

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**Auf dem Weg ins
Berufsleben**

einigkeit*

*heißt, junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten.

WILLKOMMEN IN DER NGG

Die Berufswahl ist für junge Menschen eine der wichtigsten Entscheidungen überhaupt. Ausbildung bedeutet dabei weit mehr als nur Lernen im Betrieb oder in der Berufsschule: Sie schafft Sicherheit, eröffnet Perspektiven und legt das Fundament für ein selbstbestimmtes Leben.

Seit Jahren geht die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in vielen Branchen zurück. Viele Unternehmen beklagen fehlende Fachkräfte, investieren aber gleichzeitig zu wenig in den eigenen Nachwuchs. Dabei sind die Auszubildenden von heute die Fachkräfte von morgen. Wer nicht ausbildet, entzieht sich der Verantwortung – für unsere Gesellschaft und für die Zukunft der eigenen Branche.

Für uns ist klar: Ausbildung ist ein Grundrecht junger Menschen. Als Gewerkschaft haben wir deshalb lange und entschlossen für die Ausbildungsgarantie gekämpft – und sie am Ende auch politisch durchgesetzt. Junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gefunden haben, haben seit dem 1. April 2024 ein Recht auf eine außerbetriebliche Ausbildung. Das reicht noch nicht aus. Wer nicht ausbildet, muss sich an der Finanzierung beteiligen. Wir kämpfen deshalb weiter für ein umlagefinanziertes Ausbildungssystem. Denn es kann nicht sein, dass allein engagierte Betriebe und die Allgemeinheit die Kosten für Ausbildung tragen, während viele Unternehmen nicht ausbilden und sich so aus der Verantwortung ziehen.

Genauso wichtig ist der Schutz junger Auszubildender vor Ausbeutung – egal, wo Auszubildende herkommen. Besonders die Situation vietnamesischer Auszubildender zeigt, wie dringend hier politisches Handeln notwendig ist. Überhöhte Vermittlungsgebühren, falsche Versprechungen und massive Abhängigkeiten führen immer wieder dazu, dass junge Menschen unter Bedingungen leben und arbeiten müssen, die mit fairer Ausbildung nichts zu tun haben. Ich bin froh, dass der Bundeskongress des DGB auf Initiative unserer NGG hier klare Forderungen gegenüber der Politik beschlossen hat.

Eine gute und erfolgreiche Ausbildung gelingt am besten mit einer starken Partnerin an der Seite. Als NGG sind wir die wichtigste Stimme für Auszubildende – im Betrieb, in der Berufsschule und gegenüber der Politik. Gemeinsam mit unseren Jugend- und Auszubildendenvertretungen setzen wir uns für faire Bedingungen, gute Perspektiven und eine starke Ausbildung ein. Denn gute Arbeit beginnt mit einem guten Start in den Beruf.

Ich wünsche euch viel Spaß beim Lesen der neuen *einigkeit* mit dem Titelthema *Auf dem Weg ins Berufsleben*.

Claudia Tiedge

stellvertretende Vorsitzende der NGG





6 FOKUS | AUSBILDUNG
Es ist einer der entscheidendsten Momente im Leben: der Schritt von der Schule in die Ausbildung.

18 MENSCHEN | PORTRÄT
Lasse Bacherle hat „Bock auf NGG“

FOKUS | GASTRO

6 Auf dem Weg ins Berufsleben

Immer mehr Auszubildende fordern selbstbewusst ihre Rechte ein.

12 Erst mal weg

Neue Erfahrungen sammeln: auf der Walz, auf Kreta, auf'm Schiff.

14 Next Level Mitbestimmung

Da geht noch was: Studieren an der EAdA oder selber ausbilden.

NGG AKTIV

16 Chance für dich

Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stehen an.

20 Frauen

Zwei Frauen erzählen, wie es ist, wenn kaum Frauen im Team sind.

32 Tarifticker

Gute Tarifabschlüsse und mehr Geld für viele tausend NGG-Mitglieder.

MENSCHEN

18 Porträt

Ausbildungsbotschafter Lars Bacherle engagiert sich für junge Kolleg*innen.

21 Mein Arbeitsplatz

Simone Hoymann sorgt für Qualität beim Zigarrenhersteller Arnold André.

31 Jubilare

Samstags gehört Vati mir.



22 BRANCHE

Alles in Butter in der Milch.



26 NGG VOR ORT

In Dortmund stemmt sich die NGG-Region erfolgreich gegen den Strukturwandel.

BRANCHE

22 Milchwirtschaft

In Molkereien und Käsereien läuft es gut für Beschäftigte und Unternehmen.

NGG VOR ORT

26 Region Dortmund

In Dortmund hat sich vieles verändert – und die NGG-Region wächst.

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp

Auszubildende gehören zum Betrieb.

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

33 Lesen & Hören

Neue Bücher, neue Podcasts, Bücherverlosung



einigkeit digital lesen

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

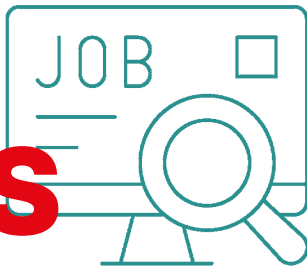


„Such dir Hilfe, wenn du nicht mehr weiterweißt. Deine Gewerkschaft, die NGG, ist für dich da.“

Mandy Lein (27), lernt Destillateurin und ist bei der JungenNGG aktiv.



AUF DEM WEG INS BERUFSLEBEN



► **Nicht alle jungen Menschen machen gute Erfahrungen in der Ausbildung. Aber immer mehr wehren sich selbstbewusst und fordern Rechte und Mitbestimmung ein.**

„Die Zustände in den Betrieben waren schockierend: unbezahlte Überstunden, Minderjährige mussten nachts arbeiten, obwohl das illegal ist“, sagt Mandy Lein. Mit 21 Jahren hatte sie nach abgebrochenem Physikstudium eine Ausbildung zur Bäckerin begonnen. „Körperlich war die Arbeit hart. Wenn Mehl angeliefert wurde, musste ich die 20-Kilo-Säcke in den Keller tragen.“

Ein Wechsel in einen größeren Betrieb sollte Besserung bringen, stattdessen kamen neue Probleme: „Das Unternehmen war stark industrialisiert. Ich habe nur an Maschinen gearbeitet und nicht gelernt, was ich hätte lernen müssen.“

Als herauskam, dass sie Gewerkschaftsmitglied in der NGG ist, gab es Ärger. Ebenso, als sie nicht krank zur Arbeit kommen wollte. „Ich habe in der Zeit 20 Kilo abgenommen und nichts getan außer Arbeiten und Schlafen. Meine ganze Freizeit habe ich zur Erholung gebraucht. Dazu kam der hohe Produktionsdruck. Von mir wurde erwartet, dass ich arbeite wie eine ausgebildete Vollzeitkraft.“

Es sei eine der besten Entscheidungen ihres Lebens gewesen, in dieser Situation die Hilfe der NGG zu suchen, sagt Mandy. Ein besonders schöner Erfolg: Sie hat den vorenthaltenen Lohn für 100 Überstunden erfolgreich eingefordert. Inzwischen ist Mandy 27 und macht eine Ausbildung zur Destillateurin, aktuell stellt sie vor allem Whiskey her. „Das ist eine tolle Arbeit, wir arbeiten mit dem reinen Rohstoff, den Früchten, maischen sie ein und geben Hefe hinzu, damit sie vergären. Alles braucht seine Zeit. Wir arbeiten viel sensorisch. Ich muss zum Beispiel riechen, ob die Gärung richtig funktioniert. Im Vergleich zu meiner ersten Ausbildung ist die Arbeit hier wie eine andere Welt“, sagt Mandy. Der NGG ist sie auch im neuen Job treu. Regelmäßig nimmt sie an Treffen der

jungenNGG teil, berät Auszubildende, besucht Seminare. „Man wächst persönlich sehr mit der NGG“, sagt sie.

Nach der Schule ins kalte Wasser

Wachsen – das ist Programm nach der Schulzeit. Viel hängt davon ab, dass der Übergang ins Berufsleben gelingt. Denn spätestens mit dem ersten oder mittleren Schulabschluss stehen große Fragen im Raum: Weitermachen bis zum Abitur oder sofort Geld verdienen? Ausbildung oder Studium? Am Heimatort bleiben oder umziehen? Und vor allem: Welcher Beruf passt zu mir?

Wenige Generationen hatten es so schwer wie die jetzige, gute Antworten auf diese Fragen zu finden. Große Themen wie die unsichere Wirtschaftslage und künstliche Intelligenz machen es schwer, eine klare Vision der eigenen beruflichen Zukunft zu entwickeln.

Nicht wenige entscheiden sich vor diesem Hintergrund für das Gastgewerbe oder die Lebensmittelindustrie – Essensgewohnheiten mögen sich in Zukunft ändern, aber Essen und Trinken als menschliche Grundbedürfnisse bleiben. Die Arbeitsplätze in der Ernährungsindustrie gelten als sicher.

Emotional ist die Zeit nach der Schule für viele ein Sprung ins kalte Wasser: Eben haben noch Eltern und Schule den Weg vorgegeben, plötzlich ist Eigenverantwortung gefragt. Das kann schnell überfordern, gerade wenn nicht alles rundläuft. „Wenn ich meinem jüngeren Ich heute einen Rat geben könnte, würde ich sagen: Lass dir nicht alles gefallen. Es ist nicht leicht, sich zu wehren, aber wenn du es nicht tust, wird es nicht besser werden. Und such dir Hilfe, wenn du nicht mehr weiterweißt. Deine Gewerkschaft, die NGG, ist für dich da“, sagt Mandy. ►

AUSBILDUNG 2026

Wenig Geld, viel Hoffnung auf eine gute Zukunft: Unter diesen Rahmenbedingungen arbeiten junge Menschen heute.

ZUKUNFT ZÄHLT

zukunftsfähiger Beruf	73%
ein Beruf, der mir Spaß macht	72%
gute Weiterbildungsmöglichkeiten	61%
praktisches Arbeiten	51%
ein Beruf, der mich herausfordert	34%

Die wichtigsten Gründe für eine Berufswahl in der Ernährungsindustrie

GUTES KLIMA

gutes Betriebsklima	71%
gute Betreuung während der Ausbildung	66%
nette Arbeitskolleg*innen	63%
gute Karrierechancen	56%
gute Übernahmechance nach der Ausbildung	51%

Die wichtigsten Kriterien bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs in der Ernährungsindustrie

10€ PRO TAG

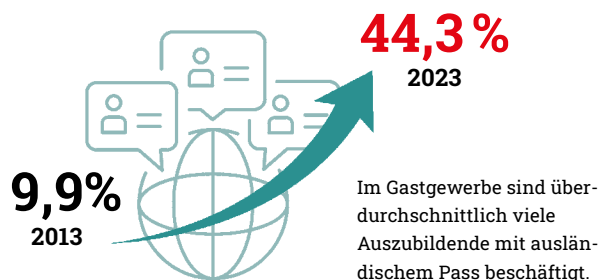
975 €	durchschnittliches Gesamtgehalt
- 550 €	für Miete
- 105 €	für Mobilität
= 10 €	pro Tag für Essen, Kleidung, WLAN, Hobbys

AZUBIS GESUCHT!

26	Bewerbungen in Lebensmittelherstellung und -verkauf
43	Bewerbungen in der Gastronomie

● Registrierte Bewerber*innen bei der Bundesagentur für Arbeit pro 100 gemeldete Ausbildungsplätze

OHNE DEUTSCHEN PASS



Quellen:
Befragung von NGG und ANG unter 454 Auszubildenden in der Ernährungsindustrie
Befragung der DGB-Jugend Bayern unter 800 Auszubildenden

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt kompakt – Herausforderungen für junge Menschen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im Institut der deutschen Wirtschaft



► Ausländische Auszubildende besonders gefährdet

Besonders wünscht sie sich, dass mehr ausländische Auszubildende die NGG für sich entdecken – sie haben ein besonders hohes Risiko, ausgebeutet zu werden. Häufig geschieht das mit System. Dubiose Agenturen werben aktuell im großen Stil junge Menschen aus Vietnam und anderen Ländern als Auszubildende in Hotels und Gastronomie an. Zum Teil bezahlen die Familien tausende Euro für die Vermittlung. Die Agenturen behalten die Pässe ein, organisieren gefälschte Sprachzertifikate. In den Berufsschulen fallen die Auszubildenden auf, weil sie sich nicht verständigen können. Viele Betriebe beuten sie als billige Arbeitskräfte aus, ihre Ausbildung schließen sie nie ab.

