

# einigkeit



**BETRIEBSRATSWAHL 2026:**

**STÄRKER MIT DIR, BESSER FÜR ALLE**

# einigkeit\*

\*heißt, mit guten Kolleg\*innen im Betriebsrat gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

# BESSER FÜR DICH

Wer keinen Tarifvertrag hat, arbeitet in der Woche durchschnittlich 53 Minuten länger, verdient aber gut zehn Prozent weniger als die Kolleg\*innen in tarifgebundenen Betrieben im gleichen Wirtschaftszweig mit der gleichen Betriebsgröße und der gleichen technischen Ausstattung. Auf das Jahr gerechnet entspricht dies einer zusätzlichen Arbeitswoche. Gleichzeitig fehlt Beschäftigten ohne Tarifbindung mehr als ein volles Monatsgehalt auf dem Konto.

Eine Woche im Jahr länger arbeiten und einen ganzen Monatslohn weniger – wer macht das denn? Leider immer mehr Menschen. Denn immer weniger Unternehmen sind tarifgebunden, vor allem Betriebe ohne Betriebsrat zahlen keinen guten Tariflohn. Dann gilt das Nasenprinzip, und jede/r muss einzeln zum Chef, um ihre/seine Arbeitsbedingungen persönlich zu besprechen – statt der Gewerkschaft, die mit den Arbeitgebern bessere Löhne und Tarifbedingungen verhandelt und dafür gemeinsam mit den Betriebsräten Forderungen und Verhandlungsposition der Beschäftigten entwickelt.

Das ist das kleine Einmaleins der Frage, zu welchen Bedingungen ich in meinem Leben arbeiten möchte: Mehr Geld für weniger Arbeitszeit und bessere Arbeitsbedingungen gibt es nur in Betrieben mit Betriebsrat und nur mit Gewerkschaft. Das lohnt sich doppelt. Denn Betriebsräte haben unter anderem die Aufgabe darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die mit den Gewerkschaften verhandelte Eingruppierung einhält. Auch das zahlt sich finanziell aus: Denn eine höhere Eingruppierung heißt mehr Geld, jeden Monat. Betriebsräte sorgen außerdem tagtäglich für sicherere, bessere und gesündere Arbeitsplätze, für freizeitverträglichere Schichtpläne, für das Einhalten der Arbeitszeit und für ein respektvolleres Miteinander – ohne Betriebsräte endet die Demokratie hingegen oft genug genau am Werkstor.

Zwischen März und Mai kommenden Jahres wählen die Beschäftigten im ganzen Land ihre Betriebsräte und stellen damit die Weichen für die kommenden Jahre. Es lohnt sich, mitzumachen und gute Kolleg\*innen in den Betriebsrat zu wählen – oder vielleicht sogar selbst zu kandidieren, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

In diesem Sinne wünsche ich dir viel Freude beim Lesen der neuen *einigkeit*, eine besinnliche Weihnachtszeit und alles Gute für dich und deine Liebsten im neuen Jahr!

**Guido Zeitler**  
Vorsitzender der NGG





**6 FOKUS | BETRIEBSRATSWAHLEN**  
Betriebsräte sind der Schlüssel zu mehr Geld und besseren Arbeitsbedingungen.

**18 MENSCHEN | PORTRÄT**  
Wiebke Poß lässt erstmal alles auf sich zukommen. Und packt dann an.

## FOKUS | BR-WAHLEN

- 6 Was Betriebsräte schaffen**  
Wie NGG-Betriebsräte sich auch gegen den Widerstand der Unternehmensleitung durchsetzen.
- 10 Fünf aus Tausenden**  
Fünf Betriebsratsmitglieder erzählen aus ihrem Arbeitsalltag.
- 12 Gut kalkuliertes Risiko**  
Dennis Schneider hat gegen seinen Chef einen Betriebsrat durchgesetzt und einen Tarifvertrag erstritten.

## NGG AKTIV

- 14 Tarifticker: mehr Geld**
- 16 jungeNGG**  
So gelingt der Übergang von der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Betriebsrat.
- 20 Frauen**  
Ohne ausreichend Frauen in den Betriebsräten gehen weibliche Themen schnell unter.
- 32 Tantiemenabführung 2024**

## MENSCHEN

- 21 Mein Arbeitsplatz**  
Molkereimeister Ibrahim Karabulut arbeitet im Betriebsraum, dem Herzstück der Würzburger Milchwerke.
- 18 Porträt**  
Warum nur eine Ausbildung? Wiebke Poß ist Fleischereifachverkäuferin und Fleischermeisterin.
- 30 Jubilare**  
Wir gratulieren unseren Jubilarinnen und Jubilaren.



**22** **BRANCHE**  
 NGG und die Betriebsräte der Süßwarenindustrie wollen bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen.



**26** **NGG VOR ORT**  
 Sie sind alle verschieden, passen gut zusammen, legen viel Wert auf Feedback-Kultur und haben bundesweit auf sich aufmerksam gemacht: das Team der NGG-Region Stuttgart.

## BRANCHE

**22 Süßwarenindustrie**  
 Kein Zuckerschlecken

## NGG VOR ORT

**26 Region Stuttgart**  
 Den Unterschied zur Stärke machen

## KOPF UND BAUCH

**33 Lesen & Hören**  
 Bücher und Podcasts

## KURZ NOTIERT

**34 Kurz notiert**  
 Rechtstipp: Falten, aber richtig – zur Ungültigkeit falsch gefalteter Stimmzettel

Spendenaktion Lieferando

**35 Impressum**



### einigkeit digital lesen

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



BIRTAT

P

• Haupt  
• Ver

Muzayfe Doganer und Izzet Al von Birtat in Murr haben den ersten Betriebsrat bei einem Dönerfleisch-Produzenten in Deutschland durchgesetzt.

# WAS BETRIEBSRÄTE SCHAFFEN

► **Wenn die Betriebsräte mitbestimmen, sind die Löhne und die Zufriedenheit in den Betrieben höher. Betriebsräte sind der Schlüssel zum Erfolg, auch wenn manche Arbeitgeber die Gründung und Arbeit des Betriebsrates behindern. Diese Betriebsräte setzen sich durch – Tag für Tag für ihre Kolleginnen und Kollegen.**

Mehr Lohn, bessere Arbeitsbedingungen: Als 1907 in Singen die Arbeiter\*innen bei Maggi in den Streik traten, reiste Firmenchef Julius Maggi persönlich aus Paris an und schlichtete. Die Geschäftsführung vor Ort hatte nach seiner Einschätzung „die Fühlung mit der Arbeiterschaft“ verloren. Das Ergebnis der Verhandlungen: mehr Lohn sowie Arbeiterschüsse, die Mitspracherecht hatten, unter anderem bei Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten – sie waren einer der Vorläufer der heutigen Betriebsräte.

Der Gründer des Flüssigwürste-Unternehmens hatte durchaus eigennützige Gründe, die Beschäftigten eng an den Betrieb zu binden. Seine Gewürz-Rezeptur sollte nur einem möglichst kleinen und loyalen Personenkreis bekannt sein.

Der historische Rückblick lohnt sich, um zu verstehen: Bessere Arbeitsbedingungen ergeben sich nicht einfach so. Sie sind immer das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Anders

als 1907 haben Betriebsräte heute per Gesetz enorme Macht, um im Unternehmen Weichen zugunsten der Beschäftigten zu stellen – bei Eingruppierung, Arbeits- und Urlaubszeiten, Gesundheitsschutz und vielen anderen Anliegen der Belegschaft. Nirgends kann man die Bedeutung von Betriebsräten besser sehen als in Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben.

## BETRIEBSRATSGRÜNDUNG MIT SPRACH-APP UND DOLMETSCHER

Genau so – ohne Betriebsrat – war es lange beim Dönerfleisch-Hersteller Birtat im baden-württembergischen Murr. „In 25 Jahren

habe ich hier nur 250 Euro Lohnerhöhung bekommen“, sagt Izzet Al, Dönermeister und heute Betriebsrat bei Birtat. „Ich bin mit dem Gehalt kaum über die Runden gekommen.“

Auch andere Arbeitsbedingungen sorgten für Unmut in der Belegschaft: die Kameraüberwachung bei der Arbeit, der harsche Umgang mit den Mitarbeitenden. Izzet war klar, dass ein Betriebsrat die Rechte der Beschäftigten hätte einfordern können. Aber die Hürden waren hoch: Der Arbeitgeber hatte bereits einmal erfolgreich einen Betriebsrat verhindert, drohte mit Kündigung. ►

**„Betriebsräte sind wichtig, weil sie die Interessen der Beschäftigten vertreten und so ein besseres Betriebsklima schaffen.“**

Klaus Hoppe (rechts), Gesamtbetriebsratsvorsitzender, und Maik Heinrich, Betriebsratsmitglied und Kraftfahrer, in der Niederlassung Leipzig der Trinks GmbH



## BETRIEBSRATSWAHLEN 2026

### Warum gibt es Betriebsräte?

Alle Beschäftigten haben das gesetzlich verankerte Recht, ihre Arbeitswelt mitzugestalten und mitzubestimmen. Dafür schließen sie sich in Betriebsräten zusammen und verhandeln Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und viele andere betriebliche Regeln mit dem Arbeitgeber.

### Welche Vorteile hat ein Betriebsrat?

Viele! Die Beschäftigten profitieren von besseren Arbeitsbedingungen, deutlich höheren Löhnen, größerer Zufriedenheit und Solidarität untereinander. Mitbestimmte Unternehmen sind wirtschaftlich erfolgreicher, investieren mehr in die Zukunft und halten soziale und ökologische Ziele besser ein.

### Wann wählen die Beschäftigten?

Alle vier Jahre zwischen Anfang März und Ende Mai wählen Beschäftigte einen neuen Betriebsrat. Die nächste Wahl ist 2026.





**Diana Scholz und Franz Kuny**, Betriebsratsvorsitzende bei Allos in Freiburg: „Unsere guten Arbeitsbedingungen sind das Ergebnis von über 50 Jahren Mitbestimmung und aktiver Betriebsratsarbeit – und so soll es auch in Zukunft bleiben.“



**Sylke Thamm**, Betriebsratsvorsitzende Dannemann (Cigarworld) in Lübbecke: „Wir prüfen als Betriebsrat, ob wir den Arbeitsplatz gesundheitsfördernder ausstatten können.“

► Und es gibt keine gemeinsame Sprache im Betrieb, denn viele Beschäftigte kommen aus Rumänien, Bulgarien oder der Türkei und sprechen nur wenig Deutsch.

Izzet handelte. Er arrangierte mit einigen Kolleg\*innen ein Treffen mit der NGG. Danach ging es schnell: Mithilfe von Sprach-Apps und Dolmetscher holten er und seine Mitstreiter die Kolleg\*innen ins Boot. Mit durchschlagendem Erfolg: Innerhalb weniger Wochen traten fast zwei Drittel der rund 125 Beschäftigten der NGG bei, und die Birtat-Mannschaft gründete ihren ersten Betriebsrat. Elf Streiktage und lange Verhandlungen später stand im August 2025 dann auch schon der erste Tarifvertrag. „Wir wussten vorher gar nicht, wie viele Rechte wir haben“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Muzayfe Doganer.

Anfangs war der Produktionsleiter nicht überzeugt von der Betriebsrats-Idee, kam über eine vom Chef aufgestellte Liste ins

Gremium. Inzwischen zieht er voll mit, weil er merkte, dass sein Arbeitgeber nicht anders mit sich reden ließ und immer wieder Gesetze missachtete. Bei der Betriebsratswahl 2026 wollen Muzayfe und Izzet wieder kandidieren. Auf ihrer Liste sollen alle Nationen im Betrieb vertreten sein, damit sich auch alle Beschäftigten gut repräsentiert fühlen. „Zum Glück gibt es von der NGG auch Fortbildungen in anderen Sprachen“, sagt Muzayfe.

### „ICH KANN JEDERZEIT DEN ROTEN KNOPF DRÜCKEN“

Auch Sylke Thamm aus Lübbecke wird im Frühling 2026 für den Betriebsrat kandidieren, zum fünften Mal. 2010 wählte die Belegschaft des Tabakwarenherstellers Dannemann die Mitarbeiterin in der Zigarillo-Verpackung als Nachrückerin in den Betriebsrat, seit 2018 ist sie Betriebsratsvorsitzende. Wie viel Macht der Betriebsrat hat, verstand Sylke erst, als sie am Grundlagen-Seminar BR1 teilnahm. „Ich war schon länger im Be-

triebsrat, erkannte aber zum ersten Mal, was bei uns im Betrieb alles schief läuft“, sagt Sylke. Inzwischen besuchen sie und die anderen Mitglieder fast jeden Monat Schulungen und setzen mit dem Wissen jetzt einiges durch. „Früher zitierte das Management Mitarbeitende zu sogenannten Krankenrückkehrergesprächen, wenn sie länger ausgefallen waren. Da fragten sie ganz ungeniert: ‚Warum warst du krank? Was hastest du?‘ Das ist gegen das Gesetz, die Führungsspitze hat es trotzdem gemacht. Das haben wir verbieten lassen“, erzählt Sylke.

Stattdessen gibt es jetzt ein richtiges betriebliches Eingliederungsmanagement für Menschen, die länger krank waren. „Dabei schauen wir auch als Betriebsrat, ob wir den Arbeitsplatz gesundheitsfördernder ausstatten können, etwa mit einem höhenverstellbaren Tisch.“ Außerdem gibt es nun Zusatzleistungen bei Jubiläen und privaten Anlässen wie Hochzeiten.

