

# einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**Systemgastronomie:  
Neue Zeiten, neue Wege**

**einigkeit\***

\*... heißt, Mauern einzureißen!



Foto: Simone M. Neumann

## Geschafft!

Für Löhne knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn Burger wenden oder Cappuccino zubereiten, das gehört für die 120.000 Beschäftigten in der deutschen Systemgastronomie bald der Vergangenheit an. Wir haben in dieser Tarifrunde dreimal verhandelt – ohne Ergebnis. In der Schlichtung stellte sich uns die Frage, nehmen wir den Spruch des Schlichters an oder kämpfen wir weiter?

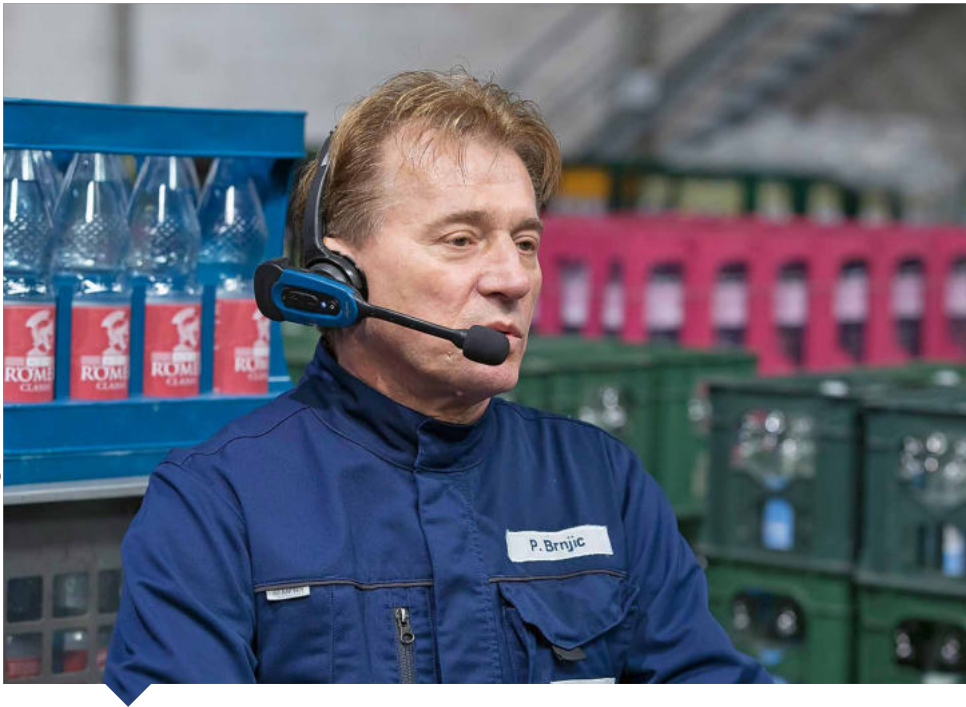
Am Ende überwog das Positive: 12 Euro Stundenlohn sind geschafft, wenn auch später als gefordert. Und wir machen einen deutlichen Schritt raus aus dem Niedriglohnsektor. Über die Ereignisse der letzten Monate und den großen Einsatz der Beschäftigten mit vielen Warnstreiks und tollen Aktionen berichten wir im Branchenschwerpunkt ab **Seite 20**.

Nichts verändert die Arbeitswelt so grundlegend wie die digitale Transformation, die wir in unseren Branchen derzeit erleben. Wir wissen schon heute, dass sich viele Berufe in den kommenden Jahren grundlegend verändern werden. Die Digitalisierung ist eine Herausforderung für Gewerkschaften, Arbeitgeber und Betriebsräte. Nehmen wir sie an, denn aufhalten können wir sie nicht. Ein gutes Beispiel wie Künstliche Intelligenz klug gesteuert werden kann, stellen wir in unserem Titelthema ab **Seite 6** vor.

Wie notwendig es ist, sich nicht unterkriegen zu lassen, zeigt aktuell das Gebaren der Gilde Brauerei in Hannover. Dort wurden streikende Kolleginnen und Kollegen ausgesperrt. Aber die NGG will eine Lösung und einen Tarifvertrag für alle (**Seite 12**).

Mangelnde Lohngerechtigkeit gibt es in Deutschland nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen alten und neuen Bundesländern. Der Unterschied kann bis zu 1000 Euro im Monat betragen. Auf **Seite 13** berichten wir über den Kampf der Beschäftigten in der ostdeutschen Ernährungsindustrie, wo 30 Jahre nach dem Mauerfall endlich auch die Lohnmauer fallen soll.

Freddy Adjan  
Stellvertretender NGG-Vorsitzender



## 6 FOKUS | POLITIK

**Digitalisierung und Mitbestimmung:** Künstliche Intelligenz Mary hat bei Aqua Römer die Logistik im Griff. Dass dabei alle Seiten gewinnen, regelt eine mit viel Fantasie geschriebene Betriebsvereinbarung. Ein Zukunftsmodell?

### FOKUS | POLITIK

#### 6 Digitalisierte Arbeit

Schlüssel zur Welt von morgen: Wo stehen wir beim Thema Digitalisierung?

#### 8 Mary unter Kontrolle

Aqua Römer zeigt, wie Digitalisierung und Mitbestimmung zusammen gehen

#### 11 Virtuelle Gastgeber

Digitalisierung in Hotellerie und Gastronomie

### NGG AKTIV

#### 12 Meldungen

Gilde Brauerei: Ein Konflikt eskaliert

#### 13 Ernährungsindustrie Ost:

Lohnmauern einreißen

#### 16 Warnstreiks bei NORDSEE

Knorr Heilbronn: Standort gesichert

#### 14 Senioren

Jeder lernt hier dazu

#### 15 jungeNGG

Drei Fragen an Philipp Hoffmann

#### 32 Internationales



## 18 MENSCHEN | PORTRÄT

**Von Teigwaren Riesa zum Gewerkschaftssekretär:** Daniel Zielke hat bewegte Zeiten hinter sich.

### MENSCHEN

#### 17 Mein Arbeitsplatz

Der braut sich was zusammen: Markus Pill ist Brauer und Mälzer

#### 18 Porträt

Das verflixte 7. Jahr: Daniel Zielke pendelt von Ost nach West

#### 26 Jubilare

Wir gratulieren!





Foto: NGG



Foto: Frank Rumpenhorst

**20 BRANCHE**  
 12 Euro mindestens! Initiative Fast Food Workers United kämpft gegen Billiglöhne.

**28 NGG VOR ORT**  
 Online und offline: Das Team der Region Rhein-Main um Geschäftsführer Peter-Martin Cox (Bildmitte) hat viele gute Strategien, um Menschen für die NGG und die ehrenamtliche Mitarbeit zu begeistern.

**BRANCHE**

- 20 Neue Zeiten, neue Wege**  
 In der Systemgastronomie treffen Milliardenumsätze auf Armutslöhne
- 23 Interview**  
 Wir brauchen mehr Respekt: Erkan Parlar arbeitet seit 30 Jahren bei McDonald's

**NGG VOR ORT**

- 28 Region Rhein-Main**  
 Große Marken, kleine Betriebe:  
 Ein Ortstermin in Frankfurt

**KURZ NOTIERT**

- 34 Rechtstipp**  
 Während der Arbeitszeit zum Arzt?
- 34 Ausblick**
- 35 Impressum**

**KOPF UND BAUCH**

- 33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen**  
 Buchtipps  
 Euer Feedback



**„einigkeit“ online**  
 Das Magazin der NGG digital in der App lesen.  
 Hier gibt es weitere interessante Features:  
 Bildergalerien, Videos und weiterführende Berichte.

