

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**„Der Frieden ist nicht alles, aber
alles ist ohne den Frieden nichts.“**

Willy Brandt

einigkeit*

***...heißt: Gemeinsam für den Frieden!**

Krieg sofort beenden!

Der 24. Februar 2022 hat unser aller Leben erschüttert. Der Angriffskrieg der russischen Regierung gegen die Ukraine ist ein Wendepunkt in der Geschichte. Wir verurteilen diesen Angriff auf das Schärfste. Unsere ganze Solidarität gilt den Menschen in der Ukraine: Jenen, die sich mutig verteidigen, ebenso wie jenen, die flüchten, um ihren Familien das Überleben zu sichern. Diese Menschen müssen rasch und unkompliziert Aufnahme und Schutz in Europa und der Bundesrepublik finden.

„Der Frieden ist nicht alles, aber alles ist ohne den Frieden nichts.“ Dieses Zitat von Willy Brandt aus dem Jahr 1981 ist aktueller denn je. Bei der Planung dieser Ausgabe richteten sich alle Augen auf die weitreichenden Vorhaben der neuen Bundesregierung. „Kommt jetzt der große Aufbruch?“ haben wir uns gefragt (ab Seite 6). Nun steht der Koalitionsvertrag angesichts der „Zeitenwende in der Außen- und Sicherheitspolitik“ nicht im Fokus der Öffentlichkeit. Eines aber ist nicht verhandelbar: Die Zukunft unseres Landes hängt auch von der sozial gerechten Gestaltung des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels ab. Die Wirtschaftssanktionen gegenüber Russland sind unverzichtbar für die Friedenssicherung. Aber gerade jetzt muss die Bundesregierung alles dafür tun, damit die Folgen steigender Energie- und Rohstoffpreise nicht den sozialen Frieden gefährden.

Was wir nicht brauchen, ist eine Rüstungsspirale. Wir Gewerkschaften stehen für die Erhaltung von Frieden in Freiheit und organisieren Solidarität: mit Demonstrationen, Spenden und mit der Aktion „Gewerkschaften helfen“ (Seite 16 und hintere Umschlagseite).

Guido Zeitler

Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | POLITIK

„Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“: Der Koalitionsvertrag beschwört Veränderung. Aber wie viel Aufbruch steckt für die NGG-Branchen wirklich in dem Papier?



18 MENSCHEN | PORTRÄT

Gemeinschaft macht stark: Christian Hildebrandt setzt auf Wissen als gemeinsame Waffe.

FOKUS | POLITIK

6 **Kommt jetzt der große Aufbruch?**

Der Koalitionsvertrag verspricht: Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderung wird aktiv gestaltet. Das kann nur sozial gerecht erfolgreich sein!

8 **Anpacken und Umsetzen**

Von Ausbildung bis Renteneintritt: Sieben NGG-Mitglieder über ihre Erwartungen an die Koalition

NGG AKTIV

15 **Gastgewerbe**

Besseres Image durch Tarifföhne

16 **Frauen in den Fokus**

„für dich. für mich. für uns“

Stoppt den Krieg!

Gewerkschaften demonstrieren für den Frieden

17 **jungeNGG**

NaReLe: Auszubildende nehmen Wertschöpfungskette ins Visier

20 **Weiterbildung**

Projekt „Mentoren.Bilden.Zukunft“

MENSCHEN

18 **Porträt**

Heimatverbunden: Christian Hildebrandt, Betriebsratsvorsitzender beim DMK, zieht nichts in die Ferne

21 **Mein Arbeitsplatz**

Christof Reichert und sein Hubschrauber-Blick

26 **Jubilare**

Wir gratulieren



Foto: Friso Gentsch



Foto: Kai-Uwe Knoth

22 **BRANCHE**
 NGG spricht auch Rumänisch:
 neue Angebote für Beschäftigte
 in der Fleischindustrie

28 **NGG VOR ORT**
 Die Mischung macht's, meint Geschäftsführerin Katja Derer: Die Region
 Süd-Ost-Niedersachsen-Harz verknüpft das östliche Niedersachsen und das
 westliche Sachsen-Anhalt zu einer Einheit.

BRANCHE

22 Arbeitsschutzkontrollgesetz
 Ein Jahr nach Inkrafttreten des ASKG gibt es für Betriebsräte und Gewerkschaft noch viel zu tun. Die Fleischindustrie bleibt in Bewegung

25 NGG vorbește românește
 NGG spricht Rumänisch

NGG VOR ORT

28 Nie langweilig ...
 ... sondern herausfordernd ist die Arbeit in der NGG-Region Süd-Ost-Niedersachsen-Harz. Das Team unterstützt Mitglieder vor allem dabei, ihre Arbeitsbedingungen selbst zu gestalten

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp
 Gründung eines Betriebsrats jederzeit möglich

34 Ausblick

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen
 Buchtipps



„einigkeit“ im Netz

Das Magazin der NGG digital lesen, als App und im Web. Hier gibt es auch weitere interessante Features: Bildergalerien, Videos und weiterführende Berichte.

Kommt jetzt der große

► „Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“: So ist der Koalitionsvertrag überschrieben. Das weckt Erwartungen auf Veränderung. NGG-Mitglieder versuchen einzuordnen, was die Pläne der Regierung für die NGG-Branchen bedeuten.

Seit fast 100 Tagen im Amt ist die Ampel inzwischen innenpolitisch ebenso wie international im politischen Alltag angekommen. Vor allem die angespannte Sicherheitslage in Europa und die anhaltende Corona-Pandemie haben der Aufbruchstimmung deutliche Dämpfer verpasst.

Dabei verspricht der Koalitionsvertrag vor allem eines: Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderung soll aktiv gestaltet werden. „Viele Formulierungen im Koalitionsvertrag sind vage geblieben; die Regierung wird sich daran messen lassen müssen, wie sozial gerecht sie den ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel gestaltet“, kommentierte der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler bereits im Dezember 2021. Er wies noch einmal eindringlich darauf hin, dass es eine Flexibilisierung beim Arbeitszeitge-

setz nur auf der Basis von Tarifverträgen geben dürfe. „Sehr kritisch werden wir die Erhöhung der Verdienstgrenze für Minijobber von 450 auf 520 Euro begleiten. Die Pandemie hat gezeigt, dass Menschen mit Minijobs ohne Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld und ohne soziales Netz aus dem Arbeitsmarkt katapultiert worden sind. Vor allem für Frauen ist das eine Teilzeitfalle, bei der Altersarmut praktisch vorprogrammiert ist.“

12 Euro als unterste Linie

Vertrauen hingegen schafft der Gesetzentwurf zur Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 Euro, der derzeit im Bundestag beraten wird, denn damit wird ein zentrales Wahlkampfversprechen unverzüglich eingelöst. „Das kommt nicht nur Geringverdienern in Hotels, Gaststätten, Bäckereien oder Fleischereien zugute, sondern stärkt das gesamte Tarifgefüge“, so Guido Zeitler, der die Politik gleichzeitig noch einmal an die Notwendigkeit erinnert, im nächsten Schritt für eine Erhöhung der Tarifbindung zu sorgen.

Gerade in Tarifverhandlungen befindet sich Bianka Müller-Kijas. Sie ist Filialleiterin bei Schäfer's Backstube in Wolmirstedt bei Magdeburg. Aktuell kandidiert sie für den Betriebsrat und ist Tarifkommissionsmitglied. „Mit einer Fotoaktion konnten wir mehr als 100 Kolleginnen – wir sind ja eigentlich nur Frauen – mobilisieren. Es ist unklar, ob Mitte März die Verhandlungen weitergehen, noch liegt uns kein Angebot des Arbeitgebers vor.“ ►

„Minijobs abschaffen, nicht aufwerten! Es ist ein fatales Signal, die Minijob-Grenze zu erhöhen. Notwendig ist die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.“

Claudia Tiedge
Stellvertretende NGG-Vorsitzende

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil informierte sich am 23. Februar bei unserem Mitglied **Bianka Müller-Kijas** über die Arbeitsbedingungen im Bäckereihandwerk.

Foto: BMAS / Tobias Seifert

Aufbruch?



„Die Regierung wird sich daran messen lassen müssen, wie sozial gerecht sie den ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel gestaltet.“

Guido Zeitler
NGG-Vorsitzender

„Ich hoffe, dass wir mit besseren Tariflöhnen auch unseren Personalmangel überwinden können.“

Bianka Müller-Kijas
Filialeiterin Schäfer's Backstube,
Wolmirstedt (bei Magdeburg)



Foto: BMAS / Tobias Seifert

EINE BEWERBUNG IN SECHS MONATEN

Was da auch kommen mag, für Bianka Müller-Kijas ist klar, es werden nur noch Tarifverträge abgeschlossen, die armutsfeste Löhne garantieren. Denn vor allem im Bäckerhandwerk ist die Bezahlung unterdurchschnittlich. Die meisten Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Die Personalsituation ist aufgrund der geringen Bezahlung verheerend. „Für gerade einmal fünf Cent über Mindestlohn steigt doch keiner mehr bei uns ein. Im Gegenteil, alle verlassen das Boot, Filialschließungen und eingeschränkte Öffnungszeiten sind die Folge. Und die Jungen wollen bei den Konditionen auch

keine Ausbildung mehr machen; wir hatten eine Bewerbung in sechs Monaten!“ Die gelernte Bäckereifachverkäuferin ist seit annähernd 30 Jahren im Beruf und beschreibt weiter eine zunehmende Digitalisierung ihrer Arbeit. „Disposition und Logistik werden immer digitaler.“

„Wie anspruchsvoll und gleichzeitig körperlich herausfordernd unser Job ist, sieht der Kunde auf der anderen Seite der Kuchentheke ja kaum. Wir machen unseren Job gleichbleibend gut, und das sollte auch honoriert werden.“ Von der Erhöhung des

Mindestlohnes auf 12 Euro erwartet Bianka Müller-Kijas einen Schub für das ganze Tarifsystem in ihrem Unternehmen. „12 Euro ist die unterste Linie, davon werden aber alle Kolleginnen profitieren, weil ja auch die höheren Lohngruppen angehoben werden müssen. Ich hoffe, dass wir dann mit besseren Tariflöhnen auch unseren Personalmangel überwinden können.“

FREIZEIT SO WICHTIG WIE GELD

Was erwartest Du von der neuen Regierung?

Nach 16 Jahren CDU habe ich große Hoffnung auf Veränderung. Noch lässt sich aber nicht absehen, was von den Plänen der neuen Regierung auch wirklich umgesetzt wird. Im Moment ist die Situation durch das Corona-Virus natürlich noch zusätzlich kompliziert. Grundsätzlich freue ich mich aber, dass es eine Ausbildungsgarantie geben soll.

Du bist in der JAV nah am Thema Ausbildung. Kannst Du Dir vorstellen, dass die Pläne der Politik zur Stärkung der dualen Ausbildung dazu führen, dass auch in der Ernährungsindustrie wieder mehr ausgebildet wird?

Das wäre auf jeden Fall wünschenswert. Im Moment sind die Zahlen rückläufig, vor allem große Unternehmen, die unter einem starken Kostendruck stehen, scheinen da am falschen Ende zu sparen. Ich denke, es wäre wichtig, die duale Ausbildung attraktiver zu machen. Schließlich ist sie das beste Mittel gegen den Fachkräftemangel und einen zu hohen Altersdurchschnitt in der Belegschaft. Die Lebensmittelbranche ist allerdings durch die Schichtarbeit für viele

junge Menschen unattraktiv. Zum Teil wird in Vier-Schicht gearbeitet, da hast Du schon große persönliche Einschnitte, was die Freizeit angeht oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Von der Politik wünsche ich mir neben der Ausbildungsgarantie, dass sie sich gemeinsam mit den Arbeitgebern mal Gedanken dazu macht, wie unsere Jobs attraktiver gemacht werden können. Dafür bräuchte es auch neue Konzepte zur Arbeitszeit, denn für viele in meinem Alter ist die Freizeit mindestens so wichtig wie das Geld.