Zwei Brüder in der JAV

Luke und Per Endt haben schon vor Ausbildungsbeginn einen Eindruck von ihrem zukünftigen Betrieb bekommen, von Popp Feinkost in Kaltenkirchen: Ihr Vater arbeitet dort, er ist auch im Betriebsrat. Der 22-jährige Luke lernt im dritten Ausbildungsjahr Industriekaufmann, sein zwei Jahre jüngerer Bruder Per Mechatroniker im zweiten Jahr. Die Brüder verstehen sich gut, in ihrer Freizeit spielen sie in der Liga gemeinsam Fußball. Seit November 2024 engagieren sie sich auch gemeinsam in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). „Schon vorher haben sich Azubis häufig an Luke und mich gewendet, wenn sie Fragen hatten“, sagt Per. „Als dann die Wahl der neuen JAV anstand, haben wir uns gesagt, wir probieren das mal aus.“

Mit Missständen wie in Mandys früheren Betrieben müssen sich Luke und Per nicht beschäftigen. Bei Popp sorgt der Be-

triebsrat für die Einhaltung von Gesetz und Tarif. Luke und Per sind gefragt, wenn Auszubildende Schwierigkeiten mit ihren Vorgesetzten haben. „Wir vertreten die Interessen der Auszubildenden gegenüber den Führungskräften, oft auch anonym, also ohne, dass wir den Namen des Auszubildenden nennen“, erklärt Per. Ein bisschen seien sie wie Klassensprecher, findet Luke: „Eine Schnittstelle zwischen Azubis und Ausbildern, um Probleme zu klären. So müssen die Auszubildenden keine Angst haben, dass sie bei ihren Vorgesetzten ein negatives Bild erzeugen.“ Fachliches Wissen haben sie sich im Grundlagenseminar JAV 1 draufgeschafft, Seminar 2 soll folgen.

Dass Auszubildende Unterstützung brauchen, wenn es um ihre Rechte geht, steht für die Brüder außer Frage. „Auf Social Media sehen viele kurze Videos über ihre Rechte und glauben dann, dass sie sich gut auskennen. Gleichzeitig stoßen sie im Betrieb auf Fragen, bei denen sie nicht weiterwissen. Ich glaube, bei vielen gibt es noch einen sehr hohen Lernbedarf“, vermutet Per.

Zu ihren Anliegen gehört auch, Benefits für Auszubildende auszuhandeln. „Als Ansporn für gute Leistungen könnte es zusätzliche Vergütungen geben. Rabatte für Markenkleidung oder Zuschüsse für das Deutschlandticket kommen bei Auszubildenden auch gut an.“ ►

„Als die Wahl der neuen JAV anstand, haben wir uns gesagt, wir probieren das mal aus.“

Per (20) und Luke Endt (22), Auszubildende bei Popp Feinkost



Foto: Betriebsrat

„In den nächsten Jahren gehen so viele Leute in Rente, da werden sicher viele Arbeitskräfte wie ich gebraucht.“

Simon Leßmann (16), Auszubildender zum Industriekaufmann bei Aryzta

► „Unsere Gespräche haben eine andere Dynamik“

Wie Benefits aussehen können, ist auch bei Aryzta in Eisleben in Sachsen-Anhalt zu sehen. Hier lernt Simon Leßmann Industriekaufmann, seit neun Monaten ist der 16-Jährige dabei und bereits JAV-Vorsitzender. Zu den Leistungen für Auszubildende

gehören in dem Industriebackbetrieb wahlweise bis zu 100 Euro Fahrtkostenzuschuss monatlich oder das Deutschlandticket plus 50 Euro. Außerdem erhalten die Auszubildenden Prämien für gute Leistungen. Ihnen stehen Azubi-Coaches zur Seite, die regelmäßig Feedback geben. „Die Wertschätzung der Auszubildenden ist bei uns hoch“, sagt Simon. Wenn die Auszubildenden in den Berufsschulwochen nach Leuna fahren, bezahlt der Betrieb die Unterkunft. „Die vorherige JAV hat viele Leistungen ausgehandelt.“

Selbst wenn die Zufriedenheit unter den Auszubildenden im Betrieb hoch ist: Simon findet es wichtig, dass es immer eine JAV gibt und nicht nur einen Betriebsrat. „Die meisten Betriebsratsmitglieder sind ja schon älter, die kennen die Bedürfnisse der Jugendlichen nicht immer. Ich halte es für sinnvoller, wenn die Jüngeren direkt mit Jüngeren kommunizieren, unsere Gespräche haben eine ganz andere Dynamik.“ Als Bindeglied zwischen Jung und Alt berichtet Simon regelmäßig im Betriebsrat von den JAV-Treffen. „In der JAV beschäftige ich mich mit zusätzlichen Themen und nicht nur mit meiner Arbeit. Das ist wie Freiwilligendienst während der Arbeitszeit“, sagt Simon.

Über die Jobaussichten nach seiner Ausbildung macht sich Simon keine Sorgen: „Als Industriekaufmann lerne ich viele Dinge, die KI nicht übernehmen kann. Und in den nächsten Jahren gehen so viele Leute in Rente, da werden sicher viele Arbeitskräfte wie ich gebraucht.“ ◀

DEINE

Eine Ausbildung ist kein klassisches Arbeitsverhältnis, sondern eine **Ausbildungsvereinbarung**. Das heißt: Auszubildende dürfen keine Wochenend- und Schichtarbeit machen.

Überstunden müssen die Ausnahme bleiben und immer der Ausbildung dienen – für Minderjährige sind sie nur sehr eingeschränkt erlaubt.

Für **Nacht- und Wochenendarbeit** gelten besondere Schutzregeln. Minderjährige dürfen grundsätzlich nicht nachts arbeiten. In Gastro- und Hotelberufen gibt es Ausnahmen.

Wenn der Betrieb Azubis früher nach Hause schicken oder nicht ausreichend einplant, dürfen **keine Minusstunden** entstehen.

WARUM BETRIEBE AZUBIS BEI DER MIETE UNTERSTÜTZEN SOLLTEN

► **Viele Auszubildende wohnen bei den Eltern, weil das Geld nicht für eine eigene Bleibe reicht. Azubiwerke ändern das.**

Laura Savelsberg hatte Glück und ab Tag 1 ihrer Ausbildung ein eigenes Dach über dem Kopf. Die gelernte Hotelfachfrau und heutige NGG-Jugendsekretärin ist 2020 für ihre Ausbildung aus Nordrhein-Westfalen nach München gezogen – in eines der deutschlandweit ersten Azubi-Wohnheime. 91 Wohneinheiten bietet das vierstöckige Gebäude am Innsbrucker Ring. „Die Stadt hatte das damals initiiert, die Betriebe können darin Wohnungen für ihre Auszubildenden mieten. Mein Arbeitgeber hatte mehrere Wohnungen angemietet. Für ein Zimmer in einem Doppelapartment musste ich 350 Euro zahlen. Ohne Wohnraum-Zusage wäre ich nicht für die Ausbildung umgezogen“, sagt Laura.

Mit dieser Überlegung ist sie nicht allein. Nicht nur in den Großstädten sind die Mieten von einem Azubi-Gehalt kaum zu bezahlen – wenn die jungen Menschen überhaupt den Zuschlag für eine Wohnung bekommen. 41 Prozent des Einkommens gaben alleinlebende Auszubildende 2024 für ihre Miete aus, ermittelte das statistische Bundesamt. Eine Umfrage der DGB-Jugend Bayern ergab: Im Schnitt bleiben Azubis nach Abzug von Wohn- und Mobilitätskosten sehr wenig – rund zehn Euro am Tag zum Leben, für einen ganzen Tag im Betrieb.

Abhilfe sollen Wohnheime für Auszubildende wie in München schaffen. Immer mehr Azubiwerke entstehen in ganz Deutschland – benannt nach den lange etablierten Studierendenwerken.



Foto: privat

Laura Savelsberg, Hotelfachfrau und NGG-Jugendsekretärin

Es sind längst nicht genug. „Wenn Arbeitgeber für ihre Auszubildenden attraktiv sein möchten, dann sollten sie dafür sorgen, dass ihre Auszubildenden eine gute Lebensgrundlage haben“, sagt Laura. „Dazu gehört nicht nur ein gutes Gehalt, sondern auch bezahlbarer Wohnraum. Auch Kommunen sollten sich überlegen, ob sie geförderten Wohnraum für Auszubildende anbieten und damit ihren Wirtschaftsstandort stärken.“ ◀

RECHTE

Der Betrieb darf Auszubildende nicht als billige Arbeitskräfte ausnutzen. **Ausbildungsfremde Tätigkeiten** sind daher verboten.

Zuschläge und Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld hängen vom Tarifvertrag ab. NGG-Mitglieder haben Anspruch auf diese tariflich vereinbarten Leistungen.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen schützen Auszubildende besser. Informieren lohnt sich daher immer – zum Beispiel im NGG-Büro vor Ort oder bei deinem Betriebsrat.

NGG vor Ort



jungeNGG



NACH DER AUSBILDUNG ERST MAL WEG

Infos zur Walz



Paul (23) legt wie jeder Wandergeselle auf der Walz seinen Familiennamen ab und heißt dann „Paul fremder Müller VLE“. VLE steht für Vereinigte Löwengeschwister Europas - das ist der Verband der wandernden Lebensmittelhandwerker*innen.



Tobias (31) fremder Bäcker und Konditor VLE

WOHIN FAHRT IHR DENN?

► Paul und Tobi sind echte Hingucker in ihrer mittelalterlichen Kluft. Kundige Augen erkennen am schwarzweißen Pepitamuster von Jacke und Weste, dass hier zwei Lebensmittelhandwerker auf der Walz sind.

Paul ist Müller, Tobi Bäcker und Konditor. Auf der Walz arbeiten sie, wo immer sie Arbeit finden, für maximal drei Monate im selben Betrieb. Viele unterschiedliche Praktiken lernt man auf diese Weise, sagt Tobi. Bevorzugte Fortbewegungsart der Wandergesellen ist das Trampen – für Fortbewegung und Unterkunft geben sie kein Geld aus. Manchmal würden Betriebe Schlafplätze organisieren, er sei aber auch schon in Kasernen, Gemeindehäusern oder bei freundlichen Privatpersonen untergekommen, sagt Paul. „Bei mir waren in meinen viereinhalb Jahren auch schon ein paar Brücken dabei“, gesteht Tobi.

Dass Lebensmittelhandwerker*innen auf die Walz gehen können, hat Paul zufällig auf YouTube erfahren. Bei Tobi begann alles, als er in einer Kneipe mit Wandergesellen ins Gespräch kam. „**Am meisten hat mich der Gedanke bewegt, dass ich verbohrt werde und einen Tunnelblick bekomme, wenn ich mein ganzes Leben lang in demselben Betrieb bleibe**“, sagt er. Also ist Tobi mit 26 aufgebrochen. Heute ist er 31, im Frühling will er nach mehr als fünf Jahren wieder seinen Heimatort Bonn betreten. Paul ist erst seit einem halben Jahr unterwegs. Mindestens

drei Jahre und ein Tag müssen es am Ende werden. „Man soll länger unterwegs sein, als die Lehre gedauert hat“, erklärt er.