# Digitalisierte Arbeit: Schlüssel zur Welt von morgen

► Wo stehen wir bei dem Thema Digitalisierung? Werden neue, intelligente Maschinen unsere Arbeitsplätze überflüssig machen oder wird sich die Arbeit lediglich verändern? Auch in der NGG wird über die weitere Entwicklung der Arbeitswelt diskutiert. Nur eines scheint derzeit sicher: Alle müssen dazulernen. Die Gewerkschaften, die Arbeitgeber und die Beschäftigten.

Der Kühlschrank, der die fehlende Milch automatisch im Supermarkt nachbestellt, wurde vor über 20 Jahren erstmals vorgestellt. Doch es dürfte schwierig werden, einen Haushalt zu finden, der diese Technik nutzt. Menschenleere Fabrikhallen, in denen Roboter automatisch erkennen, was gerade benötigt wird, gibt es dagegen schon

länger. Dennoch ist die vollständige Vernetzung von Produktionsabläufen in den meisten Unternehmen noch Zukunftsmusik. Die Künstliche Intelligenz (KI) soll die Industrie ins Zeitalter 4.0 führen. Viele Beschäftigte ängstigt der Gedanke, dass ihr Arbeitsplatz bald von einer Maschine übernommen werden könnte.



Fotos: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Die Technik braucht keine Menschen – so scheint es. Aber immer noch benötigen die Maschinen menschliche Intelligenz als Kontrolle.



**Bildschirm- statt Bandarbeit: Schon heute ist für viele Weiterbildung entscheidend.**

Die Bundesregierung hält die technische Weiterentwicklung und den Einsatz von KI für den „Schlüssel zur Welt von morgen“. In zahlreichen Kommissionen und Experten-Gruppen sollen der Rahmen für die technische Zukunft erarbeitet, die Chancen und Risiken auch der Beschäftigten bedacht werden.

### Mehr Geld für mehr Wissen

Dabei hat sich in den vergangenen Jahren schon vieles verändert. Manches zum Guten, beispielsweise, wenn Technik körperliche Belastung reduziert. Oder, wenn für die neue Maschine Menschen am Band qualifi-

ziert und – aufgrund der verantwortungsvolleren Aufgabe – besser bezahlt werden. Wie bei Bahlsen. Hier werden seit einer Automatisierungswelle vor neun Jahren die Kekse nicht mehr von schlecht bezahlten Arbeitskräften per Hand geprüft und eingepackt. Im Werk Varel sind heute rund 100 Frauen „Expertinnen für 15 Maschinen“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase. Und sie wurden zwei Entgeltstufen höher gesetzt.

Wie bei Bahlsen haben Maschinen vielfach Einzug in die Produktion gehalten. Britta Matthes, Arbeitsmarktexpertin beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), berichtete bei einer Sitzung der Enquete-Kommission des Bundestages, dass zwischen 1994 und 2014 der Einsatz „von zwei Robotern pro Beschäftigten auf acht gestiegen“ sei. Dennoch sei die Beschäftigung „relativ stabil geblieben“.

Das IAB hat die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt untersucht (Studie 2018). Danach bleibt bis 2035 die Zahl der Arbeitsplätze relativ konstant. Zwar werden 1,46 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, aber auch 1,4 Millionen neue entstehen. Für den Bereich „Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken sowie Tabakverarbeitung“ liegt der erwartete Stellenabbau in den nächsten 15 Jahren bei 0,7 Prozent, im Gastgewerbe errechnen die Wissenschaftler dagegen sogar einen Stellenzuwachs von 0,2 Prozent. ➤

## Was ist eigentlich...?

### ... ein ALGORITHMUS

Algorithmen beeinflussen unser Leben und sind für viele Entscheidungsprozesse verantwortlich – zum Beispiel, welche Nachrichten, Kaufvorschläge oder Werbeanzeigen uns im Netz gezeigt werden. Sie weisen im Navi den kürzesten Weg, kontrollieren unsere Rechtschreibung oder empfehlen einen Partner beim Online-Dating.

Algorithmen sind festgelegte Handlungsanweisungen, um klar definierte Probleme zu lösen. Das können Bauanleitungen und Gebrauchsanweisungen sein, aber auch mathematische Formeln. Diese Anweisungen übersetzen Informatiker in Programmiersprache. Das nennt man Implementierung. Sie sagen dem Rechner, welche Informationen gegeben sind und welches Problem er in vorgegebenen Einzelschritten in einer endlichen Zeit lösen soll.

### ... KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Gebiet der Informatik. Es versucht, menschliches Denken und Handeln durch computergesteuerte Maschinen nachzubilden. Längst wird in diesem Zusammenhang auch erforscht, wie wir lernen und wie sich unsere Intelligenz beschreiben lässt.

Bis heute ist es übrigens nicht annähernd gelungen, den menschlichen Verstand als Ganzes künstlich nachzubilden. Deshalb konzentrieren sich Forscher und Entwickler vor allem auf Systeme, die uns Menschen unterstützen sollen (zum Beispiel beim Autofahren).



# 1

1784

## ZEITALTER DER DAMPFMASCHINE

Mechanisierung, Dampfkraft, Webstuhl



# 2

1870

## ZEITALTER DER ELEKTRIFIZIERUNG

Massenproduktion, Montagelinie, elektrische Energie



### ► Der Mensch bleibt wichtig

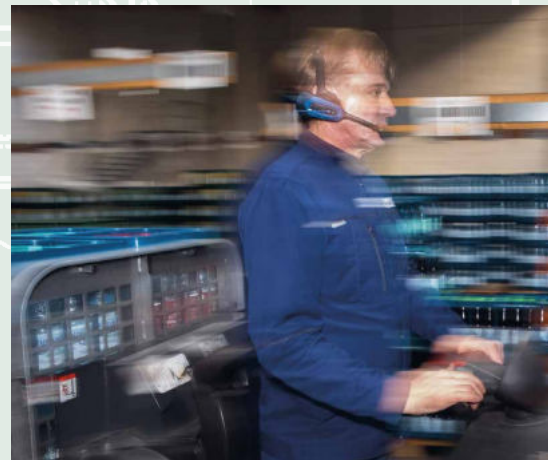
Wenn die Technik die Arbeit übernimmt, ist der Mensch nicht zwangsläufig überflüssig. Aber die Arbeit wird sich verändern. Sie wird – vermutlich stärker noch als heute schon – im schnelleren Maschinentakt laufen. Pausen oder Nachtruhe braucht der Roboter nicht, aber er braucht nach wie vor menschliche Kontrolle. Büroarbeiten können in noch größerem Umfang als bisher von zu Hause oder unterwegs erledigt werden. Für diese Veränderungen muss es Regeln geben.

Zum Beispiel die Chance zur Qualifizierung: Mit ihrer geplanten „nationalen Weiterbildungsstrategie“ will die Bundesregierung dafür sorgen, dass es für das Lernen im Job gute Angebote und finanzielle Anreize für die Beschäftigten, aber auch für kleine und mittlere Unternehmen gibt.

Gefragt sind aber nicht nur die Politik, sondern auch die Gewerkschaften. Es geht nicht allein um einen Anspruch auf Weiterbildung. Es muss auch sichergestellt werden, dass der Weg zurück auf die Schulbank für die Betroffenen nicht zur Last wird. Qualifizierung wird deshalb eines der Schwerpunktthemen in den Betrieben werden. Die Betriebsräte sammeln schon lange Erfahrungen mit dem Thema. In der Regel ist es – wie beim Beispiel Bahlsen – für die Betroffenen mit mehr Geld verbunden und auch häufig mit einer interessanteren Arbeit.



Die Beschäftigten erhalten über den Empfänger Befehle vom System, entweder auf einem Display ...



... oder auf dem Headset. Der Befehl wird übers Mikrofon bestätigt, der Kommissionierer fährt zur nächsten Station.