„Wir brauchen neue Konzepte zur Arbeitszeit, denn für viele in meinem Alter ist die Freizeit mindestens so wichtig wie das Geld.“

René Hopp
Industriemechaniker am Standort
Hamburg, KitKat-Produktion Nestlé,
Gesamt-Jugend- und
Auszubildendenvertretung (GJAV)

GUT GEMEINT – WENIG KONKRET

„Die Ampel-Koalition hat an vieles gedacht, aber wie die Ziele und wann sie erreicht werden sollen, bleibt völlig offen“, stellt Conny Felten, Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der Carlsberg Brauerei, fest.

Entgeltgleichheit ist eine dieser Forderungen, die der NGG seit langem wichtig ist. Die Koalition hat das aufgegriffen. Die neuen Regierungsparteien wollen „das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken“, heißt es. „Aber wie?“, fragt Felten und bedauert, dass es keine Erklärung gebe, wie sich die Situation

verbessern könnte. „Ich sehe auch nicht, dass den Betriebsräten hier mehr oder bessere Instrumente an die Hand gegeben werden sollen.“ Das bestehende Transparenzgesetz habe „den Nachteil, dass jede Frau, die benachteiligt ist, letztlich klagen muss, wenn der Arbeitgeber nicht mitzieht“. Diese Hürde müsse weg. „Ich hoffe, dass das mit der Formulierung ‚das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln‘ mit bedacht wird.“

Auch bei der formulierten „höheren Erwerbstätigkeit von Frauen“ fehle es an konkreten Vorschlägen. Gleichzeitig solle die Verdienst-

grenze für Minijobs erhöht werden, was gerade Frauen in prekären Beschäftigungen halten werde. Einen der wenigen konkreten und „guten Ansätze“ sieht Felten in der Umgestaltung des Ehegattensplittings.

Wirklich negativ findet sie, dass es bei allen Themen, die Frauen betreffen, keine Zeitvorgaben gibt. Bei der Gleichstellung heiße es lapidar, sie „muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden“. Also, „anpacken und beschleunigen“ ist die Forderung für die kommenden Monate, meint Conny Felten.

„Anpacken und beschleunigen ist die Forderung für die kommenden Monate.“

Conny Felten
Konzernbetriebsratsvorsitzende Carlsberg,
Hamburg



Foto: Peter Blisping



Foto: Privat

„Ich bin grundsätzlich der Meinung, dass für die Rente der Staat verantwortlich ist.“

Falk Schwerdtner
KBR-Vorsitzender Froneri/
AR-Vorsitzender Nestlé Pensionskasse,
Nürnberg

RENTE: SYSTEMWECHSEL EINGELEITET

Die Ampel geht einen neuen Weg in der Rente. Neben dem bisherigen System soll künftig eine kapitalgedeckte Rente für mehr Geld in der Rentenkasse sorgen. Falk Schwerdtner, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Froneri, sieht den ersten Schritt zu einem möglichen Systemwechsel kritisch: „Ich bin grundsätzlich der Meinung, dass für die Rente der Staat verantwortlich ist. Hier wird nun über den Finanzmarkt ein risikoreicher Weg beschritten.“

Schwerdtner stellt trotz grundsätzlicher Kritik fest, dass es vor allem noch darauf ankomme, wie die konkrete Umsetzung aussehe. Als Aufsichtsratsvorsitzender der Nestlé-Pensionskasse weiß er, dass einige Pensionskassen am Kapitalmarkt aktiv sind, „die haben aber durch die Finanzaufsicht (BaFin) bestimmte Auflagen, wo sie ihr Geld investieren dürfen“. Das gelte beispielsweise für Hedgefonds und werde von der Finanzaufsicht kontrolliert. „Die Ampel-

koalition sollte hier auch noch strengere Vorgaben entwickeln, um die Risiken zu verringern. Denn es darf nicht sein, dass das nach Anlage suchende Kapital seine irre hohen Renditeerwartungen an uns und in unseren Betrieben auslebt. Massiver Rationalisierungsdruck, verschlechterte Arbeitsbedingungen, Eingriffe in den Tarif und eine sinkende Beschäftigungssicherheit dürfen nicht die Folgen einer immer weiter privatisierten Rente sein.“

KLIMA RETTEN – ARBEIT SICHERN

Sorgt die neue Regierung mit ihren Plänen bei Dir für Aufbruchstimmung?

Ich finde gute und auch mutige Ansatzpunkte im Koalitionsvertrag und blicke positiv in die Zukunft.

Eine Ölmühle ist ein energieintensives Unternehmen. Durch die Einführung der CO₂-Bepreisung könnte es zum Verlust von Arbeitsplätzen durch die Verlagerung des Betriebes ins Ausland kommen. Bieten die geplanten Gegenmaßnahmen ausreichend Schutz?

Erstmal finde ich, dass Klimaschutz und eine starke Industrie gemeinsam funktionieren müssen. Wir wollen in Deutschland produzieren und trotzdem global wettbewerbsfähig sein. Eine Verlagerung ins Aus-

land würde unsere Arbeitsplätze gefährden. Deshalb brauchen wir unbürokratische Lösungen, um Effekte wie Carbon Leakage zu verhindern. Grundlage von Verordnungen oder Kompensationszahlungen müssen aber sinnvolle Emissionswerte sein, die auch zu den jeweiligen Unternehmen passen. Ein EU-Mittelwert beispielsweise hilft da nicht weiter.

Dass wir schrittweise klimaneutral werden müssen, steht für mich außer Frage. Und ich denke, die Industrie ist offen für Vorschläge, wie dieses Ziel erreicht werden kann, ohne Arbeitsplätze zu gefährden. Meine Kolleginnen und Kollegen wollen gerne hier in Neuss bleiben und deshalb wünsche ich mir von der Politik Mut und Entschlossenheit – und dass wir alle im Gespräch bleiben!

Carbon Leakage ...

... oder zu Deutsch Kohlenstoffleckage meint, dass die Unternehmen, die dem nationalen Brennstoffemissionshandel unterliegen und mit ihren Produkten in besonderem Maße im internationalen Wettbewerb stehen, in andere Länder mit weniger strengen Emissionsauflagen abwandern könnten.

Global gesehen könnten damit die Emissionen steigen. Eine bereits beschlossene Verordnung soll dies durch Ausgleichszahlungen verhindern. Der Koalitionsvertrag sieht verschiedene Instrumente, u. a. internationale Klimaverträge vor, um die Abwanderung von Industrieunternehmen mit hohem Energiebedarf zu verhindern.



„Ich finde, dass Klimaschutz und eine starke Industrie gemeinsam funktionieren müssen.“

Nina Schulte
Betriebsrätin, Industriekauffrau
Ölmühle C.Thywissen GmbH, Neuss

„Ich hätte mir ein klares Zeichen zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung gewünscht. Da ist eine Chance verspielt worden.“

Semih Yalcin
Rider Captain
Betriebsratsvorsitzender Lieferando, Köln

Foto: Tobias Seifert



15 Euro pro Stunde: Semih Yalcin bekräftigt die Forderung nach fairen Arbeitsbedingungen – dazu gehören Transparenz und Datenschutz – und einem Tarifvertrag für den Essenslieferdienst auf einer Protestkundgebung im Februar vor der Lieferando-Zentrale in Berlin.

DATENSCHUTZ IST AUCH ARBEITSSCHUTZ

Was muss konkret getan werden, um Prekarisierung zu vermeiden und stattdessen gute Arbeitsbedingungen mit rechtlicher und sozialer Sicherheit zu schaffen? Wie kann Mitbestimmung bei Plattformarbeit verwirklicht werden?

Zunächst muss ich sagen, dass ich mir ein klares Zeichen zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung gewünscht hätte. Da ist eine Chance verspielt worden. Die Befristung unterwandert die Mitbestimmung und erschwert die Arbeit für Betriebsräte und Gewerkschafter. Die Kolleginnen und Kollegen bekommen ständig neue befristete Arbeitsverträge, das heißt, Konditionen

können sich ändern und zudem ist es für die Arbeitgeber möglich, unbequeme Belegschaften nach und nach komplett auszutauschen.

Zum Thema Plattformökonomie hätte ich einige Wünsche an die neue Regierung: So sollten die Unternehmen beim Thema Datenschutz verpflichtet sein, mit den Aufsichtsbehörden zusammenzuarbeiten. Unsere Fahrer-App zum Beispiel generiert je nach Smartphone einige Dutzend MB Daten pro Schicht. Was wird mit den Daten gemacht? Welche Funktionen darf die App haben? Das sollte einer Kontrolle unterliegen.

Zudem gibt es kaum Transparenz darüber, welche Schlüsse das Unternehmen aus den Daten zieht. Wie wird geplant? Das sollte offengelegt werden. Schließlich wäre es auch wünschenswert, dass die Algorithmen, die unsere Fahrten koordinieren, nicht ausschließlich nach wirtschaftlichen Vorgaben funktionieren, sondern auch soziale Kriterien wie zum Beispiel die Nähe zum Wohnort einbeziehen. Generell sollte sich die neue Regierung dafür stark machen, dass Datenschutz und der Umgang mit IT-Systemen einen genauso hohen Stellenwert im Arbeitsleben bekommen wie der Arbeitsschutz.

MINIJOBS – DIE PROBLEME BLEIBEN

„Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, das hätte ich mir für die Minijobs von der neuen Koalition gewünscht“, sagt der Bäcker Joachim Sopha. Bei der jetzt geplanten Erhöhung von 450 auf 520 Euro stehe ja nicht das Ziel einer besseren Entlohnung im Vordergrund. „Stattdessen werden mit der Dynamisierung der Einkommensgrenze für Minijobs diese prekären Arbeitsverhältnisse geradezu zementiert“, ärgert sich der 57-jährige Betriebsrat.

Das im Koalitionsvertrag formulierte Ziel, zu „verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle für Frauen werden“, könne durch diese Ausweitung und die versprochenen stärkeren Kontrollen wohl kaum erreicht

werden, sagt Sopha. Er weiß, dass viele Frauen die Jobs als Zubrot schätzen. Minijobs als Sprungbrett in reguläre Arbeitsverhältnisse gebe es jedoch praktisch kaum.

Nun bleibe alles, wie es ist. Auch die Arbeitgeber müssten ihr Verhalten nicht ändern: „Die meisten sehen die Minijobs als Aushilfstätigkeit und behandeln auch die Beschäftigten wie Aushilfen.“ So werden den Minijobbern oftmals nicht nur Lohnansprüche vorenthalten, sie seien auch die ersten, die ihre Jobs verlieren, wenn ein Unternehmen Probleme habe. „Das haben wir während der Pandemie gesehen, sie standen als erste auf der Straße – ohne jede soziale Absicherung.“

Sopha, der auch Vizepräsident der Flensburger Handwerkskammer ist, schätzt, dass die meisten Arbeitgeber mit einer Sozialversicherungspflicht gar nicht so ein großes Problem hätten: „Der Arbeitgeberanteil bei den Minijobs wurde ja in den vergangenen Jahren schon mehrfach erhöht.“ Aber für die Beschäftigten wäre der Erfolg sichtbar gewesen: „Kein rechtswidriges Vorenthalten der Lohnansprüche bei Krankheit und Urlaub, bessere Planbarkeit bei den Einsätzen und – nicht zuletzt – der Rentenanspruch im Alter.“

Eine Empfehlung hat Joachim Sopha noch für die Betroffenen: NGG-Mitglied werden und einen Betriebsrat wählen – wenn es ihn noch nicht gibt. Dann würden die rechtlichen Vorgaben auch eingehalten für die Minijobberinnen und -jobber.

