gelernter Koch und Restaurantleiter kümmert sich der 46-Jährige um einen Trainee und 15 Auszubildende: „Viele Azubis sind aus Indonesien. Nach anfänglichen bürokratischen Hürden hat sich das gut eingespielt.“ Der gebürtige Schleswiger hat seine Ausbildung auf Sylt gemacht und später sieben Jahre in den österreichischen Bergen, unter anderem auf einem Alpengasthof, gearbeitet, „auf der Sonnenseite der Zugspitze“. Seit 2018 lebt Markus wieder in Schleswig: „Die Berge waren schön, aber der Norden gefällt mir besser.“

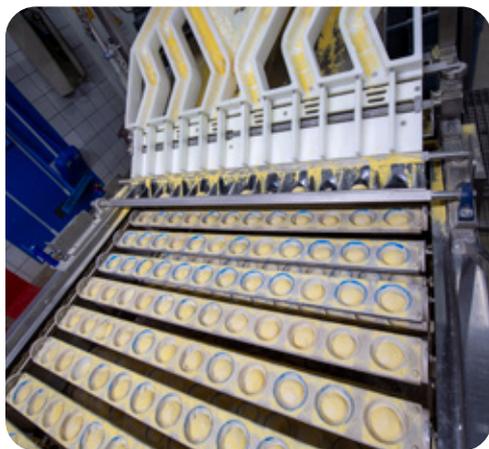
Seine Freizeit verbringt Betriebsratsmitglied Dißel gerne in der Natur, mit Radfahren und Wandern, den Familienurlaub in Deutschland und Dänemark: „In Freizeitparks. Das macht meine zehnjährige Tochter glücklich.“ ◀



Bun-Produktion bei FSB für 250 McDonald's-Filialen in Nord- und Westdeutschland

# GROSSE BRÖTCHEN BACKEN

► Die Beschäftigten in der Brotindustrie müssen sich um ihren Arbeitsplatz keine Sorgen machen. Sie verdienen deutlich besser als im Bäckerhandwerk und sind in der Regel gut oder sogar sehr gut in der NGG organisiert. Bald verhandelt die NGG den ersten bundesweiten Manteltarifvertrag für ihre Mitglieder: Um mit den Arbeitgebern bessere Arbeitsbedingungen für die belastende Schichtarbeit zu verhandeln und gute Lösungen für den hohen Altersdurchschnitt der Branche zu finden.



Damit jeder McDonald's-Bun auf der ganzen Welt gleich aussieht und schmeckt, müssen Onurhan Güldes und Jörg Schäfer sehr exakt arbeiten.

Morgens um kurz vor sechs Uhr in der Hochstraße 117 der Sportstadt Duisburg, wie sich die Großstadt mit ihrer halben Million Einwohner\*innen heute nennt. Auf dem Parkplatz klappen Autotüren auf und zu. Gut vier Dutzend Bäcker\*innen, Lebensmitteltechniker\*innen und Anlagenfahrer\*innen trudeln zu Schichtbeginn ein, unter ihnen der Betriebsratsvorsitzende Thomas Ritt. Hier im linksrheinisch gelegenen Gewerbegebiet hat sich Fresh Start Bakeries, kurz FSB, vor 37 Jahren strategisch gut gelegen niedergelassen.

Der Vorteil der Lage: Vom FSB-Werksgelände sind die LKW-Fahrer in gerade mal fünf Minuten auf der Autobahn E34 und damit sehr schnell bei den gut 250 McDonald's-Filialen, die sie von hier aus beliefern. Thomas Ritt und seine derzeit 213 Kolleginnen und Kollegen produzieren für das weltweit bekannteste Systemgastronomie-Unternehmen eines seiner wichtigsten Lebensmittel: Buns in allen Variationen – Brötchen für die Hamburger von McDonald's. Davon backen sie hier einige.

### 24/7: TÄGLICH ZWEI MILLIONEN BUNS FÜR BURGER

Wie groß der Hunger nach Burgern im FSB-Liefergebiet Nord- und Westdeutschland ist, lässt sich an einer Zahl ziemlich deutlich erkennen: 87.000 Buns produzieren sie hier in einer Stunde in zwei Produktionslinien im Konti-Modell, also Tag und Nacht in vier Schichten rund um die Uhr. Jede Sekunde werden 24 weitere Buns fertig. Wenn Thomas Ritt sein Auto einen Tag später wieder morgens auf dem Parkplatz abstellt und alles reibungslos gelaufen ist, sind seitdem etwa zwei Millionen Buns über die Bänder des FSB gelaufen – an

einem einzigen Tag. Dazu noch ein paar hunderttausend Frühstücksmuffins.

„Breite, Höhe, Gewicht, Farbe, Geschmack und Schnitthöhe der Buns, alles ist standardisiert und von McDonald's genau vorgegeben“, sagt Thomas Ritt. „Denn die Kunden sollen weltweit das exakt gleiche Produkt bekommen.“

### DEUTLICH MEHR GELD

Wie das funktionieren kann, haben US-amerikanische Kolleginnen und Kollegen von FSB ihrer deutschen Belegschaft Ende der 1980er Jahre beigebracht. Seitdem und fast von Anfang an ist auch Thomas Ritt dabei. Warum er vor 36 Jahren von der kleinen Handwerksbäckerei, wo er vorher Bäcker gelernt hat, in die Serienproduktion eines Industrieunternehmens gewechselt ist? „Wir verdienen hier deutlich mehr Geld und haben bessere Arbeitszeiten“, sagt Thomas, der sich über die Betriebsratsarbeit hinaus für seine Kolleginnen und Kollegen engagiert. Er ist ehrenamtlicher Regionsvorsitzender der NGG Nordrhein, verhandelt in der Tarifkommission Brot und Backwaren und engagiert sich auch im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.