„Manchmal fühle ich mich trotz der Erfolge, als ob ich gegen Windmühlen kämpfe. Es kommt immer noch vor, dass wir übergangen werden. Eine Führungskraft setzt eine neue Idee um und stellt uns vor vollendete Tatsachen“, sagt Sylke. „Aber wir kennen unsere Rechte inzwischen sehr genau. Daher weiß ich: Ich kann jederzeit den roten Knopf drücken und die Maschinen anhalten, weil wir erst eine Gefährdungsbeurteilung durchführen müssen.“

### GESTÄRKT DURCH DIE BETRIEBSRATSSCHULUNG

Für Conny Schepers und Carmen Lipok ist die Erinnerung an das BR1-Seminar noch ganz frisch. Die beiden Betriebsrätinnen von Eurest in Salzgitter haben im Oktober die einwöchige Schulung in Oberjosbach besucht. Seit 2024 bilden die beiden Verkaufs-

wagenfahrerinnen mit einem Kollegen ein Dreier-Gremium. Davor gab es lange Zeit keinen Betriebsrat in der Arbeitsstätte Salzgitter. „Früher allerdings gab es hier schon mal einen, aber der arbeitete nicht so gut mit dem Arbeitgeber zusammen. Das gelingt uns heute viel besser“, sagt Conny.

„Natürlich sind wir nicht immer einer Meinung mit dem Chef, aber das konnten wir bisher immer sehr gut klären. Dazu hat auch das Seminar beigetragen, aus dem wir sehr gestärkt herausgegangen sind“, ergänzt Carmen. Die beiden sind sich einig: Es ist wichtig, den Arbeitgebern auch einmal „Nein“ zu sagen und sie wissen zu lassen, dass nicht alles gut und richtig ist, was sie tun oder sagen. „Aber wir verstehen uns nicht als Gegnerinnen unseres Chefs, sondern als Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“

### NICHT NACHLASSEN

Auch wenn immer wieder Betriebsräte neu entstehen und die Arbeitgeberseite in die Schranken weisen – erschreckend oft geschieht das nicht. Gerade erst ermittelte die Hans-Böckler-Stiftung, dass Arbeitgeber mehr als jede fünfte Neugründung von Betriebsräten behindern, obwohl das ein Straftatbestand (!) ist. Die Zahl der Betriebsräte geht seit Jahren zurück. Die Folgen: schlechtere Arbeitsbedingungen, unfaire Löhne und immer weniger Schutz am Arbeitsplatz.

So aktuell etwa bei Maggi-Besitzer Nestlé: Dessen neuer Chef will weltweit 16.000 Stellen abbauen. Damit ist das letzte Wort aber noch lange nicht gesprochen: Denn zum Glück halten die Betriebsräte dagegen. ◀

**„Wenn der Chef uns Paragrafen um die Ohren knallt, dann können wir das genauso gut wie er.“**

Conny Schepers und Carmen Lipok,  
Betriebsrätinnen Eurest, Salzgitter



### DAS MACHT DER BETRIEBSRAT

- ✓ Betriebsräte kontrollieren, ob der Arbeitgeber Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einhält.
- ✓ Betriebsräte bestimmen personelle Entscheidungen mit und verhandeln Arbeits- und Urlaubsregelungen sowie Schichtpläne mit dem Arbeitgeber.
- ✓ Gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln Betriebsräte eigene Forderungen und schließen dafür Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber ab, um die Forderungen umzusetzen.
- ✓ Betriebsräte informieren, beraten und schützen die Beschäftigten.
- ✓ Betriebsräte fördern Gesundheitsschutz, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, gleiche Bedingungen für Frauen und Männer im Betrieb sowie die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen.
- ✓ Betriebsräte vermitteln bei Konflikten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber.

Infos zur Betriebsratswahl



# FÜNF AUS TAUSENDEN

► Die NGG betreut bundesweit 1.643 Betriebsratsremien mit vielen tausend Betriebsratsmitgliedern in fünf Landesbezirken und 48 NGG-Regionen – hier erzählen fünf Betriebsratsmitglieder, was ihre Arbeit ausmacht.



## DENNIS

Mitte 2023 lud Dennis Bürgel seine Kolleg\*innen zur Mitgliederversammlung, um

den ersten Betriebsrat in

der Feinbäckerei Otten zu gründen. Gerade hatte der Gebäckhersteller Lambertz Otten gekauft – der Lambertz-Betriebsrat regte die Gründung eines Betriebsrates auch bei Otten an. „Von 90 Beschäftigten kamen 55 zu der Versammlung. Viele hatten Angst, sich sehen zu lassen“, sagt Dennis Bürgel, Fachkraft für Süßwarentechnik und jetzt Betriebsratsvorsitzender. Heute stünden rund 90 Prozent hinter dem Betriebsrat, weil sie die Erfolge sehen: Betriebsvereinbarungen für Wochenendarbeit, Brückentage, Umkleidezeiten, Bike-Leasing. Mit dieser Einigkeit unter den Beschäftigten hat er es sogar geschafft, dass das Unternehmen nun tarifgebunden ist und bessere Löhne zahlt. „Besonders für die Frauen in der Produktion und der Verpackung ist das wichtig, da sind wir jetzt den ersten Schritt gegangen.“

Dennis Bürgel, Betriebsratsvorsitzender, Feinbäckerei Otten in Erkelenz



## BRITTA

„Als wir keinen Betriebsrat hatten, hat das Unternehmen die Zahlung einer Prämie einfach vergessen, weil niemand die

Betriebsvereinbarungen kontrolliert hat“, sagt Britta Andersson. Vor 27 Jahren hat sie bei der Industriebäckerei Unibake Lantmännen in Harrislee als stellvertretende Maschinenführerin angefangen. Seit September 2024 ist Britta Betriebsratsvorsitzende, gewählt nach einem halben Jahr ohne Gremium. Ihre Überzeugung: „Ohne Rücksicht auf die Belange der Beschäftigten kann ein Betrieb nicht gut funktionieren. Die Mitarbeiter sind doch das höchste Gut im Unternehmen.“

Britta Andersson, Betriebsratsvorsitzende, Lantmännen Unibake in Harrislee



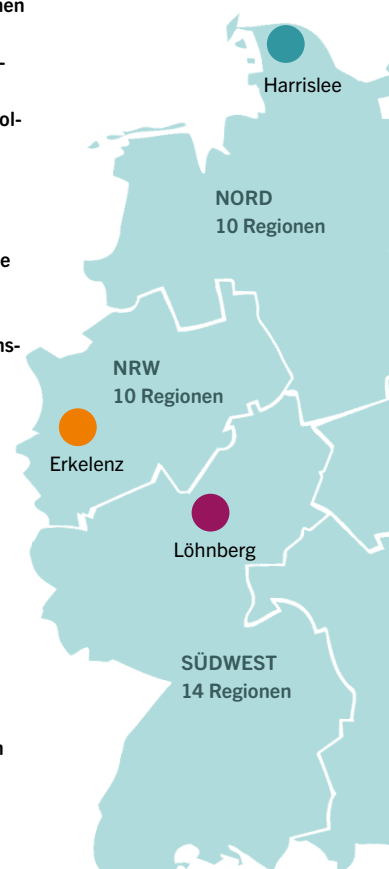
## SVENJA

Svenja Maynard ist zum ersten Mal im Betriebsrat, als Nachrückerin. Bei den anstehenden Betriebsratswahlen hofft

die gelernte chemisch-technische Assistentin und Betriebskontrolleurin bei Selters in Löhnberg

auf einen festen Platz in dem 7er-Gremium. „Am liebsten möchte ich bis zur Rente Betriebsratsarbeit machen und eine Stimme für die Beschäftigten sein“, sagt Svenja. Gerade hat sie dafür das Seminar Betriebsverfassung 1 abgeschlossen. „Das war hilfreich, um das Betriebsverfassungsgesetz besser anzuwenden. Was mich überrascht hat: Laut Gesetz sind Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.“

Svenja Maynard, Betriebsratsmitglied Selters in Löhnberg





**PAULINA**

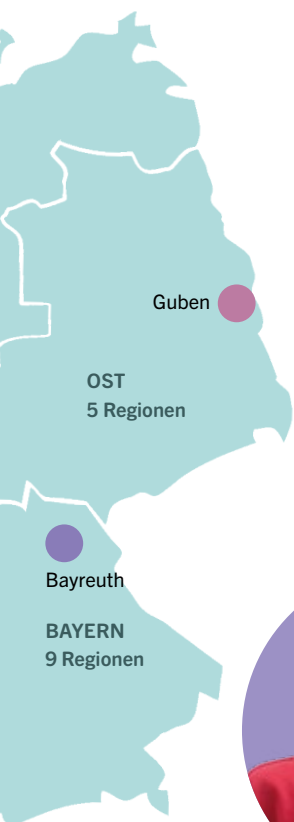
Wasserspender sind in der Produktion verboten? Diese Behauptung brachte für Paulina

Aristow das Fass zum Überlaufen. Dabei hatte die neue

Produktionsstätte des Bifi-Herstellers

Jack Link in Guben gerade erst im September 2024 den Betrieb aufgenommen. „Im Sommer ist es in der Produktion um die 30 Grad heiß. Die Beschäftigten müssen doch genug zu trinken haben“, sagt die Teamleiterin. „Es stimmt nicht, dass man dort keine Wasserspender aufstellen darf, aber im Teamleitungsbüro schon welche aufstellen darf.“ Mit Unterstützung der NGG gründete Paulina einen Betriebsrat, trotz Kündigungsandrohung des Arbeitgebers: „Jetzt läuft vieles besser. Zum Beispiel muss der Chef fragen, wer am Wochenende arbeitet. Früher hat er das einfach bestimmt.“ Ihr nächstes Ziel: ein Haustarifvertrag.

Paulina Aristow, Betriebsratsvorsitzende, Jack Link in Guben



**MIROSLAW**

„Ich habe mich 2014 bei der Betriebsratswahl aufstellen lassen und bin direkt Vorsitzender geworden. Das war ein Sprung ins kalte Wasser und gar nicht leicht.

Manchmal wollte ich hinwerfen“, erzählt Mirosław Schramek, Milchtechnologe und Betriebsratsvorsitzender beim Käsehersteller Bayernland in Bayreuth. „Aber das Durchhalten hat sich gelohnt. Heute habe ich meine eigene Arbeitsweise: Ich höre alle Seiten in Ruhe an und erkläre unsere Entscheidungen. Das führt meistens zu Verständnis. Kommunikation und Beziehungspflege sind für mich das A und O in der Betriebsratsarbeit.“

Mirosław Schramek, Betriebsratsvorsitzender, Bayernland in Bayreuth

**BETRIEBSRATSWAHLEN 2026**

**Wer darf kandidieren und wer wählen?**

Fast alle Beschäftigten können für den Betriebsrat kandidieren, wenn sie volljährig und mehr als sechs Monate im Betrieb sind. Ausgeschlossen sind der Arbeitgeber und leitende Angestellte, freie Mitarbeiter\*innen sowie Personen in der Passivphase der Altersteilzeit. Wählen dürfen alle Beschäftigten ab 16 Jahren.

**Wer kann Betriebsrat?**

Ein Engagement im Betriebsrat eignet sich für alle, die in ihrem Unternehmen über die Arbeitsbedingungen mitbestimmen möchten. Für viele Menschen ist die Arbeit im Betriebsrat eine große Bereicherung, weil sie positive Veränderungen für alle im Betrieb bewirken – und sie ihre eigene Persönlichkeit deutlich weiterentwickeln.

**Wie unterstützt euch die NGG?**

Spätestens zehn Wochen vor dem Ende seiner Amtszeit benennt der Betriebsrat Kolleg\*innen, die den Wahlvorstand bilden. In der Praxis passiert das häufig schon deutlich vorher, denn Wahlvorstände haben viel zu tun: Sie müssen alle Fristen einhalten, Wählerlisten auslegen, Kandidierende finden, Betriebsversammlungen und schließlich die Wahl vorbereiten. Damit das alles gut klappt, unterstützt die NGG Wahlvorstände mit Material und Wissen. Unter anderem stehen online Präsentationen, Leitfäden, Terminpläne, Musterschreiben, Übersetzungen und vieles mehr zur Verfügung. Ebenfalls im Angebot: Werbematerialien und Themenflyer, um im Betrieb über die Wahlen und die Betriebsratsarbeit zu informieren. Wer noch mehr will, installiert den digitalen NGG-Wahlhelfer auf dem PC und bereitet damit die Wahl komplett vor.

Die NGG vor Ort unterstützt euch bei der Betriebsratswahl: Sprecht eure zuständige NGG-Region einfach an.

Hier kommst du zu deiner NGG vor Ort



# GUT KALKULIERTES RISIKO

► Als Dennis Schneider 2022 einen Betriebsrat gründen wollte, kündigte ihm sein Arbeitgeber erst einmal. Der Gabelstaplerfahrer hat sich erfolgreich dagegen gewehrt: Heute ist Dennis der Betriebsratsvorsitzende des Getränkeproduzenten und hat bereits seinen ersten Haustarifvertrag verhandelt – mit dem Arbeitgeber, der ihm kündigen wollte.

*Was hat sich verändert, seitdem du mit deinen Kolleginnen einen Betriebsrat gegründet hast?*

Das Wichtigste: Wir verdienen heute alle nach den gleichen Regeln. Vorher war das wie eine Tüte Gummibärchen, jeder hat etwas anderes bekommen. Das war ein extrem wichtiger Schritt für uns als Belegschaft. Trotzdem müssen wir noch viel diskutieren, zum Beispiel bei den Eingruppierungen. Da gab es einiges zu tun, aber es läuft deutlich runder als vorher.