„Die meisten sehen die Minijobs als Aushilfstätigkeit und behandeln auch die Beschäftigten wie Aushilfen.“

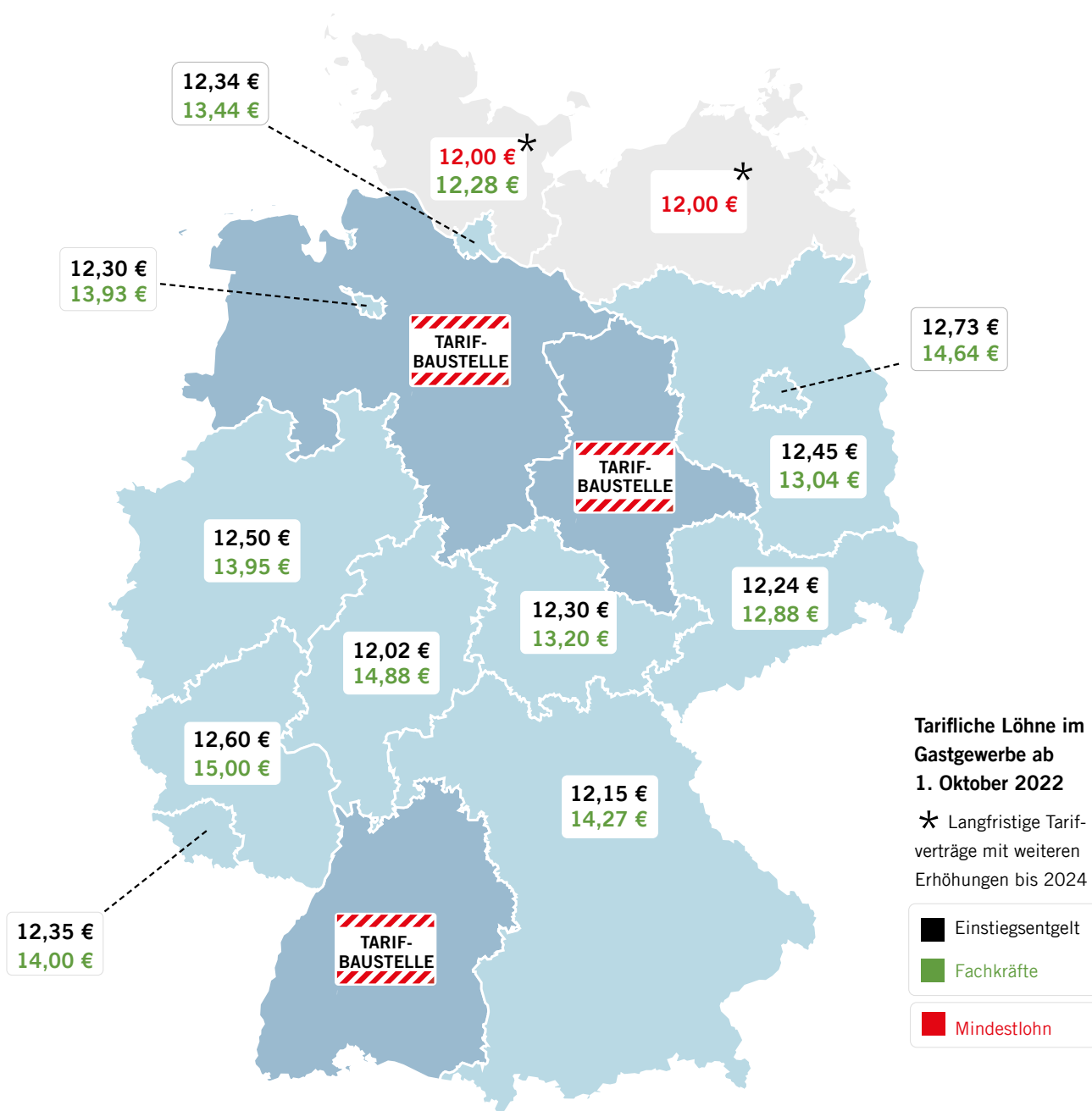
Joachim Sopha
Bäcker, Betriebsrat Bäcker Meesenburg
Vizepräsident der Handwerkskammer
Flensburg

Foto: Handwerkskammer Flensburg



Besseres Image durch Tariflöhne

► Entgegen aller Unkenrufe von Arbeitgebern und ihrer Verbände: Der gesetzliche Mindestlohn stärkt die Tarifautonomie! Das beweisen die jüngsten Tarifabschlüsse im Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Ankündigung der Bundesregierung, dass der gesetzliche Mindestlohn ab 1. Oktober auf 12 Euro steigen soll, hat deutlich Bewegung in die Tariflandschaft gebracht.



Während der Pandemie gab es nahezu keine Tarifverhandlungen im Gastgewerbe. Seit November gelang es der NGG in elf Bundesländern, mit Landesverbänden des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (Dehoga), Tarifverträge mit Einstiegslöhnen oberhalb von 12 Euro abzuschließen. Aber auch die weiteren Lohnstufen werden ab 1. Oktober 2022 deutlich angehoben.

Auf den anderen „Tarifbaustellen“, außer Sachsen-Anhalt, wo der Tarifvertrag erst im Sommer 2022 kündbar ist, wird derzeit noch verhandelt. Wird der Trend zur Aufwertung der gastgewerblichen Berufe fortgesetzt, wäre das ein ernstgemeinter Beitrag gegen den Personalmangel im Gastgewerbe. ◀



Startet mit uns in die neue Wahlperiode!

Mit BR 1–4 machen wir Euch fit für Eure Betriebsratsarbeit.

Alle Seminartermine 2022 sind zu finden unter:

www.bzo.de

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



Bildungspartner der Gewerkschaft
 Nahrung-Genuss-Gaststätten



Frauen in den Fokus

► Frauenjahr 2022: In diesem Jahr finden landauf, landab in den NGG-Landesbezirken die Frauenkonferenzen statt. Unter dem Motto „für dich. für mich. für uns.“ werden die Gewerkschaftsfrauen in Workshops und Diskussionsrunden beraten, wie sie den Wandel der Arbeitswelt gestalten wollen. Denn klar ist: Der Wandel muss weiblich sein! Frauen gehören in den Fokus und entscheiden über die Zukunft unserer Arbeit!

NORDRHEIN-WESTFALEN 2./3. April in Hattingen

BAYERN 6./7. Mai in Kirchseeon

SÜDWEST 20./21. Mai im Bildungszentrum Oberjosbach

OST 11./12. Juni in Erkner

NORD 25./26. Juni in Walsrode

Vom 25. bis 27. November erwartet die Delegierten auf der Bundesfrauenkonferenz in Sprockhövel ein spannendes Programm. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/gleichstellung



Stoppt den Krieg!



Foto: DGB

Der DGB-Bundesausschuss, das höchste Organ des DGB zwischen den Bundeskongressen, hat Anfang März eine Erklärung zum Ukrainekrieg veröffentlicht: Krieg sofort beenden!

► Frieden und Solidarität mit den Menschen in der Ukraine: Auch die NGG war dabei, als am 13. März 2022 der DGB und seine acht Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam mit einem breiten Bündnis und 125.000 Menschen in Berlin, Frankfurt a.M., Leipzig, Stuttgart und Hamburg für ein Europa des Friedens, der Solidarität und der Abrüstung demonstrierten. „Die internationale Gewerkschaftsbewegung ist Teil der Friedensbewegung. Wir sind geeint in der Überzeugung: Nie wieder Krieg!“, sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Resolution



Nachhaltig in die Zukunft

► Nicht nur die Konsumenten achten beim Kauf ihrer Lebensmittel zunehmend auf die Nachhaltigkeit bei der Produktion. Auch die Jungen, die einen Ausbildungsplatz suchen, sind immer häufiger daran interessiert, wie ihr Arbeitgeber produziert. Das hat jungeNGG aufgegriffen: In allen Ausbildungsplänen soll das Thema Nachhaltigkeit verankert werden.

Regional, nachhaltig – und natürlich lecker. Das ist zunehmend bestimmend bei der Kaufentscheidung für Lebensmittel. Viele Unternehmen haben das ebenso erkannt wie die Tatsache, dass ihre Beschäftigten Kompetenz brauchen für diese Wünsche, schon bei der Herstellung. Die NGG beteiligte sich als Kooperationspartnerin an einem Projekt der Lüneburger Universität Leuphana, das 2021 nach dreieinhalb Jahren erfolgreich abgeschlossen wurde: NaReLe – Nachhaltige Resonanzräume in der Lebensmittelindustrie.

Das Projekt lief mit Auszubildenden als Fachkräfte für Lebensmitteltechnik aus sechs Partnerbetrieben von NaReLe. Wer mitgemacht hat, wurde vom Projekt aus in den Betrieben betreut und halbjährlich gab es Workshops. Im Idealfall werden die Unternehmen das Wissen ihrer Auszubildenden in den kommenden Jahren nutzen und ausbauen.

Was da namentlich etwas schwerfällig daher kommt, war für Pascal Engelbrecht aus Bohlsen in der Lüneburger Heide ein tolles Konzept. Auszubildende aus sechs Unternehmen beschäftigten sich mit unterschiedlichen Aspekten der gesamten Wertschöpfungskette. „Bei unserer ersten Aufgabe mussten wir den Energie- und Wasserverbrauch in unseren Unternehmen ermitteln“, erinnert sich der heute 24-Jährige.

VERPACKUNG REDUZIEREN

Engelbrecht startete als Azubi der Bohlsener Mühle in dem Projekt. „Nach meiner Ausbildung habe ich die interne Projektleitung in unserem Betrieb für NaReLe übernommen und in der Produktentwicklung gearbeitet.“ Mit den neuen Berufsanfängern der Mühle arbeitete er die Basisaufgaben ab. „Als Abschlussprojekt haben sich die Auszubildenden dann für eine Prozessoptimierung an einer Schlauchbeutelmaschine entschieden.“ Das Ziel war, Material- und Energieverbrauch einzusparen. „Mit Erfolg“, wie Pascal berichtet, der heute in der Prozessoptimierung des Unternehmens arbeitet.

VORREITER FÜR GESAMTE BRANCHE

Volkmar Wolf, Bundesjugendsekretär der NGG, geht davon aus, dass das Thema Nachhaltigkeit künftig in allen Ausbildungsberufen, für



Pascal Engelbrecht arbeitet in seinem Ausbildungsbetrieb, der Bohlsener Mühle, mittlerweile an der Prozessoptimierung für eine nachhaltige Produktion.

die neue Rahmenpläne erarbeitet werden, eine entscheidende Rolle spielt: „Dafür hat jungeNGG sich schon lange engagiert.“

Mit dem Lüneburger Projekt gebe es nun hervorragendes Lern- und Lehrmaterial für die Lebensmittelbranche, das auch genutzt werden sollte. Es gibt Arbeitshefte für die Ausbildungsbetreuung in den Unternehmen, Aufgabenhefte für die Auszubildenden und Material für die Berufsschulen. „Wir werden dafür werben, dass dieses Material auch eingesetzt wird“, sagt Wolf.