Mit seinen 54 Jahren ist er längst ein alter Hase der Brotindustrie. Er weiß genau, wo der Schuh drückt und wo es auf lange Sicht ernsthaft schmerzen und gesundheitsgefährdend werden kann: „Wir arbeiten alle Schicht, weil wir deutlich mehr Geld verdienen. Aber mit zunehmendem Alter belastet das sehr. Deswegen haben wir bei FSB zum Beispiel Gesundheitstage und versuchen, die Arbeit zu erleichtern, wo es nur geht.“ 50-Kilo-Säcke muss hier keiner mehr tragen. ➤



Zwei Millionen Teiglinge verarbeiten die Kolleg\*innen bei FSB jeden Tag zu fertigen McDonalds-Buns: Peter Marcinkowski und Nuray Dzhapanova müssen immer wieder die Qualität kontrollieren.

► „Und wenn es gar nicht mehr geht, setzen wir die Kollegen auf weniger belastende Arbeitsplätze um.“

### SEHR SCHNELL, SEHR VIEL, SEHR ZUVERLÄSSIG

Sehr schnell, sehr hohe Stückzahl und sehr zuverlässig in gleich bleibender Qualität: Das sind die Qualitäten, die die Unternehmen der Brot- und Backwarenindustrie haben müssen, um ihre Kunden in Lebensmitteleinzelhandel und Gastronomie mit Brot, Brötchen, Tiefkühlwaren, Torten, Kuchen oder Blätterteig beliefern zu können. Im hessischen Groß-Gerau ist ein Ofen sechzehn Meter lang, an dem der gelernte Bäcker Heiko Schaffrinski und seine 560 Kolleginnen und Kollegen bei Erlenbacher den Kuchen erst bei bis zu 240 Grad backen und dann sofort auf minus 40 Grad runterkühlen.

„Wir sind Marktführer im Außerhausgeschäft“, sagt der stellvertretende Betriebsrat. Die Arbeit ist anstrengend, so müssen etwa die Kirschen per Hand auf dem Kuchen verteilt werden, die Muster im Käsekuchen entstehen auch händisch. „Das geht nur in Zwangshaltung, da verschiedene Arbeiten nicht von Maschinen erledigt werden können. Damit schlägt es natürlich auf die Gesundheit durch“, sagt Heiko. Das Betriebsklima sei gut bei Erlenbacher. „Aber der Druck ist extrem geworden, die psychische Belastung groß.“ Daher steht auch im Betriebsrat von Erlenbacher vor allem ein Thema an: „Wir wollen den Arbeits- und Gesundheitsschutz noch stärker in den Fokus nehmen.“

Auch der demografische Wandel steht im Mittelpunkt. Jüngere Menschen sollen für den Betrieb gewonnen werden, und ältere Beschäftigte brauchen Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, bis zum Renteneintritt in der Brotindustrie

tätig zu sein. Dieser Punkt ist einer aus der Tarifkommission zu einem potenziellen neuen bundesweiten Manteltarifvertrag: Ab 55 Jahren muss keiner mehr Nachtschichten machen, ab 60 Jahren können die Kolleg\*innen in Gleitzeit gehen und bekommen einen Lohnausgleich für die fehlende Arbeitszeit.

### MTV: Demografie im Mittelpunkt

Bei Lieken, dem zweitgrößten Unternehmen der Branche mit bundesweit sieben Produktionsstätten, war viele Jahre Krise. „Jetzt hat Lieken mit zehn Millionen Euro endlich mal wieder ein Plus gemacht“, sagt Ramuz Esmer zufrieden. Er ist seit 30 Jahren im Betriebsrat, seit 2022 Betriebsratsvorsitzender in Stuttgart und mittlerweile 38 Jahren im Unternehmen. Golden Toast, Vollkornbrot, Weizenmischbrot produzieren die gut 200 Beschäftigten hier, sie sind eine eingeschworene Gemeinschaft - drei von vier sind NGG-Mitglied, „selbst der Produktionsleiter macht bei unseren Tarifaktionen mit.“

55 Jahre ist der Altersdurchschnitt hier. Daher steht für Ramuz Esmer die Demografie im Vordergrund, wenn es in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern um den ersten bundesweiten Manteltarifvertrag (MTV) geht. „Bis 2030 gehen bei uns in Stuttgart 35 hochqualifizierte Kollegen in den Ruhestand.“

In Manteltarifverträgen sind die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wie Arbeitszeit, Einstellung und Kündigung, Zuschläge für Nacht- und Schichtdienst, Sonder- und Erholungsurlaub, Alterssicherung oder die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit geregelt. Bisher haben aber alle neun Tarifgebiete in der Brot- und

Backwarenindustrie einen eigenen Manteltarifvertrag. Daher wollen Arbeitgeber und NGG bald über den ersten bundesweiten Manteltarifvertrag verhandeln. Gerade für seinen Arbeitgeber Lieken habe ein bundesweit geltender Manteltarifvertrag große Vorteile, sagt Ramuz: „Dann hat er bundesweit die gleichen Regeln in allen Standorten. Das erleichtert die Arbeit sehr, weil dann nicht mehr jeder Standortleiter mit jedem Betriebsrat einzeln verhandeln muss.“