## Mary unter Kontrolle

► Neue Technologien brauchen Regulierung – im Idealfall schon bevor sie eingeführt werden. Dass das geht, zeigt das Beispiel der Firma Aqua Römer: Die wegweisende Betriebsvereinbarung gilt seit 2006 unverändert. Ein Ortsbesuch in Göppingen.

Eine Elektroameise surrt zwischen langen Reihen von Getränkekisten heran und kommt zum Stehen. Pejo Brnjc steigt ab, geht zum Tisch, der hier an der Wand steht. Darauf stecken Empfangsgeräte und Headsets in Ladestationen. An den Empfängern melden sich die Beschäftigten mit ein paar kurzen Sprachkommandos ins Mikrofon des Headsets an. Die Software erkennt ihre Stimme. Das System erfasst jede Bewegung in den Standorten in Göppingen und im gut 60 Kilometer entfernten Mainhardt. Die Empfänger und Headsets sind Teil des Lagerführungssystems von Aqua Römer, einem Mineralwasserproduzenten in Baden-Württemberg mit Jahrhunderte langer Tradition.

Die über 100 Beschäftigten arbeiten seit knapp 15 Jahren mit dem digitalen System. „Ein Kollege hat mal aus Scherz über ‚die Mary‘ geredet, die er auf dem Ohr hat“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende Efstathios Michailidis, den hier alle Stadi nennen. Seitdem heißt das System einfach Mary.

### Mary weiß, wo alles steht

Mary gibt einen Befehl: „Fahre zu 18/05“, der oder die Beschäftigte bestätigt und fährt zum Regal 18, Fach Nummer 05. Er scannt mit seinem Laser vom Sitz aus das Schild beim Regal. Mary gibt den nächsten Befehl: „Nimm drei Paletten.“ Der Kollege bestätigt, lädt die Paletten, Mary sagt, wo es dann hin geht. So geht das acht Stunden



1969

## ZEITALTER DER AUTOMATISIERUNG

Automatisierung, Computer und Elektronik



2020

## ZEITALTER DER DIGITALISIERUNG

Cyberphysikalische Systeme, Internet der Dinge



Fotos: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Er lädt die geforderte Ware auf seine elektrische Ameise und bringt sie zum nächsten angesagten Ort. So geht es den ganzen Tag.

lang, Befehle bekommen, Befehle bestätigen und ausführen.

Die Kommissionierer, die für die Planung und Abwicklung der Bestellungen zuständig sind, haben Headsets auf. Staplerfahrer, die in einer Kabine auf ihrem Fahrzeug sitzen, kommunizieren mit der Software über ein Display. Sie dürfen aus Arbeitsschutzgründen keine Kopfhörer tragen.

Die Lagerung in der Halle ist „chaotisch“: Die Getränkekisten sind ohne erkennbare Ordnung gestapelt. So kann das Gehirn sich daran nicht gewöhnen, ermüdet weniger schnell, produziert weniger Fehler. Mary weiß, wo alles steht. Das Kommando zum Bestätigen der Befehle, „Ok“ oder „Ja“ oder „Wird gemacht“, vereinbart die Software mit den Beschäftigten. Mary fragt: „Wie möchtest du mir antworten?“

Ein Teil des Problems: „Vereinbarungen über die Arbeitsabläufe zu treffen, ist Aufgabe des Betriebsrates, nicht die eines Roboters“, sagt Stadi. Als ihm damals klar wurde, was Mary alles kann, sei ihm angst und bange geworden. Mary erfasst, wie schnell die Kolleginnen und Kollegen auf die Befehle reagieren und diese ausführen und wie ihre Stimme klingt. Wenn sie müde erscheinen oder gar lallen, bemerkt Mary den veränderten Tonfall, gibt einen entsprechenden Hinweis oder stoppt die Arbeit.

### Die Einführung

Als das digitale System im Jahr 2004 für Aqua Römer entwickelt und getestet wurde, war das Neuland für die Beschäftigten, die Geschäftsführung, ja für die gesamte Branche – reine Science Fiction. ►

## Was ist eigentlich...?

### ... AUTOMATISIERUNG

Automatisierung ist die Übernahme von Produktionsprozessen durch „Automaten“, also künstliche Systeme, die digital gesteuert werden. Diese Übernahme kann ganz oder in Teilen erfolgen. Für die zunehmende Aufgabenübertragung auf Roboter oder Programme wird auch das Schlagwort Industrie 4.0. verwendet.

### ... DIGITALISIERUNG

Der Begriff hat verschiedene Bedeutungen. Die Grundlage ist das Übertragen analoger Informationen auf digitale Speichermedien (zum Beispiel Chips), damit sie elektronisch gelesen und verarbeitet werden können.

Heute meinen wir mit Digitalisierung vor allem einen digitalen Wandel (Transformation). Das bedeutet die Veränderung bestehender Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme durch digitale Technologien.

### ... PLATTFORMÖKONOMIE

Das Geschäftsmodell besteht darin, Angebot und Nachfrage im Netz zusammenzubringen oder Interaktion zwischen zwei oder mehr Gruppen von Nutzern zu ermöglichen, wie beim Online-Lieferdienst Lieferando. Neben Plattformen, die ihre eigenen Produkte (Apple) oder Dienstleistungen (Amazon Logistics) anbieten, gibt es solche, die ausschließlich eine digitale Funktion übernehmen: AirBnB vermittelt Zimmer und Apartments ohne eigene Immobilien.

Plattformen dominieren viele wirtschaftliche, mediale und soziale Bereiche und entziehen sich weitgehend staatlichen Regelungen. Dies gilt für die Mitbestimmung ebenso wie für das Thema Steuern.

► „Wir hatten niemand, den wir nach seinen Erfahrungen fragen konnten, sondern haben unsere Betriebsvereinbarung mit viel Fantasie geschrieben“, sagt der Betriebsratsvorsitzende – sehr viel Fantasie. Das zeigt sich auch daran, dass das Papier seit 2006 unverändert gilt.

Doch bis die Betriebsvereinbarung von beiden Seiten unterzeichnet war, gingen noch einmal zwei Jahre ins Land; inklusive harter Auseinandersetzungen. „Am ersten Tag, an dem wir mit Mary arbeiten sollten, ist niemand zur Schicht erschienen. Wir haben die Zusammenarbeit mit Mary verweigert, bis die Geschäftsführung ihre Unterschrift geleistet hatte“, sagt Stadi.

### **Keine Verhaltenskontrolle, keine Konsequenzen**

Jede Verwendung der erhobenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist nach dem Papier verboten. Zudem müssen alle jährlich schriftlich über ihre bei einem externen Unternehmen gespeicherten Daten informiert werden. Die Geschäftsführung darf die Daten nur zusammen mit dem Betriebsrat einsehen. Bei Veränderungen des Systems muss der Betriebsrat informiert werden und zustimmen. Die Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle Kommunikations- und Informationstechnologien, die Verhalten und Leistung von Beschäftigten erfassen können – auch die, die es heute noch gar nicht gibt.

Stadi sagt: „Im Gegensatz zu Systemen wie ‚Siri‘ oder ‚Alexa‘ empfängt Mary keine Befehle, sondern gibt Befehle an den Menschen. Das ist der große Unterschied. Wenn Menschen zu Befehlsempfängern von Maschinen werden, haben wir ein großes Problem.“



Efstathios Michailidis, Betriebsratsvorsitzender bei Aqua Römer

**„Technik muss dem Menschen dienen und nicht umgekehrt.“**

Efstathios Michailidis

### **Arbeiterleichterung dank Digitalisierung**

„Ich brauchte Zeit, um mich an Mary zu gewöhnen“, erzählt Pejo Brnjic, „aber heute will ich mir das Arbeiten ohne sie nicht mehr vorstellen.“ Das ist die andere Seite der Medaille. Pejo arbeitet seit 16 Jahren als Kommissionierer. „Früher musstest du alles per Hand ausrechnen, die Größe der Bestellung, den Platz auf dem Lkw, damit alles auch in den Wagen passt.“ Was früher einen Tag gedauert hat, dauert heute keine halbe Stunde. Auch die Zettelwirtschaft sei weggefallen. „Wir sind ein voll digitales Unternehmen“, sagt Stadi. Man hört, dass er stolz darauf ist, aber auch seine Sorge darüber, was Technik alles kann oder noch können wird. „Technik muss dem Menschen dienen und nicht umgekehrt.“ Den Satz hat er schon oft gesagt.