Dass der Nachwuchs in den Betrieben mitzieht, hält Pascal Engelbrecht für problemlos: „Überzeugen muss man die Jungen nicht“, stellt er fest. „Nachhaltigkeit hat für die Jungen heute einen viel größeren Stellenwert als noch vor ein paar Jahren.“ ◀



Mehr Informationen online

www.ngg.net/narele



Gemeinschaft macht stark

► So schnell bekommt den gelernten Bäcker Christian Hildebrandt niemand aus seiner Heimat Thüringen weg. In Ohrdruf ist er geboren und aufgewachsen und abgesehen von einer zweijährigen Bundeswehrzeit in Ingolstadt ist er seiner Heimat treu geblieben. Der 39-Jährige ist freigestellter Betriebsratsvorsitzender beim Deutschen Milchkontor (DMK) in Erfurt.

Nach Tätigkeiten als Maschinen- und Anlagenführer bei Zwieback Brandt und bei Storck, als Bäcker und stellvertretender Schichtleiter bei Thüringer Obstkuchen-Spezialitäten (THOKS) trat er 2014 eine Stelle als Anlagenführer in der Speisequarkproduktion des DMK in Erfurt an. Von Anfang an im Betriebsrat wurde er 2018 zum Vorsitzenden des neunköpfigen Gremiums gewählt. NGG-Mitglied ist er seit 2005: „Aus Überzeugung. Gemeinschaft macht stark. Meine Mutter ist auch bei der NGG und meine Oma auch. Für mich ist das selbstverständlich. Tarifverträge wachsen nicht auf Bäumen.“

IMMER EIN OHR AN DER BELEGSCHAFT

Hildebrandt weiß, wovon er spricht, schließlich ist er nicht nur Mitglied im Gesamtbetriebsrat, sondern auch in der Tarifkommission Milchwirtschaft Ost: „Im November haben wir einen neuen Entgelttarifvertrag abgeschlossen, aber ich wünsche mir – im Jahr 32 der Deutschen Einheit – auch eine Angleichung an den Manteltarifvertrag im Westen. In der aktuellen Tarifrunde fordern wir: 100 Prozent Weihnachtsgeld, 50 Prozent Urlaubsgeld, Nachschichtfreizeiten anpassen, 38-Stunden-Woche.“ Er ist optimistisch: „Es passiert gerade viel. Wir haben neue gute Leute: in den Betriebsräten, der Tarifkommission und der NGG. Das bringt neuen Schwung“. Auch Hildebrandt selbst ist umtriebiger: „Ich bin viel im Betrieb unterwegs. Ein Betriebsrat gehört nicht nur ins Büro. Man muss immer ein Ohr an der Belegschaft haben. Daher mache ich meine Pausen immer mit den Kollegen.“

MANCHMAL EIN ZIEMLICHER SPAGAT

Sein Gremium hat in den vergangenen Jahren viel für die 325 Beschäftigten in Erfurt erreicht: zum Beispiel bei der Schichtplanung, der Arbeitssicherheit, dem innerbetrieblichen Vorschlagswesen oder auch der Weiterbildung. Ein Riesen-Thema sei natürlich die Corona-Pandemie: „Bei uns werden alle jeden Tag getestet. Wegen der neuen ansteckenderen Variante ist es jetzt noch belastender und manchmal ein ziemlicher Spagat zwischen allen gesetzli-

chen Verordnungen, Arbeitgeberwünschen und auch Arbeitnehmersorgen. Erforderlich sind zeitliche und räumliche Trennungen der einzelnen Schichten, Hygienevorgaben bis hin zum zweiten Kaffeeautomaten für einen weiteren Pausenraum. Trotz einzelner Krankheitsfälle ist es aber zum Glück noch nicht zu Produktionsausfällen gekommen.“ Verarbeitet werden in Erfurt zwischen 700.000 und einer Million Liter Milch am Tag: die eine Hälfte davon zu H-Milch, die andere zu Desserts wie Fruchtquark, Mascarpone oder Schoko- und Vanillepudding.

WISSEN IST MACHT

Fragt man Christian Hildebrandt, welche Tipps er für frisch gewählte Betriebsräte hat, nennt er sein Lebensmotto: „Wissen ist Macht, nichts wissen macht nichts. Man kann es sich ja aneignen. Ich lese sehr viel, auch privat und habe viele Seminare im Bildungszentrum Oberjosbach besucht. Wissen ist die große Waffe des Betriebsrats. Damit kann man dem Arbeitgeber auf Augenhöhe begegnen.“ Er selbst bleibt bei Gesprächen mit dem Werksleiter daher auch ruhig und überlegt. Schließlich ist er gut vorbereitet und strukturiert: „Ich weiß genau, was uns zusteht und spreche nur über das, was ich belegen kann. Und wenn ich mal nicht weiterweiß, frage ich vorher den Gewerkschaftssekretär.“

Die nötige Ruhe für knifflige Arbeitgeber-Gespräche holt sich Hildebrandt beim Wandern im Thüringer Wald – mit seiner Zukünftigen und seinem Hund. Und beim Angeln. Dafür verlässt er auch mal die Heimat: Richtung Norwegen, aber nur für drei Wochen ... ◀

Zur Person

Christian Hildebrandt, Jahrgang 1982, gelernter Bäcker, Betriebsratsvorsitzender beim DMK in Erfurt.



**» Tarifverträge wachsen
nicht auf Bäumen.«**

Christian Hildebrandt,
Betriebsratsvorsitzender beim DMK in Erfurt

Mentoren gesucht

► Das neue NGG-Projekt „Mentoren.Bilden.Zukunft“ will Betriebsräte unterstützen, Weiterbildung nachhaltig in Unternehmen zu etablieren. Ein Gespräch mit Projektleiter Kosta Stergatos.

WELCHEN HANDLUNGSBEDARF SIEHST DU?

Leider ist die Bereitschaft zum betrieblichen Lernen in den NGG-Branchen im Vergleich zu anderen noch nicht sehr ausgeprägt. Zudem haben wir viele ungelernte oder angelernte Beschäftigte. Gleichzeitig sind wir mit einem enormen Wandel der Arbeitswelt konfrontiert: Digitalisierung, Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft oder neue Berufe, die es vor Jahren noch nicht gab.

Diese Herausforderungen zu meistern, fällt nicht immer leicht, vor allem, wenn die Erstausbildung schon lange zurückliegt. Lebenslanges Lernen kann uns ermöglichen, diesen Veränderungen besser zu begegnen. Ganz wichtig: Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung eröffnen gerade auch Frauen Perspektiven und Chancen – sei es zur Sicherung der eigenen Existenz, beim Wiedereinstieg in den Beruf oder beim besseren Schutz vor Jobverlust und Altersarmut.

WAS LEISTET „MENTOREN.BILDEN.ZUKUNFT“?

Ziel ist die nachhaltige Etablierung einer betrieblichen Weiterbildungskultur, um die Beschäftigungsperspektiven für die Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Wichtige Partner für „Mentoren.Bilden.Zukunft“ sind die Betriebsräte: Sie wählen Mentoren und Mentorinnen aus ihren Reihen aus und entwerfen mit ihnen gemeinsam passende Lösungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderun-

gen und Interessen der Beschäftigten. Die Mentoren arbeiten praktisch an der Schnittstelle zwischen Betriebsrat, Personalabteilung und Management. Gleichzeitig beraten und unterstützen sie Beschäftigte bei der beruflichen Weiterbildung und loten aus, welche individuellen Bedarfe es gibt.

WIE WIRD MAN WEITERBILDUNGSMENTOR?

Das ist denkbar einfach und erfordert keine Vorkenntnisse. Wichtig sind vor allem Motivation und Interesse an der Gestaltung betrieblicher Bildung. In der Anlaufphase gibt es eine fünfjährige Grundqualifizierung im BZO. Projektberater stehen zusätzlich bei der Umsetzung erster Vorhaben im Betrieb zur Seite. Im Januar 2022 haben schon die ersten Mentoren mit ihrer Arbeit begonnen. Weitere werden im Sommer und Herbst nach den Betriebsratswahlen folgen. Wir wollen auch ein NGG-Netzwerk für Weiterbildungsmentoren aufbauen – für einen regelmäßigen Austausch. Das Projekt stößt auf reichlich Interesse und ich bin sicher, dass wir das Thema Qualifizierung ein gutes Stück voranbringen. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Mentoren



Betriebliche Weiterbildung: Was sich einfach anhört, ist für viele ein dickes Brett, das erst noch gebohrt werden will.



Mentoren. Bilden.

Zukunft

„Mentoren.Bilden.Zukunft“ wird gemeinsam mit dem Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) und dem Institut für Forschung, Training und Projekte (IFTP) durchgeführt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert das Projekt im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie.

Projektleiter Kosta Stergatos: „Noch ist die Bereitschaft zum betrieblichen Lernen in den NGG-Branchen nicht sehr ausgeprägt. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir das mit unserem Projekt ändern.“



Hubschrauber-Blick

► Wer immer unter den Augen seiner Gäste arbeitet, um Drinks für sie zu mixen, braucht nicht nur Fingerfertigkeit, sondern muss auch Smalltalk beherrschen.

Übersicht, die ist es wohl, die einen guten Bartender auszeichnet. Wer trinkt was heute Abend? Welcher Gast hat welche Vorlieben? „Das musst Du alles im Blick haben, aber natürlich brauchst Du auch einen guten Geschmack, um beurteilen zu können, aus welchen Zutaten ein wirklich guter Drink erst entsteht“, erklärt Christof Reichert. Er ist Assistent Bar Manager im Hotel Schloss Elmau in der Gemeinde Krün; ein Luxushotel, in dem im Juni 2022 bereits zum zweiten Mal nach 2015 das jährliche Treffen der G7-Staaten stattfinden wird.

Zum Arbeitsbereich des gelernten Hotelfachmanns gehört neben der Al Camino Bar auch ein Teesaal und eine weitere Bar im Retreat Hotel. So muss er neben Theke und

Tischen auch auf das Feuer achten. Wie die stimmungsvolle Beleuchtung trägt es dazu bei, dass der Rahmen stimmt. „Wir sind eben auch für die gute Atmosphäre zuständig, nicht nur für die Drinks“, lacht der 36-Jährige. Er liebt seinen abwechslungsreichen Job und ist zum Glück eine Nachteule, denn Feierabend ist oft erst spät in der Nacht, wenn alle Gäste gegangen sind. Reichert hat nach der Ausbildung die Bartender-Schule besucht. Wie jeder gute Barmann bietet er heute seinen Gästen eigene Kreationen an. „Ein Favorit ist der Pegu-Club, ein Drink auf Gin-Basis, aber Rum ist ebenso im Kommen wie Wermut oder japanischer Whisky. Fast jeder Gast bringt was Neues mit, das ist das Großartige an meinem Job!“ ◀



NÄCHSTE ETAPPE BEGINNT

► Seit Januar 2021 gilt das Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG). Seit Januar 2022 ist der Branchenmindestlohn von derzeit elf Euro allgemeinverbindlich. Sind damit die Probleme in der Fleischindustrie gelöst? „Das ASKG ist ein Meilenstein“, sagt der NGG-Vize Freddy Adjan. Aber: „Es ist bei Weitem noch nicht alles gut.“

Die Erfolge, aber auch die Lücken, die das ASKG hat, beschäftigt die Regionen der NGG, in der die Branche hauptsächlich vertreten ist, ebenso wie die Betriebsräte. Zehntausende der ehemaligen Werkvertragsarbeiter, alleine mehr als 24.000 in den Schlachthöfen, haben einen richtigen Arbeitsvertrag und sind direkt bei den großen Schlachtkonzernen und Fleischverarbeitern angestellt. Torsten Isernhagen, Betriebsratsvorsitzender bei Vion in Perleberg: „Alle Leute wieder zurückzuholen in normale Beschäftigung, das wollten wir seit vielen Jahren. Das Verbot der Werkverträge hatten wir uns in dieser Rigorosität in unseren kühnsten Träumen nicht erhofft. Nun ist das Druckmittel Fremdvergabe endlich raus aus den Betrieben.“ Die Arbeitskräfte, die überwiegend aus Rumänien und Polen kommen, aber auch aus anderen osteuropäischen EU-Ländern und dem Westbalkan, sind dennoch an der Lohnuntergrenze beschäftigt.