### MEHR MITGLIEDER = MEHR GELD

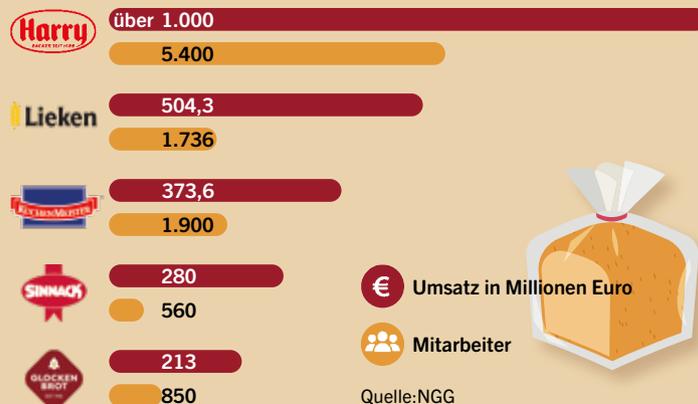
Bei der JausBakery im bayrischen Weißenhorn „jammert keiner wegen Geld“, sagt Mustafa Süslü, der Betriebsratsvorsitzende. „Und durch den neu abgeschlossenen Tarifvertrag haben wir jetzt fast siebzehn Prozent mehr Entgelt. Allein in der Nachtschicht bekommen wir 25 Prozent mehr.“ Den guten Abschluss in Bayern haben vor allem auch die Kolleginnen und Kollegen bei Jaus mit durchgesetzt. Fast 90 Prozent Organisationsgrad in der NGG haben sie hier schon seit Jahren, das ist auch in der sehr gut organisierten Brot- und Backwarenbranche ein Spitzenwert. Und er schafft Augenhöhe im Unternehmen: „Wir kommen mit der Werksleitung sehr gut klar, aber wir sind natürlich auch eine starke Belegschaft.“

Mustafa ist mit 19 Jahren als Quereinsteiger ins Unternehmen gekommen und später zur Führungskraft in der Lagerlogistik aufgestiegen. Heute ist er 60 Jahre und schon seit zehn Jahren Betriebsratsvorsitzender. Aufstieg durch Leistung ist auch heute noch normal in der Branche. Bei Jaus etwa bekommen Fachfremde nach einer gewissen Zeit im Unternehmen den gleichen Lohn, den ein gelernter Bäcker verdienen würde.

Was ihn derzeit umtreibt, sind die anstehenden Manteltarifverhandlungen. „Unser derzeit gültiger regionaler Manteltarifvertrag ist 30 Jahre alt und dringend renovierungsbedürftig. Die Technik hat sich rasant entwickelt. Hilfstätigkeiten gibt es kaum mehr, fast alles erledigen wir heute per Mausclick.“ Er hofft auf starke Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite, „damit wir in Zukunft zeitgemäße Eingruppierungen bekommen, zum Beispiel mehr Freizeitausgleich für die älteren Kolleginnen und Kollegen im Tarifvertrag regeln.“

Und er fände es gut, wenn es irgendwann nach dem Abschluss des ersten potenziellen bundesweiten Manteltarifvertrages auch bundesweite Entgeltverhandlungen geben würde. „Trotz unserer erfolgreich abgeschlossenen Entgelttrunde sind wir im Branchenvergleich in Bayern Schlusslicht beim Entgelt. Das wäre gut, wenn wir das auch mal ändern.“

## TOP 5 DER DEUTSCHEN BACKINDUSTRIE



## STRUKTURWANDEL IM GEWERBE



Das Backgewerbe insgesamt hat rund 282.000 Beschäftigte



Der Gesamtumsatz der Branche ist 2023 auf 21,8 Mrd. Euro gestiegen



Die Zahl der Betriebe hat von 2014 bis 2024 um 31 Prozent abgenommen.



Die Branchenstruktur im Backgewerbe hat sich weiter in Richtung der Großen verschoben: 55 Betriebe mit jeweils über 50 Millionen Euro Umsatz haben einen Marktanteil von 36 Prozent. Die übrigen 8.045 Betriebe teilen sich einen Marktanteil von 64 Prozent.

## ARBEITSBELASTUNG



58% der Befragten wünschen eine Verkürzung der Arbeitszeit.



Nur 8% der Befragten würden ihre Arbeitszeit gerne ausdehnen.



Vollzeitkräfte wollen ihre Wochenarbeitszeit um 3,4 Stunden reduzieren.

Quelle: NGG Branchenanalyse Backgewerbe



Gute Laune gegen Stress: Das ist das Rezept von Anja Düssler, Yasmin Wehde, Lisa vom Endt und Elke Himmelmann vom Team Lübeck.

# GANZ SCHÖN LÜBSCH HIER

► Lustig hier. Aber warst du schon mal bei der NGG in Lübeck? „Bei allen Herausforderungen, das Lachen vergessen wir nicht“, sagt Regionsgeschäftsführer Dirk Himmelmann.



Dirk Himmelmann, Regionsgeschäftsführer

„Boah, was für ein anstrengender Tag“, sagt die Verwaltungsangestellte Anja Düssler, lacht herzlich und saugt durch den Strohhalm an ihrem grünen Bubbletea. Die Kolleginnen nicken und tun es ihr gleich. „Darf ich deinen mal probieren?“

Alle sitzen im kleinen Besprechungsraum im Lübecker Gewerkschaftshaus. Der TÜV war schon da, eine Tombola muss vorbereitet werden, Außentermine standen an und nun auch noch Fotos machen.

Raus geht es zum historischen Holstentor, direkt vor der Tür. Es ist das Wahrzeichen der Stadt, fertiggestellt 1478. Die beiden etwas schiefen Türme des Stadttores geben eine prächtige Kulisse ab.

## IM LÜBECKER GEWERKSCHAFTS-HAUS HABEN SIE IHREN RUF WEG

Die Kamera klickt, die Kolleg\*innen haben Spaß. Neben Anja und Dirk sind das Gewerkschaftssekretärin Lisa vom Endt, Yasmin Wehde aus der Verwaltung, Maren Bernitt,



**„Das Positive ist, dass in der Branche viele Beschäftigte in die Gewerkschaft eintreten, um die tarifvertraglichen Vorteile zu bekommen.“**

Lisa vom Endt, Gewerkschaftssekretärin

Gewerkschaftssekretärin zur Ausbildung, sowie Elke Himmelmann, die Vertretung für Yasmin während ihrer Elternzeit.

