

einigkeit

Das Magazin der **NGG**

Meine Zeit ist wertvoll

Wie Schichtarbeit zum Leben passt



einigkeit*

*heißt, in der Nachtschicht gemeinsam für eine gute Atmosphäre zu sorgen.

NACHTS ARBEITEN

Sobald es dunkel wird, produziert unser Körper Melatonin. Das Hormon macht uns müde, damit wir schlafen gehen. Unsere biologische Uhr hat das in Millionen Jahren Menschheitsgeschichte so eingerichtet, damit wir uns im Schlaf erholen – unser Gewebe reparieren, das Immunsystem stärken, die Stoffwechselprozesse regulieren und das tagsüber Erlebte verarbeiten.

Wer jahrelang in Nachtschicht arbeitet, kennt das Gesundheitsrisiko, das er eingeht, wenn er der biologischen Uhr nicht folgt: Anhaltende Müdigkeit, Konzentrationsprobleme, verminderte Leistungsfähigkeit und eine erhöhte Fehler- und Unfallgefahr sind die auffälligsten Folgen. Langfristig kommen bei vielen Bluthochdruck, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stoffwechselstörungen oder psychische Probleme hinzu. Schichtarbeit und der damit einhergehende unregelmäßige Schlafrhythmus machen krank.

Daher machen wir uns als NGG dafür stark, Schichtarbeit zu begrenzen, und setzen in unseren Tarifverhandlungen alles daran, Schicht- und Nachtarbeit so teuer wie möglich zu verkaufen – wer nachts arbeitet, verdient als NGG-Mitglied mit Tarifvertrag deutlich mehr. Die Gesundheitsrisiken können wir damit nicht immer ausgleichen. Aber wenn wir zum Beispiel bei CCEP (Coca-Cola) in Karlsruhe die 34-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich durchsetzen, hilft das den Kolleginnen und Kollegen, ihre Gesundheitsrisiken deutlich zu mindern.

Das ist das Kerngeschäft der NGG: Mit starken Belegschaften gute und gesundheits-erhaltende Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Damit liegen wir derzeit leider nicht im gesellschaftlichen Trend. Landauf, landab tönt es, Arbeit sei zu teuer, die Beschäftigten zu oft krank und auch noch zu faul (!). Statt acht Stunden täglich (mit tariflich vereinbarten und bezahlten Ausnahmeregelungen) wie bisher sollen demnächst 13 Stunden am Stück möglich sein, ohne tariflichen Ausgleich. Dabei sind nicht die Beschäftigten oder der Sozialstaat Ursache der Krise, sondern die Weltwirtschaft, die seit Jahren ins Straucheln geraten ist.

Gegen diese Pläne der Bundesregierung wehren wir uns als NGG und bringen gemeinsam mit unseren DGB-Schwestergewerkschaften unseren Protest auf die Straße: Beim bundesweiten DGB-Aktionstag am 26. September, wenn wir in 15 Städten bundesweit lautstark dagegen protestieren werden. Du bist auch für unsere gewerkschaftlich erreichten guten Arbeitsbedingungen? Dann mach' dich doch mit uns gemeinsam stark für bessere Arbeitsbedingungen und einen guten Sozialstaat – und komme auch am 26. September zu unserem DGB-Aktionstag.

Guido Zeitler
Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | SCHICHTARBEIT
Schichtarbeit bringt oft mehr Geld, belastet aber Privatleben und Gesundheit.

18 MENSCHEN | PORTRÄT
Melanie Fürst, Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Schäfer's, redet Klartext.

FOKUS | SCHICHTARBEIT

- 6 Arbeiten im Dauer-Jetlag**
Mit mehr Arbeitskräften und guter Planung geht Schichtarbeit deutlich besser.
- 10 Bessere Schichtmodelle**
Wenn Arbeitgeber die Schichtarbeit auf mehr Schultern verteilen, schonen sie die Gesundheit der Beschäftigten und sichern ihre Fachkräfte.
- 12 Gute Lösungen**
Es gibt viele Wege und Lösungen, um Schichtarbeit für alle erträglicher zu gestalten.

NGG AKTIV

- 14 Mehrwertsteuersenkung**
Gaststättenbetreiber sacken Mehrwertsteuersenkung ein.
- 16 jungeNGG**
Berufsschultouren: Viele Azubis kennen ihre Rechte nicht.
- 20 Frauen**
Zum zweiten Mal lädt die NGG Frauen zur Betriebsrätinnenkonferenz ins BZO ein.

MENSCHEN

- 18 Mein Arbeitsplatz**
Melanie Fürst engagiert sich nicht nur als Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Schäfer's.
- 21 Porträt**
Jan Venema ist Process Operator beim Kaffeehersteller Jacobs Douwe Egberts.
- 30 Jubilare**
Deutschlands längster Streik ist 70 Jahre her.



22 BRANCHE

Nährmittelindustrie:
Von Tüten und Würzen.



26 NGG VOR ORT

Region Mittelbaden-Nordschwarzwald: Auf die Mischung kommt es an.

BRANCHE

22 Nährmittelindustrie

In der Nährmittelindustrie kommen viele unterschiedliche Produkte in die Flasche, das Glas, die Tüte oder den Eimer.

NGG VOR ORT

26 Region Mittelbaden-Nordschwarzwald

Erfahrung ist ein Schatz, und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne.

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp

Gesundheitsschutz schlägt Schichtplan.

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.

ARBEITEN IM DAUER-

➤ Schichtarbeit bringt oft mehr Geld, belastet aber Privatleben und Gesundheit. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Schichtmodellen erheblich.



Peggy Gähr fährt gern morgens um sechs eine Runde Fahrrad, ihre Hunde laufen nebenher. Es ist für sie der Abschluss eines langen Arbeitstages. Oder besser: Arbeitsnacht. Peggy, Betriebsrätin und Maschinenführerin an der Aufschnittlinie bei Wiltmann in Versmold, arbeitet in einer Dauernachtschicht: Darm von der Wurst pellen, Maschinen bestücken, Gewicht und Aussehen der fertigen Teller überwachen. Auf dem Fahrrad kommt Peggy nach der Schicht runter: „Ich kann dann besser abschalten. Die Arbeit an der Maschine ist stressig, weil wir enge Vorgaben erfüllen müssen.“ Gegen halb acht geht sie schlafen, meistens bis eins, halb zwei. Um acht Uhr abends legt sie sich noch einmal kurz hin, bevor um 22.45 Uhr die Schicht beginnt. Peggy ist von der Tag- in die Nachtschicht gewechselt, um mehr Zeit mit ihrem Mann zu verbringen, der auch bei Wiltmann in der Nachtschicht arbeitet.

700 bis 800 Euro mehr im Monat bringen ihr die Nachteinsätze, aber der Schlafrythmus fällt ihr nicht leicht. „Vor allem im Sommer ist es oft zu laut zum Schlafen, wenn die Vögel zwitschern und die Trecker fahren.“ Als bei Wiltmann vom Zwei- in den Dreischichtbetrieb umgestellt wurde, hatte sich der Betriebsrat für ein möglichst verträgliches Schichtmodell stark gemacht. Unter anderem wird nur noch zwischen Früh- und Spätschicht gewechselt, während die Besetzung der Nachtschicht nicht rotiert und sich der Körper besser daran gewöhnen kann.

Arbeiten nach der Uhr, auch nachts:
Schichtarbeit belastet Körper und
Psyche.

Was Schichtarbeit verträglicher macht

Medizinisch steht dennoch fest: Nacht- und Schichtarbeit belasten die Gesundheit. Verantwortlich dafür ist unsere innere Uhr, die einen biologischen Rhythmus für Schlaf, körperliche Aktivität, Licht und Nahrungsaufnahme vorgibt. Schicht- und



22846400

JETLAG

Nacharbeit wirken diesem Rhythmus entgegen und können „als eine Art chronischer Jetlag begriffen werden.“ So formuliert es eine medizinische Leitlinie, die seit 2021 die Situation für Schichtarbeitende verbessern soll. Die gesundheitlichen Folgen von Schichtarbeit sind demnach nicht zu unterschätzen, darunter neben Schlafentzug psychische Belastungen und ein höheres Diabetes-Risiko.

Warum Hochland zwischen verschiedenen Schichtmodellen wechselt

Von möglichst schonender Schichtarbeit profitieren Mitarbeitende und Betriebe: Gesunde Beschäftigte fehlen weniger und es kommt seltener zu Unfällen. Der Betriebsrat der bayerischen Käserei Hochland hat das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) genutzt, um mit dem Arbeitgeber unter anderem eine Jobrotation und ein flexibles Schichtmodell zu verhandeln. Basis dafür war die „Flexi“, eine Arbeitszeitvereinbarung im Tarifvertrag der bayerischen Milchwirtschaft. Sie sieht unter anderem vor, dass alle Beschäftigten auf Arbeitszeitkonten Plus- oder Minusstunden sammeln.

„Nach Corona haben wir eine Betriebsvereinbarung Work-Life-Balance verhandelt: Man kann montags oder freitags Stunden reduzieren, bekommt aber die Hälfte bezahlt. Das gilt auch für Beschäftigte im Schichtdienst, wenn es betrieblich umsetzbar ist.“



Sabine Lieding,
Mitglied im Gesamtbetriebsrat
von Eurest/Compass Group

„Vor einigen Jahren wurden wir gefragt, ob wir 24/7 arbeiten würden und dafür 50 Entlassungen vermeiden wollen. 97 Prozent der Kolleg*innen haben dagegen gestimmt, obwohl die Kündigungen jeden hätten treffen können. Kaum jemand will im Dreischichtbetrieb 24/7 arbeiten, da hast du gar keine Zeit mehr für ein Privatleben.“



Frank van Dillen,
Betriebsratsvorsitzender bei
der Holsten-Brauerei in
Hamburg

Um Belastungen und Fehlzeiten zu reduzieren, bewertete der Betriebsrat als Teil des Integrationsteams im Rahmen des BEM nicht nur einzelne, sondern alle Arbeitsplätze. „Man kann Menschen lange halten und nach Krankheiten wieder integrieren, wenn man die Arbeitsplätze besser gestaltet“, sagt Sabine Wagner, Betriebsratsvorsitzende bei Hochland in Schongau in Bayern. Um Fehlhaltungen zu verringern und Personalengpässe besser aufzufangen, konnten sich Mitarbeitende zudem für weitere Aufgaben qualifizieren. „Dadurch können wir mehr Linien besetzen. Das hat sich gelohnt: Viele Mitarbeitende konnten wir anschließend höher einstufen, bis zu drei Tarifgruppen“, sagt Sabine. Der Schichtdienst lässt sich dank Jobrotation und „Flexi“ stärker am Bedarf ausrichten. „Im Sommer haben wir mehr Arbeit als im Winter. Damit wir alle Schichten belegen können, arbeiten die Beschäftigten nicht jede Woche gleich viele Tage“, sagt Sabine. „Jede Abteilung hat eigene Schichtmodelle mit drei bis sieben Produktionstagen. Es gibt eine Grobplanung, die das Schichtmodell für die nächsten vier Wochen wählt, und eine Feinplanung für die nächste Woche.“ Das Modell verschaffe den Mitarbeitenden wichtige Erholungszeiten, auch Teilzeit sei möglich. ➤

Um Belastungen und Fehlzeiten zu reduzieren, bewertete der Betriebsrat als Teil des Integrationsteams im Rahmen des BEM nicht nur einzelne, sondern alle Arbeitsplätze. „Man kann Menschen lange halten und nach Krankheiten wieder integrieren, wenn man die Arbeitsplätze besser gestaltet“, sagt Sabine Wagner, Betriebsratsvorsitzende bei Hochland in Schongau in Bayern. Um Fehlhaltungen zu verringern und Personalengpässe besser aufzufangen, konnten sich Mitarbeitende zudem für weitere Aufgaben qualifizieren. „Dadurch können wir mehr Linien besetzen. Das hat sich gelohnt: Viele Mitarbeitende konnten wir anschließend höher einstufen, bis zu drei Tarifgruppen“, sagt Sabine. Der Schichtdienst lässt sich dank Jobrotation und „Flexi“ stärker am Bedarf ausrichten. „Im Sommer haben wir mehr Arbeit als im Winter. Damit wir alle Schichten belegen können, arbeiten die Beschäftigten nicht jede Woche gleich viele Tage“, sagt Sabine. „Jede Abteilung hat eigene Schichtmodelle mit drei bis sieben Produktionstagen. Es gibt eine Grobplanung, die das Schichtmodell für die nächsten vier Wochen wählt, und eine Feinplanung für die nächste Woche.“ Das Modell verschaffe den Mitarbeitenden wichtige Erholungszeiten, auch Teilzeit sei möglich. ➤

„Früher hatten wir einen Vollkontinbetrieb mit großen Blöcken: je sieben Früh-, Spät-, und Nachtschichten, dazwischen jeweils 48 Stunden frei. Die Unzufriedenheit war hoch. 2018 ist uns mit der NGG und dem Arbeitgeber ein Riesenerfolg gelungen: drei Früh- und drei flexible Schichten, danach drei Tage frei. Dann drei Spät- und drei Nachtschichten, danach wieder drei Tage frei. Seitdem ist das Schichtmodell kein Thema mehr.“

Markus Albrecht,
Betriebsratsvorsitzender bei
Nordgetreide in Überherrn



59,3 %

der Beschäftigten wünschen sich mehr
Freizeit statt mehr Geld.