Häufig wurden die Vorarbeiter und Antreiber der früheren Subunternehmer, die – mit viel Fantasie, Geld in ihre eigenen Taschen zu bringen – die Werkvertragskräfte angeworben, zur Arbeit eingeteilt und kontrolliert haben, zu Festangestellten der Fleischindustrie. Und dort üben sie immer noch Druck aus. „Die Subfirmen sind zwar weg, aber die Leute, die dort Macht hatten, haben sie heute immer noch“, berichtet Isernhagen.

Anna-Maria Babet-Täuber weiß um die täglichen Probleme. Sie ist bei der neuen NGG-Kontaktstelle für rumänische Beschäftigte in Rheda-Wiedenbrück im Einsatz (siehe Kasten). „Die Wohnsituation verändert sich nur langsam und noch immer gibt es Probleme, weil in den Personalabtei-

Der 25-jährige Rumäne Ioan Brad, hier im Gespräch mit Anna-Maria Babet-Täuber, arbeitet seit Februar 2021 bei Westfleisch in Lübbecke als Fahrer – und ist mit seinem Leben zufrieden. Ioan spricht sehr gut Deutsch und lebt bei seinen Eltern, die schon länger in Deutschland sind. Bei Westfleisch ist er mit einem weiteren Kollegen zusätzlich Integrationskraft.

lungen der Unternehmen die bekannten ehemaligen Subunternehmer sitzen.“ Beispielsweise gebe es immer noch Lohnbescheinigungen mit Abzügen von angeblich gezahlten Vorschüssen. Die engagierte Übersetzerin hofft darauf, dass sich nicht nur die Rumänen, sondern auch ihre anderen ausländischen Kolleginnen und Kollegen aktiv an den Betriebsratswahlen beteiligen und die Chancen der betrieblichen Mitbestimmung erkannt haben.

Bei Vion in Emstek kann die Betriebsratsvorsitzende Marion Rabbe deshalb auch Erfolge aufzählen. Zwar gibt es bei Vion auch zwei Subunternehmer, die übernommen wurden, aber sie haben nicht den Spielraum, ihre alten Druckmittel





Nur, wer seine Rechte kennt, kann sie auch einfordern: Die Betriebsräte der Fleischbranche informieren gerne.

einzusetzen. Rabbe hat mit den NGG-Mitgliedern viele Tage viel Einsatz gezeigt, um die Möglichkeiten, die das neue Gesetz bietet, bei Vion durchzusetzen.

Die Arbeitsmigranten, die neu nach Deutschland kommen, sprechen selten Deutsch, da sie bei ihren Arbeits- und beschränkten Wohnbedingungen kaum mit den Menschen in ihrer Nachbarschaft Kontakt haben. Also hat die NGG Informationsblätter in bis zu zehn Sprachen verfasst. Der Vion-Betriebsrat verfügt zudem noch über ein Übersetzungsgerät, mit dem mittlerweile alle gut umgehen können. Und in der Personalabteilung hat das Unternehmen noch eine Übersetzerin eingestellt, um bei Fragen zu helfen. ➤



Fotos: Friso Gentsch



Anna-Maria Babet-Täuber und Mihai Suciuc sind Ansprechpartner bei der Kontaktstelle für rumänische Beschäftigte.



NGG spricht Rumänisch

Aus Rumänien kommt ein sehr hoher Anteil der angeworbenen Beschäftigten in der Fleischindustrie. Einige von ihnen sind seit Jahren in Deutschland oder kommen regelmäßig für Arbeitseinsätze, andere sind das erste Mal in ihrem Leben hier. Um diese große Gruppe der Arbeitsmigranten besser einzubinden und ihnen die Chance zu geben, gut informiert zu werden und ihre Rechte wahrzunehmen, gibt es seit dem 1. Januar 2022 die Kontaktstelle für rumänische Beschäftigte. Dies ist ein gemeinsames Projekt der NGG und des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW).

Anna-Maria Babet-Täuber und Mihai Suciuc arbeiten in der Kontaktstelle. Beide sind bei ihren rumänischen Landsleuten schon gut bekannt. Sie arbeiteten bisher für „Faire Mobilität“ und kümmern sich seit Januar um die neue Kontaktstelle in Rheda-Wiedenbrück.

Es gibt eine Hotline für Fragen und Antworten auf Rumänisch **040 38013-213** und eine eigene Mail-Adresse hv.ro-ngg@ngg.net

Beraten wird in enger Zusammenarbeit mit der jeweils zuständigen NGG-Region. Auch, wer noch nicht Mitglied der NGG ist, kann das Angebot nutzen. Selbstverständlich bleibt die Zusammenarbeit mit „Faire Mobilität“ erhalten. Nicht nur als Kontakt für die anderen osteuropäischen Sprachen. Auch Rumänen, die über „Faire Mobilität“ bislang betreut wurden, können sich weiterhin an diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden.

Fotos: Fabian Schellhorn



Marion Rabbe, Vorsitzende des Betriebsrats bei Vion in Emstek, hat mehr als 100 neue Mitglieder in ihrem Unternehmen geworben. Dafür zeichnete sie der Vorsitzende des NGG-Landesbezirks Nord, Finn Petersen, Ende Februar mit einem Preis aus.

► Doch auch mit diesen besseren Voraussetzungen ist bei Vion noch nicht alles gut. Noch immer machen Lohnabrechnungen Probleme. „Da müssen wir viel erklären, vor allem auch, weil den Beschäftigten die deutschen Arbeitszeitkonten fremd sind.“ Bei der Unterbringung gibt es noch Verbesserungsbedarf. „Auch“, wie Rabbe betont, „weil Baugenehmigungen für Werkwohnungen fehlen“.

Marion Rabbe und ihr Betriebsrat sind in einer guten Ausgangsposition: „Wir haben viele neue Mitglieder unter den

früheren Werkvertragsarbeitern gewonnen und werden von der NGG-Region Oldenburg/Ostfriesland sehr gut unterstützt.“ Mit diesem Hintergrund trauen sich die Vion-Beschäftigten zu, das zu verbessern, was nötig ist.

„Bundesweit ist noch viel zu tun“, sagt Freddy Adjan. „Das Gesetz ist ein Meilenstein, denn es hat die ‚Spielregeln‘ in der Branche verändert und damit mehr Schutz für die Menschen, aber auch mehr Möglichkeiten zur Gestaltung und Mitbestimmung für Betriebsräte geschaffen. Arbeitszeiten von 12 Stunden pro Tag oder mehr scheint es nicht mehr zu geben, das ist ein wichtiger Fortschritt. Aber: Gerade in der Fleischbranche sind regelmäßige Kontrollen notwendig, damit ein Missbrauch auch abgestellt wird und bestraft werden kann.“

Auch die Unterbringung ist trotz neuer gesetzlicher Vorgaben weiterhin unbefriedigend. Die NGG fordert, dass es endlich einen Kostendeckel für die noch immer horrenden Bettpreise geben muss – und vor allem auch hier viel mehr Kontrollen. Ansonsten sollten möglichst hohe Ordnungsstrafen gelten, damit sich die Wohnsituation verbessert. „Das ASKG gilt seit einem guten Jahr – wir stehen also erst ganz am Anfang, die Branche neu aufzustellen. Die NGG und die Betriebsräte sind in vollem Einsatz gegen Ausbeutung und für deutlich bessere Löhne für alle Beschäftigten in der Branche“, sagt Freddy Adjan.

Noch besser wäre, wenn sich die Bundesregierung ein Beispiel an Rumänien nähme: Dort wurde ein Gesetz verabschiedet, das der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung enge Grenzen setzt (siehe Kasten). Auch für Deutschland wünscht sich die NGG, dass der Gesetzgeber die Beschäftigten besser schützt. „Rumänien zeigt, wie es gehen könnte“, sagt Adjan.

Arbeitsvermittlung: Vorbild Rumänien

Die rumänische Regierung hat zum Schutz ihrer Bürgerinnen und Bürger die Vorgaben für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung sehr umfassend gesetzlich geregelt. So müssen sich die Vermittlungsunternehmen zertifizieren lassen. Ihre Seriosität und wirtschaftliche Basis werden regelmäßig überprüft. Sie dürfen von den Beschäftigten keine Vermittlungsgebühren kassieren.

Die Vermittlerfirmen sind verpflichtet, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen – sowohl in der Sprache des Gastlandes als auch in der Muttersprache. Es muss klar erkennbar sein: Wer ist der ausländische Arbeitgeber? Um welche Tätigkeit geht es genau? Dauer der Beschäftigung? Konkrete Arbeitszeiten? Außerdem muss die Höhe des Brutto- und Nettoeinkommens bzw. Stundenlohns angegeben werden, ebenso die Vergütung der Überstunden und der bezahlte Urlaub. Auch der Transport ist geregelt und Informationen über die Unterbringung im Gastland. Hin- und Rückreisekosten müssen erstattet werden.

Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX



NGG-Vize Freddy Adjan: „Wir stehen erst ganz am Anfang, die Branche neu aufzustellen.“

Unabhängig von der Politik ist die NGG dabei, weitere tarifliche Standards zu regeln: Im März haben die Verhandlungen mit den Unternehmen, die Rinder und Schweine, sogenanntes Rotfleisch, schlachten und zerlegen, begonnen, um in einem Manteltarifvertrag Arbeitszeiten, Urlaub, Zuschläge und Sonderzahlungen zu vereinbaren.

Verhandlungsführer Freddy Adjan: „Wir wollen mit dem Manteltarifvertrag Verbesserungen für alle, das ist mir wichtig, erreichen. Für die Stammebelegschaften, für die Beschäftigten, die seit ein paar Jahren schon bei uns sind, für die Wanderarbeiter, die nur für wenige Monate kommen. In der großen Tarifrunde für den Fleisch-Branchenmindestlohn haben wir im vergangenen Jahr gezeigt, dass wir sehr gut gemeinsam kämpfen und streiken können: Deutsche mit Polen, Ungarn und Rumänen zusammen – das ist ein gutes Signal für unseren weiteren Weg. In einer repräsentativen Befragung haben wir viel Rückhalt für unsere Forderungen bekommen. Sehr viele Beschäftigte sind bereit, für mehr Urlaub und höhere Zuschläge auch zu streiken, wenn es denn sein muss.“ ◀



Foto: NGG

Zur Vorbereitung der Verhandlungen für einen Manteltarifvertrag hat die NGG fast 2000 Beschäftigte befragt.



NGG vorbește românește

Mulți angajați din industria cărnii provin din România. NGG dorește să îi implice și să îi informeze mai bine, astfel încât aceștia să fie conștienți de drepturile lor. De aceea, de la 1 ianuarie 2022 există un centru de contact pentru angajații români.

Anna-Maria Babet-Täuber și Mihai Suciuc lucrează la acest centru de contact. Ambii sunt deja bine cunoscuți printre compatrioții lor români. Ei au lucrat până acum pentru „Faire Mobilität“.