Was kein Sozialplan regeln kann: „Die Kolleginnen und Kollegen sprechen acht Stunden am Tag mit einer Maschine. Es besteht die Gefahr, völlig abzustumpfen.“ Damit das nicht passiert, hat der Betriebsrat eine



Fotos: Uwe Völkner / Fotogentur FOX

**Pause: Das Mikro am Headset klappen die Kollegen einfach hoch. Dann schweigt der Computer.**

„Kaffeecke“ durchgesetzt: Unterm Vordach der Halle steht ein beheizbarer Container mit Tischen, Stühlen, Kaffeemaschine und Kühlschrank. Hier können die Kolleginnen und Kollegen sich zusammensetzen. Das Mikrofon an ihrem Headset klappen sie dann nach oben. Bis sie es wieder herunterklappen und sich neu anmelden ist Ruhe, dann hält der Computer mal die Klappe.

### **Ende einer Tradition**

Der Standort, den wir im Dezember 2019 besuchten, existiert nicht mehr, wenn diese „einigkeit“ gedruckt ist. Weil Göppingen über Jahre rote Zahlen schrieb, hat die Geschäftsführung beschlossen, den Stammsitz von Aqua Römer dicht zu machen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten wird voraussichtlich mit nach Mainhardt ziehen. Die Betriebsvereinbarung, Mary und der Tarifvertrag sind schon da. Sie gelten in beiden Standorten. Bei Redaktionsschluss verhandelte der Betriebsrat über einen Sozialplan, in dem Abfindungen und Umzugsbedingungen geregelt werden. ◀

# Virtuelle Gastgeber

**In Hotellerie und Gastronomie unterstützen immer mehr elektronische Helfer die Gäste, während die Beschäftigten mancherorts für eine elektronische Zeiterfassung kämpfen müssen. Eine Herausforderung für Betriebsräte.**

► In der Hotellerie treibt die Digitalisierung die Branche vor sich her. Mit unterschiedlichen Auswirkungen. Zum einen entsprechen digitale Unterstützungs- und Buchungssysteme den enorm gestiegenen Erwartungen der Gäste. Bereiche wie Reservierung und Management verändern sich dadurch nachhaltig. Bewertungsportale, Social Media, Webseiten und Online-Reiseagenturen sorgen für intensiveren Kontakt zwischen Gast und Gastgeber. Seit Januar 2020 erleichtert zudem der digitale Meldeschein den Check-in. In manchen Häusern wird bereits zusätzlich mit elektronischen Check-in-Terminals gearbeitet. In Apps oder digitale Gästemap-

pen integrierte Assistenzsysteme informieren über das Haus und die touristischen Angebote – ebenfalls Aufgaben, die zuvor vom Personal übernommen wurden. Auch virtuelle Hotelrundgänge sind längst keine Zukunftsmusik mehr.

### Aktuelles Wissen ist wichtig

Ohne Künstliche Intelligenz seien die Aufgaben in der modernen Hotellerie nicht mehr zu bewältigen, meint Uli Pillau vom Digitalunternehmen apaleo. Arbeitsplätze werde ihr Einsatz aber nicht kosten, ist sich der Experte sicher. „Eine KI wird genau die ständig wiederkehrenden Aufgaben über-

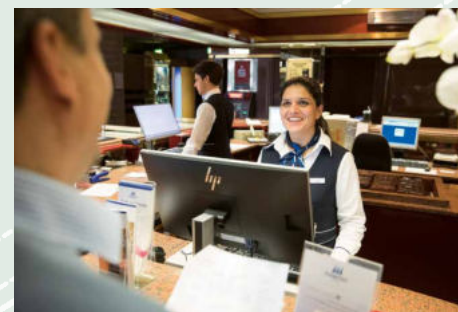


Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

**In der Hotellerie verändert die Digitalisierung viele Bereiche nachhaltig.**

nehmen, die viel Zeit kosten und die Hotelmitarbeiter von ihrem eigentlichen Job abhalten, nämlich sich als toller Gastgeber um die Gäste zu kümmern.“

Anders sieht das Thomas Klein, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Maritim Hotels. Aktuell kämpft er im Maritim Köln für die Einführung einer digitalen Zeiterfassung. „Die Arbeitgeber möchten vor allem dort digitalisieren, wo es ihnen selbst Nutzen bringt. Wenn in Bereichen wie Reservierung und Empfang vieles digital läuft, kostet das Arbeitsplätze. Entscheidend ist aber die Frage, in welchen Bereichen wir neue Jobs schaffen können oder, ob nicht im Zuge der Digitalisierung immer noch mehr Arbeitskräfte eingespart werden. Das Thema ist eine enorme Herausforderung für die Betriebsräte. Die löst nur, wer aktuelles Wissen hat und auf Augenhöhe verhandelt.“

### International mitbestimmen

Doch natürlich wendet sich nicht immer alles zum Guten. Hermann Soggeberg, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und des Europäischen Betriebsrats beim Lebensmittelkonzern Unilever, sieht täglich, wie sich Arbeitsanforderungen und -prozesse mit der Einführung neuer technischer Möglichkeiten verändern. Für ihn ist klar, dass das Betriebsverfassungsgesetz verändert werden muss: „Wir brauchen größeren Einfluss auf Unternehmensentscheidungen.“ Die Mitbestimmung müsse weiter reichen als heute. Soggeberg fordert auch international mehr Rechte für die Gewerkschaften, um in der sich verändernden Arbeitswelt gute Lösungen für die Beschäftigten durchzusetzen. ◀



Foto: H.I.S. Co.

**Das Henn na Hotel in Nagasaki arbeitete seit 2015 mit Robotern am Empfang. Wegen anhaltender Beschwerden der Gäste wurden zahlreiche elektronische Helfer nun wieder durch Menschen ersetzt.**





## Reden ... und Schweigen

Wir haben noch  
freie Plätze:

### Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb

14. bis 19. Juni 2020  
25. bis 30. Oktober 2020

### Datenschutz im Betriebsrat

11. bis 15. Oktober 2020

Alle Seminartermine  
2020 sind zu finden unter:

[www.bzo.de](http://www.bzo.de)

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



Bildungspartner der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten



# Gilde und kein Ende

► Immer noch tariflose Zeiten bei der Gilde Brauerei: Die NGG hat aber nach 50 Streiktagen, Aussperrungen und einer Solidaritätsdemonstration die Initiative ergriffen, um den Konflikt am Verhandlungstisch zu lösen.

**Der Stand der Dinge:** Seit Herbst 2019 kämpfen die Beschäftigten der Gilde Brauerei für einen Tarifvertrag. Während die NGG die Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auffordert, haben diese den Konflikt eskalieren lassen, indem sie seit Ende Januar 2020 streikende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aussperrten. Lena Melcher, Geschäftsführerin der NGG-Region Hannover: „Wir haben hier einen harten Arbeitskampf, aber wir lassen uns nicht unterkriegen!“

**Der Hintergrund:** Die Gilde Brauerei in Hannover gehört seit 2016 zum TCB-Konzern, der seinen Sitz in Frankfurt (Oder) hat. Seitdem gibt es bei Gilde keinen Tarifvertrag mehr, dafür aber eine Zweiklassengesellschaft: Neue Beschäftigte, die ab Januar 2016 eingestellt wurden, verdienen jährlich rund 15.000 Euro brutto weniger. Eine erste Tarifverhandlung im August 2019 blieb ergebnislos. Seitdem wurden sämtliche Gesprächsangebote von den Arbeitgebern ignoriert. Nach einer Urabstimmung wird die Brauerei bestreikt. Die Geschäftsführung der Gilde Brauerei veranlasste die Spaltung des Unternehmens in vier unabhängige Gesellschaften.