*Wie hat sich das Verhältnis zu deinem Arbeitgeber entwickelt?*

Freunde sind wir bestimmt keine. Das ist auch verständlich: Jahrzehntlang brauchte er niemanden zu fragen, was er darf und was nicht. Heute muss er mit uns als Betriebsrat verhandeln. Aber wir versuchen, miteinander klarzukommen.

*Welche Fragen hast du dir gestellt, bevor du den Betriebsrat gegründet hast?*

Ich habe mich natürlich gefragt, welche Konsequenzen es für mich hat, wenn der Chef mitbekommt, dass ich einen Betriebsrat gründen will. Meiner hat mit Kündigung reagiert. Man geht also auf den ersten Blick ein persönliches Risiko ein, kann sich aber gut darauf vorbereiten.

*Wie denn?*

Ich habe mich vorher von der NGG beraten lassen und mit meinem Rechtsanwalt erfolgreich Kündigungsschutzklage eingereicht. Als Betriebsrat habe ich heute Kündigungsschutz. Und ich habe mich gefragt, ob die Belegschaft hinter mir steht. Ohne einen solchen Rückhalt könnte es schwierig werden, das durchzuziehen. Und dann gibt es natürlich viele Fragen rund um die Betriebsratsarbeit: Werde ich freigestellt? Werde ich weiter bezahlt?

*Und wie ist es mit Freistellung und Bezahlung?*

Ich hatte mich eingelese und wusste: Als Betriebsrat hat man keinen persönlichen finanziellen Nachteil. Ich bin als Betriebsratsvorsitzender vollständig freigestellt, werde aber bezahlt wie vergleichbare Beschäftigte in meinem früheren Job. Die anderen Mitglieder in unserem 11er-Gremium üben nach wie vor ihre Tätigkeit aus. Dafür habe ich als Vorsitzender zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel bin ich immer bei Streitgesprächen zwischen Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber dabei.

*Betriebsräte müssen viel wissen und gut verhandeln. Wie hast du dir das angeeignet?*

Es hilft, wenn man an Dinge strategisch herangeht. Häufig sind die Arbeitgeber aufgrund ihrer Ausbildung besser aufgestellt, da muss man gegenhalten können. Zum Glück kann man sich bei der NGG sehr gut schulen lassen. Ich habe viele Fortbildungen für Betriebsräte besucht, etwa Rhetorik und Verhaltensmanagement. Das war auch eine Frage, die ich mir vorher gestellt hatte: Wer bezahlt solche Schulungen eigentlich? Inzwischen weiß ich: Die Kosten übernimmt komplett der Arbeitgeber. Die NGG hat mir sehr dabei geholfen, mir das Wissen anzueignen. Ich würde nicht empfehlen, so etwas ohne die NGG durchzuziehen.

*War es einfach, Mitstreiter\*innen für den Betriebsrat zu finden?*

Das war am Anfang schwierig. Ich habe zunächst Personen aus verschiedenen Abteilungen angesprochen, die ein Gesicht im Unternehmen haben. Bei der Wahl hatte der Arbeitgeber auch zwei Listen eingereicht. Aber wir hatten unsere Liste strategisch gut aufgestellt und viel Rückhalt in der Belegschaft.



**„Jahrzehntlang brauchte der Chef niemanden zu fragen, was er darf und was nicht. Heute muss er mit uns als Betriebsrat verhandeln.“**

Dennis Schneider, Betriebsratsvorsitzender  
in der Getränkeindustrie

*Was habt ihr denn durchgesetzt?*

Allein die Tarifbindung bringt den Leuten viel mehr Geld, jeden Monat. Und es gibt in der finalen Angleichung ein 13. Gehalt für alle. Außerdem haben wir zahlreiche Betriebsvereinbarungen geschlossen: zu Arbeitszeiten, bezahlten Pausen im Dreischichtbetrieb oder Schichtfreizeiten. Wenn jetzt Leute zu mir kommen und sagen: Ihr habt einen tollen Job gemacht, dann ist das Balsam für meine Seele. Meiner Meinung nach sollte sich jeder, der eine soziale Ader hat, für den Betriebsrat aufstellen lassen und für die Leute da sein, die sich allein nicht gut durchsetzen können. ◀

*Welche Bedenken hatten die Kolleg\*innen?*

Es hatte im Unternehmen bereits drei Versuche gegeben, einen Betriebsrat zu gründen, alle waren gescheitert. Damals war niemand fit genug im Arbeitsrecht. Sonst hätten sie gewusst, dass man nur drei Personen braucht und dann den Wahlvorstand über das Arbeitsgericht einsetzen lassen kann. Als ich den vierten Versuch startete, musste ich niemanden vom Betriebsrat an sich überzeugen. Die Leute hatten aber Bedenken, dass wir das nicht durchbekommen und sie gekündigt werden. Diese Angst hatte unser Chef jahrelang geschürt und damit den Betriebsrat verhindert.

*Wie habt ihr euch durchgesetzt?*

Zusammen mit einem Kollegen, der den türkischsprachigen Teil der Belegschaft hinter sich hatte, haben wir entschieden, uns gegen den Chef zu stellen. Als er mir dann gekündigt hat, hat die gesamte Belegschaft einen riesigen Aufriss gemacht und nicht mehr gearbeitet, der Krankenstand ist in manchen Abteilungen auf rund 50 Prozent hochgeschneilt. Schließlich musste unser Chef den Betriebsrat akzeptieren. Und jetzt machen wir jeden Tag das Leben für die Beschäftigten besser.

**WENN ARBEITGEBER FOUL SPIELEN**

Die Arbeitgeberseite behindert jede fünfte Betriebsratsgründung, hat die Hans-Böckler-Stiftung in einer Studie ermittelt. Nicht selten droht die Unternehmensleitung mit Kündigung, verteilt Abmahnungen, schikaniert. Hinnehmen muss das niemand. Denn ein solches Verhalten ist nichts anderes, als gegen das Gesetz zu verstoßen. Eine gute Dokumentation der Vorfälle, gegebenenfalls eine Kündigungsschutzklage und ein Rechtsanwalt helfen, den gesetzlichen Anspruch durchzusetzen. Gut zu wissen: Niemand sollte diese Situation allein bewältigen. Die NGG-Büros vor Ort begleiten die Neugründung von Betriebsräten eng und mit viel Erfahrung.



Hier geht es zur Studie der Hans-Böckler-Stiftung

Hier kommst du zu deiner NGG vor Ort



# TARIFTICKER: MEHR GELD

**Coca-Cola, Mühlenindustrie, Schul- und Kita-Verpflegung sowie Handelsmälzereien: Mehrere tausend Beschäftigte profitieren von den neuen Tarifabschlüssen der NGG.**



Gute Nachrichten für die rund 6.000 Coca-Cola-Beschäftigten in Deutschland: Nach schwierigen Verhandlungen haben sich die NGG und **Coca-Cola Europacific Partners (CCEP)** Mitte November auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt:

Danach erhalten die Beschäftigten in diesem Jahr eine Einmalzahlung von 400 Euro, eine tabellenwirksame Entgeltserhöhung von 2,9 Prozent ab 2026 sowie weitere 2,4 Prozent ab 2027. Die Auszubildenden erhalten die gleichen Tarifsteigerungen. Außerdem steigt das Urlaubsgeld 2026 und 2027 um jeweils 2,9 Prozent.

Hinzu kommt: Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge erhöht sich ab 2027 um 180 Euro auf 1.280 Euro jährlich. Dabei können sich die Beschäftigten entscheiden, ob sie den in die Altersvorsorge oder in ein neu anzulegendes Zeitwertkonto einzahlen. Die Unternehmenstarifverträge Arbeitszeit, Supply Chain, Altersteilzeit sowie die Geltung von Manteltarifverträgen und Struktur hat die NGG mit dem Arbeitgeber um weitere zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2028 verlängert. Der Einigung vorausgegangen war eine bundesweite Streikwelle, da die Arbeitgeberseite mit Nullrunde und Entgeltserhöhung insgesamt lediglich 1,5 Prozent und damit deutlich weniger als die jetzt vereinbarten Erhöhungen angeboten hatte.

In den **Handelsmälzereien Hessen und Rheinland-Pfalz** sind die Löhne und Ausbildungsvergütungen zum Dezember 2025 um 2,8 Prozent gestiegen. Mit der Dezemberabrechnung erhalten alle Beschäftigten, also auch die Auszubildenden, eine Erholungsbeihilfe von 85 Euro.



Beim Schul- und Kita-Caterer **VielfaltMenü** steigen die Löhne bundesweit in zwei Stufen: 2026 um 195,83 Euro und 2027 um weitere 129,97 Euro. Außerdem erhalten die Beschäftigten im November 2025 und 2026 jeweils eine

Einmalzahlung von 156 Euro netto.

In der **Mühlenindustrie** hat die NGG eine bundesweite Tariferhöhung abschließen können: Bei **GoodMills Deutschland, GoodMills Innovation** und **Müller's Mühle** steigen die Löhne zum 1. Dezember 2025 um drei Prozent, ab Januar 2027 um weitere 2,8 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich zum Oktober 2025 und zu Oktober 2026 um 50 Euro. Außerdem hat die NGG mit den Arbeitgebern einen Erfolgsbonus für Auszubildende von jeweils 250 Euro für den erfolgreichen Abschluss des ersten Ausbildungsjahres sowie des zweiten Ausbildungsjahres vereinbart.



Warnstreik bei Coca-Cola in Knetzgau

ZUM WEITERLESEN





# BÄCKEREIMONITOR: BESCHÄFTIGTE WOLLEN WENIGER ARBEITEN

Vor kurzem hat die NGG die mit der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam erarbeitete **Branchenanalyse Backgewerbe veröffentlicht**. Daraus geht klar hervor, dass die Arbeitsbelastung generell deutlich zu hoch ist. 86 Prozent der Beschäftigten berichten, dass sie regelmäßig Zeitdruck und Stress erleben. Kein Wunder also, dass sich viele eine Reduzierung des Arbeitspensums wünschen, mehr als jede/r zweite Beschäftigte möchte die Arbeitszeit verkürzen: Vollzeitbeschäftigte wünschen sich durchschnittlich 3,4 Stunden pro Woche weniger, in Backstuben und Bäckereifilialen möchten die Kolleg\*innen sogar fast vier Stunden weniger in der Woche arbeiten.

Insgesamt arbeiten rund 282.000 Beschäftigte in Bäckerhandwerk und Brotindustrie, 81.000 davon in sozialversicherungsfreien Minijobs, dabei im Handwerk in immer weniger Betrieben: In den vergangenen zehn Jahren hat fast jeder dritte Betrieb für immer geschlossen. Erfreulich ist, dass wieder mehr junge Menschen ins Bäckerhandwerk wollen. Im vergangenen Jahr haben 11,4 Prozent mehr angehende Bäcker\*innen und 22,5 Prozent mehr Fachverkäufer\*innen ihre Ausbildung begonnen. Rund ein Viertel der Auszubildenden hat einen Migrationshintergrund.

„Das Bäckerhandwerk hat Herausforderungen zu bewältigen, kann aber mit regionalen Produkten und handwerklicher Qualität punkten. Gutes Brot hat überall Zukunft“, sagt der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler. „Entscheidend ist, dass die Betriebe in Weiterbildung investieren und faire Arbeitsbedingungen bieten. Nur so bleibt die Branche attraktiv, mit zukunftssichernder Qualifikation, angemessenen Löhnen und sicheren Jobs.“

DIE KOMPLETTE BRANCHEN-  
ANALYSE FINDET IHR HIER



## DIE BESTEN BETRIEBSRÄTE

Ihr seid im Betriebsrat und legt euch für Mitbestimmung richtig ins Zeug? Dann bewerbt euch schon jetzt mit euren Projekten aus den Jahren 2024-2026 für den Deutschen Betriebsrätepreis 2026. Die Sieger\*innen erhalten ihre Preise – anders als in den Vorjahren – im Rahmen des Betriebsratsforums #BR26 in Berlin.

Die Bewerbungsfrist endet am 30. April 2026.

ZUR BEWERBUNG



## DYNAMISIERUNG DER MINDESTBEITRÄGE FÜR NGG-MITGLIEDER IM RENTENBEZUG

Unser NGG-Gewerkschaftstag hat 2023 beschlossen, den Mitgliedsmindestbeitrag für Senior\*innen im Rentenbezug ab 2026 zu dynamisieren und an die jeweiligen prozentualen Erhöhungen der gesetzlichen Rente des Vorjahrs anzupassen. Somit beträgt der neue Mindestbetrag ab Januar 2026 pro Monat 5,70 € – gemäß der Satzung ab 1. Januar 2024, §13, Absatz 2 d. Die NGG passt diesen Beitrag automatisch jeweils zum Januar eines Jahres um den Prozentsatz an, der sich aus der Rentenerhöhung zum 1. Juli des Vorjahres ergibt.

Senior\*innen im Grundrentenbezug zahlen nach §13 Ziffer 2 c. monatlich einen Mindestbeitrag von 2,60 €. Dieser wird ebenfalls in Verbindung mit §13 Absatz 3 prozentual zum jeweiligen Januar des Vorjahres angepasst. 2026 bleibt es somit bei 2,60 Euro.