Există o linie telefonică pentru întrebări și răspunsuri în limba română (040 38013-213) și o adresă de e-mail (hv.ro-ngg@ngg.net).

Chiar și cei care nu sunt încă membri ai sindicatului NGG pot profita de această ofertă. Bineînțeles, cooperarea cu „Faire Mobilität“ va continua.

Să luptăm împreună

„Mai sunt încă multe de făcut“, spune Freddy Adjan, vicepreședintele NGG. „Avem salariul minim pentru industria cărnii de 11 euro, din ianuarie, și Legea privind controlul sănătății și securității în muncă de un an. Acest lucru a schimbat „regulile jocului“ în acest sector și a creat astfel o mai mare protecție pentru oameni. Orele de lucru de 12 ore pe zi sau mai mult par să nu mai existe. Acesta este un important pas înainte.“

Cu toate acestea, în ciuda noilor cerințe legale, cazarea rămâne nesatisfăcătoare. NGG solicită ca în sfârșit să existe un plafon pentru prețurile încă îngrozitor de mari ale paturilor și, mai ales, mult mai multe controale.

NGG dorește să reglementeze condițiile de muncă, cum ar fi orele de lucru, concediile, primele și plățile suplimentare printr-un alt contract colectiv: Negocierile cu firmele care sacrifică și tranșează bovine și porcine au început în martie. „Prin acest contract colectiv de muncă dorim să obținem îmbunătățiri pentru toată lumea. Pentru angajații permanenți, pentru muncitorii care sunt cu noi de câțiva ani, pentru muncitorii migranți care vin doar pentru câteva luni. În marea rundă de negocieri colective pentru salariul minim pentru carne de anul trecut, am arătat că împreună putem lupta și face greve foarte bine: Germanii împreună cu polonezii, maghiarii și românii - acesta este un semnal bun. Într-un sondaj reprezentativ am primit multă susținere. Foarte mulți angajați sunt pregătiți ca pentru mai mult concediu și prime mai mari să facă grevă, dacă e necesar“.

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1947 (vor 75 Jahren), 1952 (vor 70 Jahren) und 1972 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft 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: Arnold Grunwald
Hamburg-Elmshorn: Ralf Sorgenfrei
Krefeld-Neuss: Elisabeth Kabermann
Leipzig-Halle-Dessau: Kurt Herm
Magdeburg: Erhard Ziepel
Mannheim-Heidelberg: Anneliese Edinger
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Otto Gremmelmaier, Karl Nold
München: Rudolf Wiesner
Niederbayern: Hans Altenhofer
Pfalz: Werner Buch
Stuttgart: Helmut Huber

Seit 70 Jahren Mitglied

Allgäu: Ludwig Stegmann
Baden-Württemberg Süd: Herbert Bittlingmaier, Hubert Drexler
Berlin-Brandenburg: Klaus Hoffmann, Siegfried Poppe, Horst Schober
Dresden-Chemnitz: Rainer Hannß
Hannover: Günther Nagel
Heilbronn: Werner Zehender
Leipzig-Halle-Dessau: Marie Kranz, Doris Singerer
Mannheim-Heidelberg: Rolf Szczepaniak
Mittelrhein: Ruth Eberlein
München: Edith Bloedow
Niederbayern: Anni Rahm
Nordrhein: Klemens Jansen
Osnabrück: Alfred Lütcke
Pfalz: Günther Woll
Rosenheim-Oberbayern: Martin Lachner
Saar: Rudolf Lonsdorfer
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Bruno Rhein
Südwestfalen: Winfried Marl, Hans-Joachim Pothhoff, Hermann Reulein

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Dogan Avgören, Margot Celinsky, Dieter Hackenbroich, Hartmut Riege, Gerhard Schlag
Allgäu: Alois Faehnle, Johann Frey, Erhard Klos, Willi Martin, Alfons Schiess, Alfred Schöffel, Thomas Zeiner

Baden-Württemberg Süd: Kurt Kringer, Kurt Rapp, Josef Schwarber, Liselotte Stroehlein, Maria Weber

Berlin-Brandenburg: Karl-Heinz Arndt, Jürgen Bandura, Horst Brasching, Bernd Ebert, Rolf Goldhuber, Jürgen Heidtmann, Werner Kieschke, Horst Plachta, Hansdieter Scharnbeck, Klaus-Jürgen Stolz, Harald Wachsmuth, Rudolf Zeberle
Bielefeld-Herford: Antonino Provenzano, Jürgen Schröder, Erich Wolf, Herbert Wollenweber
Bremen-Weser-Elbe: Horst-Helmut Hartwich, Hans-Werner Henning, Hans Kootz, Eberhard Meyer, Karl Nagel, Michael Pfahl, Heinz Potthast, Heinz Streich, Hans-Hermann Tabe
Darmstadt & Mainz: Uwe Bolle, Günther Bullinger, Helmut Hild, Karl-Heinz Hofstedter, Heinz Koehler, Heinrich Tillack
Detmold-Paderborn: Helmut Riese, Erna Rumohr
Dortmund: Marianne Beckmann, Friedhelm Eschner, Karl-Dieter Freitag, Gerhard Hohmann, Karl-Heinz Jeschonek, Karl Nehrenheim, Günter Overhage, Heinz Petelka, Bernd Schröder, Jürgen Schulten, Ralf Stell
Dresden-Chemnitz: Hans-Peter Miersch
Düsseldorf-Wuppertal: Michael Commandeur, Horst Leiverkus, Heiko Methner, Juergen Saemisch
Hannover: Winfried Atzler, Dirk Battke, Ernestina Daners, Jürgen Gottsknecht, Burkhardt Henneberg, Manfred John, Wolfgang Koch, Hans Kothe, Richard Erich Kruppa, Bernd Marks, Heinz Peter Schmidt, Gerhard Schupmann
Heilbronn: Erich Eberle, Hertha Hoffmann, Werner Steindl, Reimar Stuntz
Hamburg-Elmshorn: Bruno Berthold, Bärbel Biere
Köln: Detlef Kegelmann, Josef Kleiner, Dieter Müller, Heinz Odenthal, Paul-Guenter Spiess
Krefeld-Neuss: Norbert Bienias, Hans Peter Fischer, Helmut Hoelters, Magdalene Keimer, Karl-Heinz Kneppkes, Hannelore Kreggenwinkel, Gisela von der Lippe, Hans Schwake, Friedhelm Wittkamp, Peter Woska
Leipzig-Halle-Dessau: Marina Frank, Irmgard Froese, Birgit Orban, Karl-Heinz Rothaupt, Marina Schneider, Ute-Martina Springer
Lübeck: Jürgen Holthuis, Lore-Maria Timmermann
Lüneburg: Gerhard Borgwardt, Hans Peter Güttner, Horst Koeneke, Manfred Schröter
Magdeburg: Wilfried Ballhorn, Kurt Melchert, Paul-Otto Österling, Gerd-Wolfgang Schütte
Mannheim-Heidelberg: Horst Konzelmann, Norbert Scherer
Mecklenburg-Vorpommern: Uwe Behm, Siegrid Conrad, Manfred Meyer, Wolfgang Spann



Foto: NGG

Vor 50 Jahren, im Januar 1972, tritt das novellierte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Es stellt einen deutlichen Fortschritt gegenüber dem von 1952 dar. Es sei „besser als alle Gesetze zuvor“, wie es damals in der „einigkeit“ heißt: Es erweitere die Mitbestimmung bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Urlaubsplanung, der Lohngestaltung oder bei Regelungen zum Gesundheitsschutz. Neu ist auch: Bei Kündigungen muss der Betriebsrat angehört werden, bei der Einführung neuer Technik oder Arbeitsmethoden kann er einen Sozialplan erstellen, und wirtschaftliche Nachteile der Beschäftigten müssen ausgeglichen werden.

Auch die Rechte einzelner Beschäftigter werden im Hinblick auf Unterrichtung, Anhörung und Beschwerdemöglichkeiten ausgebaut. Die Vertreterinnen und Vertreter der Jugend erhalten ebenfalls umfangreichere Rechte. Für die neuen Aufgaben muss die NGG Betriebsräte entsprechend schulen und engagiert sich daher beim Bau eines Schulungszentrums, des Bildungszentrums Oberjochbach (BZO).

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Hans Wohlgemuth

Mittelrhein: Claus Clemens, Franz-Josef Müller, Raimund Zissner

München: Helmut Geckisch, Adolf Schmidbauer, Adolf Weber

Münsterland: Irmgard Große-Venhaus, Josef Katemann,

Meinolf Schlüter, Bernhard Solberg, Heinz Timmer

Niederbayern: Georg Aigner, Georg Kurz, Hermann Zillinger

Nord- und Mittelhessen: Monika Mende, Gottfried Müller, Werner Strube

Nordrhein: Hans-Jürgen Hitschfel, Johannes van Hüth, Franz-Josef Mertens, Klaus Müller, Burghard Preuss

Nürnberg-Fürth: Kapriyen Artinyan, Norbert Becker, Dieter Blechschmidt, Francisco Fernandes-Balaguer, Irmgard Hofmann, Siegfried Wimmer

Oberfranken: Ralph Fast, Karlheinz Garbarek, Dietmar Grampp, Gernot Hoßenfelder, Norbert Hübner, Christa Krautwurst, Ute Lang

Oberpfalz: Josef Dirnberger, Michael Meyer, Karl Mühldorfer, Reinhard Winklmeier

Osnabrück: Horst Winkler

Pfalz: Bernhard Kehl, Fritz Schwaab

Rhein-Main: Eduard Czaja, August Koch, Horst-Dieter Nickel, Luka Proleta, Winfried Reder, Friedrich Reinhardt, Hannelore Weber

Rosenheim-Oberbayern: Horst Indrich, Josef Lachner, Agnes Mayer, Alois Pfeffer, Anna Spannbrucker, Hubert Strasser

Ruhrgebiet: Fritz Guenter Krause, Heinz-Peter Lingenau, Hermann Steube

Saar: Herbert Gladel, Heinz Haupenthal

Schwaben: Roswitha Forthofer

Schleswig-Holstein Nord: Peter Kröger, Dieter Kühlback, Gerhard Mader, Wolfgang Mester

Stuttgart: Brahim Boussoffara

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Werner Beer, Bernd Brunzel, Hans-Jürgen Hillmer, Helmut Hummels, Hermann Jekel

Südwestfalen: Rita Becker, Rolf Dieter Dziekan, Werner Kießler

Thüringen: Guenter Jahn, Kordula Jockel, Lutz Kaefler, Kurt Kalmring, Marga Meinberg, Brigitte Schmidt, Kurt Schmidt, Marlies Weniger

Trier: Franz Caspers, Helene Engel, Jutta Grund, Reinhard Hohn, Siegmund Kaniasty, Hans-Albert Krämer, Heinz Lockermans, Rosemarie van Sterkenburg

Ulm-Aalen-Göppingen: Maria Benz, Xaver Merk

Unterfranken: Angelina Heunisch, Ludwig Mühleck, Dieter Nikolai, Werner Schmitt, Heinrich Schmuck, Franz Sokopp



„Ein tolles Team“ vor historischem Wahrzeichen aus dem 12. Jahrhundert, dem Braunschweiger Löwen: Katja Derer, Beate Richter, Arno Fischer und Katrin Kaufhold (v.l.n.r.)