Ein Spruch jagt den nächsten. Zum Schluss wollen sie unbedingt noch ein Bild, bei dem sie alle gleichzeitig in die Luft springen. „Ja, bei den anderen Gewerkschaften im Haus haben wir unseren Ruf weg“, sagt Dirk Himmelmann, der seit 2012 Geschäftsführer in Lübeck ist. „Wir sind alle ein bisschen lübsch.“

### NUR EINE KOMMT AUS LÜBECK

Was lübsch eigentlich heißt: aus Lübeck stammend. Allerdings ist von den aktuell sechs Kolleg\*innen gerade mal eine gebürtig aus der Hansestadt. Aber es gäbe da noch eine andere Bedeutung, versichert Dirk. „Lübsch“, das sei eben auch ein bisschen speziell.

Gute Laune gegen den Stress – kein schlechtes Rezept. Denn gute Nerven brauchen sie oft genug hier oben im hohen Norden. Gerade, wenn es wieder mal Ärger mit Arbeitgebern gibt.

### BÄCKERHANDWERK: 160.000 EURO EINGEKLAGT

Gewerkschaftssekretärin Lisa vom Endt zum Beispiel kämpft sich gerade durch einen Haufen von Klagen im Bäckerhandwerk. Da müssen Kolleg\*innen immer wieder den Rechtsweg gehen, um ihren von der NGG ausgehandelten Anspruch auf den richtigen

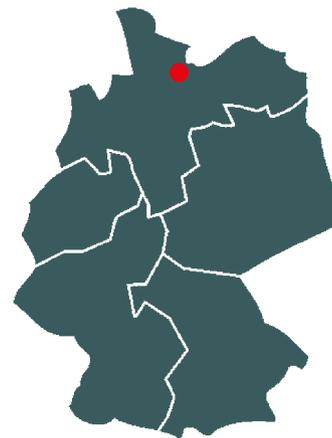
Stundenlohn, die Mehrarbeitszuschläge oder Weihnachtsgeld einzufordern.

„Das Positive dabei ist, dass in der Branche viele Beschäftigte in die Gewerkschaft eintreten, um die tarifvertraglichen Vorteile zu bekommen,“ berichtet Lisa. Einen regelrechten Mitgliederboom hat der letzte Tarifvertrag ausgelöst – aber eben auch viel Arbeit: Rund 160.000 Euro an Weihnachtsgeld haben sie für ihre Kolleg\*innen erstritten. Bei der Firma von Allwörden ist inzwischen über die Hälfte der rund 400 Beschäftigten in der NGG.

### GUTE ABSCHLÜSSE SORGEN FÜR STEIGENDE MITGLIEDERZAHLEN

Nicht nur im Bäckerhandwerk kann die NGG gute Zahlen vorweisen. 3.600 Mitglieder hat die Region Lübeck aktuell, die Tendenz der letzten Jahre ist steigend. Einen gewichtigen Anteil daran haben in den letzten Jahren die Erfolge in der Süßwarenindustrie, die in Lübeck insbesondere durch Marzipanhersteller wie Niederegger vertreten ist.

Auch Scandlines, ein großes Fährunternehmen mit Verbindungen nach Dänemark und vielen Beschäftigten in den Kantinen und vielen Beschäftigten in den Shops, im Catering, an Land und in den seemännischen Bereichen, betreut die NGG. ➤



## Region Lübeck

3.600 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

[www.ngg.net/vorOrt](http://www.ngg.net/vorOrt)



## ► FÜR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER GIBT ES BEI SCANDLINES MEHR

Im März hat die Tariffkommission hier einen Abschluss erzielen können, der auch Leistungen nur für NGG-Mitglieder vorsieht. Dazu gehören 40 Euro netto pro Monat auf eine Guthabekarte, 156 Euro Erholungsbeihilfe sowie fünf freie Tage für das Jahr 2025.

„Das ist ein Dankeschön an alle, die schon lange in der Gewerkschaft sind“, sagt Betriebsrat Dirk Franke. „Ohne sie hätten wir diesen Tarifabschluss nicht hinbekommen.“ Bis dahin war es ein weiter Weg. Zuerst wollte das Unternehmen nur sehr geringe Lohnerhöhungen. Es waren harte Verhandlungen. Inzwischen ist rund die Hälfte der Beschäftigten in der NGG. „Ein gutes Zeichen in die Belegschaft und ein wichtiges Signal, bevor wir im Herbst in die nächste Runde einsteigen,“ sagt Dirk.

## ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT HOGA: ALLE PROFITIEREN

Erfolgreich ist die NGG in Schleswig-Holstein auch im Bereich Hotel- und Gaststätten. Zum zweiten Mal in Folge hat die Landesregierung den Entgelttarifvertrag der Branche für allgemeinverbindlich erklärt. Er gilt damit für alle rund 80.000 Beschäftigten in Schleswig-Holstein. Damit bekommen sie mindestens 14,97 Euro Stundenlohn. Eine mehrjährige Fachkraft hat hier ein Entgelt von 3.058 Euro.

„Das ist ein großer Erfolg, weil der Abschluss selbst die Kolleginnen und Kollegen aus den kleineren Betrieben erreicht, die noch nicht in der NGG organisiert sind. Ich hoffe, die Leute denken dann auch mal darüber nach, wer ihre Lohnerhöhungen durchgesetzt hat“, sagt Riaz Mohammad aus der Tariffkommission.

## EIN PAAR UNTERNEHMER SCHÄUMEN VOR WUT

Auch wenn der Hotel- und Gaststättenverband die Allgemeinverbindlichkeit mitträgt, kamen prompt Beschwerden von einigen Arbeitgebern, einem Zusammenschluss aus familiengeführten Gastronomiebetrieben. In einem Brandbrief an den Wirt-

schaftsminister sprechen sie von einer existenziellen Bedrohung, und dass geringfügig Beschäftigte sowie Werkstudierende von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen werden sollten.