► Warum Mitsprache beim Schichtmodell wichtig ist

Wie wichtig die Mitsprache der Beschäftigten ist, zeigt ein Blick nach Karlsruhe. Dort füllt CCEP Coca-Cola und den Energydrink Monster ab. Die Coca-Cola wird im 24/5-Betrieb in drei Schichten in 1,25 Liter-Flaschen abgefüllt, wegen des hohen Bedarfs läuft die Monster-Anlage auch am Wochenende. Dafür gibt es einen Vierschichtbetrieb – eine Schichtgruppe hat frei, die anderen drei decken Früh-, Spät- und Nachtschicht ab. „Man hat zum Beispiel zwei Tage Früh-, zwei Tage Spät- und zwei Tage Nachtschicht, manchmal auch nur fünf Einsätze in der Woche. Man arbeitet also manchmal mehr und manchmal weniger Stunden in der Woche“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Mai. „Der Arbeitgeber wollte von einer Fünfauf eine Siebentagewoche umsteigen. Wir sind sehr stolz, dass wir dieses Modell verhandeln konnten: 34 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Dafür haben die Beschäftigten in der Monster-Abfüllung nur noch an zwei Wochenenden im Monat frei.“ Grundsätzlich findet Wolfgang wichtig, Schichtarbeit immer so teuer wie möglich beim Arbeitgeber zu verhandeln.

Bei CCEP hat das Tradition – und zu guten Lösungen gehört immer auch die Mitsprache der Beschäftigten. „Wenn eine Belegschaft weiß, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden, schafft das Akzeptanz“, sagt Jürgen Uffelman, der stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende und Aufsichtsratsmitglied bei CCEP. „In den Betrieben, die 24/6 oder 24/7 fahren, stimmen die Mitarbeitenden darüber ab, mit welchen Schichtmodellen sie arbeiten wollen. Ich halte das für enorm wichtig, weil die Beschäftigten ja ihr Leben außerhalb der Schichten organisieren müssen. Mit einem Schichtmodell wie in Karlsruhe können sie etwas verbindlicher planen und haben dadurch am Ende auch mehr Freizeit für Familie oder Freunde.“

Lieber Zeit als Geld

In immer mehr Betrieben haben die Beschäftigten die Wahl, ob sie Schichtausgleiche und Überstunden in Freizeit oder Geld erhalten. Knapp 60 Prozent entscheiden sich für Freizeit, weitere sechs Prozent für eine Mischung aus beidem. Nur ein Drittel zieht Geld vor. Das zeigt eine Befragung unter Beschäftigten, die diese Wahl haben. Vor allem mehr Zeit für Hobbys und Freunde wünschen sich die Beschäftigten, die tatsächlich wählen dürfen. Interessant: Zwei Drittel der Beschäftigten, die keine Wahlmöglichkeit haben, würden sich ebenfalls für mehr Zeit entscheiden, wenn sie könnten – allerdings wünschen sie sich vor allem mehr Zeit für die Familie.

„Die Freizeit ist es, die uns Menschen wegläuft und die wir nie wieder einholen können“, sagt Rico Krey, Betriebsratsvorsitzender in der Mecklenburgischen Brauerei Lübz, die zu Carlsberg gehört. „Bald sollen die Leute bis 70 arbeiten. Wir brauchen in den Betrieben Lösungen, um dem zu begegnen. Deshalb verhandeln wir mehr und mehr Freizeitmöglichkeiten: Ausgleich, Altersteilzeit, Care-Zeiten. Dazu gehört auch die Wochenarbeitszeit. Wir arbeiten hier 39 Stunden. Der Arbeitgeber nennt unser Schichtmodell ‚24/7 Light‘. Wir haben ausgehandelt, dass alle in acht Wochen mindestens vier Wochenenden frei haben. Die Holsten-Brauerei bei Hamburg gehört auch zu Carlsberg, aber dort arbeiten sie 37 Stunden und am Wochenende haben alle frei. Das hat noch

Mehr Zeit statt mehr Geld

Wünsche der Beschäftigten



39,1 % mehr Zeit für Hobbys und Freunde

23,1 % mehr Zeit für mich selbst

22,9 % mehr Zeit für Familie

15,0 % Verringerung von Arbeitsbelastung

Quelle: Beschäftigungsbefragung ZvG, eigene Berechnungen basierend auf 1.453 wahlberechtigten Befragten. © IAB

„In der Hochsaison fahren wir einen Vierschichtbetrieb mit kurzen Blöcken, zum Beispiel zwei Früh-, vier Spät- und drei Nachtschichten, danach fünf Tage frei. Wer mehr Freizeit haben will, kann an allen AB InBev-Standorten das Weihnachtsgeld in 200 Stunden Freizeit umwandeln. In Bremen gibt es zusätzlich ab 60 Jahren eine Altersfreizeit von bis zu 28 zusätzlichen freien Tagen.“



Tina Fleisch,
stellvertretende Betriebsrats-
vorsitzende Spaten (AB InBev)
in München

immer mit dem Ost-West-Unterschied zu tun. Das ist auch eine Gerechtigkeitsfrage. Wenn wir hier mehr arbeiten, brauchen wir Entlastung an anderer Stelle.“

Grundsätzlich seien die meisten mit dem Modell zufrieden, meint Rico. „Es ist auch immer besser geworden, weil wir es uns jedes Jahr neu ansehen. Aber sobald viele im Urlaub oder krank sind, kommt eine Unwucht in den Schichtrhythmus, dann steigt die Unzufriedenheit. Da müssen wir noch nachsteuern.“

Personalmangel erhöht den Druck

Wie empfindlich der Schichtbetrieb auf Personalmangel reagiert, erlebt auch Leopold Wehrberger, Hotelfachmann im Premier Inn Hotel in Freiburg. In dem 130 Zimmer-Haus gilt das Groundfloor-Konzept: „Die Leute werden für alles angestellt. Ich checke in der Spätschicht einen Gast ein, schenke ihm dann an der Bar Getränke aus und schiebe ihm vielleicht noch eine Pizza in den Ofen“, erklärt Leo. „So spart der Arbeitgeber Personal. Aber wir merken die Arbeitsverdichtung deutlich. In der Spätschicht sind wir nur zu zweit. Gleichzeitig ist an der Bar Happy Hour. Dann kann die Arbeit schnell sehr belastend werden und wir können unsere Pause nicht nehmen.“

Leo hofft, dass es bald besser wird. Seit wenigen Monaten haben sie endlich einen Betriebsrat, Leo ist Vorsitzender und hat schon die erste Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Thema: Dienstplangestaltung und Arbeitszeit. Ohne Betriebsrat läuft es eben selten rund. ◀



Leo Wehrberger
engagiert sich als
Betriebsrat im Premier
Inn für bessere Arbeitszeiten.

SCHICHTMODELLE

► Schichtarbeit kann die Gesundheit stark belasten. Dabei könnten Arbeitgeber ihre Beschäftigten kräftig entlasten – wenn sie es wollen.



3 Teams
Montag–Freitag
38-Stunden-Woche

Vorteile

- + klare Wochenplanung

Nachteile

- 5 Nachtschichten in Folge
- wochenweise Rückwärtsrotation
- lange Spätschichtblöcke sind familienfeindlich



4 Teams
Montag–Samstag
36-Stunden-Woche

Vorteile

- + maximal 2 Nachtschichten in Folge
- + Vorwärtsrotation
- + kurze Schichtblöcke
- + 2 Mal 3 freie Tage in Folge

Nachteile

- auf den ersten Blick unübersichtlich
- Nachtschicht an einem Samstag
- Schichtfolgen Nacht-frei-frei-Früh ungünstig



4 Teams
Montag–Sonntag
38-Stunden-Woche

Vorteile

- + 13 zusätzliche freie Tage
 - + Vorwärtsrotation
- #### Nachteile
- extreme Wochenbelastung, 7 Tage am Stück arbeiten
 - nur 13 freie Sonntage
 - kaum längere Erholungsphasen



5 Teams
Montag–Sonntag
32-Stunden-Woche

Vorteile

- + deutliche Reduktion der Wochenstunden
- + voller Lohnausgleich
- + längere, zusammenhängende Erholungsphasen
- + Vorwärtsrotation
- + Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit

Nachteile

- ständiger Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschichten

Es ist einfachste Mathematik: Wenn sich 5 statt lediglich 3 oder 4 Teams die Nachtschichten teilen, müssen alle weniger Nachtschichten leisten. Gleichzeitig reduziert sich die Wochenarbeitszeit für Schichtarbeitende auf 32 Stunden. Das wäre ein guter Weg, um die gesundheitliche Belastung deutlich zu reduzieren.

Ein ausgeklügeltes 5-Schichtmodell reduziert die Belastungen der Beschäftigten und der Krankenstand sinkt deutlich.

24/7 mit 4 Teams

Team	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht
2	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht
3	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht
4	frei	frei	frei	frei	frei	frei	frei	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht

24/7 mit 5 Teams

Team	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht
2	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht
3	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht	Spätschicht
4	frei	frei	frei	frei	frei	frei	frei	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht	Nachtschicht
5	frei	frei	frei	frei	frei	frei	frei	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht	Frühschicht

Mit 5 Teams arbeiten Schichtarbeitende deutlich weniger Nachtschichten als mit 3 oder 4 Teams – und haben mehr Freischichten am Stück.

„Zehn Stunden Nachtruhe finde ich zu knapp“

► **Kathrin – die eigentlich anders heißt, aber anonym bleiben will – ist Führungskraft in einem großen Hotelrestaurant. Im Schichtdienst machen ihr die kurzen Wechsel zu schaffen.**

Die Mittelschicht geht bei uns bis 22 Uhr, die Frühschicht beginnt um 8 Uhr. Dazwischen liegen zehn Stunden Nachtruhe, das ist im Manteltarifvertrag vorgeschrieben. Ich kann das schaffen, weil ich nur 25 Minuten zur Arbeit brauche. Einige Kollegen wohnen aber weiter weg, für die ist das schwierig. Das versuche ich im Dienstplan zu berücksichtigen, deshalb treffen mich die kurzen Wechsel zwischen Spät- und Frühschicht oft selbst am häufigsten.

Ich sage mir dann, dass ich dafür nach der Frühschicht noch Zeit mit meinem Partner habe. Aber meistens bin ich so müde, dass wir nicht mehr viel voneinander haben. Dass solche kurzen Wechsel so oft vorkommen, liegt am Personalmangel. Wir

sind einfach zu wenige, das ist nicht in Ordnung. Ich würde nicht am Sonntag um 8 Uhr hier stehen müssen, wenn wir ein ausreichend großes Team wären.

Dazu kommt: Wenn ich mich abends fünf Minuten zu spät ausstempelte und am nächsten Morgen um 8 Uhr anfangen, kommt ein Alarm, weil ich die Ruhezeit nicht eingehalten habe. An sich ist das ja richtig, aber manchmal erhöht das den Druck zusätzlich. In der Gastronomie kann immer etwas Unvorhergesehenes passieren. Ich stehe dann vor der Entscheidung: Lasse ich die Kollegen im Stich, indem ich rechtzeitig ausstempel oder am nächsten Morgen später anfangen? Oder riskiere ich lieber den Alarm?