**Wie es weitergeht:** In Hannover hat sich der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler Ende Februar auf einer Solidaritätsdemo noch einmal klar an die Arbeitgeber gewandt: „Wir sind an Lösungen interessiert. Lassen Sie uns Stück für Stück schauen, welche Tarifverträge zu welchem Zeitpunkt in Kraft treten können.“ Die NGG hat dazu ein „Friedensangebot“ gemacht: Seit 4. März wird bei der Gilde Brauerei wieder regulär gearbeitet. Alle Streikmaßnahmen sind vorläufig ausgesetzt. Mit dem Ziel, den Weg für Gespräche freizumachen. Ob die Arbeitgeber darauf reagiert haben, war bis Redaktionsschluss nicht bekannt. ◀



Foto: DGB

Solidaritätsdemo für die Beschäftigten der Gilde Brauerei in Hannover. Neben dem NGG-Vorsitzenden Guido Zeitler sprach DGB-Chef Reiner Hoffmann zu den 750 Demonstrierenden.

# Die Mauer nochmal einreißen

► Die ostdeutsche Ernährungsindustrie ist in Bewegung. 30 Jahre nach dem Mauerfall soll nun auch die Lohnmauer endlich fallen. Noch immer verdienen die Kolleginnen und Kollegen im Osten bis zu 1000 Euro im Monat weniger als die Beschäftigten in Westdeutschland.



Foto: NGG

Warnstreik im Ölwerk Cargill im sächsischen Riesa. Hier wie auch in anderen Betrieben der ostdeutschen Ernährungsindustrie sind die Beschäftigten nicht mehr bereit, Lohnunterschiede hinzunehmen. Viele streiken zum ersten Mal.

Bereits im Juni 2019 trafen sich die Tarifkommissionsmitglieder aus zahlreichen Betrieben der Ernährungswirtschaft in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt. Symbolisch wurden die auslaufenden Entgelttarifverträge gemeinsam gekündigt. Nun sind Anfang 2020 erste Tarifverhandlungen in den drei Ländern ohne Ergebnis zu Ende gegangen. Seitdem rollt der Streikzug durch Ostdeutschland: Frosta in Lommatzsch, die Mineralwasserabfüllung MEG in Jessen, Homann Feinkost in Rogätz, MEG in Leisslingen, ArtiBack in Halle und das Ölwerk Cargill in Riesa. Die Beschäftigten machen Druck. Warnstreiks legen ganze Produktionen lahm. Und die NGG konnte viele neue Mitglieder werben.

## Zeichen der Zeit

Wie beim Feinkosthersteller Homann in Rogätz. Bis zu 800 Euro monatlich beträgt der Lohnunterschied zu Facharbeitern an den Homann-Standorten Lintorf und Dissen in Niedersachsen. Oder in Halle. Hier legte die Belegschaft des Tiefkühlbackwaren-Produzenten Arti-Back die Arbeit nieder. Beim Tiefkühlkosthersteller Frosta brachten rund 60 streikende Beschäftigte die Gemüseproduktion zum Stillstand. Auch das Ölwerk Cargill in

Riesa wurde erstmalig in seiner Geschichte bestreikt. „In vielen Betrieben und Branchen steht im 30. Jahr der deutschen Einheit die Lohnmauer noch fest. Die Beschäftigten der Ernährungswirtschaft wollen und können das nicht weiter hinnehmen. Sonst führt der Weg direkt in die Altersarmut. Gemeinsam reißen wir jetzt die Lohnmauer ein“, erklärt Uwe Ledwig, Verhandlungsführer und Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Ost. „Bisher haben die Arbeitgeber die Zeichen der Zeit nicht verstanden und weigern sich, über eine Angleichung zu verhandeln. Deshalb machen wir Druck. Die Warnstreiks sind nur der Anfang“, so Ledwig.

## 12 Euro und nicht weniger

In allen drei Tarifgebieten gehen die Beschäftigten mit der Forderung nach einem deutlichen Lohnplus in die Verhandlungen. In den neuen Tarifverträgen soll ein klarer Fahrplan die Arbeitgeber zur Angleichung der ostdeutschen Löhne an das Westniveau verpflichten. Auch Stundenlöhne unter 12 Euro sollen dann endlich der Vergangenheit angehören. 30 Jahre nach dem Mauerfall ist es an der Zeit, dass wirklich alle Mauern endlich fallen! ◀

# Jeder lernt hier dazu

► Wer nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben aktiv bleiben will, kann das auf vielerlei Weise: mit den Enkeln, im Sportverein oder sonstigen Hobbys. Wer politisch und gewerkschaftlich mitmischen will, kann das auch bei der NGG tun, wie das Beispiel der Region Hamburg-Elmshorn zeigt.



Foto: Peter Bisping

Kein Larifari, sondern angeregte Diskussionen: Die Seniorengruppe der Region Hamburg-Elmshorn trifft sich monatlich in Hamburg.

Die Liste der Gründe, sich nach dem Renteneintritt aktiv in einer NGG-Seniorengruppe zu engagieren, ist lang. „Jeder lernt hier dazu“; „Hier haben wir die Chance, bei komplexen Themen, die uns alle beschäftigten, in die Tiefe zu gehen. Das ist immer eine Bereicherung“; „Ich habe mich als überzeugter Gewerkschafter und freigestellter Betriebsratsvorsitzender 23 Jahre für meine Kollegen eingesetzt. Da kannst du nicht plötzlich aufhören, politisch zu sein, nur, weil du in Rente gehst. Ich bin jetzt 81 und mache weiter bis 90 oder 100“; „Auch oder gerade weil wir nicht immer einer Meinung sind, ist es schön, sich hier auszutauschen oder auch mal einen gemeinsamen Ausflug zu machen, statt alleine zuhause

zu sitzen. Dann fällt man nicht gleich in ein Loch, wenn die Rente beginnt“. Diese Liste ließe sich noch fortsetzen. Jedenfalls, wenn man die Seniorinnen und Senioren der NGG-Region Hamburg-Elmshorn befragt.

Sie treffen sich einmal im Monat in der NGG-Hauptverwaltung in Hamburg. Uwe Westphal, Vorsitzender der Seniorengruppe und Vertreter der Senioren im NGG-Hauptvorstand: „Das ist kein Larifari hier, sondern wir sind bekannt dafür, dass wir politisch interessiert und aktiv sind.“ Das reiche von sozial-, tarif- und wirtschaftspolitischen Themen bis hin zur Unterstützung bei Streiks. So wurden beim Treffen am 4. Februar Themen für 2020 wie Brexit, Entwicklung des Mindestlohns oder die Beiträge der Krankenversicherung für Betriebsrenten vorgeschlagen; gefolgt von einem Terminhinweis für eine DGB-Veranstaltung zu den Themen steigende Mieten, Personalmangel in der Pflege, Verkehrsprobleme, Altersarmut und prekäre Beschäftigung.

Intensiv diskutiert wurde anlässlich der Gedenkfeiern zur Befreiung des Konzentrationslagers Auschwitz-Birkenau vor 75 Jahren das Wiedererstarken rechtsradikaler Tendenzen in Deutschland. Uwe Westphal (82): „Man kann so rechte Sprüche nicht stehen lassen. Vergessen darf man das nicht! Das sieht auch die Generation meiner Enkelkinder so.“ ◀

## Nein zu Gewalt!

Jede dritte Frau in Deutschland wird in ihrem Leben Opfer von Gewalt. Viele Frauen und Mädchen erleben sie sogar täglich. Am 25. November 2019, dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“, haben weltweit Menschen und Organisationen dieses Thema öffentlich gemacht. Mit Veranstaltungen und Online-Aktivitäten unter der Überschrift #schweigenbrechen wurde dazu aufgefordert, Gewalt an Frauen und Mädchen nicht zu verschweigen, sondern aktiv zu begegnen.