Die Mischung macht's

► Es ist diese Mischung verschiedener Branchen, Landschaften und Mentalitäten, die die Arbeit in der NGG-Region Süd-Ost-Niedersachsen-Harz so spannend macht, meint Geschäftsführerin Katja Derer: „Unsere Region verknüpft Ost und West, das östliche Niedersachsen und das westliche Sachsen-Anhalt, zu einer Einheit.“

Das Regionsbüro ist in Braunschweig, der Zuständigkeitsbereich reicht von Wittingen im Norden, Peine im Westen, über Salzgitter, Wolfsburg und Braunschweig bis nach Helmstedt und Halberstadt im Osten und weiter über den kompletten Harz hinweg bis Göttingen und Uslar im Süden der Region. Derer (44) selbst stammt aus der Gegend um Schwerin. Bevor sie 2009 zur

NGG nach Braunschweig kam, arbeitete die studierte Politologin als Bildungsreferentin beim DGB in Thüringen. Seit 2018 ist sie Geschäftsführerin: „Wir haben bei uns einen bunten Branchenmix: Kartoffeln im Norden, viel Zucker, Süßwaren und Bier im Herzen der Region, Obstanbau und -verarbeitung im Süden. Und natürlich das Bäckerhandwerk und das Gastgewerbe überall.“



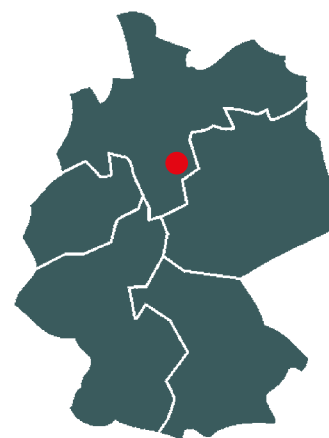
„Tarifverhandlungen sind unser Argument, Menschen für Gewerkschaften zu begeistern.“

Katja Derer, Geschäftsführerin der NGG-Region Süd-Ost-Niedersachsen-Harz

Es wird nie langweilig, sondern ist immer wieder herausfordernd, die Menschen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen selbst zu gestalten. Ich kann mir keinen schöneren Beruf als den einer Gewerkschaftssekretärin vorstellen.“

Die Arbeit teilt sie sich mit Gewerkschaftssekretär Arno Fischer. Während sich Katja Derer um die Zuckerindustrie, sieben Brauereien und das Gastgewerbe kümmert, ist Fischer zuständig für sieben Betriebe der Süßwarenindustrie, das Bäckerhandwerk, für Deutsche See und den Getränkelogisti-

ker Trinks. „Beim Süßwarenhersteller Lorenz Bahlsen mit seinen zwei Betrieben in Hankensbüttel ist es – wie überall – wegen Corona momentan schwierig, den Kontakt zu halten oder gar neue Mitglieder zu gewinnen: Da läuft derzeit alles nur über Videokonferenzen. Aber 2019, da haben wir für die Kolleginnen und Kollegen erfolgreich das tarifliche Weihnachtsgeld von 100 Prozent durchgesetzt“, ist Fischer zufrieden. „Auch bei Deutsche See haben wir einen guten bundesweiten Tarifabschluss hingekriegt. So macht die Arbeit Spaß.“ Eine ständige Herausforderung sei allerdings das Bäckerhandwerk. ▶



Fünf Landesbezirke, 50 Regionen:
www.ngg.net/vorOrt

Region Süd-Ost-Niedersachsen-Harz

Mitglieder: ca. 5350

➤ Dort gelte es, dafür zu kämpfen, dass die Beschäftigten für die Vor- und Nacharbeiten – wie das Bestücken und Leerräumen der Auslagen in den Filialen – ebenfalls bezahlt werden: ein ewiger Konflikt.

TRÖSTEN UND HELFEN

Während Derer und Fischer viel unterwegs sind, halten Beate Richter und Katrin Kaufhold im Braunschweiger Büro oder – coronabedingt – im Homeoffice die Stellung. Ihre Arbeit hat sich seit Beginn der Pandemie verändert. Kaufhold (56), gelernte Fachübersetzerin: „Ich habe vorher acht Jahre für die Kirche gearbeitet, aber das war nicht so seelsorgerisch wie jetzt. Die Menschen öffnen sich am Telefon, erzählen von Krankheit, Existenzsorgen durch Kurzarbeit. Das sind teilweise schlimme Schicksale, vor allem jetzt in der Pandemie. Da höre ich natürlich zu, versuche, zu trösten und zu helfen. Bei uns landet alles. Wir sind die Schnittstelle im Team, geben erste Orientierung und bieten für viele Fragen schon Lösungen. Und wenn weitere

Beratung und Vertretung nötig ist, kommen die Gewerkschaftssekretäre ins Spiel.“

Die gelernte Steuerfachgehilfin Beate Richter (53) arbeitet seit 2012 in der Region: „Die Anrufe in der Corona-Zeit sind teilweise ganz schön heftig. Die Leute weinen, sind verzweifelt, weil sie in Kurzarbeit sind. Aber es gibt auch so Anrufe wie heute. Da hat sich ein Mitglied ganz herzlich bedankt, dass wir ihm zu seinem Recht verholfen haben. Das sind dann die schönen Momente“, lächelt sie.

KOMMEN UND GEHEN

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz ist eine Region, die stark von der Metall- und vor allem Automobilindustrie geprägt ist. „Wir haben in den vergangenen sieben Jahren etwa 1000 Mitglieder verloren, nachdem wir davor sieben Jahre gewachsen waren. Wir sind durch große Unternehmen wie VW immer gewissen Schwankungen unterworfen. Wird dort massiv eingestellt, verlassen Menschen aus dem Gastgewerbe oder dem

Bäckerhandwerk aufgrund der Lohnunterschiede unsere Betriebe. Einige Standorte wie Coca-Cola, H.J. Heinz, der traditionsreiche Harzer Grauhofbrunnen und aktuell die Trinks-Zentrale in Goslar wurden geschlossen. Viele Menschen werden immer noch NGG-Mitglied, aber dies gleicht die Branchenwanderung oder Betriebsschließungen nicht aus“, so Derer. Die Corona-Pandemie habe die Herausforderungen noch erhöht.

„Tarifverhandlungen sind unser Argument, Menschen für Gewerkschaften zu begeistern. Das wollen wir noch stärker in den Belegschaften verankern“, skizziert Derer einen Ansatz, den Mitgliederverlust aktiv entgegenzuwirken. Ein wichtiger Arbeitgeber in der Region sei dabei der Kräuterlikörhersteller Mast-Jägermeister in Wolfenbüttel: „Die Tarifverhandlungen für die Obst und Gemüse verarbeitende Industrie und die Mineralbrunnenindustrie Niedersachsen laufen. Jägermeister unterliegt dieser Tarifbindung – noch. Ein Haustarif-



„Mit der NGG bin ich schon länger verheiratet als mit meinem Mann.“

Peggy Seimert,
Vorsitzende des Regionsvorstands

vertrag stünde diesem global tätigen Unternehmen gut zu Gesicht, meinen viele Beschäftigte dort. Entscheidend dabei: Die NGG braucht mehr Stärke, und das kommt“, ist sich Derer sicher.

EIN TOLLES TEAM

Dass in der Region einmal das Bier ausgeht – darum muss sich das Regionsteam wohl nicht sorgen. Derer: „Wir haben hier mit dem Hofbrauhaus Wolters, Einbecker, Wittinger und Hasseröder die größte Brauereien-Dichte im Norden.“

Aus einer Brauerei kommt auch die ehrenamtliche Regionsvorstandsvorsitzende Peggy Seimert (48), gebürtige Sachsen-Anhalterin. Die gelernte Chemisch-technische Assistentin ist Mitglied der Tarifkommission und seit 2014 Betriebsratsvorsitzende bei Wolters: „Mit der NGG bin ich schon länger verheiratet als mit meinem Mann. Wir arbeiten sehr gut mit den Hauptamtlichen zusammen. Das ist ein tolles Team, mit dem nötigen Humor. Vor unseren Quartalsstreifen stimmen wir uns genau über die Themen ab. Unsere Region umfasst ja ein großes Gebiet, mit – abgesehen von Nordzucker – eher kleineren Betrieben.“

So wie Wolters mit seinen 130 Beschäftigten. Aber auch da geht was: 2019 ist es dort mit dem Tarifabschluss für die niedersächsischen Brauereien gelungen, den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge auf 1100 Euro im Jahr aufzustocken: ein Tariferfolg, der sich nicht sofort in barer Münze niederschlägt, aber später im Alter. Und die Jungen? Die Brauer-Azubis werden gleich zu Ausbildungsbeginn auf „NGG-Kurs gebracht“: von Peggy Seimert und den Brauern im Betrieb und in der Berufsschule – mit einer Info-Mappe der NGG. Aber auch die langjährigen NGG-Mitglieder liegen allen am Herzen: „Sehr wichtig“, so Seimert, „ist uns auch unsere Jubilarehrung. Da sie 2020 und 2021 ausfallen musste, freuen wir uns schon alle auf die Nachholtermine in diesem Jahr!“ ◀



Beate Richter

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Gulasch vom Harzer Wild

Zutaten für vier Personen:

1 kg Wildgulasch (Rotwild, Rehwild oder Schwarzwild)
3 mittelgroße rote Zwiebeln
1 TL Wildgewürzmischung oder jeweils
1 Zweig Rosmarin, Thymian, Majoran und 5 Wacholderbeeren
Salz und Pfeffer
2 große Möhren
¼ Sellerieknolle
200 g Steinpilze oder Pfifferlinge

1 Glas Wildfond
Evtl. Gemüsebrühe
200 ml Rotwein
1 Stück Lebkuchen
Crème fraîche und/oder
Soßenbinder
2 EL Preiselbeeren
Butterschmalz zum
Anbraten

Zubereitung:

Fleisch waschen, gut trocknen und im heißen Butterschmalz portionsweise scharf anbraten und beiseitestellen. Gewürfelte Zwiebeln in dieselbe Pfanne geben und auch scharf anbraten. Fleisch und Zwiebeln in einen Topf geben, Gewürzmischung oder die frischen Kräuter dazugeben, mit Rotwein und Wildfond aufgießen und ca. 1 ½ Stunden bei geschlossenem Deckel schmoren lassen, bis das Fleisch schön zart ist, gelegentlich umrühren. Wenn zu wenig Flüssigkeit vorhanden ist, mit Gemüsebrühe auffüllen. Restliches Gemüse und Pilze in Würfel schneiden, anbraten und nach ca. 1 Stunde Schmorzeit zum Gulasch geben.

Ist das Fleisch gar, die Preiselbeeren und 1 Stück Lebkuchen zum Binden hinzugeben. Je nach Wunsch zur Sämigkeit noch Crème fraîche oder Soßenbinder hinzugeben.

Dazu passen Kartoffelklöße, Rotkohl und Preiselbeeren.

Guten Appetit!



NICHT VERUNSICHERN LASSEN!

► „Wesentlich Gleiches muss gleichbehandelt werden, wesentlich Ungleiches ungleich“: So gebietet es Art. 3, Abs.1, des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. An diesen „Gleichheitssatz“ ist die NGG gebunden – auch hinsichtlich der Höhe von Nachtschichtzuschlägen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 21. März 2018 entschieden: Beschäftigte, die regelmäßige Nachtarbeit leisten, dürfen nicht geringere Nachtschläge bekommen als diejenigen, die unregelmäßig Nachtarbeit leisten. Diese Schlechterstellung, heißt es in der Begründung, könne nur durch eine Angleichung nach oben korrigiert werden. Die NGG hat daher ihre Mitglieder darüber informiert, dass höhere Zuschläge für Nachtarbeit geltend gemacht werden müssen, damit sie nicht verfallen. Bundesweit laufen mittlerweile tausende Verfahren vor deutschen Arbeitsgerichten.