Ich bin schon lange in der NGG und habe mich auch im Betriebsrat engagiert. Da entstehen viele Regelungen, die die Mitarbeiter schützen. Aber zehn Stunden Nachtruhe finde ich zu knapp. Das müssen wir in den Tarifverträgen in Zukunft besser durchsetzen. ◀



„Bis 1996 gab es ein Nachtbackverbot, als Teigmeister kam ich um 2:30 Uhr. Da war das Leben leicht! Nach der Arbeit habe ich mich hingelegt, nachmittags hatte ich Zeit für meine Kinder. Heute fange ich zwischen 23 und 0 Uhr an. Auf Dauer ist Nachtarbeit eine Belastung. Kürzere Arbeitszeiten und mehrere freie Tage am Stück sind wichtig für die Erholung.“

Joachim Sopha,
Betriebsratsvorsitzender bei der
Bäckerei Meesenburg in Flensburg



BESSER PLANEN

Wie sich die Folgen von Schichtarbeit möglichst geringhalten lassen, weiß die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

- ✓ Möglichst wenig aufeinander folgende Nachtschichten
- ✓ Nach einer Nachtschichtphase eine möglichst lange Ruhephase, auf keinen Fall kürzer als 24 Stunden.
- ✓ Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- ✓ Schichtarbeitende brauchen mehr freie Tage im Jahr als Tagarbeitende.

Mehr Infos zur Schichtarbeit



„Arbeitszeiten sind menschengemacht und deshalb auch veränderbar“

► **Wie können Männer Schicht- und Care-Arbeit unter einen Hut bringen? Svenja Pfahl und Stefan Reuyß vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) haben dazu geforscht. Besonders schwierig: Drei-Schicht-Modelle.**



Warum habt ihr die Care-Arbeit von Männern in Schichtarbeit untersucht?

Svenja Pfahl: Zur Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit bei Frauen ist schon viel geforscht worden, es gibt auch Forschung zu akademisch gebildeten Männern. Aber zur Care-Arbeit von Männern in der Produktion und in Schichtdienst gibt es bisher kaum Forschung. Care-Arbeit ist zudem eine sehr wichtige Aufgabe, die unserer Vorstellung nach Männer und Frauen gleichermaßen erledigen sollten.

Was habt ihr herausgefunden?

Svenja Pfahl: Männer, die Care-Arbeit leisten und zwischen Früh- und Spätschicht wechseln müssen, sind mit ihrer Arbeitszeit deutlich unzufriedener als Männer ohne Schichtdienst. Ein Dreischichtsystem bereitet noch größere Probleme, insbesondere, wenn jemand sich um Kinder kümmern muss und dazu noch Pflegeaufgaben hat.

Stefan Reuyß: Es gibt aber weitere Faktoren, die auf die Arbeitszeitzufriedenheit einwirken. Zum einen spielt es eine Rolle, wie die eigenen Arbeitszeiten zu denen der Partnerin oder des Partners passen. Und es gibt betriebliche Faktoren: Wie

verlässlich sind die Arbeitszeiten? Wie flexibel können die Männer reagieren, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert und sie zum Beispiel ihr Kind aus der Kita abholen müssen?

Was bedeuten eure Erkenntnisse für die Gestaltung von Schichtarbeit?

Svenja Pfahl: Besonders negativ für die Vereinbarkeit sind ständige Ausnahmesituationen, wenn sich oft etwas verschiebt oder jemand dauernd gefragt wird, ob er noch eine Zusatzschicht übernimmt. Der zweitwichtigste Faktor für eine hohe Unzufriedenheit ist Stress während der Arbeit. Wir sehen in Befragungen, dass der Druck ständig zunimmt. Schichtarbeit sollte planbar und gut gestaltet sein. Dazu gehören auch Rechte der Mitarbeitenden für den Fall, dass sich in ihrem Leben etwas ändert – zum Beispiel eine vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit für besondere Situationen, wenn etwa das Kind krank ist.

Viele Betriebe sagen, dass dafür das Personal fehlt.

Stefan Reuyß: Man braucht natürlich Personalreserven, die brauchen Unternehmen sowieso immer. Schichtarbeit läuft gut, wenn Unternehmen ungefähr 20 Prozent Personalreserven einplanen, um Urlaube, Krankheiten, Weiterbildungen, Eltern- und Pflegezeiten abzudecken.

Was ratet ihr Betriebsräten?

Svenja Pfahl: Alles ist gestaltbar. Betriebsräte sollten sich nicht abschrecken lassen, wenn jemand so etwas sagt wie: Das geht nicht, wir haben das schon immer so gemacht, ein Arbeitstag muss acht Stunden haben. Sich auf diese Denkmuster einzulassen, ist die größte Bremse für Veränderung. Arbeitszeiten sind menschengemacht und deshalb auch veränderbar. Wichtig finde ich außerdem, dass Betriebe neue Schichtmodelle zuerst einmal ausprobieren, zum Beispiel in einem einjährigen Testlauf. Die Erfahrung zeigt: Wenn die Menschen ein neues System ausprobieren können und die Vorteile sehen, dann wollen sie es oft beibehalten. Veränderung braucht immer Zeit und Mitsprache. ◀



Patrick Bauer,
Fachreferent der österreichischen
Gewerkschaft PRO-GE

33,6 Stunden Schichtdienst bei vollem Lohnausgleich

► **Ohne Abzüge weniger arbeiten im Schichtdienst?**
Die österreichische Gewerkschaft PRO-GE hat das in zahlreichen Betrieben durchgesetzt.

Basismathematik für 24/7-Schichtmodelle: Eine Woche hat 168 Stunden. Verteilt auf die einzelne Schichtgruppe, müssten vier Schichtgruppen also je 42 Stunden arbeiten, bei fünf Schichtgruppen sind es 33,6 Stunden. Ein 5-Schicht-Modell erlaubt also einen Vollkontinbetrieb bei deutlich geringerer Wochenarbeitszeit.

Mit dieser Rechnung hat die österreichische Gewerkschaft PRO-GE zahlreiche Betriebe zur Umstellung von vier auf fünf Schichtgruppen bewegt. „Die Stunden, die zur tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit fehlen, sind Verhandlungsmasse“, sagt Patrick Bauer, Fachreferent der PRO-GE. „Ohne dass der Arbeitgeber einen Teil davon übernimmt, geht es nicht. Ein anderer Teil kann durch die Umrechnung von Zuschlägen und Ähnlichem abgedeckt werden. So kommen wir am Ende zu einem gesünderen Schichtmodell mit einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung.“ Die Arbeitgeber bräuchten zwar mehr Personal, seien dafür aber attraktiver und ziehen Arbeitskräfte an. Umfragen zeigten auch, dass die Mitarbeitenden zufriedener seien und seltener krank.

Schon mehr als 40 Betriebe hat die PRO-GE von dem Modell überzeugt. Am besten gelinge das, wenn gerade eine Veränderung anstehe – „etwa bei Neugründungen oder wenn ein Betrieb seine Laufzeit erweitert.“ ◀



ERNÄHRUNG IM SCHICHTDIENST

Eine gesunde Ernährung in Wechsel- und Nachtschichten ist nicht leicht, weil die körpereigenen Hormone, die Hunger und Sättigung steuern, durcheinandergeraten – und in der Nacht macht das Verdauungssystem eigentlich Pause. Diese vier Tipps helfen:



Im Wechselschichtbetrieb möglichst regelmäßig essen. Dazu gehören Frühstück, Mittag- und Abendessen sowie höchstens zwei leichte Zwischenmahlzeiten.



Vor der Nachtschicht eine Mahlzeit einnehmen, danach nur noch leichte Zwischenmahlzeiten. Im letzten Schichtdrittel möglichst nichts mehr essen. In dieser Zeit ebenfalls ungünstig: koffeinhaltige Getränke.



Auf gesunde Nahrungsmittel achten, darunter viel Obst, Gemüse, Vollkornprodukte.



Auch wenn es schwerfällt: auf ungesunde Snacks möglichst verzichten, vor allem in der Nachtschicht.



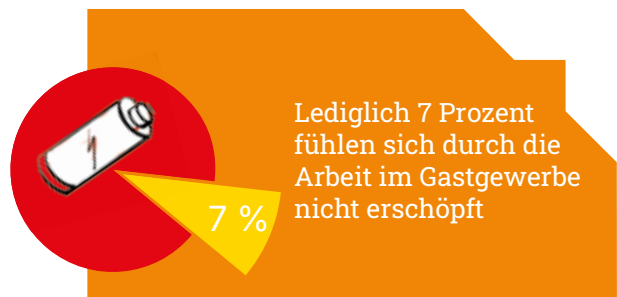
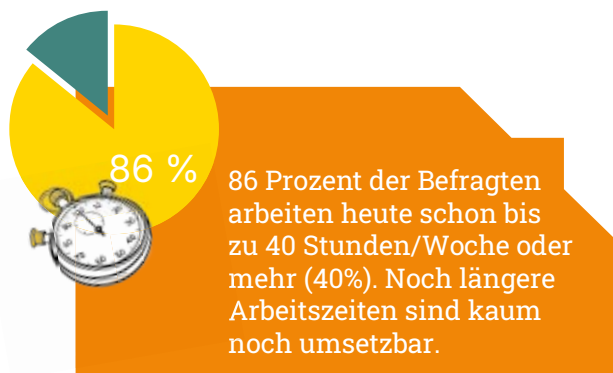
GASTSTÄTTENBETREIBER SACKEN NIEDRIGERE MEHRWERTSTEUER EIN

► **Zwölf Prozent weniger Mehrwertsteuer zahlen Gaststätten in Deutschland seit dem 1. Januar auf Speisen. Wo ist das Geld geblieben ?**

Jedes vierte erwerbstätige NGG-Mitglied arbeitet im Gastgewerbe. Nun hat die NGG mit gleich zwei Gastro-Studien die Arbeitsbedingungen sowie den Umgang der Unternehmen mit der deutlichen Steuersenkung zu Jahresanfang untersuchen lassen. In der Studie **Preisentwicklung in der Gastronomie** hat WMP Consult die Preisentwicklung von 180.000 Gerichten in 13.000 Restaurants ausgewertet. Das Ergebnis ist mehr als ernüchternd: 99 Prozent der untersuchten Unternehmen haben die Mehrwertsteuersenkung von 19 auf sieben Prozent bei Speisen nicht weitergegeben – lediglich ein Prozent der Unternehmen hat demnach die Preise für den Verzehr von Speisen gesenkt.

Endlich Kurswechsel

In einer Umfrage hat die NGG über zweitausend Beschäftigte aus allen Teilbereichen des Gastgewerbes zu Arbeitszeit und Gesundheit befragt. Die Ergebnisse sind erschreckend: Danach haben mehr als zwei von drei Beschäftigten schon überlegt, die Branche zu verlassen.



Manche Beschäftigte trauen sich nicht, die ihnen zustehenden Pausen zu nehmen, sie berichten von 60-Stunden-Wochen und permanentem Druck. 64 Prozent der Befragten halten eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden für gesund und machbar – tatsächlich arbeitet aber jeder zweite täglich acht bis zehn Stunden, gut jeder zehnte Beschäftigte sogar zehn bis zwölf oder mehr Stunden pro Tag. Kein Wunder also, dass 95 Prozent der Beschäftigten klare tägliche Höchstarbeitszeiten einfordern und nicht wöchentliche, wie die Bundesregierung sie einführen will.

Die NGG fordert das Gastgewerbe auf, endlich einen Kurswechsel einzuschlagen: „Die Branche kann nicht dauerhaft von staatlicher Unterstützung profitieren, während die Beschäftigten leer ausgehen“, sagt Guido Zeitler, der NGG-Vorsitzende. „Wer Fachkräfte gewinnen und halten will, muss bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen bieten, statt den Acht-Stunden-Tag infrage zu stellen. Viele Beschäftigte arbeiten an der Belastungsgrenze und müssen sich dennoch Sorgen um ihre finanzielle Existenz machen.“ ◀

DER NEUE AN DER SPITZE

Seit 1. Juli führt Jürgen Uffelmann als Hauptausschussvorsitzender das höchste Ehrenamt in der NGG. Er folgt Johan Botella, der das Amt mit der Wahl der neuen Betriebsratsgremien aus Altersgründen niedergelegt hat. Beide kommen von CCEP (Coca-Cola Europacific Partners), wo sie sich seit vielen Jahren in den Betriebsratsgremien für bessere Arbeitsbedingungen engagiert haben.

Der Hauptausschuss besteht aus gewählten NGG-Mitgliedern. Sie dürfen keine Angestellten der NGG sein. Denn ihre zentrale Aufgabe ist es, die Tätigkeit des Hauptvorstandes zu überwachen und auf die Einhaltung der Satzung zu achten.

Dem Hauptvorstand gehören die drei geschäftsführenden NGG-Vorstandsmitglieder, die fünf Landesbezirksvorsitz-

zenden, 20 ehrenamtliche betriebliche NGG-Mitglieder sowie die gewählten Vertreter*innen der jungenNGG und der Bundesfrauenkonferenz an.

Jürgen Uffelmann ist gelernter Groß- und Einzelhandelskaufmann und kommt aus der NGG-Region Berlin-Brandenburg.