# ERST JAVI, DANN BETRIEBSRAT

► **Wie groß ist der Schritt von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in den Betriebsrat – und was können beide Seiten tun, damit junge Leute ihn gehen?**

„Natürlich!“ Lorenas Antwort kam sofort. Ob sie sich vorstellen könnte, bei der Betriebsratswahl zu kandidieren, hatte der Betriebsratsvorsitzende Lorena gefragt. Jetzt steht die 21-Jährige auf der Liste und ist hoch motiviert: „Als Betriebsrat hast du noch mal viel mehr Mitspracherecht im Betrieb als als JAVi, zum Beispiel bei Kündigungen“, sagt die ausgebildete Hotelfachfrau im Dorint-Hotel Wiesbaden. Früh war ihr klar, dass sie diesen Weg gehen möchte. Als Auszubildendenvertreterin kontrolliert sie mit ihren Kolleg\*innen regelmäßig die Dienstpläne der Azubis, schreitet ein, wenn Ruhezeiten nicht eingehalten werden oder Schichten an einem Schultag eingetragen sind. Sie organisiert Versammlungen und Azubi-Fahrten

## GUTE ZUSAMMENARBEIT ALS BASIS FÜR DEN ÜBERGANG

Dabei arbeitet Lorena eng mit dem Betriebsrat zusammen – ein entscheidender Faktor: „Ich finde es sehr wichtig, dass beide Gremien Hand in Hand gehen. Meine Betriebsratskolleg\*innen haben immer ein offenes Ohr für mich.“ Das erleichtert ihr den Übergang.

Eine Erfahrung, die auch Leo Lederwascher gemacht hat. Der gelernte Brauer bei Spaten in München ist vor drei Jahren den Weg von der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Betriebsrat gegangen. „Als JAVi stand die Tür zum Betriebsratsbüro für mich immer offen“, erzählt der heute 26-Jährige.

## LEO HAT LUST AUF MEHR BETRIEBSRATSARBEIT

Die Kolleg\*innen im Betriebsrat gaben ihm den Anstoß, sich aufstellen zu lassen: „Probiere es halt mal, mehr als dich nicht wählen können sie nicht.“ Leo erhielt mehr Stimmen aus der Belegschaft als erwartet und zog mit 23 Jahren als mit Abstand Jüngster in den Betriebsrat ein. 2026 möchte er wieder kandidieren.

Beim Übergang komme es auf beide Seiten an, betonen Lorena und er. „Eigentlich war ich schon im letzten JAV-Jahr ein Betriebsrat. Ich war eng eingebunden in die Themen und bei den Sitzungen immer dabei“, so Leo.



**„Du bist nicht allein, kannst immer jemanden fragen: Die Kolleg\*innen, die NGG helfen dir.“**

Lorena

## WER SICH TRAUT, BRAUCHT POSITIVE SIGNALE

Was er empfiehlt, ist die direkte Ansprache: „Was sagt denn die JAV dazu? Haben mich die Betriebsratskolleg\*innen immer wieder gefragt. Das hilft natürlich, auch wenn du vielleicht etwas zurückhaltender bist. Das zeigt dir: Wir schätzen deine Meinung.“ Und Lorena betont: „Die positive Unterstützung von Betriebsratsseite ist total wichtig. Dass man hört: Du willst dich aufstellen lassen? Das ist ja super.“

## NICHT ALLES KANN GLEICH FUNKTIONIEREN

Auch für sie gehörte ein bisschen Mut dazu, sich aufstellen zu lassen. „Aber ich sage mir: Vielleicht klappt nicht alles gleich. Vielleicht läuft es im ersten halben Jahr nicht so. Aber das wird schon. Alle Betriebsräte haben mal angefangen.“ Eine wichtige Erfahrung hat sie schon gemacht, als sie als 18-Jährige als JAVi angefangen hat: „Du bist nicht allein, kannst aber immer jemanden fragen: Die Kolleg\*innen, die NGG helfen dir.“

Wird sie gewählt, würde sie gerne die enge Verbindung zur JAV weiter pflegen, an Bewerbungsgesprächen teilnehmen – und angehenden Azubis dabei ein motivierendes Lächeln schenken. ◀

## TARIFRUNDE BEI COCA-COLA: RICHTIG ALARM GEMACHT

Mit viel Power haben sich die Azubis an den Warnstreikaktionen bei CCEP (Coca-Cola Europacific Partners) beteiligt. „Die Stimmung war super, die Kolleg\*innen haben die Aktionen richtig gefeiert“, berichtet Cem Hamori. Er ist Gesamtjugend- und auszubildendenvertreter (GJAV) am Standort in Dorsten und arbeitet dort in der Qualitätssicherung.

Mit Pyrotechnik und roten NGG-Schals zogen sie mit den rund 800 Kolleg\*innen vor das Werkstor und machten ordentlich Lärm für deutlich mehr Geld für die Auszubildenden bei CCEP: Sie forderten 120 Euro mehr für Auszubildende. „Das Leben ist extrem teuer geworden. Ein Führerschein kostet inzwischen 3.500 Euro. Viele Kolleg\*innen haben schon Kinder, weil bei uns auch Quereinsteiger anfangen. Wir brauchen das Geld“, sagt Cem. Auch an den anderen Standorten haben die Azubis kräftig mitgemischt.

## ERINNERN HEISST HANDELN: JUNGE GEWERKSCHAFTER\*INNEN IN DACHAU

Nachdenken, Austausch und mit Mut Fragen stellen: Darum ging es beim einwöchigen Besuch der Jugendbildungsstätte Dachau Anfang November. Die Teilnehmer\*innen haben sich in dieser Zeit intensiv mit der Geschichte des Nationalsozialismus auseinandergesetzt.

Beim Besuch der KZ-Gedenkstätte Dachau, dem ersten Konzentrationslager der NS-Zeit, war schnell klar, wie die Nazis systematisch politische Gegner\*innen und später Millionen andere Menschen entrechtet, verfolgt und ermordet haben. Das Gespräch mit einem Zeitzeugen hat spürbar gemacht, dass hinter jeder Zahl ein individuelles Schicksal steht.

Im NS-Dokumentationszentrum München haben die Teilnehmenden den Blick nach vorn gerichtet: Welche Spuren und Denkweisen wirken bis heute fort? Und welche Verantwortung tragen wir, gerade als Gewerkschafter\*innen, in einer Zeit, in der Hass und Ausgrenzung wieder lauter werden? Für uns alle gilt: Erinnern heißt nicht stehen bleiben. Es heißt, Haltung zu zeigen – für Demokratie, Solidarität und Menschlichkeit.

**#DeinXtra**

**Kennst Du alle Vorteile als NGG - Mitglied?**

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



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



LANDFLEISCHEREI  
*Leffringhausen*  
— SEIT 1948 —

**»Ich lasse erstmal alles auf  
mich zukommen.«**

Wiebke Poß

# WARUM STEHEN BLEIBEN?

► **Warum nur eine Ausbildung absolvieren, wenn auch zwei gehen? Wiebke Poß ist gelernte Fleischereifachverkäuferin und Fleischermeisterin. Dass sie beruflich einmal in die Fußstapfen ihres Vaters treten würde, ist ihr 2007 noch nicht klar.**

Da ist sie 16 und weiß nur, dass sie nicht mehr in die Schule will. Nach diversen Praktika in der Nähe ihres Wohnortes im Teutoburger Wald macht Wiebke eine Ausbildung zur Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Schwerpunkt Fleischerei: „Ich hatte da keine Berührungsängste. Bei uns im gefliesten Keller lag auch mal ein halbes Schwein. Das hat mein Vater zerlegt und in unserer riesigen Gefriertruhe eingefroren.“

„Warum stehen bleiben?“, fragt sich Wiebke sechs Wochen nach Abschluss der dreijährigen Ausbildung und beginnt ihre zweite Ausbildung zur Fleischerin in einem Industriebetrieb in Vermold. Neben der Herstellung von Fleisch- und Wurstwaren und dem Verpacken gehört das Zerlegen eines halben Schweins zur Zwischen-, das eines Viertel-Rinds zur Abschlussprüfung. Schon in der ersten Ausbildung ist sie auch beim Schlachten dabei: „Ich weiß, wie es geht. Es gehört dazu. Alle wollen Fleisch essen, aber keiner will es tun. Ich esse ein- bis zweimal in der Woche Fleisch und auch gerne mal ein Stück Kuchen.“ Aber nicht zu oft, denn Wiebke ist schon seit Anfang 20 zuckerkrank und trägt mittlerweile eine Insulinpumpe.

## DAS WAR AUCH EINE CHANCE

Das hält sie aber 2014 nicht davon ab, mit einem dreimonatigen Stipendium ihres Ausbildungsbetriebs die Meisterschule in Landshut erfolgreich zu absolvieren. Eine Meisterstelle bekommt sie nach ihrer Rückkehr im März aber nicht, sondern nach wiederholter befristeter Beschäftigung die Kündigung: „Das war ärgerlich, aber auch eine Chance, endlich mit meinem langjährigen Freund und heutigen Mann zusammenzuziehen, im Schwarzwald.“ In Offenburg, als stellvertretende Abteilungsleiterin in einem Edeka-Center, häuft sie dreieinhalb Jahre lang so viele unbezahlte Überstunden an, dass sie die Notbremse zieht. „Wegen meiner Zuckerkrankheit habe ich einen Antrag gestellt und eine Schwerbehinderung von 50 Prozent bescheinigt bekommen. Ich bin dann zum Betriebsrat gegangen, hab' richtig Theater gemacht und mich geweigert, weiter Überstunden zu machen. Erst als ich auf Anraten meines Mannes, der hauptamtlicher Gewerkschafter ist, mit einem Anwalt gedroht habe, fielen die Überstunden weg.“

## DARF'S EINE SCHEIBE MEHR SEIN?

Als ihr Mann nach Kassel versetzt wird, ist das auch für Wiebke die Chance, etwas Neues zu beginnen: in der Landfleischerei Leffringhausen, hinter der Ladentheke. Nur zehn Minuten Fußweg von zuhause verkauft sie Fleisch- und Wurstwaren, aber auch belegte Brötchen, warmen Leberkäse, Frikadellen und Spießbraten. „Die Arbeit hier gefällt mir sehr gut. Nur das frühe Aufstehen fällt mir schwer. Ich bin ein Morgenmuffel. Wenn ich gleich morgens früh einen im Laden habe, der mir ein Kotelett an die Backe labert, könnte ich den erschlagen“, sagt sie und fragt den nächsten Kunden freundlich lächelnd: „Darf's eine Scheibe mehr sein?“

Frei nach ihrer Devise *Warum stehen bleiben?* engagiert sich die 34-Jährige ehrenamtlich in der NGG-Tarifkommission fürs Fleischerhandwerk Hessen, ist als Prüferin gemeldet, Mitglied in der Vollversammlung der örtlichen Handwerkskammer und im Berufsbildungsausschuss: „Da geht es zum Beispiel um die Frage, ob es erlaubt sein soll, Dachdecker online zu prüfen, um die Zusammenlegung von Berufsschulen oder wer den Zuschlag für die Sanierung der Handwerkskammer bekommt. Das ist mal was ganz Anderes, ist spannend und macht Spaß. Auch wenn wir da manchmal einen rauen Ton sprechen. Wir sind alle Handwerker. Danach ist dann aber auch gut.“

Privat findet Wiebke Städtereisen und Konzerte (ent-)spannend: „Quer Beet, HipHop, Rock oder Heavy Metal, bloß keinen Schlager.“ Und sonst so? Bloß keinen Stress: „Ich lasse erstmal alles auf mich zukommen und bin da offen. Warum stehen bleiben? Vielleicht wandern wir ja im Alter nach Costa Rica aus.“ ◀

## ZUR PERSON

**Wiebke Poß, Jahrgang 1991, Fleischermeisterin in der Landfleischerei Leffringhausen in Kassel, engagiert sich in der Handwerkskammer, im Berufsbildungsausschuss, in der Tarifkommission fürs Fleischerhandwerk Hessen und als Prüferin.**

# FRAUEN, TRAUT'S EUCH!

► Ohne ausreichend Frauen in den Betriebsräten gehen Themen, die vor allem Frauen betreffen, schnell unter. Betriebsrätin Heidi Seiler von Zott erzählt, was Betriebsratsarbeit für Frauen im Alltag bedeutet.



Heidi Seiler

„Bei uns im Unternehmen sind Frauen und Männer in vielerlei Hinsicht gleichgestellt, zum Beispiel bei der Bezahlung“, sagt Heidi Seiler. „Aber im Betriebsrat sind wir in der Minderheit: nur fünf Frauen in einem Fünfezner-Gremium. Ich hoffe, dass wir das bei der Betriebsratswahl 2026 ändern.“

2016 hat Heidi bei Zott in Mertingen in der Produktion begonnen.

Zwei Jahre später war

sie Betriebsrätin, seit 2024 ist sie stellvertretende Vorsitzende. „Themen, die vor allem Frauen betreffen, finden mehr Gehör, wenn mehr Frauen im Betriebsrat sind“, sagt Heidi.

## WENIGER BELASTUNG IN DER PRODUKTION

So etwa Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Schichtdienst und Kita-Zeiten. Oder die körperliche Belastung in der Produktion: „Manche Kartons sind sehr schwer. Das ist für viele Frauen in einer Acht-Stunden-Schicht eine hohe Belastung.“ Technische Umrüstungen oder andere Kartonmaße könnten Abhilfe schaffen, auch für Männer. „Aber wir brauchen Frauen, die uns darauf aufmerksam machen. Wenn die Frauen keine eigene Stimme haben, ist das ein Problem“, sagt Heidi.