Die Mindestdauer ist nur eine von unzähligen Regeln auf der Walz. Viele sind jahrhundertealt, etwa: Wer auf die Walz geht, darf nicht verheiratet sein, keine Kinder, keine Schulden haben. Andere sind jüngeren Datums: Keine Knöpfe aus Plastik. Und: Handys sind unterwegs tabu. „Ich gehe gern in Berufsschulen und mache Werbung dafür, dass junge Menschen auf die Walz gehen“, erzählt Paul. „Das Interesse ist hoch, bis ich sage: keine Handys.“

Dabei führe gerade diese Regel zu vielen positiven Erfahrungen, meint Tobi: „Wir sind gezwungen, auf andere Menschen zuzugehen, um zum Beispiel etwas auszuleihen oder nach dem Weg zu fragen. Für mich ist es auch ein Gefühl von Freiheit, dass ich ohne Smartphone auskomme.“ Tobi hat es auf diese Weise bis nach Neuseeland geschafft. „Man weiß nie, wohin es einen verschlägt“, sagt Paul. „Wenn beim Trampen ein Auto anhält und fragt, wohin ich will, frage ich zurück: Wohin fahrt ihr denn?“ ◀

AUF KRETA CRAFTBIER BRAUEN MIT ERASMUS+

► Seit März lebt Fiona Bernhardt in Heraklion, der Hauptstadt von Griechenlands größter Insel Kreta.



Fiona Bernhardt (23), Brauerin und Mälzerin

Im Februar hatte Fiona ihre Ausbildung zur Brauerin und Mälzerin bei Lammsbräu abgeschlossen, wurde aber nicht übernommen. „Zum Glück kann man Erasmus+ nicht nur während der Ausbildung machen, sondern auch noch ein Jahr danach. Ich habe mich einfach bei Erasmus+ angemeldet und superschnell eine Förderzusage bekommen“, erzählt die 23-Jährige.

An ihrem neuen Arbeitsplatz, der kleinen kretischen Craftbeer-Brauerei, sei das Arbeitstempo sehr entspannt. „In einer kleinen Brauerei gibt es weniger Zeitdruck, die Stimmung ist gut“, sagt Fiona. „Und der Umgang ist sehr herzlich. Am zweiten Tag wurde mir gesagt: Du gehörst jetzt zur Familie. Tatsächlich war ich schon bei Familienfesten dabei, zum Beispiel zu Ostern.“

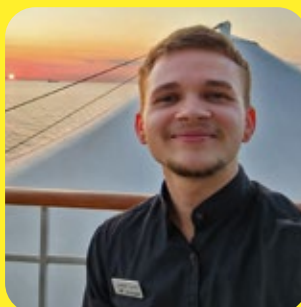
Beruflich bringe ihr das Auslandspraktikum viel, sagt Fiona. „Ich darf vielleicht bald sogar mein eigenes Bier brauen, das wäre ein Riesending.“ Von dem Aufenthalt profitiert nicht nur Fiona, auch die kretischen Kollegen lernen dazu: „Wir diskutieren viel auf Augenhöhe, wie man das Bier verbessern könnte, ob man zum Beispiel Enzyme weglassen kann.“ Im August kommt Fiona nach Deutschland zurück. Nächste Station: Meisterschule. ◀

Infos zum Erasmus+ Programm



HOTELFACHMANN AUF SEE: ARBEITEN IN EINER BUBBLE

► Nach seiner Ausbildung zum Hotelfachmann suchte Jonas eine neue Herausforderung – und bewarb sich beim Kreuzfahrtanbieter AIDA



Jonas Hellwig (24),
Hotelfachmann

„Ich war mir nicht sicher, ob ich es wirklich aushalte, so ganz allein irgendwo“, sagt der heute 24-Jährige. Trotzdem tritt er für sechs Monate seinen Dienst auf der AIDA-diva an: 13 Decks, 1.033 Gästekabinen, 10 Restaurants. Erst ist er im Mittelmeer unterwegs, später geht es nach Skandinavien.

Im Service muss er auf Zack sein: „Ich war in allen Restaurants auf dem Schiff eingesetzt. Dafür musste ich mich schnell einarbeiten, die Karte und alle Gerichte kennen.“ Die Arbeitszeiten

waren sehr herausfordernd: „Ich hatte meistens Morgenschicht von 7 bis 12 Uhr, Mittagsdienst von 13 bis 14:30 oder 15. Abends ging es noch mal los. Freie Tage gab es nicht.“

Seit September 2025 ist Jonas zurück an Land. „Es war schön und schrecklich zugleich“, sagt er heute. „Am Anfang fühlte ich mich sehr lost.“ Aber er habe schnell Kontakte geknüpft, an Bord sei man permanent unter Menschen. Rückzugsorte gibt es kaum. „Im Nachhinein habe ich mich gefragt, wie ich das ausgehalten habe. Aber auf

dem Schiff steht man ständig unter Strom und verliert total den Bezug zur Außenwelt, man lebt wie in einer Bubble.“ Obwohl der Stress hoch war, ist Jonas zufrieden, dass er das Abenteuer gewagt hat. „Ich bin heute viel robuster und behalte in stressigen Situationen einen klaren Kopf. Und ich habe mein Englisch verbessert. Auf dem Schiff arbeiten Menschen aus vielen unterschiedlichen Ländern. So einen guten Zusammenhalt habe ich vorher nie erlebt.“ ◀

NEXT LEVEL DEMOKRATISCHE



Martin Allespach, Leiter der EAdA, mit den Studierenden Sina Reinhardt, Nathalie Ruggeri und Thoren Reitzenstein

► **Ohne Abitur studieren: In elf Monaten Intensivstudium lernen gewerkschaftlich Aktive an der Europäischen Akademie der Arbeit, wie sie die Arbeitswelt mitgestalten.**

Sie engagieren sich in Betriebsräten, arbeiten bei Gewerkschaften oder in der Wissenschaft, manche leiten irgendwann Ministerien: Wer an der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt studiert hat, kann viel erreichen. Nicht nur für die eigene Karriere, sondern auch für die Beschäftigten in Deutschland. Nathalie, Sina und Thoren nehmen am aktuellen Studiengang teil, dem 90. in der Geschichte der 1921 gegründeten EAdA. Alle drei haben bis vor Kurzem in der Lebensmittelindustrie gearbeitet. Nun bereiten sie sich hier auf eine neue Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär*innen zur Ausbildung bei der NGG vor.

Studieren ohne Abitur

Ein Abitur ist für das Studium an der europaweit einzigartigen Hochschule nicht nötig, ein Berufsabschluss und zwei Jahre Berufserfahrung reichen aus. „**Auch ohne akademische Vor-**

bildung werde ich hier als Person mit persönlicher Eignung und hohem Potenzial wahrgenommen“, sagt Thoren (30). Ursprünglich hat er eine Ausbildung zur Fachkraft Logistik abgeschlossen und zehn Jahre bei Coca-Cola in Thüringen als Staplerfahrer und Kommissionierer gearbeitet. Fast ebenso lange war er im Betriebsrat und saß auch schon im Regionsvorstand der NGG.

Unter den 45 Studierenden des aktuellen Jahrgangs ist Thoren keine Ausnahme. Die Studierenden sind sehr gemischt, die Altersspanne reicht von 22 bis 56 Jahren, alle DGB-Gewerkschaften sind vertreten. „Dadurch schaut man über den eigenen Tellerrand hinaus. **Ich treffe hier Personen, die ähnliche Probleme haben, aber ganz andere Lösungsstrategien in ihren Branchen**“, sagt Sina (36). Für sie ist es bereits das zweite Studium, sie hat schon Geographie studiert und danach eine Ausbildung zur Fruchtsafttechnikerin gemacht. In der Berufsschule hat sie die NGG für sich entdeckt.

Vergangenheit und Zukunft der Arbeit verbinden

Nathalie (45) hat 23 Jahre in der Lebensmittelproduktion gearbeitet, sie ist Industriemeisterin, Fachkraft für Lebensmittel-

technik und Arbeitssicherheit. 20 Jahre war sie im Betriebsrat, zuletzt als stellvertretende Vorsitzende, und in NGG-Funktionen. Nun will sie sich ganz der Gewerkschaftsarbeit widmen. An der EAdA gefällt ihr, dass das Studium klassische gewerkschaftliche Themen wie Rente und Arbeitsrecht abdeckt, aber auch aktuelle Entwicklungen: den Rechtsruck etwa und die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt. **„Wir verbinden die Vergangenheit mit der Gegenwart und Zukunft“**, sagt Nathalie.

Volle Förderung

Damit sich alle Studierenden ganz dem Studium widmen können, erhalten sie komfortable Förderung. Zu den Leistungen gehören ein Apartment im Studierendenwohnheim, Verpflegung, Reisekosten sowie 500 Euro monatlich. „Am Ende erhal-

ten die Studierenden einen offiziellen Abschluss nach dem Hessischen Hochschulgesetz. Damit können sie im Anschluss zum Beispiel Ökonomie oder Recht studieren“, erklärt Martin Allespach, Leiter der EAdA. „Dafür ist der Workload anspruchsvoll: Man muss 1.265 Stunden in den elf Monaten nachweisen.“ Hinzu kommen zahlreiche Diskussionsrunden und Workshops, in denen die Studierenden mit Praktiker*innen aus Gewerkschaften, Politik und Betrieben in Kontakt kommen – Networking ist ein wichtiger Teil des Studiums. ◀

Infos zum EAdA-Studium



DIE ZUKUNFTSPERSPEKTIVE BESCHÄFTIGT GERADE ALLE

► **In seiner Koch-Ausbildung hat Jakob Scholhölter erfahren, wie schlecht es ohne Betriebsrat und Gewerkschaft für junge Menschen laufen kann. Jetzt studiert er und will als zukünftiger Berufsschullehrer Auszubildende besser unterstützen.**

Am Anfang war Jakob gar nicht klar, dass in seiner Koch-Ausbildung etwas schief lief. „Erst als ich völlig überarbeitet war, kam mir der Gedanke, dass 17-Jährige in der Ausbildung vielleicht nicht zwölf Tage am Stück arbeiten sollten“, sagt Jakob. Sein Ausbildungsbetrieb, eine Rehaklinik, hatte keinen Betriebsrat. „Es gab im Team kein Bewusstsein dafür, dass wir gemeinsam etwas verändern können. Viele hatten Angst um ihren Job.“

Auch die Berufsschule war keine Hilfe. „Uns wurde nur gesagt, dass wir uns bei Problemen an die IHK wenden können. Ich wünschte, mir hätte damals jemand gesagt, dass ich zur NGG gehen kann. Und Themen wie Betriebsräte oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung waren nie Thema.“

Inzwischen studiert der gelernte Koch und will es als zukünftiger Berufsschullehrer für Ernährung und Haus-



Jakob Scholhölter (25), Koch und angehender Berufsschullehrer

wirtschaft besser machen als seine eigenen Lehrkräfte. Dass seine künftigen Schüler*innen Unterstützung brauchen, steht für ihn außer Frage. „Zukunftsperspektive beschäftigt gerade alle. Wie wird sich der Arbeitsmarkt entwickeln? Was hat KI für Folgen? Und können meine zukünftigen Auszubildenden noch in einem guten Handwerksbetrieb lernen, der nicht zu 70 Prozent mit Convenience-Produkten arbeitet?“ ◀

A photograph of three men standing in a large industrial facility, likely a cigarette factory. In the background, there are conveyor belts filled with brown tobacco leaves. The man on the left is wearing a grey jacket over a light blue shirt and dark pants. The man in the middle is wearing a dark blue t-shirt with a logo and dark pants. The man on the right is wearing a dark blue t-shirt with a logo and light grey cargo pants. They are all smiling at the camera.

EINE CHANCE FÜR DICH

JTI-Ausbilder Simon Thelen,
Anton Mertes und Thomas Sturm
setzen auf eine starke JAV.

► **Etwas durchsetzen, zusammen feiern, neue Skills erwerben. Es gibt viele gute Gründe, sich als Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu engagieren. Bald wird wieder gewählt.**

„Wahlvorbereitungen? Machen wir eigentlich die ganze Zeit“, sagt Anton und lächelt. „Die beste Werbung für die JAV ist schließlich unsere tägliche Arbeit.“ Seit rund zwei Jahren ist der 22-Jährige Jugendauszubildendenvertreter und Teil eines 3er-Gremiums bei JT International in Trier. Die Firma produziert Zigaretten. 1.100 Beschäftigte arbeiten hier, darunter 29 Azubis. Ende des Jahres wählen die wahlberechtigten Beschäftigten – alle jungen Beschäftigten unter 25 Jahren sowie alle Auszubildenden und dual Studierenden unabhängig von ihrem Alter – die neue JAV.