Er engagiert sich seit über 28 Jahren als Betriebsrat und Ehrenamtlicher in den NGG-Gremien, und sorgt als Tarifkommissionsmitglied für gutes Geld und gute Arbeitsbedingungen bei CCEP.



Jürgen Uffelmann

SBV-WAHLEN STARTEN

Vom 1. Oktober bis 30. November wählen Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte deutschlandweit ihre Schwerbehindertenvertretung (SBV) neu. Die SBV-Mitglieder machen sich für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Betrieb stark. Sie setzen sich für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe ein. Die SBV berät, informiert und hilft bei wichtigen Fragen rund um Inklusion, Arbeitsplatzgestaltung und Rechte im Betrieb. Sie arbeitet eng mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und externen Stellen wie den Integrationsämtern zusammen.

Wie die Betriebsratswahlen finden auch die SBV-Wahlen alle vier Jahre statt. Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Betrieb. Dazu zählen auch Leiharbeiter*innen, Auszubildende und Personen in Eltern- oder Pflegezeit. Kandidieren dürfen alle Beschäftigten im Betrieb, die am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sind und seit sechs Monaten dort arbeiten – unabhängig davon, ob sie selbst schwerbehindert sind oder nicht. Die NGG unterstützt die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen in deinem Betrieb und darüber hinaus. Wenn du Unterstützung bei der Wahl brauchst, melde dich gerne bei deiner NGG-Region vor Ort.

Auf unserer Homepage findest du zahlreiche Tipps zur Wahl.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/sbv



BZO WISSEN

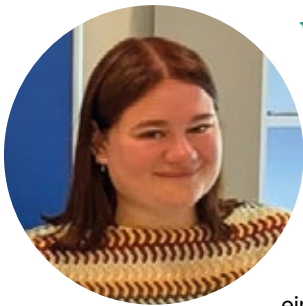
JETZT NOCH BESSER

Gutes in neuem Look: Das NGG-Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) hat seine Website BZO Wissen komplett modernisiert und aktualisiert. Jetzt noch übersichtlicher, aktueller und in frischem Layout, gut verständlich und direkt für die Betriebsratsarbeit nutzbar: Seit Mitte August bietet das beliebte BZO-Wissensportal Betriebsräten wieder praxisnahe Informationen zu Mitbestimmung, Arbeitsrecht, Betriebsverfassung und erfolgreicher Interessenvertretung.



„VIELE WISSEN, DASS SIE ÜBER DEN TISCH GEZOGEN WERDEN“

► NGG-Jugendsekretär Leon Koop und die ehrenamtliche Teamerin Silvana Dittmann touren regelmäßig durch die Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen. Ihre Mission: Azubis über ihre Rechte informieren.



Silvana Dittmann

Wie laufen eure Besuche in Berufsschulen ab?

Silvana: Auf dem Schulhof bauen wir immer einen Stand auf. Dann gehen wir in eine Klasse, oft haben wir 90 Minuten Zeit. Wir starten, indem wir die Interessen von Arbeitgebern und Auszubildenden einander gegenüberstellen, auch bei guten Arbeitgebern. Da kommt schnell raus, dass es einen Interessenskonflikt gibt. Die Azubis wollen ein gutes Leben mit genug Geld und Freizeit. Die Arbeitgeber wollen, dass sie für wenig Geld möglichst viel arbeiten und selten krank sind. Außerdem vergleichen wir tarifliche Arbeitsbedingungen und gesetzliche Arbeitsbedingungen. Da kommen meistens viele Fragen. Klar: Unsere tariflichen Arbeitsbedingungen sind deutlich besser als die gesetzlichen.

Was sind die häufigsten Themen?

Silvana: Es gibt viele Fragen zu Überstunden und Minusstunden. Wir erklären dann, dass Überstunden für Auszubildende freiwillig sind und ausgeglichen werden müssen. Minusstunden entstehen oft in der Gastro, wenn Auszubildende früher nach Hause geschickt werden. Manchmal fordern die Chefs oder Chefinnen dann, dass die Azubis das später nacharbeiten sollen. Das dürfen sie aber nicht.

Wie gut wissen die Azubis über ihre Rechte Bescheid?

Leon: Viele wissen, dass sie über den Tisch gezogen werden, aber nicht wie sehr, gerade in der Gastro. Sagt der Arbeitgeber, dass sie Überstunden machen müssen oder keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld haben, dann glauben sie das. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, halten sich Arbeitgeber oft nicht an ihre Pflichten. Wir zeigen dann, wie man sein Recht bekommt.

Nicht alle Berufsschulen lassen Besuche der Gewerkschaften zu. Warum?

Leon: In Nordrhein-Westfalen ist das zum Glück selten. Einige Schulen sind besorgt, dass die Arbeitgeber ihre Auszubildenden in eine andere Schule schicken, wenn sie davon erfahren, dass Gewerkschaften über die Rechte informieren.

Wie geht ihr damit um?

Leon: Am besten kommen wir in die Schulen, wenn wir direkt über die Lehrkräfte Kontakt aufnehmen. Die stehen in der ersten Reihe und wissen sehr genau, wie groß die Probleme in manchen Betrieben sind.



Leon Koop

Warum sind Berufsschultouren so wichtig?

Silvana: Viele Azubis kennen ihre Rechte nicht. Uns ist wichtig, dass wir nicht als Dienstleister mit einem Rechtschutzangebot kommen, sondern auch den Solidaritätsgedanken vorstellen. Deshalb sagen wir sehr deutlich: Die Bedingungen, unter denen ihr arbeitet, fallen nicht vom Himmel. Arbeitgeber machen keine Geschenke, alle Rechte der Beschäftigten sind von Menschen erkämpft worden. Als Gewerkschaftsmitglieder könnt ihr euch auch selbst einsetzen. Besucht doch mal ein Treffen der jungenNGG. ◀

Mehr Infos

Kompass: Ausbildung –
Deine Rechte im Betrieb
und in der Berufsschule



Erinnern für die Zukunft

Warum ist Erinnern an die Vergangenheit auch heute noch wichtig? Finde es gemeinsam mit der jungenNGG heraus: Vom 22. bis 27. November 2026 lädt die jungeNGG zu einer Gedenkstättenfahrt nach Dachau in das ehemalige Konzentrationslager aus der Zeit des Nationalsozialismus ein. Gemeinsam besuchen wir die heutige KZ-Gedenkstätte, beschäftigen uns mit den Schicksalen der Verfolgten des Nationalsozialismus und tauschen uns darüber aus, welche Bedeutung Geschichte für unser Zusammenleben heute hat. Eine Woche voller Begegnungen, neuer Perspektiven und gemeinsamer Erfahrungen. Die NGG trägt die Kosten für die Fahrt.

Du hast Interesse? Dann schreibe uns doch bitte eine E-Mail an: hv.jugend@ngg.net.

Mehr Infos



Level up

Wie stellst du dir dein Leben und unsere Gesellschaft vor? In unserem jungeNGG-Wochenseminar **Level Up! Ausbildung, Arbeit, Aktion!** vom 14. bis 19. Februar 2027 in Hattingen dreht sich alles um dein Ausbildungs- und Arbeitsleben, deine Zukunft und die Frage, wie du sie mitgestalten kannst. Gemeinsam werfen wir einen Blick auf Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaft, diskutieren über Chancen und Herausforderungen und lernen, welche Möglichkeiten wir haben, unsere Interessen durchzusetzen. Noch ist es nicht ganz sicher, aber voraussichtlich kannst du Bildungsurlaub für das Wochenendseminar beantragen.

Du hast Interesse? Dann schreibe uns doch bitte eine E-Mail an: hv.jugend@ngg.net.

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

Mitgliedervorteil

#DeinXtra



UND DANN GEHT'S LOS

► Melanie Fürst ist Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Schäfer's Brot- und Kuchen-Spezialitäten und engagiert sich in diversen Gremien für bessere Arbeitsbedingungen.

Schon als Kind will Melanie Dinge ändern, die nicht gut laufen. Auf Usedom arbeitet ihre Mutter gleich nebenan im Hotel, hat Teildienste und muss ständig einspringen. Melanie: „Ich wollte deshalb ihr Chef werden, um die doofen Arbeitszeiten zu ändern.“

Aber erstmal absolviert sie eine dreijährige Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin. 2002 geht es der Liebe wegen nach Hannover. Im ersten Job bei Le Crobag hält es Melanie gerade einmal drei Tage: „Da war ein schlechter Vorarbeiter. Ich sollte nur putzen, weil ich eine Frau bin. Das ging gar nicht.“ Nur einen Tag später steht sie schon hinter der Verkaufstheke einer Schäfer's-Filiale. Nach fast 24 Jahren arbeitet sie immer noch bei Schäfer's, heute am Produktions- und Logistikstandort Lehrte im Büro des Betriebsrats für die Region West. Als dessen Vorsitzende ist die 43-Jährige seit vielen Jahren freigestellt: „Bevor ich zu Schäfer's kam, kannte ich das Wort Betriebsrat nicht. Auch in der Berufsschule war nie die Rede davon. Auch nicht von der Gewerkschaft. Als ich 2010 mit meiner Tochter schwanger war, hatte ich natürlich viele Fragen, auch berufliche. Der Betriebsrat hat mich da gut beraten.“

Nach ihrer Elternzeit kandidiert Melanie 2014 erfolgreich für den Betriebsrat. 2018 wird sie Betriebsratsvorsitzende, 2026 Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Sie engagiert sich überall für bessere Arbeitsbedingungen: auch in der Schwerbehindertenvertretung, im Vorstand der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, als Schöffin am Arbeitsgericht Hannover, in der Zusatzversorgungskasse Bäckerhandwerk und auch bei der NGG: im Landesbezirksfrauenausschuss, Regionsvorstand und in der Tarifkommission für das Bäckerhandwerk Niedersachsen/Bremen.

„Ihr seht nur die Spitze des Eisbergs“

Das Thema Arbeitszeiten beschäftigt Melanie Fürst nach wie vor: „Natürlich geht es immer auch um bessere Bezahlung. Aber Arbeitszeit ist wichtig, gerade bei uns im Bäckerhandwerk. Ende 2025 haben wir nach drei Jahren endlich eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten abgeschlossen. Noch läuft es etwas holprig, aber mittler-

weile finden die meisten die Systemumstellung gut. Dafür war viel Überzeugungsarbeit nötig.“ Und was ist mit Lob für die erfolgreiche Arbeit? „Na, ja, die Menschen sind unterschiedlich. Manche glauben, wir würden hier den ganzen Tag nur rumsitzen und nichts tun. Ein NGG-Kollege hat ihnen mal gesagt: ‚Ihr seht nur die Spitze des Eisbergs. Das, was unter Wasser im Betriebsrat passiert, seht ihr nicht.‘“

Auf Melanie trifft das in gewisser Weise auch zu: Wer sie unterschätzt und in ihr nur die stille, verträgliche Zeitgenossin sieht, kann schon mal mit ihr kollidieren. „Ich höre mir alles an. Ganz ruhig. Und dann geht's los. Je nach Gegenüber kann ich auch mal lospoltern. Aber meistens bin ich nicht laut, sondern bestimmt und direkt im Ton. Alles unterfüttert mit Fakten. Manche versuchen sich zu wehren. Aber dann gibt's gleich nochmal einen obendrauf, indem ich ihm oder ihr die Paragraphen um die Ohren haue. Rein verbal natürlich.“ Neu gewählten Betriebsrats-Mitgliedern empfiehlt sie daher die Schulungen im Bildungszentrum Oberjosbach: „Das fand ich damals toll. Auch weil man von den anderen viele Tipps kriegt.“

Hobbys lässt Melanies voller Terminkalender kaum zu. Wenn sie mit dem Auto unterwegs ist, entspannt sie bei Musik: „Alles außer Metal und Schlager.“ Bei längeren Reisen schickt ihr Partner täglich Fotos ihrer drei Katzen.

Melanies ganzer Stolz ist ihre 16-jährige Tochter. „Anders als ich früher ist sie politisch sehr gut informiert, war schon beim 1. Mai dabei und überlegt, NGG-Mitglied zu werden.“ Wer da wohl Vorbild war? ◀

ZUR PERSON

Melanie Fürst, Jahrgang 1983, gelernte Bäckereifachverkäuferin. Seit 2018 Betriebsratsvorsitzende, seit Juni 2026 Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Schäfer's Brot- und Kuchen-Spezialitäten in Lehrte.

A portrait of a woman with reddish-brown hair tied back, wearing black-rimmed glasses and a light green V-neck t-shirt. She is smiling and sitting outdoors with green foliage in the background. A red text box is overlaid at the bottom of the image.