„Sehr praktisch“, kommentiert Peter Braasch aus der Tariffkommission süffisant. „Der Brief zeigt ja ganz deutlich, wer hier in Schleswig-Holstein nicht fair mit seinen Beschäftigten umgeht.“

## DER TON MACHT DIE MUSIK – AUCH IM VORSTAND

Wie in allen NGG-Regionen sind es auch in Lübeck ganz unterschiedliche Themen, die die Kolleg\*innen in den einzelnen Branchen umtreiben. Die Vielfalt der Region findet sich auch im breit aufgestellten ehrenamtli-

chen Vorstand. Zwölf Kolleg\*innen sitzen darin, dazu kommen sechs regelmäßige Gäste, potenzielle Vorstandsmitglieder der Zukunft. Bei den Sitzungen sind sie meist fast vollständig, was sicher auch am Vorsitzenden Rüdiger Adena liegt. „Ehrenamt muss auch Spaß machen“, sagt er. Der Betriebsrat aus der Großbäckerei Lieken gestaltet die Treffen locker. Jetzt wollen sie das Gremium sogar erweitern, weil mehr Kolleg\*innen teilnehmen wollen.

Dabei war Rüdiger in der Vergangenheit oft gar nicht zum Lachen zumute. Über drei Jahre verteilt hat das Unternehmen bei ihm im Betrieb über 200 Arbeitsplätze abgebaut. Doch er nutzte seine guten gewerkschaftlichen Netzwerke und half mit, dass alle einen neuen Job bei anderen Unternehmen fanden. Zum Bei-

## „Ehrenamt muss auch Spaß machen.“

Rüdiger Adena, Vorsitzender im ehrenamtlichen Vorstand



Der ehrenamtliche Vorstand und das Team der Region Lübeck.

spiel bei den Schwartauer Werken, die sehr erfolgreich mit ihren Corny Müsliriegeln sind und Leute für ihren Standort suchen. „Toll war das nicht, aber wir haben es unter uns hinge- kriegert. Das ist für mich typische Gewerk- schaftsarbeit“, sagt der 57-jährige.

**„DIE REDEN VIEL MEHR, ALS ICH DACHTE“**

Das schätzt auch Geschäftsführer Dirk an seiner Region besonders. „Wir verstehen uns gut hier, Probleme werden schnell angepackt und gemeinsam gelöst“, sagt er. Als gebürti- ger Niederrheiner war er überrascht, wieviel die Norddeutschen doch sprechen, betont er mit einem Augenzwinkern. Dies haben er und seine Frau 2012 schnell gemerkt, als sie aus Sachsen-Anhalt, wo er vorher bei der NGG gearbeitet hat, hierhergezogen sind.

Sich den Herausforderungen stellen, aber dabei das Lachen nicht vergessen – das kön- nen sie hier in Lübeck. Und das in einem gu- ten Team. ◀



Foto: Andreas Salomon-Prym



Dirk Himmelmann

**FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION**  
**Marzipantorte**

**Zutaten:**

- 1 Wiener Boden hell
- 150 gr gehackte Mandeln
- 16 ganze Haselnüsse
- 800 – 900 ml Schlagsahne
- 1 Marzipandecke
- 4 Pack. Sahnesteif
- 70 gr Zucker

Außerdem:  
 Spritzbeutel mit  
 Sterntülle

**Zubereitung:**

Mandeln und Haselnüsse bei 200 Grad goldbraun abrösten und ab- kühlen lassen.

Die Sahne rühren und nach 2 Minuten das Sahnesteif- Zuckergemisch nach und nach zugeben, bis die Sahne steif ist. Etwas Sahne zur Dekoration und zum Bestreichen des Randes und der Oberseite abnehmen.

Die gehackten Mandeln unterheben.

In der Regel besteht der Wienerboden aus drei Böden. Die Sahne zwischen den Böden aufteilen und glattstreichen.

Den Rand und die Oberseite mit einem Teil der abgenommenen Sahne bestreichen.

Die Marzipandecke möglichst faltenfrei drauflegen.

16 gleichgroße Stücke einteilen, mit der restlichen Sahne 16 Rosetten drapieren. Die Haselnüsse in der Mitte der Rosetten drauflegen und fertig.