Die NGG hilft bei der Orga

„Im Sommer fangen wir langsam an, dann suchen wir einen Wahlvorstand“, ergänzt Thomas. Der 26-Jährige ist ebenfalls JAV-Mitglied und wird wieder kandidieren. „Die NGG hat Fahrpläne für die formalen Fristen und Termine, Werbe- und Infomaterial. Eine Ansprechpartnerin bei der NGG haben wir auch, wenn es Fragen gibt. Auch der Betriebsrat unterstützt uns sehr gut.“

Neben den Formalia geht es vor allem darum, Kandidierenden zu finden und die Azubis davon zu überzeugen, wählen zu gehen. „Dafür nutzen wir unsere JAV-Versammlung, aber auch verschiedene Messenger-Gruppen und Aushänge oder Flyer“, erzählt Thomas.

Als JAV kann man viel erreichen

Als Werbung dient natürlich auch das, was sie zusammen schon erreicht haben. Das kann richtig viel sein: Bei den

letzten Tarifverhandlungen hat die JAV von JTI eine Lohnsteigerung von 10,8 Prozent für Azubis und spezielle Boni für alle durchgesetzt, die nach der Ausbildung im Unternehmen bleiben.

„Aber es geht nichts über das persönliche Gespräch“, sagt Anton. Gezielt sprechen sie Kolleg*innen an und fragen, ob sie nicht als JAVi, also JAV-Mitglied, kandidieren wollen. „Klar braucht man da ein bisschen Fingerspitzengefühl. Aber am wichtigsten ist, dass das nicht so eine Art Werbegespräch wird, sondern ehrlich auf Augenhöhe stattfindet.“

Auch persönlich entwickelt man sich weiter

Genauso sind auch Anton und Thomas zu ihrem Amt gekommen. Sie würden sich immer wieder dafür entscheiden. „Ich habe in der Zeit viel gelernt, im Umgang mit Kolleg*innen, aber auch mit dem Arbeitgeber“, sagt Thomas.

Das berichtet auch Simon. Der 33-Jährige war früher auch in der JAV und ist heute Ausbilder im Unternehmen. „Eigentlich hatte ich mir als Elektroniker einen Job ausgesucht, bei dem ich möglichst wenig mit Menschen zu tun habe. Und dann stehe ich plötzlich auf einer Betriebsversammlung und rede vor 600 Leuten. Wenn ich mich nicht für die JAV entschieden hätte, wäre ich heute nicht da, wo ich jetzt bin.“ Längst ist er von der JAV in den Betriebsrat gewechselt, mittlerweile schon in der zweiten Amtsperiode. ►



Emma Ludwig, Brauerin bei Augustiner in München.

Aus der JAV in den Betriebsrat

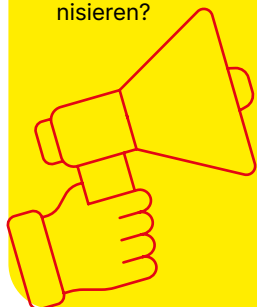
So ähnlich hat es auch Emma erlebt. Eben noch JAVi bei der Augustiner Brauerei in München, ist die 22-Jährige jetzt frisch gewähltes Mitglied im Betriebsrat – mit dem zweitbesten Ergebnis von 23 Kandidierenden. „Damit hätte ich nie gerechnet“, sagt die Brauerin. Vor ihrer Ausbildung wusste sie wenig von Mitbestimmung und Gewerkschaften.

Lange gezögert hat sie nicht, bevor sie sich hat aufstellen lassen. „Die Arbeit als JAVi hat mir großen Spaß gemacht. Wir haben viel getan, um die Azubis zu einer Gemeinschaft zu schmieden, haben Eisstockschießen oder Weihnachtsfeiern organisiert. Gemeinsam mit dem Betriebsrat konnten wir eine höhere Erschwerniszulage für die Holzfass-Abteilung erreichen.“

Als Betriebsrätin möchte sie jetzt Bindeglied zur JAV sein und die jungen Kolleg*innen genauso gut einbinden, wie sie es selbst erlebt hat – die Wahl zur JAV kann manchmal eben der Anfang von noch viel mehr sein. ◀

Content-Studio JAV

Reels, Flyer, digitale oder static Sticker: Ihr wollt eine Jugend- und Auszubildendenvertretung in eurem Betrieb gründen und jetzt die Wahl organisieren?



Hier findet ihr Material, das euch im Betrieb ganz weit nach vorne bringt.



Der Mitgliedervorteil #DeinXtra hilft Dir sparen, sichert Dich ab und bietet Dir eine Vielzahl von Angeboten.

Mitgliedervorteil

#DeinXtra

NGG

DER AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

► **Lasse Bacherle hat schon während seiner Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik in Schulen für seinen Beruf geworben: als Ausbildungsbotschafter der IHK.**

Aus voller Überzeugung, wie eigentlich alles, was er anpackt. Anpacken will der 21-Jährige: „Ich bin nicht so der Theoretiker und auch nicht gerne zur Schule gegangen. Ich muss was mit meinen Händen machen, auch mal draußen Holz hacken.“ Da bot sich für ihn eine handwerkliche Ausbildung an. Ganz in der Nähe seines Dorfes ließ Lasse sich mit 16 Jahren zum Elektroniker für Betriebstechnik ausbilden, bei Nordzucker in Uelzen. Seit Januar 2025 hat er ausgelernt und ist mittlerweile fest angestellt: „Die Ausbildung war für mich besser als ein Studium. Davon haben die Gesellschaft und ich mehr Nutzen.“

Schließlich sorgt er mit dafür, dass die elektrischen Anlagen einwandfrei funktionieren und damit auch die Sicherheit im Betrieb gewährleistet ist. Lasse gefällt seine Arbeit: „Für mich ist mein Job wie ein Sechser im Lotto. Den würde ich gerne bis zur Rente machen. Ich kann jedem und jeder nur empfehlen, eine Ausbildung zu machen und – auch ganz wichtig – sich in der JAV, also der Jugend- und Auszubildendenvertretung, zu engagieren.“

„Das fand ich cool“

Seit Ende 2024 ist Lasse Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Nordzucker. Sein Vorgänger Florian war sein Vorbild: „Das fand ich cool, dass Florian Infos schon früher bekam, mit dem Betriebsrat zusammengearbeitet hat und die Azubis dann informiert hat. Erst später habe ich erfahren, dass die JAV und der Betriebsrat sich regelmäßig in Ruhe mit den Auszubildenden zusammensetzen und fragen, wie die Ausbildung läuft und wo es hakt.“ Bei Nordzucker funktioniert es schon sehr gut, findet Lasse. Wichtig sei der JAV aber, allen im Betrieb zu vermitteln, dass die Azubis „Bock“ auf die Ausbildung haben und was lernen wollen.

Im Spätherbst, wenn wieder JAV-Wahlen sind, wird Lasse nicht wieder kandidieren. Er findet, dass sich die aktuellen Azubis um das Amt bewerben sollen. Mit neuen Ideen. Er

kann sich aber gut vorstellen, in vier Jahren für den Betriebsrat zu kandidieren. Worauf er aber nach wie vor „Bock hat“, ist die NGG. Er findet es gut, dass der Betriebsratsvorsitzende ihm gleich im ersten Ausbildungsjahr erklärt hat, was eine Gewerkschaft macht und welche Vorteile eine Mitgliedschaft hat. „Das mache ich jetzt genauso. Sobald ich in einer ruhigen Minute mit Auszubildenden ins Gespräch komme, frage ich sie, ob sie schon von der NGG gehört haben. Ich glaube, ich kann andere mit meiner direkten Art ganz gut überzeugen.“ Allerdings: Seitdem Lasse die Werbetrommel rührt, sind fast alle Azubis NGG-Mitglied.

„Geht zur freiwilligen Feuerwehr“

Lasse mag es, anderen zu helfen. Das zeigt sich nicht nur im Job, sondern auch privat, wenn er mal eben mit anpackt, um einem Freund beim Schuppenbau zu helfen. Oder, ganz Dorfkind, bei seinem Engagement für die Feuerwehr. Sein Appell: „Geht zur freiwilligen Feuerwehr!“

Der 21-Jährige kann auch einfach mal das Leben genießen und im Sommer an der Ostsee campen, wakeboarden und Jet- oder Wasserski fahren: „Das Tolle bei meinem Job ist, dass wir zwar während der Kampagne, also der Verarbeitungszeit der Zuckerrüben, von September bis Januar im Vier-Schicht-System ordentlich ranklotzen müssen, dafür aber im Sommer Überstunden abbauen können.“ Für ihn ist das ein Sechser im Lotto. ◀

ZUR PERSON

Lasse Bacherle, Jahrgang 2005, gelernter Elektroniker für Betriebstechnik. Seit 2024 Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Nordzucker in Uelzen.



**„Ich kann nur empfehlen,
sich in der JAV zu engagieren“**

Lasse Bacherle

RÜCKENWIND FÜR FRAUEN

► Mehrere Beschlüsse auf dem DGB-Bundeskongress geben der Gleichstellung von Frauen und Männern mehr Gewicht. Nicht nur Frauen profitieren davon.

Im Mai haben die acht DGB-Gewerkschaften ihren gemeinsamen Kurs für die nächsten vier Jahre beschlossen. 400 Delegierte sind dafür auf dem Ordentlichen Bundeskongress in Berlin zusammengekommen, haben Anträge diskutiert und Beschlüsse gefasst – auch zur Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Tiefgreifende Reformen fordert der Grundsatzbeschluss „MehrWert Gleichstellung – für eine geschlechtergerechte Wirtschafts- und Finanzpolitik“ des DGB-Bundesfrauenausschusses. Auf 14 Seiten fasst er eine gesellschaftliche Vision zusammen. Die Kernidee: „Wirtschaftspolitik steht vor der Herausforderung, den Wandel gerecht zu gestalten und Antworten auf die ökonomischen Fragen unserer Zeit zu entwickeln. Dies kann nur gelingen, wenn die Gleichstellung der Geschlechter als Teil der Lösung betrachtet wird.“ Mit anderen Worten: Von Gleichstellung profitieren alle Geschlechter und die Wirtschaft.

Finanzielle Benachteiligung abbauen

Damit die Vision Realität wird, fordert der DGB die Bundesregierung dazu auf, die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf Frauen und Männer immer zu prüfen und den Anteil von unbezahlter Sorgearbeit am Wirtschaftserfolg zu beziffern. Die Regierung soll finanzielle Benachteiligungen von Frauen abbauen, Kinderbetreuungsangebote ausbauen, ein Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit verankern und steuerliche Anreize für ein Alleinverdiener*innenmodell abschaffen.

In weiteren Beschlüssen fordert der DGB Unternehmen und Regierung unter anderem auf, für sichere Arbeitswege für alle Geschlechter zu sorgen und Frauen vor digitaler Gewalt – etwa durch sogenannte Deepfakes – zu schützen. Außerdem soll der Bund soziale Sicherungssysteme nicht auf Kosten von Frauen entlasten, indem er etwa Tarifsteigerungen in Pflege oder Jugendhilfe nicht ausreichend finanziert. ◀

Nachlesen könnt ihr die OBK-Beschlüsse hier:



UNTER MÄNNERN



► Die eine bringt Dönerspieße in Form, die andere wartet Verpackungsmaschinen in der Schokoladenfabrik: Zwei Frauen erzählen, wie es ist, wenn kaum Frauen im Team sind.

Als Ivanka Ivanova zum ersten Mal bei Birtat in der Dönerfabrik stand und sah, wie hart die Arbeit an den riesigen Fleischspießen war, dachte sie: Ich muss mir etwas anderes suchen, das ist nichts für mich. Fünf Jahre ist das her, Ivanka war gerade aus Bulgarien nach Deutschland gekommen, von dem Job hatte sie im Internet gelesen. Aber dann blieb sie doch.