**„Die Schulungen im Bildungszentrum
der NGG fand ich toll. Auch weil man
von den anderen viele Tipps kriegt.“**

Melanie Fürst

UNTER BETRIEBSRÄTINNEN

► Zum zweiten Mal lädt das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) Frauen zur Betriebsrätinnenkonferenz ein, um die geschlechtsspezifischen Belastungen, Risiken und Benachteiligungen von Frauen im Betrieb stärker in den Blick zu nehmen. Das Thema dieses Mal: guter Arbeits- und Gesundheitsschutz für Frauen.



Kerstin Ahlers-Dürbaum

Kerstin Ahlers-Dürbaum, Betriebsrätin bei Nestlé. Die Forderung stoße auf wenig Verständnis bei ihren männlichen Kollegen. „Viele fragen, was denn da schon passieren solle. Es gibt bei Männern kein Bewusstsein dafür, dass für die Frauen schon das Bedrohungsgefühl beim Gang durch das Parkhaus eine Belastung sein kann.“

Themen wie dieses zeigen: In vielen Situationen im Arbeitsleben haben Frauen und Männer unterschiedliche Perspektiven. Daher organisiert das BZO auch in diesem Jahr wieder ein Forum mit Fokus auf Themen, die vor allem für Frauen zentral sind. Vom 25. bis 27. November können sich Betriebsrätinnen und Schwerbehindertenvertretungen im Seminar **Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Geschlechterperspektive** fortbilden – und sich mit Kolleginnen aus anderen Betrieben darüber austauschen, wie sie die spezifischen Belastungen von Frauen stärker in ihrer Arbeit berücksichtigen.

Menopause auf die Agenda

Es geht um Arbeitssicherheit, Gefährdungsbeurteilungen, sexualisierte Belästigung sowie die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Fortbildung präsentiert keine fertigen Lösungen, sie soll erst einmal sichtbar machen, wo Frauen im Arbeitskontext anderen Belastungen und Risiken begegnen als Männer. Für Kerstin gehören dazu zum Beispiel Herausforderungen rund um die Menopause: „In England sind sie da schon viel wei-

ter, während das Thema in Deutschland bisher kaum eine Rolle spielt. Dabei haben die Wechseljahre einen großen Einfluss auf das Arbeitsleben von Frauen.“

Wie Kerstin hat auch Lale Roy, Gesamtbetriebsratsvorsitzende beim Caterer Rebional, schon 2025 am Betriebsrätinnenforum teilgenommen. Den Austausch findet sie sehr gewinnbringend. „Das ist ein geschützter Raum, in dem man Fragen stellen kann, die Frauen in einer gemischten Fortbildung vielleicht nicht ansprechen würden.“

Betriebsvereinbarung Sexualisierung

Betriebsrätinnen könnten sich untereinander auch leichter darüber austauschen, wie Frauen sich im Betrieb besser durchsetzen und Unternehmen sexualisierte Belästigung und sexistische Grenzüberschreitungen verhindern können.

„Beim Betriebsrätinnenforum 2025 gab es eine Kommunikationsschulung dazu. Das haben wir bei Rebional aufgegriffen und erarbeiten jetzt eine Betriebsvereinbarung zum Thema Sexualisierung“, erzählt Lale. Sie hofft auch auf neue Ansätze, um Frauen bei schwerer körperlicher Arbeit besser zu unterstützen. „Wir machen bei der Arbeitssicherheit bisher keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Da können wir sicher mehr tun.“ ◀



Lale Roy

Die Betriebsrätinnenkonferenz

Mehr Informationen und das Anmeldeformular findet ihr hier:





VERWÖHNAROMA

► Seit über 50 Jahren wirbt Jacobs mit dem Verwöhnaroma seiner Kaffeemarke Krönung. Jan Venema nimmt den Geruch gar nicht mehr bewusst wahr. Der Process Operator arbeitet seit 28 Jahren beim Kaffeehersteller Jacobs Douwe Egberts (JDE).

„Hier in der Rösterei riecht es nicht so stark. Das geht über die Schornsteine raus und ist draußen viel stärker“, sagt Jan. Der gelernte Tischler überwacht an mehreren Bildschirmen der Schaltwarte des JDE-Werks Bremen-Hemelingen zusammen mit zwei Teamkollegen drei Röstanlagen, auch Öfen genannt. Die erstrecken sich über mehrere Etagen. Rohrleitungen und Bänder transportieren den Rohkaffee – die getrockneten grünen Samen der Kaffeekirsche – aus den Silos zum eigentlichen Ofen. Beim Rösten wird die durch einen großen Gasbrenner auf bis zu 250 Grad erhitzte Luft in die Rösttrommel eingeblasen. Ein Rührwerk vermischt die Bohnen. Dann folgt das Quenchen, das schnelle Abkühlen mit Wasser. „Sonst würden die Bohnen durch die Hitze weiter nachdunkeln“, sagt Jan. „Jede Sorte hat ihre eigene Röstzeit, Temperatur, Wassermenge und ihren eigenen Farbwert. Trotz der eingespeicherten Rezepte für die Mischungen aus den Sorten Arabica und Robusta muss

man immer aufpassen. Jede Charge ist anders. Mal sind die Bohnen kleiner, mal härter oder weicher.“

Pro Stunde röstet ein Ofen bis zu vier Tonnen. Jede Sorte muss Jan zunächst probeweise anrösten: „Wenn wir zum Beispiel zehn Tonnen Krönung rösten, muss ich von jeder dritten Charge eine Probe nehmen, um Optik, Farbe, Restfeuchte und Rütteldichte zu überprüfen. Letztere ist fürs Verpacken wichtig. Mit einer Probenmühle vermahle ich eine kleine Menge. Da rieche ich die verschiedenen Aromen.“

Auch für die Annahme des Rohkaffees sind Jan und sein Team zuständig. Pro Tag beliefern bis zu 14 LKW mit jeweils 21,5 Tonnen Ladung das Werk. Die Produktion läuft rund um die Uhr im Drei-Schicht-Betrieb, das ganze Jahr. Tägliche Kontrollgänge sind unerlässlich: „Da fallen immer kleinere Reparaturen an. Es macht mir Spaß, zu schrauben und Probleme zu beheben.“

Die Schichtarbeit macht dem 58-Jährigen mittlerweile zu schaffen: „Nach der Nachtschichtwoche brauche ich mindestens vier Tage, um mich zu erholen.“ Am liebsten beim Angeln an der Weser. Bevor es wieder losgeht mit der Frühschicht und die Kollegen der Nachtschicht ihn mit frisch gekochtem Kaffee empfangen. ◀

VON TÜTEN UND WÜRZEN

► In der Nahrungsmittelindustrie kommen von der Würze über die Babynahrung bis zur Protein- terrine und Gastrofertigsaucenmischung viele unterschiedliche Produkte in die Flasche, das Glas, die Tüte oder den Eimer. In den großen Unternehmen der Branche ist die NGG gut vertreten, die Arbeitsbedingungen sind damit traditionell gut – Schicht- und Nachtarbeit gehören bei vielen Unternehmen aber zum Standard.

Ende des letzten Jahrzehnts wurde es schwierig bei Maggi Nordrhein-Westfalen in Lüdinghausen, sehr schwierig. 450 Beschäftigte hatte das Unternehmen 2018, als die Unternehmensleitung eine große Einsparwelle am Standort ankündigte. Einsparen, das hört sich nach schwäbischer Hausfrau an, nach etwas, was Sinn ergibt: Wenn man von einer Sache genug oder vielleicht sogar zu viel hat, kann man es einsparen und zur Seite legen für nicht so gute Zeiten.

Aber einsparen hieß hier natürlich nichts anderes als Beschäftigte entlassen. „Die Unternehmensspitze hatte eigentlich schon beschlossen, unser Mischwerk zu schließen“, sagt Christian Boländer, der heutige Betriebsratsvorsitzende. „Uns war schnell klar, dass damit das Herzstück unserer Produktion verschwinden würde. Das hätte mittelfristig deutlich mehr Personalabbau, langfristig vielleicht sogar das Ende des Standortes bedeutet.“

Betriebsrat sichert Standort

Sofort setzte sich der Betriebsrat zusammen und entwickelte einen eigenen Vorschlag, wie Kosten reduziert und auch Personal entlassen werden könnte, das Mischwerk aber erhalten bliebe und sogar eine neue Warengruppe auf den Markt kommen könnte. „Als wir der Geschäftsführung unseren Vorschlag angekündigt haben, hieß es, wir hätten eine Chance von fünf Prozent.“ Der Betriebsrat musste sehr schnell sein. Es hat nur einen einzi-

gen Tag gedauert, bis das Gremium seinen Vorschlag fertig hatte.

Sie waren erfolgreich: Mit ihrer Idee waren die Betriebsräte besser, deutlich besser als die Unternehmensspitze mit ihrem eigenen Plan. „Schlussendlich sind zwar gut 100 Kollegen und Kolleginnen entlassen worden, aber alle sozialverträglich“, sagt Christian. „Und wir konnten das Mischwerk und damit die Zukunft des Standortes sichern.“

Als Maggi 1964 einen neuen Standort im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen suchte, entschied sich das Unternehmen mit Hauptsitz in Singen am Bodensee für Lüdinghausen, eine Kleinstadt mit 25.000 Einwohner*innen westlich von Münster. Das Werk mit seinen heute 325 Beschäftigten prägt den Ort und die Umgebung. Seit mittlerweile nun gut 60 Jahren verlassen hier Tag für Tag LKW mit Würzmitteln, Tütensuppen oder Tütensaucen das Werk, um die Regale der großen Einzelhandelsketten zu beliefern – europaweit.

Maggi Lüdinghausen wächst

Christian hat hier Anfang der Nuller Jahre Lebensmitteltechniker gelernt und sich schon bald wie sein Onkel im Betriebsrat engagiert. Seit 2018 ist er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, freigestellt und stellvertretender GBR-Vorsitzender der Nestlé AG. ►





Von der Feinwaage der Chili bis zu Bigpacks mit vielen Kilogramm: Gut 400 Rohstoffe verarbeitet Maggi in Lüdinghausen.

„Wir konnten das Mischwerk und damit die Zukunft des Standortes sichern.“

Christian Boländer, Betriebsratsvorsitzender
bei Maggi in Lüdinghausen





Auch wenn Maschinen den Ton angeben: Ohne Handarbeit und Erfahrung geht nichts in der N hrmittelbranche.

► Er geht davon aus, dass er bis zum Ende des Berufslebens am Standort bleiben wird: „Ich glaube, das schaffe ich hier im Werk, wenn ich 2053 in Rente gehe.“ Derzeit sieht es gut für den 40-Jährigen und das Werk aus.

Neben der Trockenproduktion öffnet Maggi am Standort demnächst auch eine Nassproduktion. „Leider schließt Maggi den Thomy-Standort in Neuss. Die Produktion verlagert das Unternehmen zu uns nach Lüdinghausen“, sagt Christian. Nestlé als Inhaber der Maggi GmbH war der Gewinn zu niedrig, „Daher investieren wir hier in einer Halle, die noch frei war, in neue Produktionslinien und werden bald Senf und Mayonnaise produzieren und abf llen. Die Abfüllanlage übernehmen wir aus Neuss.“ Außerdem entsteht eine betriebseigene Solaranlage, um den Simmer mit selbstproduziertem Strom kühlen zu können.

Lüdinghausen wächst also wieder. Mehr als 50 Prozent der Beschäftigten sind ungelernt und kommen als Leiharbeiter*innen oder über befristete Stellen ins Unternehmen. Die Bezahlung, von der NGG in einem Haustarifvertrag verhandelt, ist gut, sagt Christian: „Ungelernte fangen mit einem Monatslohn von mindestens 3.411 Euro bei uns an.“ Dafür müssen sie sich in der Regel bereit erklären, im Dreischicht-Betrieb zu arbeiten. „Nachts ist es doppelt anstrengend“, weiß Christian noch aus seiner eigenen Zeit in der Schichtarbeit im Trockenmischzentrum. „Und es ist bitter, in der Nachtschicht die Fotos der Freunde oder der Familie zu sehen, die zusammensitzen, während man selbst arbeiten muss. Aber damit die Familienkasse stimmt, nehmen viele das Geld gerne mit.“ Christian selbst engagiert sich ehrenamtlich beim Katastrophenschutz des Deutschen Roten Kreuzes. „Während meiner Schichtzeit konnte ich da nur alle drei Wochen hin, das ist heute zum Glück anders.“

Weibliche Doppelspitze bei Dr. Oetker

Bei Dr. Oetker am Stammsitz Bielefeld stehen Diana Steffen als Betriebsratsvorsitzende und Doris Mauermann als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende an der Spitze der Interessenvertretung. Fünf Betriebsräte des 19er-Gremiums sind freigestellt und kümmern sich nur um die Belange der Belegschaft. Der Standort zählt zu den größten Unternehmenssitzen der Lebensmittelindustrie in Deutschland: Allein 1.500 Angestellte, sowie 550 Produktionsbesch ftigte arbeiten hier. Auch die Unternehmensspitze sitzt in Bielefeld.