**Guten Appetit!**



# HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten 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

**Baden-Württemberg Süd:** Egon Eisele

**Dortmund:** Hans Nennstiel

**Düsseldorf-Wuppertal:** Guenther Freyer

**Magdeburg:** Günter Viergutz

**Nord- und Mittelhessen:** Johann Eschinger

**Nürnberg-Fürth:** Edith Dietz, Anny Jelifier

**Pfalz:** Otto Müller

**Stuttgart:** Oskar Rattai

## SEIT 70 JAHREN MITGLIED

**Baden-Württemberg Süd:** Ingrid Henkel, Rolf Mengis

**Berlin-Brandenburg:** Karin Elert

**Bremen-Weser-Elbe:** Horst Wachholz

**Düsseldorf-Wuppertal:** Christel Hoffmann

**Leipzig-Halle-Dessau:** Hannelore Behrens

**Mecklenburg-Vorpommern:** Heinz Gallmeister

**München:** Adolf Gahr

**Niederbayern:** Rudolf Hunger

**Nürnberg-Fürth:** Heinrich Sameth

**Oberfranken:** Rudolf Wunderlich

**Oberpfalz:** Jakob Hellerbrand

**Ostwestfalen-Lippe:** Karl-Heinz Altvater

**Pfalz:** Eugen Stein

**Schwarzwald-Hochrhein:** Heinz Knöbel

**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Gerhard Boesche, Bärbel Müller

**Südwestfalen:** Horst Schulte

**Ulm-Aalen-Göppingen:** Lydia Dangel

**Unterfranken:** Alfred Schmidt

## SEIT 50 JAHREN MITGLIED

**Aachen:** Ulf Aretz, Gerd Doum, Klaus-Dieter Ladwig, Peter Körver, Karl-Heinz Neumann, Herbert Seidl

**Allgäu:** Gilbert Bader, Guenther Posselt, Walter Rollnik, Werner Treintl

**Baden-Württemberg Süd:** Egon Albert, Maria Meyer, Bernd Patschke, Hermann Wieland

**Berlin-Brandenburg:** Hartmut Krüger, Gudrun Mieklei, Klaus-Günter Neumann, Kurt Spottka

**Bremen-Weser-Elbe:** Siegfried Cordes, Karl-Heinz Dede, Alfred Döll, Gerd Werthwein

**Darmstadt & Mainz:** Karlheinz Stork, Lothar Stumpf

**Dortmund:** Heinz-Otto Brune, Lothar Drabent, Detlev Hanisch, Erich Lupp, Wilhelm Muschalla

**Dresden-Chemnitz:** Peter-Uwe Koester, Annerose Kreische

**Düsseldorf-Wuppertal:** Hedwig Fels, Egon Geiger, Veronika Simmat, Karl Heinz Stein, Alfred Wachtmeister

**Hannover:** Charalabos Charaklias, Klaus Franke, Rainer Hennig, Monika Müller, Helga Teske

**Heilbronn:** Helga Fierling, Maria Gunesch, Hubert Konrad, Ludwig Speckner

**Hamburg-Elmshorn:** Helmut Dressend, Hildegard Frosch, Jutta Post, Heidi Schäfer

**Köln:** Gertrud Boulboulle, Friedrich Grunack, Karl-Willi Jäckel, Gerd Schopen

**Krefeld-Neuss:** Inge Drißen, Margaret Hildebrandt, Ursula Siede

**Leipzig-Halle-Dessau:** Brigitte Schröter

**Lübeck:** Monika Breiling, Kea Janssen, Karl-Otto Quast

**Lüneburg:** Rainer Hahmeyer, Lutz Scholz, Rüdiger Sperber, Juergen Wallner

**Mannheim-Heidelberg:** Heiko-Thomas Herrmann, Dieter Panthen

**Mecklenburg-Vorpommern:** Horst Koehler

**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Klaus Dienger, Ottfried Schauf

**Mittelrhein:** Axel Thorn

**München:** Konrad Kraus, Teja-Dirk Tacer

**Münsterland:** Walter Niemeyer, Marion Schülting

**Niederbayern:** Erwin Hötzl, Dieter Scheidl, Robert Staudhammer

**Nord- und Mittelhessen:** Walter Gauss, Herbert Noll, Friedrich Reckhart, Karl-Heinz Reutzel

**Nordrhein:** Friedhelm Grundscheidt, Bernhard Hecker, Hans-Peter Mark, Karl-Heinz Scharf

**Nürnberg-Fürth:** Georg Pölloth, Werner Weingärtner

**Oberfranken:** Helmut Korn, Manfred Schappert, Karl Will

**Oldenburg/Ostfriesland:** Kurt Flieder, Ronald Smolawa

**Osnabrück:** Henri Gentsch, Jürgen Osieka

**Ostwestfalen-Lippe:** Wolfgang Brüggemann, Alfons Kaufmann, Dieter Theophil, Marianne Tippkötter, Klaus Wenker, Alfons Wickermeier

1975



Foto: picture-alliance / Volkmar Hoffmann

## TRAUMA VIETNAMKRIEG

Wer an den Vietnamkrieg denkt, hat wohl unwillkürlich das Foto von Kim Phúc vor Augen: ein nacktes schreiendes Mädchen, Opfer eines Bombenangriffs auf ein süd-vietnamesisches Dorf im Jahr 1972. Das Foto ging um die Welt und ist noch heute erschütterndes Symbol für die Grauen des Krieges.

Vor 50 Jahren, am 30. April 1975, endete der Vietnamkrieg. Nach dem ersten Indochinakrieg musste der ehemalige Kolonialherr Frankreich seine Truppen 1954 aus Vietnam abziehen. Es kam zur Teilung des Landes in einen kommunistisch regierten Norden, der durch China und die Sowjetunion unterstützt wurde, und eine Militärdiktatur im Süden, die ab 1964 durch die USA unterstützt wurde. Die US-Truppen waren zwar militärisch haushoch überlegen, konnten sich aber trotzdem nicht

gegen die Guerilla-Taktik des Vietkong, der von Nordvietnam finanziell und militärisch unterstützten kommunistischen Befreiungsfront in Südvietnam, durchsetzen. Der Krieg wurde von beiden Seiten enorm grausam geführt. Er endete schließlich nach dem Ausscheiden der USA mit der Eroberung Südvietnams durch Nordvietnam.

Der Krieg zwischen dem Entwicklungsland Nordvietnam und der Supermacht USA wurde zum Symbol für Ungerechtigkeit und Unterdrückung. Auch im geteilten Deutschland kam es zu Protesten gegen den Vietnamkrieg. Unser Foto zeigt eine Demonstration im Oktober 1967 in West-Berlin.

Mehr Infos zum  
Vietnamkrieg



**Pfalz:** Elke-Annerose Höh, Ernst Krauß, Manfred Lösch

**Rosenheim-Oberbayern:** Hermann Zuber

**Ruhrgebiet:** Norbert Goertz, Heinz Pfeifenschneider, Eugen Ploch, Emil Salomon, Peter Tolkendorf, Hildegard Zimny

**Saar:** Peter Baltès, Hermann Eisenberger

**Schwaben:** Dieter Buck, Erwin Christ

**Schwarzwald-Hochrhein:** Hans Jehle, Hans-Jürgen Riedel, Klaus-Dieter Schindler, Lina Stockmann

**Schleswig-Holstein Nord:** Manfred Köhler, Ulrich Langmann, Christel Melzer

**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Wolf Ende, Dirk Geyer, Jürgen Krispin, Horst Küchemann, Wilfried Oelkers, Johann-Peter Pludra, Peter Schwartz

**Südwestfalen:** Bernd Conrad, Michael Geck

**Trier:** Hans-Jürgen Arens, Rolf Marx, Karl Heinz Thees

**Ulm-Aalen-Göppingen:** Jürgen Brandl, Xaver Vogg

**Unterfranken:** Herbert Thoma



## BR-Wahl 2026

Vor der Wahl bis nach der Wahl:  
Alles für die Vorbereitung und  
Durchführung findet ihr schon  
jetzt beim BZO!