Inzwischen ist Ivanka Döner-Meisterin, eine der wenigen Frauen in dieser Position bei Birtat. Mit einem Messer schneidet sie die bis zu 100 Kilo schweren Fleischstücke in Form, das geht auf die Schultern. „Mir tut eigentlich immer etwas weh, die Schultern, der Rücken“, sagt die 53-Jährige. Trotzdem will sie bis zur Rente bei Birtat bleiben. „Ich liebe die Arbeit in meinem Team, wir verstehen uns gut und lachen viel“, sagt Ivanka.

Frauen, die wie sie damals vor der Frage stehen, ob sie einer körperlich schweren Arbeit gewachsen sind, rät sie: „Man muss es ausprobieren, sonst wird man es nie erfahren.“ Außer Frage steht für sie, dass die Bezahlung für harte Arbeit stimmen muss. Gerade verhandelt der Betriebsrat die Eingruppierungen neu, als Nachrückerin im Betriebsrat ist sie auch dabei.

Zwei Welten verbinden

„Am Anfang musste ich mich beweisen. Immer wurde mein Kollege angerufen, wenn es Fragen gab. Ich glaube aber, dass es allen so geht, die frisch aus der Ausbildung kommen, egal, ob Mann oder Frau“, sagt Naomi. Die 24-jährige Mechatronikerin hat 2023 ihre Ausbildung bei Ritter Sport abgeschlossen und wartet seitdem mit fünf Kollegen die Verpackungsanlagen der kleinsten Schokoladenprodukte. Keine

„Man muss es ausprobieren, sonst wird man es nie erfahren.“

Ivanka Ivanova (Foto oben)
Döner-Meisterin bei Birtat

kleine Aufgabe: „Der Verpackungspark ist mit sieben Anlagen ziemlich groß und alles läuft schneller als im 100-Gramm-Bereich.“

Über Praktika sei sie auf den Beruf gekommen. „Dass kaum Frauen Mechatronik machen, wurde mir erst klar, als ich hier ankam und alle anderen Jungs waren“, sagt Naomi lachend. Probleme bereite ihr das nicht. Der einzige Unterschied sei, dass sie manchmal bei körperlich schweren Aufgaben Unterstützung brauche. „Deshalb bin ich in den Verpackungsbereich gegangen. Hier sind die körperlichen Anforderungen nicht ganz so hoch.“

In ein paar Jahren will sie vielleicht noch einen Abschluss als Betriebswirtin machen: „Also etwas Kaufmännisches, dann kann ich beide Welten verbinden. Damit finde ich sicher immer Arbeit.“ ◀

ZEITREISE

► **Ein Besuch in der Zigarrenfabrik: Das klingt wie eine Reise in die Gründungsjahre der NGG, die 1865 als Cigarrenarbeiterverein entstand. Für Simone Hoymann ist es Gegenwart. Sie arbeitet beim 1817 gegründeten Zigarrenhersteller Arnold André in Königsutter.**

Nach 24 Jahren im Betriebsrat, davon die Hälfte als Vorsitzende mit Teilfreistellung, arbeitet Simone seit März wieder in der Qualitätssicherung, insgesamt seit nun 35 Jahren. „Jetzt kümmere ich mich wieder in Vollzeit um die gute Qualität unserer Produkte“, sagt die gelernte Einzelhandelskauffrau. „Die muss stimmen. Schließlich wird der Markt in Deutschland immer kleiner.“

Zu ihren Aufgaben gehört die Eingangskontrolle neu gelieferter Bobinen. Das sind große Rollen mit ausgestanzten Zuschnitten aus Tabakblatt. Diese sind nebeneinander auf Vlies gebettet und müssen immer leicht feucht sein, damit sie nicht zerfallen. Sie werden bei Zigarren und Zigarillos als Deckblatt spiralförmig um einen Wickel, also um Einlagetabak mit Umblatt, gerollt. Bis zur Verarbeitung werden sie gefroren, auch schon während des Transports. Der Tabak hierfür kommt per Schiff aus der Dominikanischen Republik. Dort hat das Familienunternehmen eine Niederlassung.

Bei ihren Stichproben überprüft Simone, ob der Begleitschein mit der Ware übereinstimmt. Weisen die Tabakblattadern der Zuschnitte nach rechts, müssen sie von einer Links-Maschine verarbeitet werden; weisen sie nach links, von einer Rechts-Maschine. „Das ist wichtig, damit bei der Verarbeitung kein Fehler passiert.“ Wenn in der Produktion eine bereits aufgezogene Bobine nicht dem Standard entspricht, sichtet Simone sie auf einer Kontrollmaschine und rollt sie dafür komplett ab und wieder auf: „Da sind bis zu 15.000 Zuschnitte mit genormten Abständen drauf. Die dürfen nicht abweichen. Die Hand, so nennen wir das Teil, das die Zuschnitte ansaugt, während das Vlies weiterläuft, kann sie sonst nicht aufnehmen. Das ist alles genau getaktet.“

Die 55-Jährige kontrolliert auch die Qualität der Wickelherstellung, Rollung, Verpackung und die des neuen Produkts Awaken Energy Pouches: kleine, mit Koffeinpulver gefüllte Vliesbeutel, die im Mund ihr Aroma entfalten – in den Geschmacksrichtungen Peach, Berry, Spearmint oder Mandarin. „Ich überprüfe, ob die Beutel gut verschlossen sind, verwiege und vermesse sie. Probiert habe ich sie noch nicht.“ Und die Zigarren? „Die früher schon. Aber nur gepafft, nicht inhaliert.“ ◀



ALLES IN BUTTER

► Ein Großteil der Beschäftigten der deutschen Milchwirtschaft organisiert sich in der NGG. Das zahlt sich für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen aus: Die Unternehmen können verlässlich planen – die NGG und die NGG-Mitglieder in den Tarifkommissionen setzen mit gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaften im Rücken vernünftige Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durch.



Ein gut geschmiertes Räderwerk:
In der Milchwirtschaft müssen die
Abläufe stimmen.



Könnte die Wirtschaft hierzulande doch nur aus Milch und Milchprodukten bestehen – Deutschland wäre ein Ressourcenparadies. An Milchprodukten gibt es hierzulande von allem mehr, als wir für unsere Eigenversorgung bräuchten: mehr Milch, mehr Käse, mehr Butter, mehr Sahne und Sahneerzeugnisse, mehr Kondensmilch, Magermilch- und Buttermilchpulver.

„Es läuft in der Regel gut in der Milchbranche, für Unternehmen und Beschäftigte“, sagt Thomas Krause. Der 56-Jährige muss es wissen. Er ist seit vierzehn Jahren Betriebsratsvorsitzender im Deutschen Milchkontor (DMK) am niedersächsischen Standort Edewecht und engagiert sich in zahlreichen weiteren Funktionen: im Aufsichtsrat, in DMK-Betriebsratsgremien und in der NGG, wo er im Hauptvorstand die Leitlinien der NGG mitbestimmt.

Das Gold der Branche

Seit Eröffnung in den 1970er Jahren ist der heutige DMK-Standort Edewecht von 100 Beschäftigten auf heute über 600 gewachsen. In gleich drei Käsereien produzieren die Milchtechnologinnen und Milchtechnologen hauptsächlich Käse für die Marke Milram sowie zahlreiche Handelsmarken. Den überschüssigen Rahm veredeln sie zu Butter. Die Molke, die in der Käseproduktion entsteht, ist das neue Spitzenprodukt: „Früher war Molke eher ein Nebenprodukt“, sagt Thomas. „Heute ist es das Gold der Milchindustrie. Aus Molke gewinnt die Milchindustrie heute hochwertige Proteine, die in Babynahrung, Sporternährung und Spezialprodukten für die Lebensmittelindustrie eingesetzt werden.“

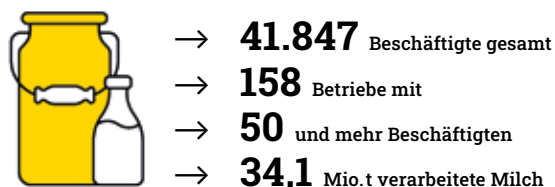
Wie viele Milchunternehmen ist auch DMK eine Genossenschaft, die den Landwirtschaftsunternehmen gehört, die die Milch für die Produktion liefern. Dass die Beschäftigten mehrheitlich NGG-Mitglieder sind, zeigt sich in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aus. „Dadurch kann die NGG zum Beispiel in den Tarifverhandlungen kräftig auftreten und wir können gemeinsam gutes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen durchsetzen“, sagt Thomas. „Und weil wir als Betriebsräte so ein starkes Mandat der Belegschaft haben, leben wir bei DMK Mitbestimmung auf Augenhöhe und können mit dem Arbeitgeber zahlreiche gute Betriebsvereinbarungen etwa zu IT, Weiterqualifikation, Schichtarbeit und vielen weiteren Themen abschließen.“

Viele NGG-Mitglieder auch in der Verwaltung

Im Allgäu produziert Edelweiss mit gut 460 Kolleginnen und Kollegen vor allem die Käsemarken Bresso, Milkana und den Brotaufstrich Brunch. Nadine Salzer hat hier Industriekauffrau gelernt und sich schon während der Ausbildung in der Jugend- und Auszubildendenvertretung engagiert. „Mich hat es fasziniert, dass wir als Belegschaft und Gewerkschaft gemeinsam so viel erreichen können.“

Die Faszination ist geblieben. Heute ist Nadine die Betriebsratsvorsitzende bei Edelweiss in Kempten. „Wir haben auch in der Verwaltung sehr viele NGG-Mitglieder, das ist hier Tradition“, sagt die 39-Jährige. ➤

Die Milchwirtschaft in Zahlen



+56,3%



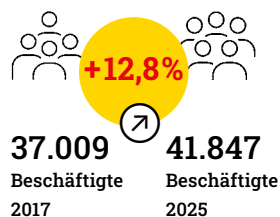
Umsatz pro Arbeitsstunde steigt: von 121,90 Euro in 2015 auf 190,50 Euro in 2025

-12,1%

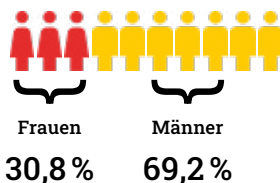


Bruttolohngehalt pro Umsatz sinkt: von 120 in 2015 auf 105,5 in 2025

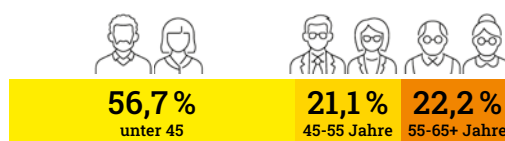
Beschäftigungsentwicklung



Beschäftigte nach Geschlecht



Altersstruktur der Beschäftigten 2024



Quelle: NGG-Branchenbericht der milchverarbeitenden Industrie 2025

► Auch das trägt sicher zum guten Betriebsklima bei. „Wir haben eine eigene Betriebssportgemeinschaft mit Fußball, Radfahren, eigener Kegelbahn und Beachvolleyball und auch sonst gute Sozialleistungen. Wir als Betriebsrat setzen uns dafür ein, diese Kultur auch weiterhin zu erhalten.“

Gute Tariflöhne, hohe Effizienz

Edelweiss ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine sehr effiziente Produktion und gute Arbeitsbedingungen wie hohe Tariflöhne miteinander harmonisieren. Dies macht sich auch in einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bemerkbar. „Wir integrieren gerade zwei Produktionslinien aus Ungarn und Tschechien. Das ist zwar technisch momentan noch herausfordernd“, sagt Nadine. „Aber wir werden voraussichtlich schon bald mit etwa 40 neuen Beschäftigten mehr Produktvolumen weit effizienter produzieren als mit 200 Beschäftigten in Ungarn und Tschechien, deren Löhne deutlich unter unseren NGG-Tarifen liegen.“

Mit dem guten Entgelt findet Edelweiss auch hier im ländlichen Kempten relativ gut neue Beschäftigte. Bewerbungen von Branchenfachleuten waren nur sehr wenige dabei. Für die neuen Positionen haben sich hauptsächlich Quereinsteiger*innen gemeldet: Metzger, Bäckerinnen und andere, auch aus der Lebensmittelindustrie. „Allerdings war es auffällig, dass wir zuletzt in der Produktion ausschließlich Männer eingestellt haben. Es haben sich aber tatsächlich auch nur Männer beworben“, sagt Nadine. „Einen Dreischicht-Job können und wollen viele Frauen vor allem wegen der hier noch traditionelleren Verteilung der Care-Arbeit nicht machen. Wir wollen das Thema Arbeitszeit generell



„Mich hat es fasziniert, dass wir als Belegschaft und Gewerkschaft gemeinsam so viel erreichen können.“

Nadine Salzer, Betriebsratsvorsitzende bei Edelweiss



Thomas Krause ist seit vierzehn Jahren Betriebsratsvorsitzender beim DMK in Edeweicht.

angehen und prüfen Möglichkeiten, damit sich durch modernere Schichtsysteme und Schichtzeiten auch mehr Frauen auf Tätigkeiten in der Produktion bewerben können.“

Gut geschmiertes Räderwerk

Fast jeden dritten Liter, den die knapp 50.000 Milchviehbetriebe hierzulande produzieren, verarbeitet die Milchindustrie für den Export: vor allem in die europäischen Nachbarländer, auch Asien ist ein wichtiger Exportmarkt. Damit dies weiterhin gut funktioniert, braucht es ein gut geschmiertes Räderwerk aus Milchviehbetrieben, Molkereien, Milchindustrie – und vor allem den Beschäftigten dort.