Im N hrmittelbereich produzieren sie hier und am Standort Oerlinghausen Backmischungen, Backzutaten, M sli, Aromen, Desserts und Pudding: „Alles, was man in T ten packen kann“, wie Doris sagt. Auch einige der 40 ausländischen Gesellschaften stellen die Markenprodukte von Dr. Oetker im N hrmittelbereich her.



„Als Betriebsrat ist uns wichtig, dass künstliche Intelligenz keine eigenen Entscheidungen treffen kann.“

Diana Steffen und Doris Mauermann, Betriebsratsvorsitzende bei Dr. Oetker



Sichtkontrolle gehört zum Qualitätsmanagement.



„Alle Flüssigwürste der Welt kommt aus Singen.“

Thomas Ley,
Betriebsratsvorsitzender Maggi Singen

„Klar, Dr. Oetker ist weiterhin ein Familienunternehmen und keine Aktiengesellschaft. Wir sind ein sozialeres Unternehmen, das sich auch gesellschaftlich engagiert, zum Beispiel mit dem Förderprogramm *Hand in Hand fürs Ehrenamt* für Mitarbeitende“, sagt Diana. „Aber die Zusatzleistungen im Unternehmen schmelzen ab, vor allem bei den Neuzugängen. Da gibt es manche Sonderzahlungen nicht mehr, auch die Jubilarehrungen werden künftig kleiner ausfallen.“

Keine eigenen Entscheidungen der KI

Das Unternehmen stehe vor allem vor zwei Herausforderungen: dem demografischen Wandel und der künstlichen Intelligenz. Dem begegnet Dr. Oetker mit noch mehr Automatisierung in der Produktion und einem kräftigen Innovationsschub von KI im Angestelltenbereich. „Das Unternehmen verspricht sich viel von künstlicher Intelligenz. Manche Führungskräfte sind da sehr stürmisch unterwegs“, sagt Doris. „Als Betriebsrat ist uns wichtig, dass künstliche Intelligenz keine eigenen Entscheidungen treffen kann. Wir sind gerade dabei, eine IT-Rahmenbetriebsvereinbarung zu beschließen, in der auch Rahmenbedingungen im Umgang mit KI enthalten sind.“

Beiden ist wichtig, dass Angestellte und Produktionsbeschäftigte bei Dr. Oetker dichter zusammenrücken. „Manche Angestellte verstehen nicht, dass auch sie von der NGG und dem gewerkschaftlichen Engagement der gewerblichen Kolleg*innen profitieren. Da können einige Angestellte noch eine Schippe auf ihr eigenes Engagement drauflegen. Davon profitieren dann alle Beschäftigten“, sagen beide.

Maggi-Flüssigwürste weltweit kommt aus Singen

Im Maggi-Stammwerk in Singen produzieren die Beschäftigten die weltbekannte Würzmischung: Maggi.

„Egal ob Europa, USA, Kanada, Asien oder Afrika: Alle Flüssigwürste der Welt kommt aus Singen“, sagt Thomas Ley, Betriebsratsvorsitzender in dem Maggi-Werk, das der Schweizer Julius Maggi einst gegründet hat.“ Vor 140 Jahren ist die erste Maggi-Flasche auf den Markt gekommen. Seitdem hält sich das am besten gehütete Geheimnis der Maggi-Welt: das Rezept der Würze, die selbst Maggi heißt. „Wir verbessern die Rezeptur ständig, damit die Würze immer gut schmeckt.“ Die Identifikation mit dem Produkt ist hier am Bodensee groß: „Wir nennen uns Maggianer“, sagt Thomas.

Außerdem stellen die Beschäftigten hier Teig, Füllung und Soße der Ravioli und weitere Produkte her. „Bei uns ist sehr vieles automatisiert, wir setzen immer mehr Roboter ein“, sagt Thomas. „Fast jede Maschine ist ein kleiner Roboter. Eine der Hauptaufgaben der Kolleginnen und Kollegen ist es, Maschinen und Roboter immer wieder nachzujustieren und einzustellen.“

Gewerkschaftlich gut organisiert

Klar – auch bei Maggi spüren sie, dass das Essverhalten sich ändert und neue Zubereitungsmethoden auf den Markt kommen. „Wir haben auch Maggi-Produkte für den Airfryer“, sagt Thomas, der gelernte Elektroinstallateur, dessen Vater auch schon bei Maggi beschäftigt war. Die Maggi-Würze-Maschinen laufen in Singen rund um die Uhr im Dreischicht-Betrieb, Ravioli-Produktion und Verpackung im Zweischicht-System. „Wir haben keine großen Personalschwankungen, die Arbeitsplätze sind ziemlich sicher“, sagt Thomas. Dafür sorgen auch der Betriebsrat und der gute Organisationsgrad der Beschäftigten in der NGG. „Bei Lohnverhandlungen steht das ganze Werk still.“

AUF DIE MISCHUNG KOMMT ES AN

► **Erfahrung ist ein Schatz, und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne. In der NGG-Region Mittelbaden-Nordschwarzwald wissen sie von beidem zu erzählen.**

Einfach mal raus! Wenn die Zeit es zulässt, schwingt sich Elwis Capece zwischen zwei Terminen auf sein Rad und fährt über die sanften Hügel des nördlichen Schwarzwaldes. „Mal durchatmen, Pause machen vom hektischen Alltag“, sagt der Geschäftsführer der NGG-Region Mittelbaden-Nordschwarzwald.

Nur rund eine Stunde ist es mit der S-Bahn von der Geschäftsstelle in Karlsruhe mit den dichten Wald. „Seit meinem Unfall kann ich das aber leider nicht mehr so viel nutzen“, sagt Elwis. Vor rund eineinhalb Jahren ist der 61-Jährige beim Laufen gestürzt. Es hat ihm sein Schultergelenk zerschmettert. Fünf Operationen später geht es ihm besser, tatendurstig ist der Vater zweier erwachsener Söhne wie eh und je. Er betreut auch noch die NGG-Region Mannheim-Heidelberg, ist parteipolitisch in der LINKEN aktiv und bringt sich in zahlreichen Gruppen und Initiativen ein.

Flächenregion mit vielen kleineren Betrieben

Viele kleine und mittelständische Unternehmen prägen die Region. 400 Beschäftigte sind die Obergrenze, kein Unternehmen ist größer. Es gibt reichlich Mineralbrunnen- und Lebensmittelunternehmen wie zum Beispiel den Pizzaproduzenten Freiburger. Kräftig vertreten ist das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Nur sehr wenige Betriebsräte sind freigestellt. Die NGG arbeitet eng mit den Gre-

mien in den Betrieben zusammen. Da ist viel Erfahrung gefragt, und die bringt Elwis mit vielen Jahren Gewerkschaftsarbeit mit. Er war auf der Europäischen Akademie der Arbeit, bei der DGB-Jugend und acht Jahre beim DGB in Konstanz. Schon sein Vater war Betriebsrat.

Dass die Region auch in seiner krankheitsbedingten Abwesenheit gut funktioniert hat, liegt am Team. Seinen Kollegen, Regionssekretär Christian Schick, kennt er schon 30 Jahre. Er war auch schon bei der IG BAU und der IG Metall, bis er zur NGG zurückgekehrt ist, weil es mit ihm im Team einfach gut klappt.

Christian betreut seit vielen Jahren die Hotel- und Gastronomiebetriebe, eine wichtige Branche, speziell in Karlsruhe. Die Region kennt dabei die ganze Palette: Von den einfachen Betrieben bis hin zu renommierten Häusern, zum Beispiel in Baden-Baden. Eine Handvoll Industriebetriebe stehen auf seiner Liste, genau wie der ganze Rechtsschutz-Bereich.

Viele Aufgaben: Da ist Teamarbeit gefragt

Elwis betreut auch die Region Mannheim-Heidelberg als Geschäftsführer. Eine Herausforderung für das Team. Viel läuft per Telefon oder Videokonferenz. Elwis pendelt, wohnt aber in Karlsruhe. Dass der Laden trotzdem läuft, liegt auch an den beiden Marias. „Klar werden wir am Telefon oft verwechselt“, lacht die eine, die Maria mit dem Nachnamen Grimm. Sie ist

seit rund zwei Jahren als Verwaltungsangestellte in der Region, Karlsruhe ist ihre Wahlheimat. Die 32-Jährige liebt den Mix bei ihrer Arbeit: „Rausgehen, beim Streik dabei sein. Dann wieder Veranstaltungen organisieren oder die Buchhaltung erledigen. Wir sind ein kleines Team, da müssen wir alle mithelfen, gerade wenn jemand ausfällt“, sagt sie. ►



Region Mittelbaden-Nordschwarzwald

2.100 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt





Ein Team mit viel Erfahrung
und frischen Ideen:
Maria Grimm, Elwis Capece,
und Maria Maier

► Die Mitglieder machen es ihr leicht: „Man merkt einfach, dass die Menschen hier viele Sonnenstunden abbekommen. Wir haben einen freundlichen Umgang miteinander.“ Sie schätzt die üppige Natur vor der Haustür genauso wie das politische Engagement in der Region. „Wir sind in einigen Bündnissen aktiv und die antifaschistische Bewegung in der Region ist sehr stabil.“

Ihre Kollegin Maria Maier ist schon länger in der Region, sie war über 20 Jahre in der Hotellerie beschäftigt. Als ihre Stelle nach Rumänien verschoben wurde, hatte sie keine Lust mehr auf Hotelarbeit. Christian holte die damalige Betriebsrätin in die Region. „Das war ein Jackpot für mich. Es hat mir von Beginn an Spaß gemacht.“

Maria mag die Arbeit im Büro und den direkten Kontakt zu den Mitgliedern. „Manchmal sind das Kolleg*innen mit mangelnden Deutschkenntnissen, denen ich am Telefon nicht so gut helfen kann. Im direkten Kontakt klappt es viel besser. Wenn ich helfen konnte, freue ich mich immer besonders. Denn ich sehe die Dankbarkeit der Kolleg*innen.“ Seit 2019



„Mit einem eigenen Kind machst du dir nochmal mehr Gedanken: In was für einer Welt soll die Kleine aufwachsen?“

Katrin Klotz, Betriebsrätin bei CCEP

gehört die 49-Jährige zum Team und teilt sich die Stelle mit ihrer Namenskollegin.

Bei Coca-Cola profitieren sie von Monster

Und dann ist da auch noch Wolfgang Mai, der ehrenamtliche Regionvorsitzende. Er ist seit 33 Jahren Betriebsrat und seit 20 Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Coca-Cola, offiziell CCEP. Wolfgang ist einer der freigestellten Betriebsräte in der Region und führt ein 9er-Gremium an einem wachsenden Standort mit derzeit 244 Beschäftigten an.

Neben der koffeinhaltigen Limonade füllen die CCEP-Kolleg*innen hier auch Monster, den Energydrink, ab. „Das Getränk boomt“, erzählt Wolfgang. Gut für seine Kolleginnen und ihn. Die Arbeitsplätze sind sicher und in der Regel sehr gut bezahlt. Mit Stolz schaut er auf den sehr guten Organisationsgrad in seinem Betrieb. Der hat Gründe: „Mit jedem und jeder neuen Kollegin trinke ich zum Start einen Kaffee. Wenn man die Leute nicht aktiv anspricht, passiert auch nichts.“ Er geht die Mitgliedergewinnung strategisch an, besucht mit seinen Kolleg*innen Schulungen, produziert Flyer, eigens gefertigte „Scheckkärtle“. Marketing im Betrieb nennt er das.

Der Generationenwechsel läuft auch in den Gremien

Mit 59 Jahren bildet Wolfgang das Alter vieler örtlicher Betriebsrät*innen in der Region ab. Auch dominieren in vielen Gremien noch Männer. Das soll anders werden, wünschen sie sich im Nordschwarzwald. Wo Kolleginnen bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, geben sie ihnen den Raum und unterstützen sie.