Alle Angebote unter:  
**[www.bzo.de](http://www.bzo.de)**

**Bildungszentrum Oberjosbach**  
**[info@bzo.de](mailto:info@bzo.de)** • **[www.bzo.de](http://www.bzo.de)**  
**Telefon 06127 9056-0**



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



## NGG.NET IM NEUEN LOOK

**Die Website der NGG bekommt ein Update: In den kommenden Wochen erscheint [www.ngg.net](http://www.ngg.net) in neuem Glanz – mit vielen informativen Inhalten, frischem Design und verbesserter Navigation.**

Die neue Seite ist schöner, übersichtlicher und deutlich nutzerfreundlicher – am Laptop, Tablet oder auf dem Handy. Inhaltlich tut sich einiges: Euch erwarten aktuelle Infos zur Arbeit der NGG, euren Rechten als Beschäftigte, zu Mitbestimmung, Tarifverhandlungen und gewerkschaftlichen Aktionen vor Ort.

Mitglieder finden hier viele praktische Angebote und Hilfen, alles mit einem Klick erreichbar. Die neue Seite macht es einfacher, genau das zu finden, was du suchst, schneller als bisher. Sie ist klar strukturiert, barrierearm und auf dem neuesten technischen Stand.

Wir freuen uns, wenn du im Juli vorbeischaust und dich selbst überzeugst. Klick dich rein und entdecke deinen neuen digitalen Treffpunkt für alles rund um Arbeit, Gerechtigkeit und starke Gewerkschaft. Erzähl auch anderen davon: [www.ngg.net](http://www.ngg.net) lohnt sich jetzt mehr denn je.

## GANZ SCHÖN VORTEILHAFT

Kennst du schon #DeinXtra, deinen NGG-Mitgliedervorteil? Falls nicht, wird es höchste Zeit auf der Website vorbeizuschauen. Von wegen, alles wird immer teurer: Die dort angebotenen Leistungen bekommst du als NGG-Mitglied deutlich günstiger. DeinXtra hilft dir sparen, sichert dich ab und bietet dir eine Vielzahl von Beratungsleistungen.

Profitiere auch du von den zahlreichen Versicherungsprodukten, Sonderpreisen bei der Autovermietung, beim Bausparen, dem Telekom-Vertrag oder im Fitness-, Kultur- und Freizeitbereich – zum Beispiel beim familienfreundlichen Reisen: nach Sylt, ins Allgäu oder an die Côte d'Azur.

Alle Infos, Aktionen und Rabatte findest du unter: [www.ngg-mitgliedervorteil.de](http://www.ngg-mitgliedervorteil.de). Du hast Fragen zum NGG-Mitgliedervorteil oder zu den hier angebotenen Produkten? Dann ruf einfach an: 030 2977 04 50

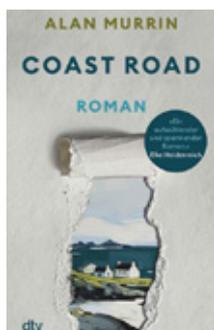


# LESEN & HÖREN



Der Vorleser\* – seit 1865

## Konservatives Irland



Bis 1996 war irischen Paaren das Recht auf Ehescheidung verwehrt. Alan Murrin hat seinen feinen Debütroman in dieser Zeit angesiedelt. Colette, die ihren Mann verlassen hat, kehrt in das kleine Küstenstädtchen Ardglas zurück. Der Kontakt zu den Kindern bleibt ihr verwehrt, obendrein schlägt ihr die Feindseligkeit der Gemeinde entgegen. Auch Dolores, von der die Verstoßene ein kleines Cottage mietet, hat kein Glück in der Ehe. Dritte im Bunde ist Izzy, die gegen den Willen ihres Mannes gern berufstätig wäre. Mehr und mehr verbinden sich die Schicksale der Frauen und steuern auf eine Katastrophe zu.

Alan Murrin: *Coast Road*, DTV, 24 Euro

## Wie Vergangenheit wirkt



Im Jahr 1580 trotz die Marschbäuerin Abelke Bleken in Ochsenwerder, einem Dorf bei Hamburg, den Gezeiten und Jahreszeiten. In ihrem Umfeld gibt es Männer, die es auf ihren Hof abgesehen haben und Abelke der Hexerei bezichtigen, um ihn ihr wegzunehmen. Fast fünfhundert Jahre später zieht Britta Stoeber mit ihrer Familie in die Marschlandschaft. Während sie immer tiefer in Abelkes Geschichte eintaucht, erkennt Britta Parallelen zu ihrem eigenen Leben als Frau. Absolute Leseempfehlung!

Jarka Kubsova: *Marschlande*, Fischer Taschenbuch, 14 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort *Marschlande* bis zum 15. Juli 2025 an [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net) Viel Glück!

## Kassi ermittelt wieder



Soeben ist der zweite Krimi von Christiane Jansen, Beraterin und Trainerin für Betriebsräte, erschienen. Auch dieses Mal hat die Betriebsratsvorsitzende Kassi Hübner einen vertrackten und für sie persönlich gefährlichen Fall zu lösen. Er beginnt mit dem Mord an einem JAV-Mitglied und entführt die Betriebsrätin schließlich in die Bandenkriminalität.

Christiane Jansen: *Lehrlingsbande*, Books on Demand.