Deutlich wird das auch, wenn eine Frau an dem 1.500-Personen-Standort Schwierigkeiten hat. „Für viele Frauen ist

es leichter, sich an den Betriebsrat zu wenden, wenn sie dort weibliche Ansprechpartnerinnen haben.“ An die Kolleginnen in der NGG appelliert die Bayerin vor den anstehenden Wahlen: „Frauen, traut's euch!“

## WARUM WIR MEHR FRAUEN IN BETRIEBSRÄTEN BRAUCHEN

Mehr als 4.000 Frauen haben sich bereits „getraut“ – so viele engagieren sich aktuell in den Betriebsräten der NGG-Branchen. Das klingt nach viel, aber der Anteil ist mit 35 Prozent geringer als der Frauenanteil in der NGG insgesamt. Natürlich kann auch ein mehrheitlich männlicher Betriebsrat die Interessen der Frauen im Betrieb vertreten. Aber richtig rund läuft es, wenn in den Gremien Menschen mit verschiedenen Perspektiven zusammenkommen, zum Beispiel Junge und Ältere, Frauen und Männer, aus der Produktion und der Verwaltung. Das hilft nicht nur, Probleme zu identifizieren, die einzelne Gruppen stärker betreffen als andere. Es sorgt auch dafür, dass die ganze Belegschaft hinter „ihrem“ Betriebsrat steht, und alle wissen, an wen sie sich im Zweifelsfall wenden können.

Viele Betriebsrätinnen erzählen eine ähnliche Geschichte darüber, wie sie zu der Aufgabe gekommen sind: Jemand schlug ihnen die Kandidatur vor, weil sie sich schon immer für andere eingesetzt hätten. Anfangs waren sie unsicher, was auf sie zukommt, aber mit der wachsenden Routine und den Betriebsratsschulungen sind sie auf den Geschmack gekommen und dabei geblieben. Was sie antreibt: die bereichernde Erfahrung, etwas Gutes für die Menschen im Unternehmen zu bewirken. ◀

ONLINE SEMINARE  
FÜR FRAUEN



# HERZSTÜCK

► „Ich arbeite im Betriebsraum, dem Herzstück einer jeden Molkerei“, erklärt Ibrahim Karabulut gut gelaunt und stolz. Wenn er Spätschicht hat, beginnt der Arbeitstag des 36-jährigen Molkereimeisters bei den Würzburger Milchwerken um 12 Uhr. So wie heute.

Gerade kommt wieder ein Milchwagen mit Rohmilch an. Pro Tag sind das an die 300.000 Liter. Bevor die zwei bis sechs Grad kalte Milch in einen der 270.000 Liter fassenden Rohmilchstapeltanks aus Edelstahl abgefüllt wird, nimmt Ibrahim mit einem Schnelltester Proben. Damit stellt er sicher, dass keine Hemmstoffe wie Antibiotika in der Milch sind: „Sonst können die Joghurtkulturen später nicht ihre Arbeit machen.“

Das Frischewerk in Würzburg gehört zum weltgrößten Molkereikonzern Lactalis. Hier stellen 263 Beschäftigte Trinkmilch, Sahne, Joghurt und Ayran für Gastronomie und Einzelhandel her. An Ibrahim's Hauptarbeitsplatz im Betriebsraum gehen die Bestellungen der anderen Abteilungen ein. Durch eine Scheibe hat der Molkereimeister die Tanks, Anlagen und Pumpen immer im Blick. Per Fingerdruck auf einen riesigen Touchscreen erhitzt er die Rohmilch im Erhitzer auf mindestens 72 Grad und zentrifugiert sie anschließend im Separator, um Rahm und Magermilch zu erhalten.

Je nach Produkt erhöht er später den Fettgehalt, indem er eine genau festgelegte Menge Rahm zur Magermilch zugibt. Dann stellt er das jeweils passende Mischungsverhältnis von Rohmilch und Magermilch ein: zum Beispiel für 150.000 Kilogramm türkischen Joghurt mit 3,8 Prozent Fett. Ist die Mischung hierfür fertig, pumpt er sie über Leitungen in die Abteilungen, wo seine Kolleg\*innen die Joghurtkulturen hinzufügen: „Ich habe einen verantwortungsvollen Job, nicht nur weil wir Lebensmittel herstellen“, sagt er. „Wir sind die zentrale Verteilstelle. Wenn bei uns etwas nicht funktioniert, steht der ganze Betrieb.“

Seine Arbeit ist dem gebürtigen Augsburgener wichtig. Genau so wie sein Engagement in der Lokalpolitik und im Betriebsrat: „2026 will ich wieder für den Betriebsrat kandidieren. Von nix kommt nix.“ ◀



# KEIN ZUCKERSCHLECKEN

➤ Zu hohe Arbeitsbelastung, zu viel Lärm und Zeitdruck, zu häufig wechselnder Schlafrythmus – darunter leidet die Mehrheit der Beschäftigten in der Süßwarenbranche, vor allem in der Produktion und der Technik. Das ist das zentrale Ergebnis der NGG-Beschäftigtenumfrage unter 5.579 Arbeitnehmer\*innen. Jetzt wollen die Betriebsräte bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen.





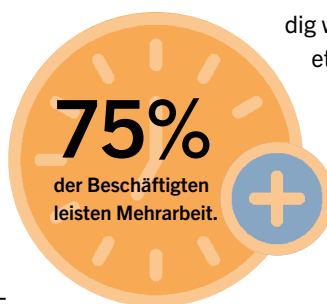
Thomas Höttecke, Betriebsratsvorsitzender bei Schulte

Thomas Höttecke ist Ausdauersportler. Jeden Tag fährt der gelernte Bäcker die 32 Kilometer in den Betrieb mit dem Fahrrad, ohne Elektromotor wohlgermerkt. Ein langer Atem, Hartnäckigkeit und Standhaftigkeit, wenn Wind und Wetter direkt von vorne angreifen, sind dem 58-Jährigen also nicht fremd. Diese Tugenden braucht der Betriebsratsvorsitzende auch bei der Arbeit. Seit 40 Jahren ist er im Unternehmen, davon 25 Jahre im Betriebsrat.

Wie so viele Beschäftigte in der Süßwarenindustrie arbeitet auch Thomas Höttecke bei einem mittelständischen Familienunternehmen in einer eher ländlich geprägten Gegend, bei Schulte Feingebäck in Rietberg in Ostwestfalen – ein lange vom Seniorchef und dessen Sohn mit deutlichem Führungsanspruch geprägtes Unternehmen mit 380 Stammbeschäftigten. „Natürlich stört es die Inhaber, wenn wir als Betriebsrat von unserem Recht Gebrauch machen und einen Wirtschaftsausschuss durchsetzen, um einen besseren Einblick in die Unternehmenszahlen zu bekommen“, sagt Thomas. „Aber leider schaffen sie es auch, manche Beschäftigte davon zu überzeugen, zehn statt acht Stunden zu arbeiten, ohne dass sie die dafür eigentlich vorgeschriebene Genehmigung des Betriebsrates einholen.“

### MITTELSTÄNDISCH, BODENSTÄNDIG, HEMDSÄRMELIG

Mittelständisch, bodenständig, aber eben auch ganz schön hemdsärmelig: Das ist die Ostwestfalen-Mentalität, mit der die Unternehmen hier ihren wirtschaftlichen Erfolg organisieren. Schulte Feingebäck macht es mit seinen 260 Sortimentsartikeln für den Lebensmitteleinzelhandel von Aldi über Lidl bis Edeka im Drei-Schicht-System, vor allem mit Schweinsohren und Dominosteinen. Eine Basis für den Erfolg ist der von der NGG verhandelte Süßwarentarif, den



Schulte seit seiner Einführung vor vielen Jahrzehnten zahlt. Den schätzen die Beschäftigten: „Inklusive der Zulagen des Manteltarifvertrages, meiner Bibel auf der Arbeit“, sagt Thomas. „Im Manteltarifvertrag der NGG finde ich viel Nützliches, das ich als Betriebsratsvorsitzender für meine täglichen Diskussionen mit der Unternehmensspitze brauche.“

Und da geht es – wie in nahezu allen Unternehmen der Süßwarenindustrie – vor allem darum, der gefühlt ständig wachsenden Arbeitsbelastung in der Produktion etwas entgegenzusetzen. Doch irgendwann sind die Goodies zur Kompensation der ständigen Überbelastung – etwa Freiminuten für geleistete Wochenendarbeit – auch erschöpft. „Es wird für die Unternehmensleitung immer schwieriger, die Kolleg\*innen von Mehrarbeit zu überzeugen. Viele sind von der Arbeit und dem jahrelangen Schichtdienst körperlich und psychisch dauererschöpft. Immer weniger Kolleg\*innen wollen in Wechselschicht arbeiten, noch weniger in der Nachtschicht. Für Schichtarbeit noch Leute zu finden, ist die Herausforderung der Zukunft.“

### MASCHINE VOR MENSCH

Maschine vor Mensch? Oder Mensch vor Maschine? Man könnte denken, dass es Aufgabe des Managements wäre, nicht nur die Vollausslastung der Maschinen und Bänder, sondern auch die Bedürfnisse der Beschäftigten ernst zu nehmen. Doch oft genug heißt es nur, die Maschine rund um die Uhr auszulasten. Statt dann wenigstens genug Personal vorzuhalten, setzen einige Unternehmen ihre Beschäftigten massiv unter Druck. Andere versuchen, Anreize für Mehrarbeit zu schaffen. Ob Zuckerbrot oder Peitsche: In nahezu allen Betrieben der Süßware herrscht Fach- und Arbeitskräftemangel. Dabei wussten die Unternehmen schon vor zehn Jahren, dass sie personell ausbluten.

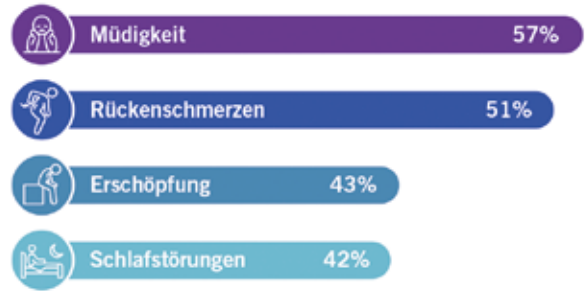
Denn ihre eigene, von der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) seit vielen Jahren unter 423 Branchenunternehmen erhobene Umfrage hatte schon 2015 offenlegt, dass 65 Prozent der Nahrungsmittelunternehmen Schwierigkeiten in der Produktion und 67 Prozent in der Technik haben, genug Mitarbeiter\*innen zu finden. Seitdem, also seit zehn (!) Jahren, hätten die Unternehmenslenker\*innen viel bewegen können: bessere Arbeitsbedingungen schaffen, bessere Schichtmodelle oder eine deutlich bessere Bezahlung mit der NGG verhandeln können. ➤

## HOHE ARBEITSBELASTUNG IN DER SÜSSWARENINDUSTRIE

### BELASTUNGSFAKTOREN



### GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN



Quelle: NGG-Umfrage unter 5.579 Beschäftigten in der Süßwarenindustrie

► Haben sie aber nicht, im Gegenteil: Stand 2024 hatten mit 74 Prozent fast 400 Unternehmen der Nahrungsmittel- industrie Schwierigkeiten, neues Personal in der Produktion zu finden, in der Technik 68 Prozent.

200 Tage, so sagen die Arbeitgeber der Süßwarenindustrie, dauere es in der Regel, um einen freien Arbeitsplatz neu zu besetzen. Nicht auszudenken, wie die Situation wäre, wenn in den vergangenen zehn Jahren nicht zigtausende Migrant\*innen die Lücken in Produktion und Technik gefüllt hätten. In Deutschland gäbe es vielleicht bald keine Kekse mehr und Schokolade nur noch zu Weihnachten und Ostern.

### BESCHÄFTIGTENUMFRAGE: DIE NGG HANDELT

Die NGG hat auf den immer dramatischeren Arbeitskräftemangel reagiert und in den Tarifrunden 2023 und 2024 gemeinsam mit den Beschäftigten sehr gute Lohnsteigerungen durchsetzen können: 350 Euro monatlich mehr erhielten die Beschäftigten der unteren Lohngruppen allein seit 2023, insgesamt waren es in den letzten beiden Tarifrunden durchschnittlich siebzehn Prozent mehr Geld in drei Jahren.

Arbeitsbedingungen haben viele Aspekte. Um von den Beschäftigten selbst zu erfahren, wie sie ihre Arbeitssituation in der Süßwarenindustrie erleben, hat die NGG von einem externen Dienstleister extra eine Umfrage-App entwickeln lassen, mit der die Kolleg\*innen in den Betrieben Interviews durchführen konnten. Das hat sich in der Branche rumgesprochen: 5.579 Beschäftigte in 90 Betrieben – das sind zehn Prozent aller Beschäftigten in der Süßwarenindustrie – haben sich beteiligt, darunter mehr als tausend, die noch

kein NGG-Mitglied sind. Ein durchschlagender Erfolg, der auch zeigt, wie groß der Unmut in den Betrieben und wie hoch der Handlungsbedarf ist.