Zum Beispiel Katrin Klotz. Die 35-Jährige ist seit dem Frühjahr Betriebsrätin bei CCEP. Die Mutter einer dreijährigen Tochter war lange in einer Führungsposition im Unternehmen und wollte aus Sorge vor Interessenskonflikten keine Betriebsratsarbeit machen. Nach der Geburt ihrer Tochter und der Elternzeit hat sie ihren Job in der Logistik in Abstimmung mit ihrem Vor-



„Ich möchte einfach für ein gutes Miteinander im Betrieb sorgen.“

Samera Fischer,
Betriebsrätin bei Genuss & Harmonie

gesetzten auf eigenen Wunsch verändert. Da war der Weg frei in den Betriebsrat.

„Ich hatte schon immer viel Kontakt zu den Kolleg*innen, helfe gerne, bin in Vereinen aktiv. Mit einem eigenen Kind machst du dir nochmal mehr Gedanken: In was für einer Welt soll die Kleine aufwachsen? Ich möchte sie mitgestalten und das nicht nur für die folgenden Generationen.“ Gewerkschaftsmitglied ist Katrin seit dem ersten Tag ihrer Ausbildung vor 19 Jahren, doch lange lief die Mitgliedschaft nebenbei. Erst jetzt taucht sie richtig in die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit ein.

Eine Neustarterin bei Genuss & Harmonie

Ähnlich ist es bei Samera Fischer. Sie arbeitet in dem Cateringunternehmen Genuss & Harmonie, hat im Frühjahr erstmals als Betriebsrätin kandidiert und ist in ihrem 3er-Gremium prompt zur Vorsitzenden gewählt worden. Die Wahl hat die NGG-Region eng begleitet.

Aus dem Vorgängergremium sind zwei Kollegen in Rente gegangen. „Jetzt bin ich das Küken hier“, sagt sie. Bald will sie mit den ersten Seminaren für die Betriebsratsarbeit starten. „Ich bin froh, dass ich viel Unterstützung von der NGG bekomme. Jetzt möchte ich einfach für ein gutes Miteinander im Betrieb sorgen“, sagt die 33-Jährige, und wie motiviert sie ist, merkt man ihr absolut an.

Mit strategischem Blick in die Zukunft

Es kommt eben auf die Mischung an, auf die erfahrenen Kolleg*innen und die, die frisch starten und neue Impulse einbringen. „Gerade in der Lebensmittelindustrie ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten hoch. Gleichzeitig werden die Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite härter und das Klima rauer. Unsere Rechtschutzfälle nehmen zu“, beobachtet Elwis. „Die vergangenen Betriebsratswahlen haben viele Veränderungen in den Gremien mit sich gebracht, und das ist gut so. Wir brauchen frische Kräfte.“

Mit seinem Team will er diesen Prozess weiter fördern, die Betriebsbetreuung noch systematischer und intensiver angehen. So wollen sie dafür sorgen, dass die Region weiterwächst. ◀



„Wenn man die Leute nicht aktiv anspricht, passiert auch nichts.“

Wolfgang Mai, ehrenamtlicher Regionsvorsitzender und Betriebsratsvorsitzender bei CCEP



Maria Maier, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Badische Rahmblättle

Zutaten für 4 Portionen:

1,2 Kilo Kartoffeln, festkochend
300 Gramm Fleischwurst
300 ml Sahne
60 g Mehl
Butter
Gemüsebrühe
Petersilie

Essig
Zucker
Salz
Muskatnuss
Pfeffer



Zubereitung:

Die Kartoffeln schälen und in Scheiben schneiden und je nach Wunsch in Gemüsebrühe oder in Salzwasser erhitzen, dann etwa 6-8 Minuten kochen lassen und abgießen. Das Kochwasser auffangen.

Die Haut der Fleischwurst abziehen, halbieren und in Scheiben schneiden. Die Petersilie fein hacken.

Im Topf ein großes Stück Butter schmelzen und das Mehl einrühren. Das Kochwasser von den Kartoffeln sowie die Sahne hinzufügen und dabei weiter rühren. So ein paar Minuten kochen lassen.

Bei Bedarf Pulver für Gemüsebrühe und Essig hinzufügen und abschmecken. Auf Wunsch etwas Muskatnuss, Pfeffer oder auch Maggi hinzufügen.

Die Petersilie, Kartoffeln und die Fleischwurst dazugeben und kurz durchziehen lassen. Für die Optik mit gehackter Petersilie bestreuen.

Ä Guede!



HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten Quartal der Jahre 1951 (vor 75 Jahren), 1956 (vor 70 Jahren) und 1976 (vor 50 Jahren) in die NGG eingetreten sind. Haltet uns auch weiterhin die Treue! Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

Seit 75 Jahren Mitglied

Berlin-Brandenburg: Herbert Petzold, Katharina Schön

Dortmund: Horst-Günter Pape

Dresden-Chemnitz: Helga Nützsche

Mannheim-Heidelberg: Hannelore Eckstein

Nord- und Mittelhessen: Oswald Grohmann,
Wolfgang Müller

Nürnberg-Fürth: Werner Beinhözl

Oberpfalz: Siegfried Rösch

Ostwestfalen-Lippe: Herbert Moning

Rhein-Main: Armin Mergenthal

Saar: Erwin Christmann

Thüringen: Helmut Klein, Liane Zeller

Seit 70 Jahren Mitglied

Aachen: Maria Keller

Baden-Württemberg Süd: Bertold Ebi, Ruth Reckling,
Paul Schuhwerk

Berlin-Brandenburg: Waltraud Geske, Hannelore Heinrich,
Inge Röseler, Ursula Streichhan

Bremen-Weser-Elbe: Harald Leifholz, Heinrich Mueller

Dortmund: Gerhard Hülsmann

Dresden-Chemnitz: Sabine Eichhorn, Marlies Irmer,
Gisela Schüller

Düsseldorf-Wuppertal: Fritz Neumann

Hamburg-Elmshorn: Ewald Nolte, Gerhard Ploehn

Köln: Horst Pilewski

Krefeld-Neuss: Erwin Schuermann

Magdeburg: Erika Dörfling, Hannelore Lange,
Peter Lengenfeld, Waltraud Ritter

Mannheim-Heidelberg: Heinz Kink, Klaus Oest

Nord- und Mittelhessen: Eckhardt Wicke

Nürnberg-Fürth: Günther Biernoth,
Gertraud Leidenberger, Inge Röhrer

Oberfranken: Egon Maisel

Oberpfalz: Ingrid Eichenseer

Osnabrück: Werner Krake

Ostwestfalen-Lippe: Hermann Wittland

Ruhrgebiet: Wilfriede Borlack, Gerhard Verleger

Schwaben: Josef Hitzler

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Georg Kuppe

Thüringen: Ursula Bank, Thea Munschke, Hans Reum

Trier: Walter Dietrich

Seit 50 Jahren Mitglied

Allgäu: Anton Aschenmeier, Dorothea Kiessling,
Elfriede Lehrmann, Stefan Müller, Helmut Schieskow,
Giorgio Valle, Wolf-Dieter Wendt

Berlin-Brandenburg: Hans-Jürgen Arlt, Frank Auer,
Roland Behrend, Ilona Braun, Reinhard Haugk,
Frank Henschel, Karl-Heinz Kloß, Sylvia Kutzke,
Thekla Meyer, Christine Michalski, Silvia Riedel,
Michaela Rödiger, Bernd Roßberg, Ralf Schoenherr,
Brigitte Schulz, Irmtraud Zima, Michael Zumach

Bremen-Weser-Elbe: Klaus Greiling, Steffen Hummel,
Cvijeta Ljoljo, Lothar Rosenow, Hans-Jürgen Sasse,
Jürgen Schimmelpfennig, Bärbel Szepanski

Darmstadt & Mainz: Wolfgang Henkel, Ursula Runkwitz

Dortmund: Volker Enstrup, Wolfgang Hammer, Detlev John,
Dieter Kruska

Dresden-Chemnitz: Kristina Bachmann, Bärbel Gutbier,
Dieter Hentschel, Jürgen Hönicke, Detlef Karp,
Romeo Körner, Ramona Kunath, Ulrike Lehmann,
Bernd Lichner, Michael Lüderitz, Steffen Muck,
Gudrun Neugebauer, Uwe Noack, Sabine Pek,
Andreas Rönsch, Diethelm Siegmund, Gabriele Stumpe,
Frank Tyrol, Kornelia Wagner, Andreas Wolf, Uwe Wolf

Düsseldorf-Wuppertal: Martina König,
Hans-Hermann Vogelsang

Hannover: Norbert Beuke, Dieter Hofmann,
Monika Klegien, Monika Kornetzke, Fani Pataleti

Heilbronn: Wolfgang Gooß, Helga Keck, Karin-Irene Schiele

Hamburg-Elmshorn: Carl-Friedrich Budinger, Bahattin Can,
Uwe Habke, Mathias Kappler, Rainer Schwark,
Heiko Zahlmann

Köln: Gunnar Baer

Krefeld-Neuss: Winfried Gerhardt, Roswitha Knuppertz,
Helmut Krüll, Karin Lietsch, Walter Schaefer

Leipzig-Halle-Dessau: Charlotte Gothe, Gerhard Horig
Sylvia Lichtenberger, Loretta Löwe, Silvia Riedel,
Kornelia Rosenstock, Annette Somann, Ingolf Zschörnig

Lübeck: Nikolaos Chalkias, Wilhelm Henze,
Andreas Rösler, Helmut Stuwe

Lüneburg: Uwe Holzhüter, Guenther Krause, Jörg Lupp

Magdeburg: Frank von Ameln, Michael Bader,
Bernd Berner, Michael Bremer, Johannes Jachert,
Mechthild Michel, Margit Müller, Uwe Netzdold,

DEUTSCHLANDS LÄNGSTER STREIK

Am 24. Oktober 1956 beginnt in Kiel der bis dato längste Streik in der Gewerkschaftsgeschichte. 114 Tage lang streiken mehr als 26.000 Metallarbeiter*innen aus ganz Schleswig-Holstein für Rechte wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In den 1950er Jahren boomt der Schiffbau in Norddeutschland. Die Gewinne der Arbeitgeber sind hoch, die Arbeitsbedingungen auf den Werften hart. Unfälle und Krankheiten sind keine Seltenheit. Lohn gibt es in den ersten drei Krankheits-tagen keinen, danach nur wenig. Die Arbeiter*innen fordern die Gleichstellung mit den Angestellten: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, mehr Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld. Mehrere Schlichtungsversuche scheitern. Am 13. Februar 1957 endet der Streik mit einem Kompromiss: Der Lohnausgleich im Krankheitsfall beträgt nun auch für Arbeiter*innen 90 Prozent des Nettolohns. Ein Jahr später verabschiedet der Bundestag ein entsprechendes Gesetz. Damit profitieren alle Arbeiterinnen und Arbeiter in der Bundesrepublik vom „Aufstand der Mutigen“, wie der NDR Deutschlands längsten Streik in seinem gleichnamigen Dokudrama bezeichnet.



1956

Mehr Infos



Karin Raspe, Christa Rennecke, Christine Sieber, Birgit Steffens

Mecklenburg-Vorpommern: Angelika Bielefeld, Ralf Cichos, Marita Dressler, Roswitha Matz, Birgit Schneeberg, Frank Schreier, Volker Schwanke, Ilona Thrun, Ralf Vogel

Mittelrhein: Horst Fritz

München: Mustafa Tinaz

Niederbayern: Manfred Schröttner, Rudolf Wartner, Monika Zitzelsberger

Nord- und Mittelhessen: Michael Lampe, Rudolf Müller, Gerhard Rauthe, Martin Wurzenberger

Nordrhein: Brigitte Geis, Wilhelm Heek

Nürnberg-Fürth: Kurt Claußnitzer, Horst Kirchner

Oberfranken: Margarete Wölfel

Oberpfalz: Brigitte Großhauser, Georg Scherübl

Oldenburg/Ostfriesland: Matthias Asbrede, Ulrich Clöer, Dieter Hinrichs

Osnabrück: Hermann Beerlink, Karin Onken

Ostwestfalen-Lippe: Klaus Dieter Assmann, Gabriele Balsfulland, Ute Brinkmann, Herbert Ellerbrake, Ulrike Henschel, William Traver Morris, Brigitte Reimann, Rainer Vahrenhorst, Erich Volke, Rolf Walwei, Brigitte Wehner

Pfalz: Heinz Pons

Rhein-Main: Peter Brandmüller, Hans-Detlev Mayer

Ruhrgebiet: Franz-Theo August, Marion Kutzko

Saar: Barbara Eifler, Marie-Antoinette Kiffer, Sonja Seger

Schwaben: Dora Schymik

Schwarzwald-Hochrhein: Anna Ehret, Helmar Haas

Schleswig-Holstein Nord: Horst-Dieter Clausen, Regina Paulsen, Roswitha Schramm

Stuttgart: Ulrike Bertsch, Dieter Kindler

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Thomas Haase, Brigitte Holle, Harald Kaufmann, Wolfgang Meseberg, Angelika Müller, Dagmar Wittekopf

Südwestfalen: Andreas Kranz, Walter Langhammer, Marie Luise Wagener

Thüringen: Volker Ackermann, Bernd Buschmann, Kerstin Diezmann, Stephan Edler, Karin Goebel, Jürgen Grübel, Matthias Haring, Ralf Heunemann, Carmen Reinicke, Marion Scharfenberg, Vera Schuchardt, Eva-Maria Schulz, Klaus-Dieter Schulz, Marlene Schüner, Erika Schwarz, Ronald Tischer, Heidi Vollmer-Lorenz, Gabriela Wagner, Iris Wagner

Trier: Guenter Caspers, Peter Hommes, Rudolf Schubert

Ulm-Aalen-Göppingen: Claus Schwarzer, Ernst Zellhuber



Gute Wahl!