In zwei Fällen hat das BAG am 9. Dezember 2020 nachgelegt und den klagenden Mitgliedern Recht gegeben. Die Arbeitgeber haben hiergegen Verfassungsbeschwerden eingelegt. Viele weitere Fälle sind derzeit ausgesetzt, weil die Gerichte noch eine grundsätzliche Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) abwarten wollen.

ARBEITGEBER KLAGEN GEGEN DIE NGG

Neuerdings haben einige Arbeitgeber so genannte Verbandsklageverfahren direkt gegen die NGG eingeleitet. Damit wollen sie erreichen, dass die Nachtschlagsregelung in dem jeweiligen Tarifvertrag losgelöst vom Einzelfall in ihrem Sinne auszulegen ist. Ein Urteil wäre dann auch für die individualrechtlichen Nachtschlagsverfahren bindend. Die NGG hat ihrerseits keine derartigen Verfahren eingeleitet, weil sich hiermit fristgerecht keine konkreten Ansprüche einzelner NGG-Mitglieder durchsetzen lassen.

Die Arbeitgeber wollen mit den Verbandsklageverfahren die positiven Entscheidungen des BAG „drehen“. Die NGG hat Zweifel, dass diese Rechnung aufgehen wird. Wichtig ist jetzt, sich nicht durch die Verbandsklageverfahren verunsichern zu lassen, sondern auf den EuGH und das Bundesverfassungsgericht zu warten.

„ICH KANN DOCH NUR GEWINNEN“

Auch Andreas Schug (46), Betriebsratsmitglied bei Dr. Oetker in Wittenburg, rät seinen Kolleginnen und Kollegen, noch etwas Geduld zu haben: Ich arbeite wie fast



Andreas Schug

alle Handwerker bei uns im Drei-Schichtsystem, auch nachts. Mein Verfahren ruht aktuell am LAG Rostock, trotzdem mache ich jeden Monat die höheren Nachtschichtzuschläge in der Personalabteilung geltend. ‚Aktiv für Tarif‘ ist meine Devise. Ich kann doch nur gewinnen: nämlich statt 25

Prozent 50 Prozent Nachtschlag, also den Zuschlag, den die Kollegen bekommen, die nur ausnahmsweise und selbst planbar mal nachts arbeiten. Dabei sind die regelmäßige Nachtschicht und erst recht die Dauernachtschicht für die Gesundheit und das Familienleben doch viel belastender. Es wäre schön, wenn man da gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft eine gute Lösung finden könnte und dies nicht immer vor Gericht austragen müsste. Auch wenn die NGG uns da bisher gut unterstützt hat.“

Über die gute Unterstützung durch die NGG-Region Mecklenburg-Vorpommern freut sich auch Axel Allmann (44), Betriebsratsmitglied bei Nestlé in Schwerin: „Ich würde mich freuen, wenn wir mit unseren Klagen Erfolg hätten. Die Schichtarbeit ist schon sehr anstrengend und ungesund. Viele

Mitarbeiter haben Schlafstörungen, und ein geregeltes Familienleben ist auch schwierig. Das kann gar nicht genug vergütet werden. Zustehen würde es jedem, der in Nachtschicht arbeitet. Und es kann sich richtig lohnen. Das sind doch keine Peanuts, wenn ein Schichtarbeiter im Monat 100 oder 150 Euro mehr hat, noch dazu steuerfrei! Aber das fällt eben nicht vom Himmel. Dafür muss man selbst etwas tun!“ ◀



Axel Allmann

VORLESEN – NACHLESEN – WEITERLESEN



Der Vorleser* – seit 1865

Held wider Willen



Der erfolglose Videothekenbesitzer Michael Hartung soll als ehemaliger Stellwerksmeister 127 Menschen die Flucht aus der DDR ermöglicht haben, so glaubt es ein Journalist in den Stasi-Akten recherchiert zu haben. Hartung dementiert, ist aber nach Zahlung eines ordentlichen Honorars und ein paar Bieren bereit, alles zu bestätigen. Wenig später reißen sich nicht nur die Medien um ihn ... Ost, West, Pressefreiheit, Toleranz, das sind die Themen dieses Romans.

Maxim Leo, *Der Held vom Bahnhof Friedrichstraße*, 304 Seiten, 22 Euro, ISBN 978-3-462-00084-9

Haarsträubend komisch



“Halt! Hiergeblieben!“, ruft Papa, doch da sind seine Haare bereits auf und davon. Raus aus dem Badezimmer und durch das gekippte Küchenfenster in die Freiheit! Doch Papa gibt nicht auf. In einem Restaurant findet er sie wieder – Haare in der Suppe, das kennt man ja. Und dann bekommt er Post aus Haargentinien! Papa bleibt kahl. Bis eines Tages Unglaubliches geschieht ... Eine lustige Geschichte für Lesanfänger ab 7 Jahren.

Jörg Mühle, *Als Pappas Haare Ferien machten*, 67 Seiten, 9,95 Euro,

NGG-Fahrrad schreibt Geschichte



Das Guerilla-Marketing-Bike der NGG hat es geschafft: In foodora-Pink leuchtet es in der aktuellen Ausstellung „Arbeit & Migration“ im TECHNOSEUM, dem Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim. 2018 diente es dazu, an prominenten Plätzen der Stadt – bestückt mit Informationsmaterialien – die Rider der Lieferdienste zur Gründung eines Betriebsrates zu animieren und auf die NGG als ihre zuständige Gewerkschaft aufmerksam zu machen.

www.technoseum.de

Alte Wunden



1933 enden die Goldenen Zwanziger mit einer Vollbremsung. Florian Illies führt uns genau in diese Zeit zurück, um von den größten Liebespaaren der Kulturgeschichte zu erzählen: In Berlin, Paris, im Tessin und an der Riviera stemmten sich Jean-Paul Sartre, Simone de Beauvoir, Henry Miller, Anaïs Nin und viele andere gegen den drohenden Untergang. Illies hat genau recherchiert und schreibt pointiert und sehr unterhaltsam über die Liebe unter Kulturschaffenden.

Florian Illies, *Liebe in Zeiten des Hasses*, 432 Seiten, 24 Euro, ISBN 978-3-10-397073-9

Wir lieben Feedback!

Bitte via E-Mail an: redaktion@ngg.net

Fragen, Anregungen oder Kritik?

facebook.com/gewerkschaftNGG

twitter.com/gewerkschaftNGG

instagram.com/gewerkschaftNGG

* ... ist das Symbol der NGG. Er geht auf die Zigarrenmacher im 19. Jahrhundert zurück. Da ihre Arbeit monoton und leise war, las einer ihrer Kollegen aus Romanen, Zeitungen und politischen Schriften vor. Schließlich schlossen die Zigarrenmacher sich zum Vorläuferverband der NGG, der ältesten deutschen Gewerkschaft, zusammen.

Gründung jederzeit möglich



► Seit Anfang März und noch bis Ende Mai finden in Deutschland die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt: so wie alle vier Jahre. Aber auch außerhalb dieses Zeitraumes ist es dort, wo es noch keinen Betriebsrat gibt, jederzeit möglich, einen zu gründen.

Eine wichtige Voraussetzung für die Gründung eines Betriebsrats: Im Betrieb müssen mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte arbeiten. Je mehr Beschäftigte es gibt, desto mehr Betriebsratsmitglieder können gewählt werden. Seit Inkrafttreten des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ im Juni 2021 sind Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, jetzt noch besser geschützt und das Wahlalter wurde auf 16 Jahre gesenkt. Wer für den Betriebsrat kandidieren will, muss allerdings mindestens 18 Jahre alt sein.



UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE NGG

Übrigens: Nicht alle Arbeitgeber wollen, dass ein Betriebsrat mitbestimmen kann. Es empfiehlt sich daher, diese Absicht zunächst vertraulich zu behandeln und sich von Anfang an von der NGG-Region vor Ort individuell beraten zu lassen. Außerdem gibt es dort informative Flyer,

Plakate, digitale Wahlhelfer, Terminplaner und alles, was für die Vorbereitung und Durchführung einer erfolgreichen Wahl erforderlich ist: www.ngg.net/vorOrt

WARUM IST'S BESSER MIT BETRIEBSRAT?

Warum es besser ist, einen Betriebsrat zu haben, liegt auf der Hand: Beschäftigte stehen bei Problemen nicht alleine da. Der Betriebsrat vertritt ihre Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber. Zum Beispiel, wenn es zum Streit mit dem Chef kommt. Da er besondere Rechte hat, kann sich der Betriebsrat effektiv für die Beschäftigten einsetzen: etwa, wenn es um faire Arbeitszeiten geht. Betriebsratsmitglieder sind vom Gesetz besonders vor Kündigung geschützt. Deshalb können sie die Rechte ihrer Kolleginnen und Kollegen mutig durchsetzen. Außerdem sorgt der Betriebsrat dafür, dass die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht zu kurz kommt. Und, nicht zu vergessen: Wo es einen Betriebsrat gibt, sind die Löhne höher und die Jobs sicherer. Gute Gründe also, einen Betriebsrat zu gründen, vielleicht sogar selbst dafür zu kandidieren, in jedem Fall aber, wählen zu gehen! ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/betriebsratswahlen



Ausblick

► Arbeit darf nicht krank machen. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist das keinesfalls selbstverständlich. In der kommenden Ausgabe wird der betriebliche Gesundheitsschutz im Mittelpunkt stehen. Beispiele aus Lebensmittelindustrie sowie Hotel- und Gaststättengewerbe zeigen, wie vielfältig die Möglichkeiten im Unternehmen sein können, Gesundheit wertzuschätzen und zu schützen.

Unter den Folgen der Pandemie leidet eine Branche ganz besonders: In der Gastronomie werden nicht nur Köchinnen

und Köche verzweifelt gesucht, sondern fehlen Arbeitskräfte an allen Ecken und Enden. Im nächsten Branchenschwerpunkt sprechen wir über den dringend nötigen Wandel, aber auch darüber, was trotz aller Missstände, viele Beschäftigte bewogen hat, zu bleiben. Die Gründe hierfür sind vielfältig, für die meisten allerdings ist Gastlichkeit eine Herzensangelegenheit. ◀



Na, liest Du doppelt?

Du hast die „einigkeit-App“ heruntergeladen und bekommst die „einigkeit“ trotzdem weiterhin per Post? Hilf, die Umwelt zu schonen und lass' uns wissen, wenn Du künftig auf den Postversand verzichtest: www.ngg.net/einigkeitt-abbestellen

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Dr. Karin Vladimirov (V.i.S.d.P.),
Gabriele Becker, Jonas Bohl,
Birgit Böhret, Silvia Tewes,
Uwe Völkner

Redaktionsschluss

16. März 2022

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media,
Klimaneutral gedruckt
ClimatePartner.com/53326-2009-1005

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



HILFE FÜR GEFLÜCHTETE

Es ist Krieg – in Europa. Nicht einmal 1000 Kilometer entfernt von Berlin herrschen Verzweiflung und Chaos, müssen unschuldige Menschen sterben. Der russische Angriff auf die Ukraine hat Millionen Menschen zur Flucht aus ihrer Heimat gezwungen. Sie brauchen Nahrung, Kleidung, Medikamente und Unterkunft. Auch die deutschen Gewerkschaften haben deshalb eine Spendenaktion zugunsten der Geflüchteten gestartet. Hilf auch Du mit und unterstütze die Spendenaktion von „Gewerkschaften helfen e.V.“:

Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB

Stichwort: „Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe“

IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90

BIC: NOLADE2HXXX

Mehr Infos: www.gewerkschaften-helfen.de