## Recht oder Gerechtigkeit



Elisa Hoven ist Professorin für Strafrecht an der Uni Leipzig und Richterin am Sächsischen Verfassungsgericht. Ihren neuen Roman liest die Schauspielerin Nina Kunzendorf virtuos! Es geht um neun hochinteressante Fälle. Im Mittelpunkt steht die Anwältin Eva Herbergen. Sie ist getrieben von der Frage nach den Grenzen zwischen Recht und Unrecht; danach, wie drastisch kleine Entscheidungen die Leben von Opfer und Täter verändern können. Ein hochspannendes Hörbuch, das ethische und moralische Dilemmata beschreibt, die uns allen vertraut sind.

## Fleißige Biber



Wer kleine Kinder hat und die Biber Kasimir und Frippe noch nicht kennt, dem sei hiermit ein absoluter Klassiker und Kinderliebling empfohlen. Nun gibt es endlich die Geschichten „Kasimir backt“, „Kasimir tischlert“, „Kasimir pflanzt weiße Bohnen“, „Kasimir malt“ und „Kasimir lässt Frippe machen“ in einem Sammelband. Das Buch macht Lust, gleich selbst zu Löffel, Pinsel oder Flickzeug zu greifen und den beiden nachzueifern. Humor und Gelassenheit sorgen dafür, dass man die Geschichten immer wieder vorlesen mag. Ab drei Jahre.

Lars Klitting: *Das große Buch von Kasimir*, Oetinger Verlag, 20 Euro

\*... 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.

# YOGA STATT DAUERSTRESS – BILDUNGSURLAUB DARF GUT TUN

► **Entspannt arbeiten? Ja, bitte! Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden: Ein Yogakurs kann Bildungsurlaub sein – und zwar ganz offiziell.**

Ein paar Tage bezahlt frei – nicht für Urlaub, sondern für Bildung? Genau das ermöglicht der Bildungsurlaub. In fast allen Bundesländern haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch darauf, meist fünf Tage pro Jahr. Die Tarifverträge deiner NGG sehen zum Teil auch längere Zeiträume vor. Ob ein Rhetorikseminar, ein Kurs zu politischer Bildung oder eben Yoga für mehr Gelassenheit im Job. Wichtig ist nur: Der Kurs muss anerkannt sein und beruflich etwas bringen.

Auch Entspannungstechniken können dazugehören, wie ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zeigt. Ein Arbeitnehmer wollte fünf Tage Bildungsurlaub für einen Kurs mit Yoga und Meditation nehmen, unter dem Titel: Erfolgreich und entspannt im Beruf. Das Seminar bot folgende Inhalte: Stressabbau durch bewusste Annahme und Verarbeitung der Stress auslösenden Faktoren, Einführung in verschiedene Entspannungstechniken wie Yoga, Tiefenentspannung, Muskelentspannung, Atemarbeit und Konzentrationsübungen.

Der Arbeitgeber war anderer Meinung: Das sei doch keine Bildung. Der Fall landete vor Gericht und das entschied es anders, als der Arbeitgeber meinte. Die Richterinnen und Richter des LAG meinten: Doch, so ein Kurs bringt etwas für den Job. Wer lernt, besser mit Stress umzugehen, sich zu konzentrieren und gelassener zu bleiben, ist auch im Arbeitsalltag fitter. Und genau darum geht es bei beruflicher Weiterbildung.



Yoga, zum Beispiel als Bildungsurlaub, hilft beim Stressabbau.

Der Fall zeigt: Bildungsurlaub darf auch gut tun. Und gute Arbeitsbedingungen sollten dafür sorgen, dass wir nicht erst krank werden müssen, um runterzukommen. Wer das Gefühl hat, am Arbeitsplatz ernst genommen zu werden, mit seinen Belastungen, aber auch mit dem Wunsch, gesund und motiviert zu bleiben, arbeitet besser und mit mehr Freude. Die Arbeit macht mehr Spaß, wenn der Mensch und nicht nur die Leistung im Mittelpunkt steht.

Du hast Fragen zu deinen Ansprüchen rund um Bildungsurlaub? Melde dich in deiner NGG-Region vor Ort. Die Rechtsberatung ist in deiner Mitgliedschaft kostenlos inbegriffen. ◀

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/vorOt](http://www.ngg.net/vorOt)



## AUSBLICK 03\_25

► Du freust dich darauf, in ein paar Jahren in Rente zu gehen und hättest gern ein paar Tipps, wie du dich darauf vorbereiten kannst, damit die Altersphase wirklich spannend ist? Ihr stellt euch im Betriebsrat die Frage, wie ihr den demografischen Übergang im Unternehmen gut hinbekommt, damit das Knowhow der Kolleg\*innen nicht flöten geht? Und Ihr wollt bei der nächsten Tarifrunde mehr finanzielles Engagement des Arbeitgebers für die Rente der Belegschaft?

In der kommenden Ausgabe dreht sich alles um das Thema Rente. Wie immer freuen wir uns, wenn ihr bei euch im Betrieb oder im Betriebsrat gute Lösungen für alle Fragen rund ums Thema Rente gefunden habt, und würden gerne darüber berichten. Schickt uns doch einfach eine E-Mail an: [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net). ◀



Druckprodukt mit finanziellem

**Klimabeitrag**

[ClimatePartner.com/53326-2504-1030](https://ClimatePartner.com/53326-2504-1030)

## **Impressum**

### **Herausgeber**

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

### **Redaktion**

Jörn Breiholz (V.i.S.d.P.),  
Gabriele Becker,  
Birgit Böhret, Savannah Guttman,  
Dirk Herzog, Felix Hoffmann,  
Alexandra Mankarios, Silvia Tewes

### **Titelfoto**

Titeldarsteller: Stefan Heinisch und  
Peter Berger, CCEP Knetzgau  
Foto: Andreas Salomon-Prym

### **Redaktionsschluss**

2. Juni 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](https://ngg.net/mitglieder-werben-mitglieder)