Wir wünschen
 Euch viel Erfolg für
 die kommenden
 JAV- und SBV-Wahlen.

Unsere Termine 2027
 sind online!

www.bzo.de

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



Bildungspartner der Gewerkschaft
 Nahrung-Genuss-Gaststätten



TARIFTICKER: MEHR GELD

➤ Viele tausend Beschäftigte profitieren von den NGG-Tarifabschlüssen.



Nach zahlreichen Warnstreiks im gesamten Bundesgebiet erhalten die Beschäftigten der Süßwarenindustrie deutlich mehr Lohn. In den Tarifgebieten **Bayern, Hessen, Berlin-West, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg/Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz/Saarland und Baden-Württemberg** steigen die Löhne in einer ersten Stufe um 2,9 Prozent, in einer weiteren um 0,3 Prozent und in einer dritten Stufe um nochmals 2,9 Prozent. 2026 und 2027 zahlen die Arbeitgeber eine Erholungsbeihilfe von jeweils 80 Euro.

In der **Ernährungsindustrie Sachsen-Anhalt** erfolgt eine Angleichung an das Lohnniveau in Niedersachsen/Bremen. Bis 2032 verschwinden Lohnunterschiede von 16 bis 35 Prozent vollständig oder in größeren Teilen. Uwe Ledwig, Vorsitzender des NGG Ost: „Der Abschluss ist mehr als überfällig. Bis zu 1.000 Euro monatlich weniger Lohn für die gleiche Arbeit darf es über 30 Jahre nach der deutschen Einheit nicht mehr geben.“

Der große Einsatz, den die Beschäftigten der **bayerischen Milchwirtschaft** in zwei beeindruckenden Warnstreikwellen an den Tag gelegt haben, hat sich gelohnt: Zum 1. Juli steigen die Entgelte um drei Prozent, zum 1. Juni 2027 um weitere 2,8 Prozent. Für Juni 2026 zahlen die Arbeitgeber eine Erholungsbeihilfe von 100 Euro netto. Auszubildende bekommen 50 Euro netto, der Arbeitgeber erstattet außerdem die Kosten für Fahrten zur Berufsschule und zur überbetrieblichen Ausbildung mit 588 Euro pro Kalenderjahr.

Tarifabschluss für die Beschäftigten des **Hotel- und Gaststättengewerbes** in den Tarifgebieten **Weser-Ems** und **Ostfriesische Nordseeinseln**: Zum 1. Juli haben sich die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 3 Prozent erhöht. Zum 1. Juli 2027 erfolgt eine weitere Erhöhung um 3 Prozent.

Die Beschäftigten der **Obst und Gemüse verarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen** bekommen seit 1. Juni 2,5 Prozent mehr Lohn. Außerdem haben die Tarifpartner eine Erholungsbeihilfe von zweimal 156 Euro netto vereinbart, sie kommen mit den Abrechnungen für Juli 2026 und März 2027. Auszubildende erhalten diese hälftig, Teilzeitkräfte anteilig. Der Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge steigt ab 2028 um 50 Euro pro Jahr. Für Azubis erfolgt die Erhöhung hälftig, für Teilzeitkräfte anteilig. Auch das Urlaubsgeld steigt: ab 2027 auf 360 Euro und ab 2028 auf 400 Euro.

In **Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland** sind die Löhne zum 1. Juni um 2,8 Prozent und für Auszubildende um 70 Euro gestiegen. Die nächste Lohnerhöhung von 2,5 Prozent kommt am 1. Mai 2027. NGG und Arbeitgeber haben außerdem eine Erholungsbeihilfe von 100 Euro netto vereinbart, zahlbar mit der Lohnabrechnung Juli 2026. Teilzeitkräfte haben diese anteilig erhalten, für Auszubildende gab es 50 Euro. ◀

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Landwirtschaft am Limit



Etwas ist aus dem Gleichgewicht geraten, Broder Bahnsen weiß das schon lange. Als Junge war er der Sohn mit dem Gespür für Tiere. Er wollte Bauer werden, Nachfolger auf dem elterlichen Hof. Doch die Zukunft des Betriebs gehört seinem Zwillingsbruder Henning – wenige Minuten älter, entschlossener. Broder geht, wird Tierarzt und kehrt mehr als 20 Jahre später zurück. Aus dem Hof ist ein hochmoderner Milchviehhof geworden: Melkroboter, digitales Herdenmanagement,

Hochleistungskühe... Der neue Roman der Bestseller-Autorin Dörte Hansen ist ein Familienroman über Geschwisterliebe und lebenslange Rivalität, ein Dorfroman über Gemeinschaft und Ausgrenzung und ein eindringliches Buch über eine Welt, deren Zukunft uns alle angeht.

Dörte Hansen: Broder. Penguin Verlag, 224 Seiten, 26 Euro

Scham



Dieses Gefühl ist der Journalistin Miriam Davoudvandi spätestens seit ihrer Einschulung sehr vertraut. Aufgewachsen im schäbigen Sozialbau lernte sie früh, was es bedeutet, nicht dazugehören. Ehrlich und sehr berührend erzählt die erfolgreiche Podcasterin, was es bedeutet, in Deutschland arm zu sein. Auf die Aspekte Dating, Freundschaften, Familiengründung und die Psyche geht sie dabei ebenso ein wie auf die Bedeutung des Fernsehens. Ein wichtiges Buch, das den Menschen am Rande unserer Gesellschaft eine Stimme gibt.

Miriam Davoudvandi: Das können wir uns nicht leisten. Was es bedeutet, in Deutschland arm zu sein. btb, 256 Seiten, 18 Euro

Wer glaubt denn an Feen?

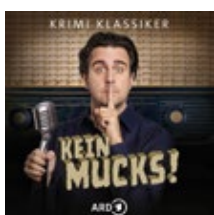


Na, Emma jedenfalls nicht. Aber sie liebt es, draußen auf Entdeckungsreise zu gehen. Eines Tages verfolgt Emma ein merkwürdiges Insekt bis tief ins Brombeergestrüpp, und ehe sie sich versieht, geschehen wundersame Dinge mit ihr. Nicht nur, dass sie geschrumpft ist, plötzlich schwirren seltsame Wesen um sie herum. Dieser wunderschön illustrierte Roman ist zum Selbstlesen oder Vorlesen ab 8 Jahren geeignet.

Cornelia Funke: Emma glaubt nicht an Feen. Insel Verlag, 187 Seiten, 18 Euro

Zum Hören

Inside Arbeitswelt



George Simenon, Alfred Hitchcock, Daphne du Maurier: Wer Krimi-Klassiker als Hörspiel liebt, „liegt“ hier genau richtig. Bastian Pastewka präsentiert Fundstücke in voller Länge aus der Zeit, als die Magnetbänder rauschten und das Mikrofon keine Gnade kannte. Und dazu Bonusinfos, Biografisches und jede Menge Nonsens.

Kein Mucks! – Der Krimi-Podcast mit Bastian Pastewka. Zu hören überall, wo es Podcasts gibt.

Nie ganz angekommen



Jugo, der warme Südwind, begleitet Vater und Sohn, wenn sie sich einmal im Jahr begegnen und immer wieder in Streit geraten. Der Vater kam als Gastarbeiter nach Deutschland und hat das Land wieder in Richtung Kroatien verlassen. Der Sohn lebt als Schriftsteller in Berlin. Im Streit befreien sie sich von den Dingen, die zwischen ihnen stehen. Jugo ist ein einfühlsames, autobiographisches Vater-Sohn-Porträt vor dem Hintergrund der Konflikte im zerfallenen Jugoslawien.

Ilija Matusko: Jugo. Suhrkamp Verlag, 191 Seiten, 24 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort „Jugo“ bis zum 18. Oktober 2026 an redaktion@ngg.net Viel Glück!

***... 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.**

GESUNDHEITSSCHUTZ SCHLÄGT SCHICHTPLAN



► **Bei der Einteilung von Arbeitszeiten muss der Arbeitgeber auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg entschieden.**

Eine Arbeitnehmerin arbeitete über 30 Jahre in einer „normalen“ Tagschicht. Der Arbeitgeber wollte sie dann in eine Abteilung im Wechselschichtsystem mit abwechselnden Früh-, Spät- und Nachtschichten versetzen. Die Beschäftigte und der Betriebsrat hielten dies aus gesundheitlichen Gründen – Kniegelenksarthrose mit Grad der Behinderung von 20, zu erwartende Schlafstörungen – für unzumutbar und wehrten sich gegen die Anordnung. Es gäbe jüngere Kolleg*innen in ihrer Abteilung, bei denen weniger gesundheitliche Auswirkungen zu befürchten seien. Der Arbeitgeber hatte keine arbeitsmedizinische Untersuchung veranlasst.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg gab ihnen Recht. Die Kammer stellte klar, dass Arbeitgeber bei der Ausübung ihres Weisungsrechts die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen müssen. Insbesondere gesundheitliche Einschränkungen und die besonderen Schutzrechte von Menschen mit Behinderung dürfen nicht einfach übergangen werden.

Zwar können Arbeitgeber grundsätzlich festlegen, wann und wie gearbeitet wird. Dieses Recht ist jedoch nicht grenzenlos. Jede Versetzung und jede Änderung der Arbeitszeit muss „billigem Ermessen“ entsprechen. Das bedeutet: Die

betrieblichen Interessen müssen gegen die persönlichen Belange der Beschäftigten abgewogen werden.

Gerade bei Schichtarbeit ist das von großer Bedeutung. Wechselnde Arbeitszeiten können den Schlaf beeinträchtigen, den Biorhythmus stören und bestehende gesundheitliche Probleme verschärfen. Liegen besondere gesundheitliche Belastungen vor, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine sogenannte „leidensgerechte Beschäftigung“ möglich ist.

Die Entscheidung macht deutlich: Gesundheit ist kein Privatproblem der Beschäftigten. Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht ohne Weiteres in bestimmten Schichtsystemen arbeiten kann, hat einen Anspruch darauf, dass seine Situation ernsthaft berücksichtigt wird. Den Dienstplan schreibt der Arbeitgeber vor, die Gesundheit der Beschäftigten aber nicht.

Du hast Fragen zu Schichtarbeit, Arbeitszeiten oder Gesundheitsschutz im Betrieb? Wende dich gern an deine NGG-Region vor Ort. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOrt



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

► Mustererkennung? Macht die KI. Auswertung der Beprobenungen? Macht die KI. Buchhaltung? Macht die KI. Und die Schichtpläne? Macht wer noch mal?

Künstliche Intelligenz übernimmt immer mehr Anwendungen in den Unternehmen. In einigen Branchen wollen die Arbeitgeber gar keine Berufsanfänger*innen mehr einstellen, weil sie denken, dass künstliche Intelligenz sie komplett ersetzen könne. Bloß: Ohne Berufsanfänger*innen wird es auch keine erfahrenen Fachleute mehr geben.

Wie sieht es bei euch im Unternehmen aus? Habt ihr Betriebsvereinbarungen für künstliche Intelligenz im Unternehmen abgeschlossen? Haben alle BR-Mitglieder schon Erfahrungen mit künstlicher Intelligenz gesammelt und kennen sich aus? Was denkt ihr über künstliche Intelligenz im Unternehmen?

Schreibt uns doch über eure Erfahrungen, wir möchten gerne darüber berichten: redaktion@ngg.net. ◀

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

Claudia Schröder und ihre Tochter

Foto: Monika Keiler

Redaktionsschluss

1. September 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