Denn Milch ist ein verderbliches Nahrungsmittel, das hohen Hygienestandards unterliegt. Sobald die Milch die Kuh verlassen hat, muss sie gekühlt und möglichst schnell zur Weiterverarbeitung in einen milchverarbeitenden Betrieb gebracht werden. Auch deswegen und um die Maschinen optimal auszulasten, produzieren zahlreiche milchverarbeitende Unternehmen im 24/7-Betrieb. Für die Milchsammelwagenfahrer*innen, Milchtechnologien, Lebensmitteltechnikerinnen, Anlagenbediener, Elektrikerinnen und Mechaniker in den Unternehmen heißt das Schichtbetrieb rund um die Uhr – für manche fast ein ganzes Berufsleben lang.

Der Preis: Schichtarbeit

Thomas Krause erinnert sich gern an seine Zeit als Energieanlagenelektriker im Schichtdienst zurück. „Ich fand das damals ganz schön, morgens vor der Spät- oder der Nachtschicht neben Familie und Beruf auch mal ein bisschen Me-Time nur für mich zu haben, zum Beispiel um Sport zu machen.“ Er weiß aber auch: „Schichtdienst muss man können und mögen. Ob ich das heute noch gut fände, glaube ich eher nicht. Denn je älter die Kolleginnen und Kollegen sind, desto belastender wird es. Wer Schicht arbeitet, verzichtet auf große Teile des Soziallebens und hat deutlich höhere gesundheitliche Belastungen als die,



Ohne Hygieneschutz geht gar nichts.



Qualitätssicherung funktioniert nur über regelmäßige Kontrolle.



Bildschirme unterstützen auch in der Verpackung.

die es nicht tun.“ Dafür gibt es beim DMK in Edewecht Schichtzuschläge, die teilweise netto gezahlt werden, geregelt im NGG-Tarifvertrag. 50 Prozent Aufschlag zum Beispiel samstags ab 13:00 Uhr, sonntags den ganzen Tag und nachts zwischen 20:00 und 5:00 Uhr.

Insolvenz gemeistert

Stefanie Schädler arbeitet bei Töpfer, ebenfalls im Allgäu. Die milchwirtschaftliche Laborantin hat nach ihrer Ausbildung weniger verdient als eine neue Kollegin, die die gleiche Arbeit verrichtete wie sie. Die Kollegin hatte zwar ein Studium und war milchwirtschaftliche Laborantin, kannte aber die Abläufe im Unternehmen nicht. Das hat sie enttäuscht: „Es kann doch nicht sein, dass die eigenen ausgebildeten Beschäftigten schlechter bezahlt werden als Externe, die neu ins Unternehmen kommen und erst noch eingelernt werden müssen.“ Auch das hat Stefanie motiviert, sich für den Betriebsrat aufstellen zu lassen.

Sie scheint die knapp 150 Kolleginnen und Kollegen beeindruckt zu haben: Die wählten sie 2018 in den Betriebsrat, seit vier Jahren ist die heute 30-Jährige die Betriebsratsvorsitzende. Vor zwei Jahren kam dann der Schock: Das damalige Familienunternehmen meldete Insolvenz in Eigenverwaltung an. „Ich musste in den Gläubigerausschuss gehen und auch einen Sozialplan mit Interessenausgleich für die 27 Beschäftigten verhandeln, die den Betrieb verlassen haben“, sagt die Betriebsratsvorsitzende. „Zum Glück haben mich die NGG und die Betriebsräte hier im Allgäu sehr unterstützt.“

Ein schwieriger Weg, aber einer, der sie auch weitergebracht hat. „Daran bin ich gewachsen“, sagt Stefanie. Die Betriebsratsvorsitzende hat mit ihrem Netzwerk viel erreicht und durchsetzen können: „Wir haben den guten Flächentarif Entgelt und den Manteltarifvertrag. Beide verhandelt die NGG mit den Arbeitgebern der bayrischen Milchwirtschaft.“ Stefanie's nächstes Thema: „Ich will die Arbeitszeit

für alle besser organisieren und planbarer machen.“

Der europäische Megaplayer entsteht

Mehr als dreieinhalb Millionen Milchkühe produzieren bundesweit jeden Tag im Durchschnitt 30 Liter Milch. Bald wird aller Voraussicht nach ein noch größerer Teil davon an den größten deutschen Milchverarbeitungsbetrieb gehen. Denn das Deutsche Milchkontor als jetzige größte deutsche Genossenschaft steht vor dem nächsten großen Schritt: DMK wird aller Voraussicht nach mit dem dänisch-schwedischen Unternehmen Arla Foods – in Deutschland die Nummer 5 am Markt – zum dann mit Abstand größten europäischen Unternehmen fusionieren. Thomas Krause macht das nicht Bange: „Das ist für uns als Betriebsrat ein großer Berg Arbeit“, sagt der gelernte Elektroinstallateur. „Aber DMK ist ein Unternehmen mit einer Premium-Kultur in der Mitbestimmung. Die wollen wir uns erhalten. Damit das gut wird, haben wir die NGG, die uns bei Arla und beim DMK sehr gut in diesem Prozess begleitet.“ ◀



„Ich will die Arbeitszeit für alle besser organisieren.“

Stefanie Schädler,
Betriebsratsvorsitzende bei Töpfer



ANPACKEN UND



**„In Zeiten der Vereinzelung
und des Rechtsrucks brauchen
wir kollektive Antworten
und dafür sind Gewerkschaften
die erste Adresse.“**

Carolin Abel,
Gewerkschaftssekretärin zur Ausbildung

► **Wie sie ticken in Dortmund? Um das zu verstehen, muss man bloß auf den 1. Mai schauen – und auf einen großen Wandel in der NGG-Region.**

Alle sind gekommen. Es wird geredet, getrunken, gelacht am Stand der NGG im Westfalenpark – „dem größten auf dem Maifest, obwohl wir ja nur eine kleine Gewerkschaft sind“, wie Regionsgeschäftsführer Torsten Gebehart nicht ohne Stolz sagt.

Es gibt einen großen Tresen, Zelte, einen improvisierten Biergarten mit Platz für 80 Personen und Bierwagen, Infostände und natürlich einen großen Grill. Hier feiern sie den Tag der Arbeit und auch ein bisschen sich selbst. Völlig zu Recht. Denn: „Was wir hier auf die Beine stellen, geht nur durch die super Unterstützung der Ehrenamtlichen“, sagt Regionssekretär Samir Boudih.

Neuer Frauenkreis ganz aktiv

29 Kolleg*innen packen über den Tag mit an. Groß rumfragen müssen sie dafür nie. „Die Leute rufen vorher schon immer an und wollen wissen, ob sie helfen können“, erzählt Florian Neuß, Verwaltungsangestellter in der Region. Da ist zum Beispiel Lale Roy. Sie gehört zum ehrenamtlichen Vorstand, ist Betriebsratsvorsitzende in einem Catering-Unternehmen und hat im Herbst vergangenen Jahres eine regionale Frauengruppe neu aufgebaut.

Seitdem haben sie einiges auf die Beine gestellt, waren am Valentinstag in Frauenhäusern zu Besuch, haben am Frauentag Blumen in Bäckereien verteilt und über die



Ein starkes Team für soziale Gerechtigkeit stellt im historischen Ambiente der Dortmunder Actien Brauerei den Vorleser als Gründungsfigur der NGG nach: Frank Neumann, (Vorleserin) Carolin Abel, Torsten Gebehart, Samir Boudih und Florian Neuß.

VERÄNDERN

Betriebsratswahlen informiert. „Wir sprühen alle vor Energie“, freut sich Lale.

Zusammenhalt als Antwort auf Vereinzelung

Zusammen mit ihren Mitstreiterinnen steht sie an einem eigenen Infotisch bei der NGG, die Frauen veranstalten ein Quiz, machen Popcorn. Natürlich tragen sie auch ihre selbstgemachten T-Shirts mit einer lila Faust auf dem Rücken, die Carolin Abel, Gewerkschaftssekretärin zur Ausbildung bei der NGG, entworfen hat. Die 28-Jährige bringt einen sehr politischen Blick ins Team: „In Zeiten der Vereinzelung und des Rechtsrucks brauchen wir kollektive Antworten und dafür sind Gewerkschaften die erste Adresse“ sagt sie.

Und da ist Frank Neumann. Der, der immer da ist. Egal in welchem Betrieb wieder eine Streikaktion läuft – Frank kommt dazu. Er ist

freigestellter Betriebsrat in der DAB-Brauerei, ehrenamtlicher Vorsitzender der NGG-Region und so etwas wie „die gute Seele“ der Region. Auch dem 59-Jährigen ist es zu verdanken, dass sich hier so viele gerne und regelmäßig engagieren: Durch seine herzliche Art schafft er es, alle einzubinden.

Das Brauereisterben ist Teil des Dortmunder Wandels

Frank kann viel darüber erzählen, wie sich die Stadt verändert hat: „Als ich in meiner Ausbildungszeit aus der Straßenbahn gestiegen bin, roch es aus den Brauereien überall nach Malz, das gibt es heute nicht mehr,“ sagt er nicht ohne Wehmut. Damals war Dortmund die Bierhauptstadt Europas und hatte zwei Handvoll Brauereien, die in den 1950er und 1960er Jahren 7,5 Millionen Hektoliter herstellten. Heute ist noch eine Brauerei übriggeblieben. ➤



Region Dortmund
3.881 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt



► Da, wo früher Thier-Pils gebraut worden ist, steht heute ein schickes Einkaufszentrum. Unter dem Dortmunder U, dem deutlich sichtbaren Symbol der alten Union-Brauerei am Hauptbahnhof, sind jetzt eine Disko und ein Museum. Das hat auch die NGG verändert: Viele Brau-Beschäftigte von damals sind heute im Seniorenarbeitskreis und bringen sich stark ein. 15 Mitglieder sind sie dort, es ist einer der aktivsten Seniorenarbeitskreise in der NGG.

Die Arbeitswelt in Dortmund hat sich verändert

Es ist ein vielfältiger Branchenmix, der die Region heute prägt: Gastronomie, Nahrungsmittelindustrie, Lieferdienste oder Bäckereien zum Beispiel. Bei der Event und Catering GmbH des Fußballvereins Borussia Dortmund, dem Aushängeschild der Stadt, hat die NGG-Region die erstmalige Gründung eines Betriebsrats unterstützt.

Die neuen Branchen bedeuten oft unsichere Beschäftigung – und eine andere gewerkschaftliche Arbeit. Zusätzlich zu den großen Arbeitskämpfen sind Torsten und seine Kolleg*innen jetzt viel mit Rechtsbe-

ratung für einzelne Mitglieder aus kleinen Betrieben beschäftigt. Der NGG-Vorstand ist vielfältiger geworden.

Das hat natürlich auch etwas mit dem Strukturwandel zu tun, dem Zechensterben, dem Niedergang von Kohle- und Stahlindustrie. „Früher gab es hier an jeder Ecke Trinkhallen, heute kaum eine mehr“, sagt Torsten.