Beim Hilfefon finden Betroffene an 365 Tagen im Jahr kostenlose Beratung. Auch Angehörige und Freundinnen und Freunde von Betroffenen finden dort Unterstützung – auch in vielen Fremdsprachen!

 **HILFE TELEFON**  
GEWALT GEGEN FRAUEN

**08000 116 016**



# Upgrade für die Ausbildung



► Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG), das fast alle Auszubildenden betrifft. Die jungeNGG hat mit der DGB-Jugend Vorschläge in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Welche Vorteile das neue Gesetz bringt, haben wir Philipp Hoffmann, den Vertreter der jungenNGG im Hauptvorstand, gefragt.



Philipp Hoffmann

## In welchen Bereichen konnten sich die Gewerkschaften und jungeNGG durchsetzen?

Ich bin auf jeden Fall happy über die Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro. Die gilt für alle, die ihre Ausbildungsverträge nach dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen haben. Bis 2023 steigt der Betrag auf 620 Euro. Wichtig war auch die Anerkennung des Berufsschultages als voller Arbeitstag. Man darf also nach der Schule nicht mehr in den Betrieb zitiert werden. Der dritte wichtige Punkt ist die Freistellung am letzten Tag vor der Abschlussprüfung.

## Wo müsste das Gesetz noch nachgebessert werden?

Es ist ja gut, dass wir die Mindestausbildungsvergütung haben. Aber die absolute Höhe ist noch nicht ausreichend. Mehr als 600 Euro wären schon wichtig und richtig gewesen, um nicht zuletzt auch die Duale Ausbildung weiter zu stärken.

Und leider ist das Gesetz nicht bindend für das Duale Studium, das ja immer attraktiver wird. Für Dual Studierende bleibt nach wie vor unklar, wie ihre rechtliche Stellung im Betrieb aussieht. Daran werden wir weiterarbeiten und Druck machen. Unser Ziel bleibt auch ein Schutz- und Qualitätsgesetz für alle in Ausbildung.

## Was sollte geschehen, damit sich wieder mehr Schulabgänger für eine Ausbildung entscheiden?

Da hilft Geld allein nicht. Die gesellschaftliche Anerkennung einer Berufsausbildung sollte höher sein. So lange einem mehr Wertschätzung entgegengebracht wird, wenn man studiert hat, muss sich niemand wundern, dass immer weniger junge Leute im Betrieb lernen wollen.

Die Arbeitgeber sollten in ihren Unternehmen dafür sorgen, dass man als qualifizierte Fachkraft gleiche Möglichkeiten und Verdienstchancen hat wie Hochschulabsolventen, die ja noch gar keine praktische

Erfahrung mitbringen. Klar ist das alles branchenabhängig, aber besonders in den NGG-Berufen ist es zum Teil schon krass, wie Azubis als billige Arbeitskräfte angesehen werden. ◀

Philipp Hoffmann arbeitet als Verpackungsentwickler bei der Homann Feinkost GmbH in Dissen. Dort ist er Mitglied im Betriebsrat. Der gelernte Industriekaufmann vertritt die jungeNGG im Hauptvorstand.

## Was ist neu im BBiG?



Keine Rückkehrpflicht in den Betrieb nach Berufsschultagen



Die Mindestausbildungsvergütung kommt



Jetzt auch kostenlose Fachliteratur



Ein Tag Freistellung zur Prüfungsvorbereitung



Neue Regelungen für die Teilzeitberufsausbildung



Prüfauftrag an die Regierung: Das Ende des Dualen Studiums als Ausbildung zweiter Klasse

Mehr Informationen online

[ngg.net/BBiG](http://ngg.net/BBiG)



Grafiken: NGG, Freepik.com und studicon - shuttersock

# Verlegen oder nicht verlegen?

Die Frage bleibt und damit auch die Hängepartie für die Beschäftigten: Schon im September 2019 wurde bekannt, dass Deutschlands größte Fischrestaurantkette NORDSEE eine Verlegung des Stammsitzes von Bremerhaven nach Düsseldorf prüft. Seitdem ist die Zukunft für die 120 Beschäftigten in der Seestadt ungewiss.

Im November 2019 waren die Verhandlungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat über einen Interessenausgleich und Sozialplan gescheitert. Im Februar 2020 konnte auch die Einigungsstelle in insgesamt fünf Sitzungen keinen Konsens zwischen den Parteien erzielen. Der Schweizer Finanzinvestor Kharis Capital ist seit 2019 Eigentümer der NORDSEE. Nun hat das Management um Geschäftsführer Carsten Horn freie Bahn für seinen Sparkurs und mögliche Kündigungen. Voraussichtlich sind 35 Arbeitsplätze in Bremerhaven sowie 14 in Düsseldorf betroffen.

Die Solidarität in der Seestadt bleibt groß: Nach einem Warnstreik im Februar 2020 habe man nun Tarifver-



Foto: Ralf Masorat

**Solidarität beim Warnstreik an der Weser: Zahlreiche Beschäftigte protestieren gegen die Verlegung des NORDSEE-Stammsitzes.**

tragsverhandlungen einleiten können, berichtet Moritz Steinberger, Gewerkschaftssekretär aus der Region Bremen-Weser-Elbe. Seine Ziele sind klar gesteckt: „Wir wollen möglichst viele Arbeitsplätze erhalten. Gleichzeitig brauchen wir einen Dauersozialplan. Denn ein Ende des rigiden Sparkurses ist bislang nicht abzusehen.“

# Suppe gemeinsam ausgelöffelt



Foto: NGG

**Protestkundgebungen, Aktionen und immer wieder Verhandlungen hinter den Kulissen: Das war ein heißer Herbst rund um das Knorr-Werk in Heilbronn. Aber der Kampf hat sich gelohnt.**

Im Oktober 2019 hatte Unilever das Ultimatum gestellt, den traditionsreichen Knorr-Standort in Heilbronn zu schließen, wenn die Kosten nicht deutlich gesenkt würden. Nun konnten Betriebsrat und NGG vermeiden: Das Werk bleibt bis 2030 erhalten. Teil des Zukunftspakts, dessen Eckpunkten NGG-Mitglieder und Konzernspitze bereits zugestimmt haben, sind ein strukturell modernisiertes System von Löhnen und Ge-

halten sowie eine erweiterte Arbeitszeitflexibilität. Entgelteinbußen und Nullrunden konnten verhindert werden. In den kommenden Jahren werden Lohnsteigerungen allerdings geringer ausfallen. Weihnachts- und Urlaubsgeld bleiben aber unangetastet. „Die Beiträge der Beschäftigten sind zwar durchaus schmerzhaft, aber noch vertretbar“, sagt NGG-Verhandlungsleiter Burkhard Siebert von der NGG-Region Heilbronn.



## Der braut sich was zusammen

► Gutes Bier will Weile haben. Beim Zapfen wie beim Brauen. Der Geschmack entwickelt sich während einer dreiwöchigen Ruhe im Lagerkeller. Hier arbeitet der Brauer und Mälzer Markus Pill.

Zwölf Sorten – von Bock- bis Weißbier – werden in der mittelständischen Brauerei Auerbräu vor Ort in Rosenheim gebraut. Markus Pill findet sie alle lecker, das typische bayerische Helle allerdings mag er am liebsten. Seit 20 Jahren arbeitet er in der Rosenheimer Brauerei, die zur Paulaner Brauerei Gruppe gehört. Brauer und Mälzer hat der heute 40-Jährige hier gelernt. „Das war der Beruf, der am besten zu mir gepasst hat. Ich wollte körperlich arbeiten und am Ende sollte ein anspruchsvolles Produkt dabei herauskommen“, erzählt er. Die körperliche Arbeit jedoch hat sich in den vergangenen 20 Jahren stark reduziert.