### LÄRM, ZEITDRUCK, GESTÖRTER SCHLAF- RHYTHMUS

Vor allem die Schichtarbeit sorgt für Stress, Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Erschöpfung. Dabei bleibt es aber nicht, zeigt die NGG-Studie: Drei von vier Beschäftigten leisten Mehrarbeit, jeder Dritte arbeitet an mindestens zwei Wochenenden im Monat. Die Folgen sind teilweise dramatisch, berichteten die 60 Betriebsräte, die zur Tarifkommissionssitzung Ende November nach Berlin gekommen waren: großer Druck in den Familien, kaum soziales Leben, kein Training im Fußballverein, kein selbstbestimmtes Leben mehr.

Zwei Tage diskutierten die Betriebsräte intensiv miteinander, dabei auch zahlreiche NGG-Landesbezirksvorsitzende und Gewerkschaftssekretär\*innen. Die Botschaft, die von dem Treffen ausgeht, ist klar: Die NGG-Tarifkommission wird nun zügig Vorschläge entwickeln, wie die Dauerbelastung in der Süßwarenindustrie endlich abnehmen kann. Ideen gibt es zahlreiche.

Für Thomas Höttecke, den Betriebsratsvorsitzenden und Ausdauersportler aus Ostwestfalen, ist klar: „Dafür brauchen wir viel Überzeugungsarbeit und deutlich mehr Beschäftigte, die in die NGG eintreten. Wenn wir in den kommenden Monaten in den Betrieben noch mehr Kraft entwickeln, können wir die Süßware wieder zu einer attraktiveren Branche entwickeln. Dafür werden wir aber einen langen Atem brauchen.“ ◀



„Bei uns spielt das Alter eine große Rolle, das Durchschnittsalter liegt deutlich über 50 Jahren, es kommen viel zu wenig Junge nach. Wir brauchen also deutlich bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld, damit auch junge Kolleginnen und Kollegen bei uns im Schichtbetrieb anfangen wollen.“

**Sven Holz**, Betriebsratsvorsitzender  
Niederegger in Lübeck



„Die Arbeit ist schwer und anstrengend für die Kolleginnen und Kollegen, wir verdienen zu wenig. Deswegen haben wir eine große Unzufriedenheit im Betrieb. Die Unternehmensführung sollte endlich verstehen, dass sie den Beschäftigten mehr Entlastung und mehr Geld bietet.“

**Yonca Cetinözman**, freigestellte Betriebsrätin  
Lindt & Sprüngli Aachen



„Wir erleben, dass immer weniger Leute immer mehr Arbeit leisten müssen. Das geht seit Jahren so. Dafür wollen unsere Beschäftigten einen fairen Ausgleich. Denn es kann nicht sein, dass es immer nur um Profit geht, aber die Gesundheit der Beschäftigten keine Rolle spielt.“

**Thorsten Köne**, Betriebsratsvorsitzender  
Bahlsen in Varel



„Auch wir haben wie so viele Unternehmen eine eher ältere Belegschaft. Von denen will keiner mit 67 oder noch später in Rente gehen, dazu ist unsere Arbeit im Schichtdienst einfach zu anstrengend. Daher brauchen wir eine Altersteilzeit, am besten im Manteltarifvertrag, um die älteren Kolleginnen und Kollegen zu entlasten. Damit machen wir die Arbeit bei uns auch für die Jüngeren attraktiver. Am besten hätten wir vielfältigere und an die jeweilige Lebensphase angepasste Arbeitszeitmodelle.“

**Melanie Füll**, Betriebsrat Cargill Berlin



„Kaum jemand hat noch Lust, sein Arbeitsleben im Schichtbetrieb zu verbringen. Wir brauchen flexiblere Arbeitsbedingungen, vor allem individuellere Arbeitszeiten, zum Beispiel für Väter und Mütter, aber eigentlich für jede und jeden, der ein soziales Leben haben will. Sonst werden wir keine neuen Kolleginnen und Kollegen mehr finden.“

**Benjamin Wiese**, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender  
Stollwerck Norderstedt



„Unsere Frauen in der Produktion sind vielfach zu stark belastet: anstrengende körperliche Arbeit, zu wenig Geld und dann auch oft noch Care-Arbeit mit Kindern oder für die Eltern. Viele sind am Limit und machen sich deswegen stark für bessere Arbeitsbedingungen. Zum Beispiel beim letzten Streik: Da war die ganze Produktion draußen, alle Schichten, keine hat gefeilt.“

**Doreen Leibig**, stellvertretende Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzende  
Stollwerck Veitshöchheim



„Bei der Befragung durch die NGG ist klar geworden, dass wir kräftige Probleme in der Frühschicht haben, die Kolleginnen und Kollegen fangen teilweise nachts um 2:00 Uhr an und leiden unter Schlafmangel. Die Unternehmensleitung muss mit den Beschäftigten ins Gespräch gehen und individuelle Lösungen finden.“

**Dominique Euchler**, Betriebsratsersatzmitglied  
Storck Ohrdruf



„Unsere Beschäftigten wollen endlich wieder entspannt und fröhlich zur Arbeit kommen. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Stress endlich aufhört. Denn Stress produziert Fehler und sorgt für Verunsicherung bei unseren Kolleginnen und Kollegen.“

**Olaf Müller**, Betriebsratsvorsitzender  
Intersnack in Olsberg



„Schichtarbeit ist anstrengend, kostet Kraft, Schlaf und Energie. Wir brauchen deutlich mehr Ausgleich für diese überdurchschnittlich belastende Arbeit, zum Beispiel höhere Schichtzulagen oder mehr Zeitausgleich.“

**Paula Hübner**, Mitglied in der Tariff Kommission,  
Lorenz in Kreba-Neudorf

# DEN UNTERSCHIED ZUR STÄRKE MACHEN

► Jede NGG-Region ist anders: ihre Menschen, ihre Lebensgeschichten. In Stuttgart ist aus vier unterschiedlichen Charakteren schnell ein starkes Team geworden.

Gewerkschaft? Darüber wusste sie nicht viel. Im Hilton-Hotel in München war für sie als Auszubildende in der Hotellerie doch eigentlich alles gut. Irgendwann sagte eine Kollegin: „Du sagst immer deine Meinung. Willst du nicht in der JAV mitmachen?“ „Erst ab da habe ich verstanden, wie viel die Gewerkschaften im Laufe der Zeit für die Beschäftigten erkämpft haben“, erzählt Magdalena „Magda“ Krüger im Rückblick. Heute ist sie die NGG-Regionsgeschäftsführerin in Stuttgart.

Elf Jahre ist das jetzt her. Und die verliefen für die 30-Jährige rasant. Jugendarbeit, Betriebsrat, Trainee-Programm. Auf diesem Weg hatte sie früh ein Aha-Erlebnis, in der Tarifkommission in München, in der sie als Jugendvertreterin über die Forderungen in der anstehenden Tarifrunde für die bayrische Hotellerie und Gastronomie mitberiet.

**MAGDALENAS MUT WIRD BELOHNT**  
50 Euro mehr für die Azubis sollten es sein. „Das fand ich zu wenig. Und obwohl das alles für mich als junge Auszubildende neu war, habe ich bei unserer Sitzung damals ganz mutig gesagt: Wir wollen 80 Euro.“ Freddy Adjan, heute stellvertretender Vorsitzender der NGG, war damals Verhandlungsführer. „Er schaute mich prüfend an und fragte: ‚Wieviel Azubis seid ihr? Kriegt ihr die organisiert?‘ Und als ich mit ja geantwortet habe, hat er gesagt: ‚Okay, dann machen wir das.‘“

Die Geschichte von damals hat für sie noch immer eine besondere Bedeutung: „Das war für mich ein wichtiger Moment der

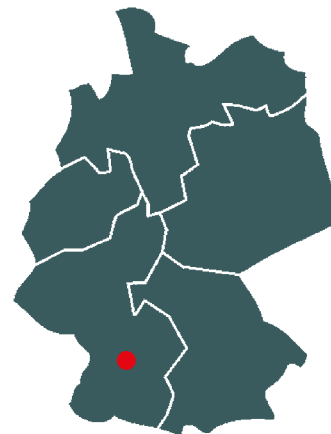
Selbstwirksamkeit. Man kann etwas erreichen, wenn man für sich und seine Kolleg\*innen einsteht.“ Auch wenn es nicht 80 Euro wurden, war die Tarifrunde für Magda ein Erfolg: Am Ende war der Großteil der Hilton-Auszubildenden bei der NGG organisiert.

## VON DEN WINZERN ZUR NGG

Dieses Gefühl hat ihr auf ihrem weiteren Weg geholfen, der sie im April 2023 in die Region Stuttgart geführt hat. Hier traf sie auf Claudia Cubra. Die 59-Jährige ist seit 2020 als Verwaltungskraft in der Region tätig.

Eine Region, vier Kolleg\*innen, ganz unterschiedliche Hintergründe und Stärken, das ist das Team Stuttgart: Magdalena Krüger, Oliviero Ferretti, Michael Jokusch und Claudia Cubra





**Region Stuttgart**  
2.796 Mitglieder

Fünf Landesbezirke  
48 Regionen



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

Vorher hatte Claudia in einer Winzergenossenschaft gearbeitet. Dort gab es Probleme mit dem Vorstand. Als sie wegen ihrer Kündigungsschutzklage zur NGG-Region kam, begeisterten die Kolleg\*innen sie direkt für die freie Stelle in der Verwaltung der NGG-Region. Ganz neu war ihr der Bereich nicht: Ihr Vater war Betriebsrat. Für ihn hatte sie schon als Kind Protokolle auf einer Schreibmaschine abgetippt.

**DAS TEAM: ALLE VERSCHIEDEN, ALLE PASSEN ZUSAMMEN**

Im April 2024 übernahm Magda den Job der Regionsgeschäftsführerin, seitdem hat sich

um Claudia und sie ein neues Team gebildet. Im Juli 2024 kam Michael „Joshi“ Jokusch als Verwaltungskraft dazu, im November 2024 Oliviero Ferretti als politischer Sekretär.

„Jeweils zwei Männer, zwei Frauen in den unterschiedlichen Aufgabengebieten und auch vom Alter her decken wir eine breite Spanne ab. Das finde ich super“, sagt Magda. Und Claudia ergänzt: „Wir sind alle verschieden, passen aber sehr gut zusammen und geben immer unser Bestes. Und es lohnt sich.“ ➤





**„Unsere NGG-Region Stuttgart ist nicht nur unser Vierer-Team, das sind vor allem unsere engagierten Ehrenamtlichen in den Betrieben, die eng mit uns zusammenarbeiten.“**

Magdalena Krüger,  
NGG-Regionsgeschäftsführerin in Stuttgart

### BEI DER NGG IN DER VERWALTUNG, BEI LIEFERANDO BETRIEBSRAT

Darunter geht es für Michael Jokusch auch gar nicht: Neben seiner Arbeit für die NGG ist er seit 2022 Betriebsratsvorsitzender bei Lieferando und dort in harten Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. 2019 hatte er das Gremium am Standort mitgegründet. „Als Betriebsrat verbringe ich viel Zeit beim Arbeitsgericht. Da tut es mir bei der NGG gut, auch mal mit Betrieben zu tun zu haben, wo Mitbestimmung funktioniert.“ Diese Mischung aus Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit ist für den 45-Jährigen wertvoll. Auch bei der nächsten Betriebsratswahl möchte er sich wieder aufstellen lassen.

Sein Kollege Oliviero Ferretti war vor der NGG lange Zeit bei ver.di in der Bildungsarbeit tätig. Die direkte Beratung von Betriebsratsgremien ist es, die ihm vor allem Spaß macht. Der 55-Jährige wohnt mitten in Stuttgart, in Bad Cannstatt, und bringt seine Multikulturalität ins Team ein. Oliviero hat einen polnisch-französisch-griechisch-italienischen Hintergrund. Dazu spricht er Englisch, Spanisch und noch in Teilen Türkisch: „Es macht was aus, wenn du dich mit unseren Leuten auch in ihrer Sprache unterhalten kannst. Da ist gleich eine ganz andere Verbindung. Auch wenn du weißt, welche Musik du bei Streikaktionen für sie spielen kannst.“

### FEEDBACK ALS WICHTIGE GRUNDLAGE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG

Eine Region, vier Kolleg\*innen, ganz unterschiedliche Hintergründe: Das machen sie

zur Stärke in Stuttgart. „Oli hat einen guten Blick auf die verschiedenen Communities“, erzählt Magda. Sie hat dafür den „NGG-inside“-Hintergrund. Claudia mit ihrer Arbeit bei der Winzergenossenschaft und Joshi als Betriebsrat bringen noch mal ganz eigene Erfahrungen mit.

Sie alle lernen voneinander, legen viel Wert auf eine gute Feedback-Kultur. „Selbst wenn es nach Terminen nur kurz beim Packen des Autos ist: Wir fragen ganz offen: ‚Wie fandest du mich? Wie waren die Reaktionen? Was geht besser?‘ Wir wollen uns ja alle weiterentwickeln. Nur so geht es“, sagt Magda.

### „WIR ZUSAMMEN SIND DIE GEWERKSCHAFT“

Häufig dominiert in der öffentlichen Wahrnehmung in Stuttgart die Automobilbranche. Doch das Team hat es immer wieder geschafft, auf sich aufmerksam zu machen. Zuletzt bundesweit sehr kräftig in den Auseinandersetzungen um einen Tarifvertrag in der Döner-Fabrik Birtat – dort setzte die Region zusammen mit den NGG-Mitgliedern den bundesweit ersten Tarifvertrag bei einem Dönerfleischproduzenten in Deutschland durch.