Ein Team, das eng zusammenhält

In all dem Wandel versuchen Torsten und sein Team, die NGG auf Kurs zu halten – und es gelingt ihnen. Sie schreiben bei den Mitgliedern die schwarze Null und werben erfolgreich Jüngere. Möglich ist das, weil das Team eng zusammengewachsen ist. „Wir sind hier sehr offen und ehrlich miteinander, frei Schnauze halt“, sagt Denise. Die 33-jährige ist seit rund einem Jahr dabei und als Verwaltungsangestellte für alles rund um die Zahlen zuständig. „Es ist wie eine kleine Familie.“

Dazu gehört auch Florian, der 38-Jährige war Betriebsrat bei Lieferando und ist seit zweieinhalb Jahren im Team. Im NGG-Büro



„Unsere Region setzt viel durch, weil Mitglieder, Ehrenamtliche und Hauptamtliche gemeinsam viel erreichen wollen.“

Torsten Gebehart, NGG-Regionsgeschäftsführer

in der Innenstadt empfängt er die Besucher*innen. „Es gibt keinen Tag, wo mal keiner kommt“, freut er sich über viel Abwechslung bei der Arbeit.

Im Betrieb & in der NGG: Kampf gegen Ungerechtigkeit

Geschäftsführer Torsten stammt selbst aus Dortmund. Früher hat er sich in der Bleiplattenfertigung und später im Catering in Reisezügen gegen schlechte Arbeitsbedingungen gewehrt. Da beginnt sein Weg in die Gewerkschaft.

Samir, 42 Jahre alt, ist in der Dortmunder Nordstadt aufgewachsen, einem einkommensschwachen Gebiet, und engagierte sich dort für Jugendliche. Er arbeitete im Cocktail-Catering, gründete in einem amerikanischen Modeunternehmen einen Betriebsrat und kämpfte gegen diskriminierende Einstellungspraktiken.

Die soziale Spaltung in Dortmund nimmt zu

Ihre Arbeit begreifen alle aus dem Team auch immer als politisch. Auch da ist in Dortmund einiges ins Wanken gekommen. Nach 80 Jahren SPD-Herrschaft hat Ende 2025 erstmals ein CDU-Kandidat die Kommunalwahl gewonnen.

Über die Jahre geblieben sind die sozialen Probleme. „Wir haben hier eine hohe



Die regionale Frauengruppe setzt sich aktiv für Gleichstellung ein: Lale Roy, Bahrije Poyraz, Doris Kluthausen, Gabriele Geck und Carolin Abel.

Armutsgefährdungsquote und Kinderarmut. Auf der anderen Seite hat die Zahl der Millionäre deutlich zugenommen“, so Torsten und Samir.

Das NGG-Team leistet seinen Beitrag, um dagegen anzugehen: Sie unterstützen soziale Projekte, helfen Kolleg*innen in Not.

Der Zusammenhalt ist geblieben

Und auch der Kampf gegen Rechtsextremismus gehört zur DNA der Region. Bekannte Dortmunder Nazigrößen sind inzwischen gestorben oder haben die Stadt verlassen. Auch weil sich starke Bündnisse, an denen die NGG beteiligt ist, gegen die Rechtsextremen gewehrt haben und es noch immer tun.

Zurück im Westfalenpark: Die Abendsonne steht tief am Himmel, am NGG-Stand wird über alte Zeiten gequatscht und nach vorne geschaut. Am Ende des Jahres werden sie wieder zusammensitzen. Ein großes Essen als Belohnung für das Engagement der vielen Ehrenamtlichen. So ist es gute Tradition. Die Region hat sich verändert – geblieben ist der Zusammenhalt. ◀



„Früher roch es aus den Brauereien überall nach Malz.“

Frank Neumann,

Ehrenamtlicher Vorsitzender des Regionvorstands



Samir Boudih, Regionssekretär

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Dortmunder Salzkuchen

Zutaten für 4 Portionen:

2.000 g Weizenmehl, 405 oder 550

100 g Hefe

40 g Zucker

500 ml Milch

500 ml Wasser

80 g Salz



Zubereitung:

Zunächst den Hefeteig herstellen und ca. 30 Minuten gehen lassen.

Den Teig kneten und eine ca. 5-6 cm dicke Rolle formen. Davon fingerdicke Scheiben abschneiden.

In die Mitte der Scheiben eine Vertiefung formen und sie dann auf einem Backpapier auf dem Backblech noch einmal 30 Minuten gehen lassen.

Anschließend die Scheiben leicht mit Milch bestreichen und mit Salz und Kümmel würzen.

Nun die Scheiben im vorgeheizten Backofen bei 220 Grad Ober- und Unterhitze ca. 20-25 Minuten hellbraun backen. Fertig!

Lasst es euch schmecken!



HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten 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

Dortmund: Hermann Bembenek
Dresden-Chemnitz: Irmgard Geißler
Köln: Michael Koerfgen
Mannheim-Heidelberg: Günter Lammer
Oberfranken: Siegfried Weber
Oberpfalz: Marianne Pohrer
Ostwestfalen-Lippe: Ortwin Brandt,
Rosenheim-Oberbayern: Herbert Huber
Saar: Manfred Schneider
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Axel Pinkepank
Südwestfalen: Rolf Müller
Ulm-Aalen-Göppingen: Valentin Gieswein

Seit 70 Jahren Mitglied

Baden-Württemberg Süd: Margot Strasser
Bremen-Weser-Elbe: Peter Meyer, Horst Scharenberg
Dortmund: Otto Kassel
Dresden-Chemnitz: Renate Elsner, Monika Hückmann
Hannover: Manfred Wilgeroth
Hamburg-Elmshorn: Manfred Kohrs, Wolfgang Krieger, Horst Schwelnus
Köln: Holger Bock
Krefeld-Neuss: Paul Lenarz, Hans Peter Rix
Leipzig-Halle-Dessau: Marianne Kolbe, Willi Stelzner
Lübeck: Fritz Marquardt
Magdeburg: Helga Steinmann
Mecklenburg-Vorpommern: Willy Conrad
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Alfred Hilbert
Niederbayern: Hildegard Anzinger
Nord- und Mittelhessen: Sigrid Lukas-Umbach, Reinhold Müller
Oberfranken: Uwe Wesely
Oberpfalz: Karl Franz
Ostwestfalen-Lippe: Friedhelm Brameier
Rosenheim-Oberbayern: Georg Engl
Ruhrgebiet: Heinz Antkowiak, Karl Reichert
Saar: Werner Weirich
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Norbert Spierling
Unterfranken: Fritz Karl

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Aegidius Plumanns
Allgäu: Johannes Würtenberger
Baden-Württemberg Süd: Michael Hiller, Klaus Potreck, Dieter Rummler, Christa Strobel
Berlin-Brandenburg: Gunther Birkholz, Stephan Lubahn, Klaus Ruschin, Frank Siebert
Bremen-Weser-Elbe: Karl-Heinz Grobeberkenbusch, Ronald Pohl, Zdenek-Jan Tomanec, Manfred Weidenhoefer
Darmstadt & Mainz: Friedrich Brodbeck, Ingo Junker
Dortmund: Bernd Bartholomai, Wolfgang Brandt, Brigitte Drews, Hans Jürgen Erdmann, Klaus Pahde, Frank Röpke, Bernd Woischke
Dresden-Chemnitz: Rolf Schilling
Düsseldorf-Wuppertal: Manfred Bellstedt, Wolfgang Czechowski, Wolfgang Kumpmann, Harald Perl, Gerhard Ryff
Hannover: Knut Cierpka, Harald Hellmann
Heilbronn: Rolf Baier, Karl Heinz Rössler, Berthold Schirle, Dagmar Wenk
Hamburg-Elmshorn: Klaus-Peter Broh, Albrecht Brüll, Saffet Hasar, Willi Höfs, Heinz Lindemann, Eckard Sakuth
Köln: Waltraud Wetzel
Krefeld-Neuss: Jutta Burkhardt, Wolfgang Deutmarg, Heinrich Eicker
Lübeck: Hans Bohnsack, Klaus Herkert, Abderrahman Trabelsi
Lüneburg: Siegfried Burchard, Johannes Dlugos, Karl-Heinz Meyer, Wilfried Schwedland
Magdeburg: Ute Bojanowski, Marianne Reinecke
Mannheim-Heidelberg: Salvatore Ravalli
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Bruno Werner
Mittelrhein: Hans-Dieter Philipp, Jakob Renn
München: Herbert Markus, Andreas Plaickner
Münsterland: Bernhard Holthausen, Josef Seliger, Vera Wegener
Niederbayern: Helga Groegerchen, Franz Kristlbauer, Irmgard Schweiger, Johann Seidl, Herbert Vogl
Nord- und Mittelhessen: Klaus-Dieter Baum, Rudolf Regenbogen, Günther Wolf
Nordrhein: Ingrid Hülsmann, Werner Vennemann
Nürnberg-Fürth: Karlheinz Griesbacher, Dieter Pillhofer

SAMSTAGS GEHÖRT VATI MIR

Es ist das wohl bekannteste 1.Mai-Plakat des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB): Ein fröhlicher kleiner Junge proklamiert selbstbewusst mit ausgestrecktem Arm „Samstags gehört Vati mir“. Der Slogan steht für die DGB-Forderung nach der Fünf-Tage-Woche und einem achtstündigen Arbeitstag, also einer Begrenzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden – bei vollem Lohnausgleich. Schon anlässlich des Maifeiertags 1955 hieß das DGB-Motto: „40 Stunden sind genug – 5 Tage sind genug“. Die Kampagne trug Früchte: Ende der 1950er Jahre wurde die 40-Stunden-Woche schrittweise Realität. Vorreiter war – klar! – die NGG 1957 mit der 40-Stunden-Woche für Schichtarbeiter*innen in der Zigarettenindustrie, ab 1959 für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in der Branche. Die anderen Wirtschaftszweige folgten nach und nach.

Der aus heutiger Sicht niedliche Vati-Slogan verdeutlicht die allgemeine Rollenverteilung in der westdeutschen Nachkriegsgesellschaft: Die Frauen, die in Abwesenheit ihrer Männer während des Zweiten Weltkrieges und danach alles allein gestemmt hatten, waren wieder zurück an den Herd gedrängt worden, während „Vati“ das Geld verdiente; auch samstags.

Der DGB-Slogan trug dazu bei, die Vaterrolle und das Männerbild in der Bundesrepublik zu verändern. Männer waren bald nicht mehr die alleinigen Ernährer, Frauen begannen in Teilzeit zu arbeiten. Nebenbei entstand eine Gesellschaft mit mehr Freizeitleben – und der Familienausflug am Wochenende kurbelte die Wirtschaft an.

Oberfranken: Harald Ellner, Andreas Krüger

Oberpfalz: Alwine Betzenhofer

Oldenburg/Ostfriesland: Karl-Heinz Lengen, Uwe Schilling, Renate Zabe

Osnabrück: Sigrid Stegmüller

Ostwestfalen-Lippe: Ünal Acikel, Wolfgang Bettker, Hans Brakensiek, Ulrich Bredenkaamp, Renate Fendler, Elisabeth Grauting, Friedhelm Gröne, Karl-Heinz Karnath, Alois Kessenbrock, August Klieve, Bernd Niederschelp, Kurt Ridder, Jürgen Steffen, Christine Ulrich, Hans-Jürgen Vonde

Rhein-Main: Gert Gaubatz, Peter Kempf

Rosenheim-Oberbayern: Helmut Feichtner, Bartholomäus Hoisl, Werner Müller, Georg Schneider

Ruhrgebiet: Adolf Braun, Luise Conle, Irmgard Goedeke, Jürgen Pechtheiden, Heinz Wiersch



Foto: DGB - Paul Reiff

Mehr Infos



Saar: Hildegard Kennel, Otto Wagner

Schwaben: Hermann Ehnle

Schwarzwald-Hochrhein: Gerda Henke, Manfred Maier, Veronika Schweizer, Helmut Wiesler

Schleswig-Holstein Nord: Astrid Foth, Manfred Schöne

Stuttgart: Adam Bock, Reinhold Knipping

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Norbert Bötzel, Egbert Meyer

Südwestfalen: Margarete Doenges, Dieter Kemper, Peter Stücher

Thüringen: Cornelia Schreck

Trier: Johannes Biertz, Rosemarie Morsch, Rudolf Pellenz, Manfred Schmutz

Ulm-Aalen-Göppingen: Marina Obert

Unterfranken: Heinz Haas, Erich Schenk, Paul Schmitt



Euer Fahrplan für ein starkes BR-Gremium

Unser neuer BZO-Bildungsplaner unterstützt dein BR-Gremium dabei, Schulungen strategisch und vorausschauend zu planen.