Heute steht die digitale Prozesssteuerung im Mittelpunkt der Arbeit eines Brauers. Klassische Aufgaben wie das Hineinschlüpfen in die großen Tanks oder das Abfüllen in die hölzernen Bierfässer sind längst automatisiert. Auch die Mälzerei findet nicht mehr im Haus statt. Trotzdem bekommt Markus Pill das kühle Blonde noch zu Gesicht, schließlich müssen Farbe und Beschaffenheit vom Experten geprüft werden. Nachdem die Biere im fünf Grad kühlen Lagerkeller geruht haben, hier setzen sich die restliche Hefe sowie Eiweißflocken ab, werden sie gefiltert und abgefüllt. „In unserem Job ist heute große Flexibilität gefragt“, so der Brauer, der Schichtarbeit leistet. Betriebsrat und Gewerkschaft gehörten nicht zuletzt deshalb für ihn von Anfang an dazu. ◀





# Das verflixte 7. Jahr

► ... wurde für Daniel Zielke bei Teigwaren Riesa zum Schicksalsjahr. Nachdem schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und fehlende Facharbeiter Qualität und Quantität der Nudelproduktion in den Keller gehen ließen, zog der damals 37-Jährige die Reißleine. Gegen erbitterten Widerstand gründete er mit zwei Mitstreiterinnen einen Betriebsrat.

„Vielleicht ist das was für Dich?“ Die Frage kam aus heiterem Himmel und zu einer Zeit, als Gedanken an Zukunft für Daniel Zielke mit einem Wechselbad der Gefühle verbunden waren. Betriebsratsgründung, Freistellung, Hausverbot und mehrere Monate Arbeitskampf lagen hinter ihm, als sich die Möglichkeit bot, eine Ausbildung als Gewerkschaftssekretär zu beginnen. Mit Erfolg: Daniel Zielke arbeitet heute als Sekretär zur Ausbildung tief im Westen. In Saarbrücken. Alle 14 Tage fährt er heim. „Das Saarland als erste Ausbildungsregion. Das war im ersten Moment ein Schock. Viel weiter westlich konnte man ja wohl nicht kommen“, lacht er und schiebt gleich nach, dass er es aber auch nicht viel besser hätte treffen können. „Das Team passt und hier kann ich die Erfahrungen der letzten zwei Jahre voll einbringen. Schließlich habe ich in Riesa eine Menge mitgemacht und gelernt“. Wohl wahr!

## Weil es so nicht weiterging

Daniel Zielke hat BWL studiert. Nach Riesa kam er 2013. Teigwaren Riesa ist Marktführer für Spaghetti, Spiralen und Co in den neuen Bundesländern. Das Unternehmen, im Volksmund „Nudelbude“ genannt, blickt auf eine über 100-jährige Geschichte zurück. Seit 1993 gehört es zum baden-württembergischen Familienunternehmen Alb-Gold Teigwaren mit Sitz in Trochtafingen. In Sachen Löhne und Arbeitsbedingungen nahm und nimmt Riesa bis heute keine Spitzenposition ein: Durchschnittlich 10,50 Euro brutto pro Stunde gab es bis 2018 hier in der Produktion. „Für dieselbe Arbeit

## Zur Person

Daniel Zielke, 38 Jahre, geboren in Altdöbern (Brandenburg/ Lausitz), Diplom Betriebswirt und Sekretär zur Ausbildung (SzA), derzeit in der NGG-Region Saar (Saarland)

bekommen Kolleginnen und Kollegen im Schwesterunternehmen im Schnitt fünf Euro mehr. Dass macht 800 Euro Differenz beim Monats-

lohn“, erklärt Zielke. „Als Vertriebler und Schnittstelle zwischen Kundenanforderungen und Produktion habe ich mich damals gefühlt wie ein Prellbock. Da wollte niemand sehen, dass man Fachkräfte nur durch vernünftige Arbeitsbedingungen ans Unternehmen binden und Kundenanforderungen und Qualität zu 100 Prozent umsetzen kann.“

## Wenn die Tür verschlossen bleibt

Gemeinsam mit zwei Kolleginnen initiiert er schließlich die Gründung eines Betriebsrats – dem ersten in der Alb-Gold-Gruppe. Mit Unterstützung der NGG kommt es im Juli 2018 zur Wahl. „Das war ein großer Erfolg, 95 Prozent Wahlbeteiligung!“, berichtet Daniel Zielke, der auf Anhieb zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde. Es folgt ein heißer Herbst: Die Geschäftsleitung ignoriert die Aufforderung zu Tarifverhandlungen und setzt im Gegenzug Rationalisierungsmaßnahmen ohne Mitbestimmung um. Doch Zielke, mittlerweile Mitglied der Tarifkommission, weiß die Belegschaft hinter sich. Längst sind über 80 Prozent der Kollegen organisiert, es kommt zu ersten Warnstreiks.

Im Januar 2019 steht Daniel Zielke plötzlich vor verschlossenen Türen: Freistellung und Hausverbot für den Betriebsratsvorsitzenden. „Das war schon krass, das macht was mit Dir,“ erinnert er sich. Noch fünfmal müssen die Beschäftigten 24 Stunden lang die Arbeit niederlegen, bis endlich der Durchbruch geschafft ist: Die Geschäftsleitung lenkt ein, bis 2020 soll ein Haustarifvertrag in Anlehnung an den sächsischen Manteltarifvertrag übernommen werden. Das bedeutet mehr Urlaub, bezahlte Umkleidezeiten und Pausen sowie Feiertags- und Nachtzuschläge. Das sei ein riesiger Schritt, aber erst der Anfang, sagt Daniel Zielke. Im Laufe des Jahres werden die Tarifparteien weiter verhandeln, über Entgelterhöhungen und Eingruppierung. Er wird mit dem Herzen dabei sein. Im fernen Saarbrücken. ◀

Foto: Oliver Dietze

**»Ich nehme mein Schicksal  
gerne in die eigene Hand.«**

Daniel Zielke,  
Sekretär zur Ausbildung  
in der NGG-Region Saar





# Neue Zeiten, neue Wege

► Fast Food liegt im Trend. Doch während McDonald's und Co. mit neuen Geschäftsmodellen erfolgreich wachsen, gingen die Beschäftigten in der Systemgastronomie lange ziemlich leer aus. Es regt sich Unmut – nicht nur unterm goldenen Bogen: Die Fast Food Workers United kämpfen gegen widrige Arbeitsbedingungen und Billiglöhne.



Mit kreativen Aktionen in den Innenstädten und Warnstreiks haben sich die NGG-Mitglieder in der Systemgastronomie selbstbewusst für eine bessere Bezahlung in ihrer Branche eingesetzt – mit Erfolg.



Fotos: NGG



Schnell und gleichzeitig „bewusst“, so sollen die Mahlzeiten heute sein. Während unser Bedürfnis nach gesundem Essen immer größer wird, nehmen wir uns immer weniger Zeit für die Zubereitung. Jeder Vierte isst mittlerweile einmal am Tag außer Haus, Tendenz steigend. 2018 setzte die Systemgastronomie 14,5 Milliarden Euro in Deutschland um – 5,4 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Von Systemgastronomie spricht man, wenn hinter dem Angebot an Speisen und Getränken ein einheitliches, zentrales Konzept steht. Ein solches System sorgt dafür, dass in jeder Filiale dieselben Produkte in derselben Zubereitung und Qualität angeboten werden.