Als NGG-Region betreuen sie Brauereien und Winzergenossenschaften, haben viele Unternehmen in der Lebensmittelbranche: Getränkeindustrie, Fleischereien, Brot und Backwarenindustrie, Obst und Gemüse, Fisch, Süßware, Systemgastronomie, Kantinen, Bäckereien und natürlich das Hotel- und Gaststättengewerbe.

### ARBEITSZEIT IST GROSSES THEMA – NICHT NUR IN DEN BRAUEREIEN

„Unsere NGG-Region Stuttgart ist nicht nur unser Vierer-Team, das sind vor allem unsere engagierten Ehrenamtlichen in den Betrieben, die eng mit uns zusammenarbeiten“, betont Magda. Adam Drobny ist einer von ihnen. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei Dinkelacker-Schwaben Bräu, Ecaterina Bürzle ist seine Stellvertreterin, ebenfalls bei Schwaben Bräu. Beide sind Mitglieder des Vorstands der NGG-Region Stuttgart und bringen sich aktiv in die Gewerkschaftsarbeit vor Ort ein. Für Ecaterina gibt es dabei keine halben Sachen: „Nur wenn wir gemeinsam auf unsere Ziele hinarbeiten, können wir unsere Zukunft erfolgreich mitgestalten.“ Das haben sie in jüngster Zeit gezeigt: Gemeinsam begleiteten sie die Verhandlungen um die Ausgestaltung der Arbeitszeit in der Brauerei und führten die Belegschaft in den ersten Warnstreik seit Jahrzehnten.

Dabei war die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft für Adam und Ecaterina ein Entwicklungsprozess. „Viele Jahre habe ich gedacht: Die Gewerkschaft macht das schon. Erst als ich angefangen habe, mich intensiver mit der NGG zu beschäftigen, habe ich verstanden: Das ist falsch ge-



dacht, denn wir alle zusammen sind ja die Gewerkschaft. Seitdem sehe ich auch viel klarer, was wir gemeinsam erreicht haben und noch erreichen können“, sagt Adam.

### URLAUBSANSPRUCH HABEN WIR DEN BRAUERN ZU VERDANKEN

Die Geschichte zeigt, wie Recht er hat: Die Brauerei-Arbeiter\*innen in Stuttgart waren es, die 1903 erstmals einen tariflich geregelten Urlaubsanspruch von drei (!) Tagen im Jahr durchsetzen konnten. Andere Branchen folgten dem Beispiel. Urlaub war nicht mehr von der Gnade der Arbeitgeber abhängig oder ein Privileg von Wohlhabenden.

Mit diesem bedeutenden geschichtlichen Erbe schaut das Team der Region Stuttgart entschlossen in die Zukunft: „Nach den letzten Jahren mit vielen Krankheitsausfällen und einer dünnen Besetzung wollen wir mit den Kolleg\*innen in den Betrieben jetzt richtig was starten“, sagt Magda.

Und noch ein Zeichen wollen sie setzen: „Es gibt kein zu alt oder zu jung, wenn man bei der NGG arbeiten möchte. Man kann hier in jeder Position etwas bewirken. Deswegen kann ich alle motivieren, sich auf freie Stellen bei der NGG zu bewerben. Es lohnt sich.“ ◀



Ecaterina Bürzle (Zweite von links) und ihr Kollege Adam Drobny (Zweiter von rechts) bringen sich aktiv in die Gewerkschaftsarbeit vor Ort ein. Magda Krüger weiß, wie wichtig die Arbeit der Ehrenamtlichen ist.

Fotos: Florian Müller



Claudia Cubra, Verwaltungsangestellte

## FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

# Gaisburger Marsch

### Zutaten für 5 Portionen:

<b>Brühe:</b>	<b>Spätzle:</b>
1 Rinderbeinscheibe	500 g Mehl
1 x Suppengemüse	5 Eier
1 Zwiebel ungeschält	150-200 ml Sprudelwasser
½ rote Paprika	
Salz, Lorbeerblatt,	
schwarze Pfefferkörner	
1 kg Kartoffeln festkochend	

### Zubereitung:

Aus Fleisch, Gemüse und Gewürzen eine Fleischbrühe herstellen. Diese wird 2 Stunden gekocht, bis die Beinscheibe weich ist. Man kann jedoch auch eine Gemüsebrühe machen, wenn man die Beinscheibe nicht nimmt und vegetarisch unterwegs ist.

Währenddessen die Kartoffeln schälen und in mundgerechte Stücke schneiden. Etwa 20 Minuten kochen, bis diese gar sind.

Die Zutaten für den Spätzleteig vermengen und den Teig schlagen, bis er Blasen schlägt. Dann mit einer Spätzlereibe oder Presse den Teig in kochendes, gesalzenes Wasser pressen oder reiben. Wenn diese oben schwimmen mit der Schaumkelle entnehmen. Alternativ kannst du auch fertige Spätzle aus dem Kühlregal verwenden.

Die Beinscheibe und das Gemüse aus der fertigen Brühe nehmen. Das Fleisch und die Karotten in mundgerechte Stücke schneiden und wieder in die Brühe geben. Die fertigen Kartoffeln und Spätzle hinzufügen. Mit Salz, Pfeffer und Muskat abschmecken und nochmals aufkochen.

**Guten Appetit!**



# HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

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

## SEIT 75 JAHREN MITGLIED

**Dresden-Chemnitz:** Gisela Schäfer  
**Düsseldorf-Wuppertal:** Heinz Dieter Dickler  
**Hamburg-Elmshorn:** Otto Schoeling, Jenny Stehr  
**Leipzig-Halle-Dessau:** Lore Bierkämper  
**Ostwestfalen-Lippe:** Jutta Fuhr-Bönker  
**Thüringen:** Hannelore Apel  
**Ulm-Aalen-Göppingen:** Edith Kolar

## SEIT 70 JAHREN MITGLIED

**Baden-Württemberg Süd:** Karl Naegele, Gottfried Stephan, Walter-Franz Weber  
**Berlin-Brandenburg:** Edith Feist, Erika Kowalke, Peter Opelt  
**Bremen-Weser-Elbe:** Walter Balmann, Hein-Dieter Toenjes  
**Dortmund:** Werner Minz  
**Dresden-Chemnitz:** Helga Fritzsche, Gunter Raschke  
**Hamburg-Elmshorn:** Helmut Franz  
**Leipzig-Halle-Dessau:** Uta Kissel  
**Magdeburg:** Rosemarie Schiiller  
**Mannheim-Heidelberg:** Horst Hambrecht, Josef Helwich  
**München:** Friedrich Vetter, Horst Zimmerer  
**Oberfranken:** Fritzi Schöpf, Adalbert Uschold  
**Ostwestfalen-Lippe:** Frieda Tellermann  
**Rosenheim-Oberbayern:** Herbert Mair  
**Ruhrgebiet:** Gerhard Britsch  
**Schleswig-Holstein Nord:** Marie Fiedler  
**Stuttgart:** Oskar Karger, Klaus-D. Neuhäuser  
**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Karl-Heinz Niemann

## SEIT 50 JAHREN MITGLIED

**Aachen:** Klaus Doffine, Martin Schürmann, Hans-Jürgen Urfels, Helmi Weck, Hans Wydra  
**Allgäu:** Ludwig Isenmann, Karoline Kargl  
**Baden-Württemberg Süd:** Hans-Günter Gruner, Ronald Höfl  
**Berlin-Brandenburg:** Rolf von Gruner, Harry Jutzas, Waltraud Krueger, Frank Schломach, Hannelore Schwarz, Bernd Sommer, Sylvia Waschek

**Bremen-Weser-Elbe:** Jürgen Harzmann, Wilhelm Kleiner, Ekrem Okan, Herbert Rohlf, Günter Schäfer, Krimhilde Schulz, Erika Wiechers-Schröter  
**Darmstadt & Mainz:** Reinhold Heinz, Rainer Schinagl  
**Dortmund:** Jürgen Pape  
**Dresden-Chemnitz:** Cornelia Flemming, Stefan Reichenbach, Peter Seifert  
**Düsseldorf-Wuppertal:** Gustav Busch  
**Hannover:** Renate Bruns, Eva-Maria Reich, Elisabeth Rittmeier, Herbert Töpfer, Michael Wolf, Selahattin Yanik  
**Heilbronn:** Ottmar Eggensperger, Konrad Holzwarth  
**Hamburg-Elmshorn:** Ridha Ben Naceur, Edeltraut Bendfeldt, Jutta Blankenburg, Walter Rose, Ingrid Schroeder, Manfred Voigt  
**Köln:** Bruno Gräfen, Heinrich Weber  
**Krefeld-Neuss:** Siegfried Berger, Manfred Duschek, Hans Kamp, Jeanette Kremser  
**Leipzig-Halle-Dessau:** Ottomar Butterling, Martina Näther  
**Lübeck:** Klaus Clasen, Hans-Jürgen Rahlf, Serafettin Sapancila  
**Lüneburg:** Friedhelm Michels, Friedhelm Müller, Elke Witt  
**Magdeburg:** Michael Fandrich, Barbara Gercke, Manfred Meier  
**Mannheim-Heidelberg:** Katharina Kos  
**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Roland Köppel, Roswitha Reck  
**Mittelrhein:** Klaudia Schröer, Anton Troska  
**München:** Eduard Kellner, Jozo Radic, Heribert Wocheslander, Dietmar Wolfgart, Gerlinde Zundl  
**Münsterland:** Gerhard Brode, Hartmut Hasemann  
**Niederbayern:** Rudolf Kapfinger, Johann Kohl, Franz Kreiller, Franz Löw  
**Nord- und Mittelhessen:** Giovanni Cassata, Lothar Hommel, Thomas Lecke, Ute Magura-Lindloff  
**Nordrhein:** Reiner Hirsch, Rainer Leske, Brigitte Totz, Wolfgang Wüst  
**Nürnberg-Fürth:** Regina Zilk  
**Oberfranken:** Volkmar Bär  
**Oldenburg/Ostfriesland:** Werner Scheper  
**Osnabrück:** Hans-Dieter Pelties, Peter Timm  
**Ostwestfalen-Lippe:** Michael Biermann, Christina Knehans, Herbert Morsbach, Dieter Neumann, Marlies Renner, Doris Wissmann  
**Pfalz:** Michael Bendig, Klaus Gordner, Hans-Jürgen Haussner



Foto: NGG

## DAS BZO: UNSER GRUNDSTEIN FÜR BILDUNG

Wer schon einmal im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) war, kennt den schönen Blick ins Tal auf das Taunus-Dorf Oberjosbach. Dort oben am Waldrand, wo ab 1962 viele Jahre das internationale NGG-Jugendcamp, ein Zeltlager mit festen Gemeinschaftsräumen, war, legte der damalige NGG-Vorsitzende Herbert Stadelmaier im September 1975 den Grundstein für das BZO. Es solle, so die Einigkeit in ihrer Oktober-Ausgabe 1975, „eine ‚Schule‘ werden, in der die Teilnehmer informiert werden, wie die gesetzlich verankerten Rechte der Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis durchgesetzt werden können [...], sie aber auch Stunden der Freizeit verbringen sollen, an die sie gerne zurückdenken“ – Swimming-Pool, Sauna, Kegelbahn, Tischtennisraum und Trimm-Raum inklusive.

Das Gebäude und die Lehrmethoden sind heute viel moderner: Im Kern hat sich an diesem Konzept aber nichts geändert. Auch heute noch legt das BZO mit seinen Seminaren und Tagungen den Grundstein dafür, dass NGG-Betriebsräte sich im Betrieb erfolgreich für ihre Kolleg\*innen engagieren können. Seit der offiziellen Eröffnung im Januar 1977 besuchen jedes Jahr viele tausend Arbeitnehmervertreter\*innen das BZO. Allein im vergangenen Jahr verzeichnete das Bildungszentrum Oberjosbach fast 14.000 Übernachtungen.

Mehr Infos



**Rosenheim-Oberbayern:** Alfons Reindl

**Ruhrgebiet:** Maria Bickhove, Heinz-Günter Bleckmann, Anna Maria Albertha Duvigneau, Waltraud Hetzel, Karl-Heinz Lather, Udo Wieschen

**Saar:** Hermann Bernhard, Ingrid Engels, Werner Paulus, Bernd Stephan

**Schwaben:** Michael Halbritter

**Schleswig-Holstein Nord:** Charlotte Langmak, Udo Pail, Armin Wendland

**Schwarzwald-Hochrhein:** Horst Pfister

**Stuttgart:** Rainer König, Charlotte Scherb

**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Juergen Eiland,

Bernd Günther, Dagmar Ilchmann, Hans Luetgert, Eva Michel

**Südwestfalen:** Bernd Knappstein, Peter Krause

**Thüringen:** Henry Besig, Monika Jeske, Karin Wendt, Thomas Winkler

**Trier:** Hans-Josef Merschbächer

**Ulm-Aalen-Göppingen:** Anton Melcher, Günther Ott, Mina Weberruss

**Unterfranken:** Dieter Kuhn, Emil Mend, Gerhard Sittinger



## Wir wünschen eine schöne Adventszeit ...

... und alles Gute für das neue Jahr und die kommenden Betriebsratswahlen!