So einfach geht es:

1. QR-Code scannen.
2. Bildungsplaner kostenlos herunterladen.
3. Gemeinsam im Gremium die Zukunft planen.



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



Bildungspartner der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten



TARIFTICKER: MEHR GELD

➤ **Bäckerhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, Milchindustrie und Mühlenwirtschaft: Viele tausend Beschäftigte profitieren von den neuen Tarifabschlüssen der NGG.**



Gute Nachrichten für die Beschäftigten im **Bäckerhandwerk Rheinhessen-Pfalz**: Seit 1. März 2026 erhalten sie 3 Prozent mehr Lohn, ab 1. Februar 2027 weitere 2,3 Prozent. Ab 1. Januar 2027 wird kein Lohn mehr unter 14,70 Euro pro Stunde liegen. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt dann 14,60 Euro.

Drei Abschlüsse in der Milch

In der **norddeutschen Milchindustrie** sind die Löhne seit April um 2,5 Prozent, mindestens um 100 Euro im Monat gestiegen. Die Ausbildungsvergütungen erhöhten sich im ersten und zweiten Ausbildungsjahr um 50 Euro, im dritten und vierten um 60 Euro. Seit März zahlt der Arbeitgeber zusätzlich 100 Euro netto in die betriebliche Altersvorsorge. Außerdem erhöht sich das Urlaubsgeld um 120 Euro.



2,5 Prozent mehr Lohn heißt es seit 1. April 2026 auch für die Beschäftigten der **Milchindustrie in Nordrhein-Westfalen**. Im Ecklohn sind das knapp 100 Euro mehr im Monat. Zusätzlich hat sich der Arbeitgeberanteil für die tarifliche Altersvorsorge in der Hamburger Pensionskasse um 100 Euro auf 950 Euro jährlich erhöht. Die Ausbildungsvergütungen sind seit 1. April 40 Euro pro Monat höher.

Die Beschäftigten in der **Milchindustrie Baden-Württemberg** bekommen seit Mai 2,4 Prozent mehr Lohn, 100 Euro mehr Urlaubsgeld und eine Einmalzahlung von netto 120 Euro. Die Auszubildenden erhalten 2,4 Prozent mehr sowie eine Einmalzahlung von 60 Euro netto.

Bessere Löhne in Gastro und Mühlenwirtschaft

Im **Hotel- und Gaststättengewerbe Niedersachsen** stiegen die Löhne im Mai um 3 Prozent. Ab 1. Mai 2027 erhöhen sich die Löhne um weitere 2,9 Prozent. Die Vergütungen für Auszubildende steigen analog zu den Lohnerhöhungen.



Über mehr Geld dürfen sich auch die Beschäftigten in der **Mühlenwirtschaft Bayern** freuen: Seit Mai ist das Entgelt um 2,6 Prozent, mindestens jedoch 85 Euro, gestiegen. Für die unteren Tarifgruppen entspricht dies Erhöhungen um bis zu 3,5 Prozent. Außerdem zahlen die Arbeitgeber den Beschäftigten einmalig 156 Euro netto. Auszubildende bekommen 78 Euro. Die Auszahlung erfolgt bis August 2026. Auszubildende bekommen seit Mai monatlich 40 Euro mehr sowie einen Zuschuss von 63 Euro monatlich zum ÖPNV-Ticket. ◀

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Hinter den Türen der Macht



Dieser Krimi entwickelt sich langsam, trotzdem kann man ihn kaum aus der Hand legen. Die Story dreht sich um die Investigativ-Journalistin Julia und ihren Mann, den Umwelt-Lobbyisten Alfred. Während Julia eine heiße Spur verfolgt, die sie im Umfeld des schwedischen Ministerpräsidenten recherchieren lässt, wird der politisch unerfahrene Alfred plötzlich zum Pressesprecher der Regierung berufen. Dies ist der Auftakt einer neuen Krimireihe von einem Autoren-Duo mit geballtem politischen Insiderwissen. Unbedingt lesenswert.

Moa Berglöv, Joachim Zander: Stockholm Protokolle, 320 Seiten, Rowohlt Verlag, 448 Seiten, 18 Euro

Obszöner Reichtum



Der Pulitzer-Preisträger Evan Osnos bietet uns einzigartige Einblicke in die Welt der Superreichen. In *Yacht oder nicht Yacht* geht es um Amerikas Tech-Milliardäre und Oligarchen; um deren Lebensstil, von den Yachten im ersten Kapitel bis zu einer Selbsthilfegruppe verurteilter Wirtschaftskrimineller im letzten. Auch die immense Einflussnahme einer Handvoll Ultrareicher auf die amerikanische Politik erklärt Osnos unterhaltsam und schockierend zugleich.

Evan Osnos: Yacht oder nicht Yacht, 320 Seiten, CH. Beck Verlag, 20 Euro

Pause zuhause



Hanna hat einen Zusammenbruch. Besorgt holen ihre Eltern die 30-Jährige aus Berlin zurück ins heimische Lüneburg. Ihr altes Kinderzimmer hat der Vater zum Büro umfunktionierte, nur das 90 cm breite Gästebett und die elektrischen Rollläden sind noch von früher. Die Mutter ist zwar liebevoll besorgt, aber eigentlich doch immer mit anderem beschäftigt. Wie soll das gehen mit drei Erwachsenen, die seit jeher Konflikte möglichst meiden? Dann trennt sich auch noch Hannas Freund Paul ... Der Debütroman der Comedian Lena Kupke ist amüsant und absolut lesenswert – für beide Generationen!

Lena Kupke: Pause, DTV, 314 Seiten, 23 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort „Yacht“ bis zum 17. Juli 2026 an redaktion@ngg.net Viel Glück!

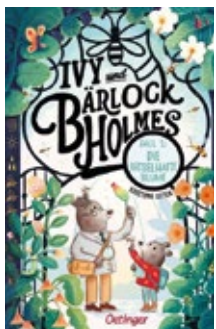
Zum Hören Inside Arbeitswelt



Seit fünf Jahren bereits erforscht und bespricht die Publizistin und systemische Organisationsberaterin Jule Jankowski alles, was Arbeitskultur braucht und das Wirkung zeigt. Immer donnerstags gibt es eine neue Folge des Podcasts *Good Work*. Jankowski empfängt ihre renommierten Gäste mit Humor und entlockt ihnen kluge Gedanken, praktische Methoden und spannende Geschichten von Menschen, die die Arbeitswelt verändern.

Zu hören überall, wo es Podcasts gibt.

Die Kekse immer dabei



Ivys Opa ist Detektiv im Ruhestand. Ausgerüstet mit einem Notizbuch und leckeren Keksen machen sich die beiden auf die Suche nach besonders kniffligen Fällen. Der erste führt sie in den Botanischen Garten, wo eine besondere Pflanze verschwunden ist. Ivy und Opa greifen Kommissar Hoppler unter die Arme ... Dieser schöne Kinder-Comic ist liebevoll illustriert und macht sogar kleinen Lesemuffeln ab 6 Jahren richtig Spaß.

Kristyna Litten: Ivy und Bärlock Holmes – die rätselhafte Blume, Oettinger Verlag, 80 Seiten, 13 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.**

AUSZUBILDENDE GEHÖREN ZUM BETRIEB

► **Wenn ein Arbeitgeber Leistungen an Betriebsangehörige gewährt, sind Auszubildende nicht ausgeschlossen. Das hat das Bundesarbeitsgericht unlängst entschieden.**



In einem Fall aus dem Betriebsrentenrecht ging es um die Frage, ob Auszubildende eigentlich Betriebsangehörige sind – und damit Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben können.

Was war passiert? Ein Beschäftigter hatte zunächst eine Ausbildung absolviert und wurde später vom Unternehmen übernommen. Während seiner Ausbildungszeit galt im Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Altersversorgung. Darin stand, dass Betriebsangehörige eine Betriebsrente erhalten können. Der Arbeitgeber kündigte die Vereinbarung später jedoch – und vertrat anschließend die Auffassung: Auszubildende seien damit ohnehin nie gemeint gewesen. Also auch keine Anwartschaften aus der Ausbildungszeit.

Ansprüche erwerben

Das Bundesarbeitsgericht sah das anders. Der Begriff Betriebsangehörige erfasse grundsätzlich auch Auszubildende. Denn auch sie gehören zum Betrieb, arbeiten mit und sind Teil der Belegschaft. Wer während der Ausbildung unter eine entsprechende Versorgungsordnung fällt, kann daher Ansprüche auf eine spätere Betriebsrente erwerben.

Interessant ist die Entscheidung noch aus einem zweiten Grund. Das Gericht macht deutlich, dass Arbeitgeber bestehende Ansprüche nicht einfach verschwinden las-

sen können. Zwar dürfen Betriebsvereinbarungen zur Altersversorgung grundsätzlich gekündigt werden. Bereits erworbene Besitzstände stehen jedoch unter dem Schutz von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit. Was Beschäftigte sich bereits erarbeitet haben, darf nicht beliebig gestrichen werden.

Vollwertig

Gerade bei Auszubildenden wird häufig argumentiert, sie seien noch keine „vollwertigen“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das BAG erinnert nun daran, dass auch Azubis Teil des Betriebs sind – mit entsprechenden Rechten. Wer arbeitet, Beiträge leistet und in die betriebliche Organisation eingebunden ist, darf bei sozialen Leistungen nicht einfach außen vor bleiben.

Oder etwas salopp gesagt: Auch wer noch den Ausbildungsnachweis ausfüllt, arbeitet bereits für seine Rente mit.

Du bist in der Ausbildung oder im dualen Studium und hast Fragen zum Arbeitsrecht? Wende dich gern an deine NGG-Region vor Ort. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOt



GESUND BLEIBEN

► Stundenlang Tablette mit schweren Getränken tragen, tagelang am Laufband Wurstverpackungen in den immer gleichen vier Bewegungsabläufen zu großen Gebinden zusammentragen oder nachts um 2:30 Uhr die Anlage fahren, um Brot, Eis, Käse oder Bier zu produzieren: Die Arbeit im Gastgewerbe und in der Lebensmittelindustrie kann körperlich sehr anstrengend und psychisch belastend sein.

Daher widmen wir uns in der kommenden Ausgabe dem Thema Schichtarbeit und Gesundheit. Wir stellen euch Betriebe vor, die neue Wege und moderne Lösungen für die Schichtarbeit gefunden haben. Erläutern, wie Be-

triebsräte die gesetzlich verankerte Mitbestimmung nutzen können, um bessere Arbeitszeitmodelle durchzusetzen, und rücken das Thema psychische Belastung in den Vordergrund.

Schafft ihr es bei euch im Unternehmen, dass wirklich alle Kolleginnen und Kollegen trotz starker Belastung gesund bleiben? Was macht ihr, wenn jemand nicht mehr kann? Habt ihr Modelle, wie ihr mehr Souveränität über eure Arbeits- und Lebenszeit zurückgewinnt? Wir freuen uns sehr auf eure Anregungen: Schreibt uns an redaktion@ngg.net, wenn wir darüber in der kommenden einigkeit berichten sollen. ◀

Impressum

Herausgeber

Hauptvorstand der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
Telefon (040) 38013-0
redaktion@ngg.net

Redaktion

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

Titelfoto

Paul fremder Müller VLE (Vereinigte
Löwengeschwister Europas) und
Tobias fremder Bäcker und Konditor
VLE.

Foto: Andreas Salomon-Prym

Redaktionsschluss

15. Mai 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.

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

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



Mitglieder werben Mitglieder