Alle Seminartermine für 2026 finden Sie unter:  
[www.bzo.de](http://www.bzo.de)

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



Bildungspartner der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten



# TANTIEMENABFÜHRUNG 2024

➤ **NGG-Mitglieder mit einem Aufsichtsratsmandat sind nach NGG-Beschlusslage verpflichtet, einen Teil ihrer Aufsichtsratsvergütung (Tantiemen), an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen. Die Höhe richtet sich nach folgenden Bestimmungen.**

## AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG INKLUSIVE AUSSCHUSSVERGÜTUNG

- Von Aufsichtsratsvergütungen bis zu 5.000 Euro im Jahr pro Aufsichtsratsmandat sind zehn Prozent des Betrages abzuführen.
- Bei Vergütungen über 5.000 Euro sind zusätzlich 90 Prozent der über 5.000 Euro liegenden Vergütungsbestandteile abzuführen.
- Der Sockelbetrag von 5.000 Euro erhöht sich bei einer Mitgliedschaft in einem gesetzlichen oder in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats vorgesehenen Ausschuss (ohne Vermittlungsausschuss) um jeweils 2.500 Euro.
- Für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende beträgt der jeweilige Sockelbetrag 7.500 Euro.
- Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter\*innen führen ihre gesamten Aufsichtsrats- und Ausschussvergütungen ab.

## ZUSÄTZLICHE SITZUNGSGELDER

- Sitzungsgelder für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bis zu 2.000 Euro im Jahr sind abführungsfrei.
- Liegen diese Sitzungsgelder zwischen 2.000 und 4.000 Euro im Jahr, sind zehn Prozent des Betrages abzuführen.
- Von Sitzungsgeldern über 4.000 Euro jährlich sind zusätzlich 90 Prozent abzuführen.

Werden ausschließlich Sitzungsgelder gezahlt, sind sie wie eine Aufsichtsratsvergütung zu behandeln.

Wir veröffentlichen nachstehend die Namen derer, die Aufsichtsratsantien an die Hans-Böckler-Stiftung oder an das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) gespendet haben. Spenden an andere Einrichtungen bleiben außer Betracht.

## Folgende hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen haben ihre Aufsichtsratsvergütungen zu 100 Prozent abgeführt:

Freddy Adjan, Sylvia Artzen, Thomas Bernhard, Katja Derer, Romy Grahner, Julia Grimme, Kurt Haberl, Hendrik Hallier, Ulf Henselin, Uwe Hildebrandt, Dirk Himmelmann, Claudia Huber, Ina Korte-Grimberg, Jan Krüger, Gerd-Joachim Langecker, Marcel Mansouri, Sabine Möller, Melanie Mörchen, Iris Münkel,

Dieser Veröffentlichung liegen grundsätzlich nur Spenden zugrunde, die im Kalenderjahr 2024 (einschließlich Januar 2025) eingegangen sind. Die NGG bittet um Verständnis, dass spätere Zahlungseingänge erst bei der nächsten Veröffentlichung berücksichtigt werden.

Laut NGG-Gewerkschaftstagsbeschluss weisen wir nicht die konkreten Spendenbeträge aus, sondern ordnen die Spender\*innen fünf Kategorien zu.

Kategorie 1:	bis 1.022,58 Euro
Kategorie 2:	1.022,59 Euro bis 2.556,46 Euro
Kategorie 3:	2.556,47 Euro bis 5.112,92 Euro
Kategorie 4:	5.112,93 Euro bis 10.225,84 Euro
Kategorie 5:	über 10.225,84 Euro

### KATEGORIE 1

Alois Dendl, Jürgen Freidl, Thomas Galus, Simone Heuberger, Kerstin Meißner, Hubert Riediger, Anja Shakib, Hermann Soggeberg

### KATEGORIE 2

Barbara Brendel, Frauke Herrmann, Polichronis Raptis

### KATEGORIE 3

Angela Bauer, Johan Botella, Anja Freuer, Astrid Neumann, Elke Rohde-Landsberg, Jürgen Uffelmann, Andreas Zorn

### KATEGORIE 4

Michael Königsfeld, Thomas Krause, Sabrina Maier, Meyk Wendekamm, Ahmed Zaitoun

### KATEGORIE 5

Ulrich Gruber, Ulrike Maiweg, Angela Nguyen, Bernd Frank Sachse, Nadine Seidemann, Rolf Wiederhold, Anja Weber

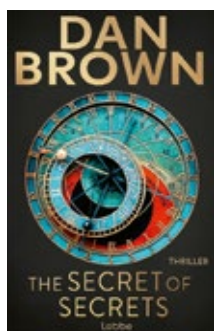
Isabell Mura, Mustafa Öz, Finn Petersen, Rajko Pientka, Sebastian Riesner, Christoph Schink, Christin Schuldt, Ernst-Oliver Schulte, Burkhard Siebert, Claudia Tiedge, Zayde Torun, Susanne Uhl, Jeanine Weigel, Sarah Witte, Ursula Wolf, Guido Zeitler

# LESEN & HÖREN



Der Vorleser\* – seit 1865

## Harter Stoff



Robert Langdon, Symbolforscher aus London, begleitet seine Freundin Katherine Solomon nach Prag. Sie hat bahnbrechende Entdeckungen zur Natur des menschlichen Bewusstseins zu einem Buch verarbeitet. Als in ihrem Umfeld ein Mord geschieht, das Manuskript und schließlich auch Katherine verschwindet, gerät die Reise außer Kontrolle. Roberts Wege kreuzen sich mit denen einer mächtigen Organisation... Absolute Spannung, aber harter Stoff. Für Thriller-Fans über 16!

Dan Brown: *The Secret of Secrets. Zwischen Leben und Tod.* Lübbe, 800 Seiten, 32 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort *Dan Brown* bis zum 1. Januar 2026 an [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net) Viel Glück!

## Unverdiente Ungleichheit



Sie sei auch Gewinnerin der „Spermalotterie“, sagt Martyna Linartas und meint damit, dass auch sie einmal erben wird, mehr als viele andere. Die Politikwissenschaftlerin beschäftigt sich seit zehn Jahren mit der ungleichen Verteilung von Vermögen in Deutschland und hat ein fulminantes Buch über die gesellschaftlichen Auswirkungen geschrieben, inklusive Lösungsansätzen, wie alle vom materiellen Reichtum profitieren können – und nicht nur die Erb\*innen großer Vermögen.

Martyna Linartas: *Unverdiente Ungleichheit*, Rowohlt, 320 Seiten, 24 Euro

## Der Schmerz wirkt bis heute



Im Nachkriegsdeutschland wird ein kleiner Junge gefunden, der nichts über sich und seine Herkunft weiß. In einem Kinderheim muss er schmerzhaft lernen, was Zucht und Ordnung heißt. Die ältere Margret beschützt ihn, beide werden unzertrennlich. Doch ein „normales“ Leben zu führen, gelingt nur schwer ... Die Bestseller-Autorin schreibt ein einfühlsames Buch über ein trauriges Kapitel deutscher Geschichte.

Susanne Abel: *Du musst meine Hand fester halten*, Nr. 104, dtv, 576 Seiten, 24 Euro

## Styropor fressende Würmer



Auf der ganzen Welt tüfteln Menschen gemeinsam an Lösungen für die großen Probleme unseres Planeten und entwickeln herausragende Erfindungen. Dieser Werkzeugkasten liefert von Gezeitenkraftwerken bis zu Trockentoiletten alles, was wir für eine nachhaltige Zukunft brauchen.

Katapult: *Werkzeugkasten der Zukunft. 50 innovative Ideen für eine bessere Welt*, Katapult, 200 Seiten, 24 Euro

## Gegen Schubladen-Denken



Dieses Bilderbuch feiert humorvoll und hintergründig das Gemeinsame ganz unterschiedlicher Menschen. Es lädt ein, genau hinzuschauen und Vorurteile zu hinterfragen. 56 Menschen stellt die Autorin vor, die auf den zweiten Blick oftmals ganz erstaunliche Gemeinsamkeiten haben, eine Narbe, ein Haustier oder eine lustige Marotte. Für Kinder ab 6 Jahren.

Franziska Ludwig: *Kennen wir uns?* Klett Kinderbuch, 64 Seiten, 18 Euro

Zum Hören

## Abenteuer abseits ausgetretener Pfade: Weltwach. Der Reise-Podcast



Erik Lorenz unterhält sich jede Woche mit Abenteurern, Reisenden und Forschenden über aufregende Expeditionen und lebensverändernde Streifzüge. Wir hören von Missgeschicken ebenso wie von Begegnungen mit dem Unerwarteten. Host und Gäste diskutieren über kulturelle, ökologische, soziale und politische Fragen des Reisens. Das regt an, selbst aufzubrechen und die ausgetretenen Pfade zu verlassen.

\*... 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.

# FALTEN, ABER RICHTIG: ZUR UNGÜLTIGKEIT FALSCH GEFALTETER STIMMZETTEL



► Wie man einen Stimmzettel faltet, klingt banal. Doch bei Betriebsratswahlen kann genau das entscheidend sein – nämlich darüber, ob eine Stimme zählt oder nicht. Das zeigt ein aktueller Beschluss des Bundesarbeitsgerichts.

Im Streitfall hatte der Wahlvorstand vier Stimmzettel für ungültig erklärt, weil sie mit dem Schriftbild nach außen gefaltet waren. Beim Einwurf in die Wahlurne war also erkennbar, wer gewählt hatte. Mehrere Beschäftigte fochten die Wahl an. Sie meinten, das sei zu streng: Der Wählerwille sei schließlich eindeutig gewesen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah das anders. Nach der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz muss der Stimmzettel so gefaltet sein, dass die Stimmabgabe nicht erkennbar ist. Das gilt sowohl bei der persönlichen Stimmabgabe im Wahllokal als auch bei der Briefwahl. Nur so bleibt das Wahlgeheimnis gewahrt.

## DAS HOHE GUT WAHLGHEIMNIS

Die Wahlordnung schreibt diese Faltung nicht aus Formalismus vor, sondern zum Schutz des Wahlgeheimnisses. Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert, dass seine Stimme ungültig wird – auch dann, wenn klar ist, was er oder sie wählen wollte. Das BAG hält fest: Das Wahlgeheimnis ist ein so grundlegendes Prinzip, dass ein Verstoß nicht „geheilt“ werden kann. Für die Praxis bedeutet das: Wahlvorstände müssen klar und unmissverständlich über das richtige Falten informieren. Gerade bei der Briefwahl ist besondere

Sorgfalt nötig. Denn auch hier muss der Stimmzettel korrekt gefaltet sein – auch wenn zusätzlich ein Wahlumschlag verwendet wird. Der Wahlvorstand sollte daher Informationsblätter beilegen, die präzise und rechtssicher formuliert sind. Fehlerhafte oder missverständliche Anleitungen könnten sonst dazu führen, dass Stimmen ungültig werden – oder dass die gesamte Wahl angefochten wird.

## MIT DER NGG AUF DER SICHEREN SEITE

Unsere gewerkschaftlichen Materialien für die BR-Wahl sehen entsprechende Merkblätter vor. Auch mündliche Hinweise bei der Übergabe der Unterlagen, Aushänge im Wahllokal oder kurze Erklärvideos können helfen, Missverständnisse zu vermeiden. Der Beschluss zeigt: Kleinigkeiten zählen. Die Einhaltung der Formalien ist kein Selbstzweck, sondern sichert die demokratische Legitimation des Betriebsrats. Wer seine Stimme abgibt, soll sicher sein können, dass sie zählt – und dass sie geheim bleibt.

Du hast Fragen zur Betriebsratswahl? Wende dich gern an deine NGG-Region vor Ort. ◀

Mehr Informationen online

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



# SPENDEN FÜR LIEFERANDO-KOLLEG\*INNEN

► Sie gehören zu den mutigen NGG-Mitgliedern, die sich Arbeitgeberwillkür in den Weg stellen, denn ihr finanzielles Polster ist sehr überschaubar: die Fahrer\*innen des Essenslieferdienstes Lieferando. Seit vielen Monaten wehren sich bundesweit viele hundert Rider\*innen gegen ihre ohnehin schon nicht besonders guten Arbeitsbedingungen und fordern eine bessere Bezahlung. Doch statt die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ernst zu nehmen, setzt das Unternehmen, das zum international agierenden Konzern Just Eat Takeaway gehört, zu Jahresanfang nun gleich 2.000 (!) Rider\*innen auf die Straße. Sie sollen weiterhin für Lieferando arbeiten und Essen ausliefern – aber offiziell be-

schäftigt sollen sie fortan bei Subunternehmen sein. Subunternehmen, so hört man, arbeiten oft mit dubiosen Methoden.

Aufgrund der schlechten Bezahlung und dem deswegen sehr gering ausfallenden Streikgeld ruft die NGG auf, den Mut der Rider\*innen zu unterstützen und für sie zu spenden, damit sie weiterhin ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Spendet bitte auf das Konto DE30 3706 0193 3002 3590 05, Kontoinhaber KAB DV Trier, mit dem Verwendungszweck *Spenden Liefern am Limit*. Auch kleine Beträge helfen. Dankeschön! ◀



Druckprodukt mit finanziellem

**Klimabeitrag**

[ClimatePartner.com/53326-2511-1005](https://ClimatePartner.com/53326-2511-1005)

## **Impressum**

### **Herausgeber**

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

### **Redaktion**

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

### **Titelfoto**

Titeldarsteller\*innen:  
Diana Scholz und  
Franz Kuny.  
Foto: Florian Müller

### **Redaktionsschluss**

20. November 2025

### **Gestaltung und Satz**

Malena Bartel  
Andrea Birr, hofAtelier

### **Druck**

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.

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

**Jetzt kostenloses Infopaket bestellen!**  
[ngg.net/mitglieder-werben-mitglieder](https://ngg.net/mitglieder-werben-mitglieder)