### Größter Umbruch seit Jahrzehnten

Während die preiswerte und schnelle Sättigung, wie sie das klassische Fast Food bietet, für die einen attraktiv ist, soll für eine wachsende Gruppe von Konsumenten der Snack auf die Hand auch noch gesund sein. Das setzt McDonald's und Co. unter Druck. Wollen sie künftig nicht massiv Kunden verlieren, müssen fleischlose und Zusatzstofffreie Alternativen im Angebot sein. Die Fast-Food-Branche muss sich umstellen. Die Nachfrage nach gesünderen, ethisch einwandfreien und umweltverträglicheren Nahrungsmitteln führt in der Systemgastronomie zum vermutlich größten Umbruch seit Jahrzehnten.

Marktführer McDonald's hat bereits reagiert und das Angebot umgestellt: Neben veganen und vegetarischen Burgern werden antibiotikafreies Hühnerfleisch und Eier aus



## Die Top 6 der Systemgastronomie in Deutschland

(nach Umsatz in Millionen Euro)

|                        | 2017  | 2018  |
|------------------------|-------|-------|
| McDonald's             | 3.255 | 3.470 |
| Burger King            | 945   | 955   |
| LSG Lufthansa Service  | 776   | 809   |
| Autobahn Tank & Rast   | 634   | 642   |
| Yum! Brands Restaurant | 301   | 315   |
| Nordsee                | 284   | 271   |

**Wachstumskurs: 2018 wurden in der deutschen Systemgastronomie 5,4 Prozent mehr umgesetzt als ein Jahr zuvor.** Quelle: foodservice 4/2019

Freilandhaltung angeboten. Nach wie vor ist die amerikanische Kette mit Abstand das größte systemgastronomische Unternehmen in Deutschland. Der direkte Konkurrent Burger King landet mit weitem Abstand auf dem zweiten Platz (siehe Grafik). Mehr als 30 Prozent der Deutschen besuchen mindestens einmal im Monat eine der Filialen mit dem goldenen M.

### „Restaurant der Zukunft“ ...

heißt das Geschäftsmodell, mit dem sich die Fast-Food-Kette nicht nur kulinarisch neu aufstellt. Auch das digitale Geschäft wird hochgefahren: Inzwischen können Kunden nahezu überall in Deutschland per App bestellen und die Speisen in einer Filiale ihrer Wahl abholen.

Lange Schlangen vor den Kassen sollen so bald der Vergangenheit angehören. Zusätzlich zur Bestellfunktion bietet die App auch Nährwerttabellen oder Aktions-Coupons. Außerdem ist es möglich, bestimmte Zutaten zu entfernen oder hinzuzufügen. Gegen pappige Pommes oder kalte Burger soll künftig ein Geotracking-System helfen: Die Bestellung wird erst zubereitet und verpackt, wenn sich der Kunde bis auf 200 Meter der ausgewählten McDonald's-Filiale nähert.

### Einmal wie immer, bitte!

Das Fast-Food-Unternehmen steigt auch in das personalisierte Digitalgeschäft ein. Über das Smartphone werden Kunden identifiziert und direkt auf ihre Vorlieben angesprochen. Die neuen digitalen Bestellterminals reagieren zudem auf verschiedene Situationen und Wetterlagen: So werden im Sommer vermehrt Erfrischungsgetränke angeboten oder bei hohem Kundenaufkommen verstärkt Speisen beworben, die sich schnell zubereiten lassen. Um das neue digitale Konzept umzusetzen, hat der Fast-Food- ➤



**Ende der Handarbeit? Hierzulande wird der erste Fast-Food-Automat, in dem der Roboter kocht und serviert, nicht eingesetzt.**

► Riese digitales Know-how eingekauft und arbeitet eng mit großen digitalen Playern zusammen. In Deutschland kooperiert McDonald's in Sachen Lieferung etwa mit Lieferando. Weltweit nutzt das Unternehmen den Online-Fahrdienst Uber.

### Der Druck wächst

Arbeitsplätze soll die neue digitale Strategie bei McDonald's nach Unternehmensangaben nicht kosten. Gleichwohl hat sie enorme Konsequenzen für die Beschäftigten, wie der Betriebsratsvorsitzende einer Hamburger Filiale, Erkan Parlar, berichtet (siehe Seite 23). Parlans Kolleginnen und Kollegen sehen sich wachsendem Druck ausgesetzt. Im sogenannten „Restaurant der Zukunft“ bleiben ihnen 60 Sekunden Servierzeit, vom Erscheinen der Bestellung auf dem Monitor bis zum Bedienen des Kunden.

Ein ständig wechselndes Angebot an Speisen, neue, digitale Küchengeräte und umfangreiche Dokumentationen machen die Arbeit in der Systemgastronomie zunehmend anspruchsvoll und anstrengend. Hinzu kommen körperliche Belastungen durch Schichtarbeit und hohe Temperaturen in den Küchen.

Im Gegensatz zur technischen Entwicklung und den stetig wachsenden Umsätzen der Fast-Food-Ketten stagnierte das Lohnniveau in der Branche lange auf niedrigem Niveau. Um das zu ändern, geht die NGG auch neue Wege – zum Beispiel mit der Initiative Fast Food Workers United. Unter dem gemeinsamen Dach haben sich erstmals Beschäftigte aus den verschiedenen Systemen – von Autogrill und Burger

King über McDonald's, Nordsee, Pizza Hut und der Kaffeehauskette Starbucks, zusammengeschlossen. Ein Vorbild kommt aus den USA. Mit der Kampagne „Fight for Fifteen“ setzen sich dort die Beschäftigten der Systemgastronomie für 15 Dollar Lohn ein. Hierzulande hat die vereinigte Bewegung der Fast-Food-Beschäftigten im Rahmen der Tarifverhandlungen zwischen der NGG und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) richtig Fahrt aufgenommen.

### Auf den Weg gemacht

In die im Winter 2019 gestartete Tarifrunde ist die NGG mit einer – für diese Branche – hohen und plakativen Forderung gegangen: 12 Euro pro Stunde mindestens! Natürlich sollten auch die oberen Tarifgruppen deutlich mehr Geld bekommen. Noch sind die Löhne in der Systemgastronomie so niedrig, dass viele kaum über die Runden kommen und einen zweiten Job annehmen müssen. Und nach einem harten Arbeitsleben wartet oft eine Rente, die so niedrig ist, dass sie vom Staat aufgestockt werden muss. Rund 70 bis 80 Prozent der Beschäftigten bei McDonald's, Burger King und Co. bekommen heute weniger als 12 Euro pro Stunde. Das zeigt, wie ambitioniert das Ziel der NGG ist, die Zeit der Billig-Löhne ein für alle Mal zu beenden. Mit dem neuen, Anfang März 2020 abgeschlossenen Tarifvertrag, der ohne die bunten und öffentlichkeitswirksamen Aktionen nicht hätte durchgesetzt werden können, ist ein großer Schritt gemacht (siehe Seite 25). ◀



**Unterstützung für die Fast Food Workers United kam auch aus der Politik – zum Beispiel von Kevin Kühnert (SPD) sowie Pascal Meiser und Susanne Ferschl von DIE LINKE.**



# Wir brauchen mehr Respekt

► Erkan Parlar arbeitet seit 1991 bei McDonald's. Viele Filialen hat der Diplom-Wirtschaftsingenieur kennengelernt. Nicht immer freiwillig: Bei seinem ersten Versuch, einen Betriebsrat zu gründen, wurde er kurzerhand versetzt, um seine Wahl zu verhindern. Er hat dem Druck standgehalten. Heute ist Parlar einer von zwei Betriebsratsvorsitzenden in Hamburg.

## Die Arbeitsbedingungen sind hart. Der Lohn ist niedrig. Wie hält man es so lange bei McDonald's aus?

Bei uns arbeiten Menschen aus aller Welt und quer durch alle Altersgruppen. Wir sind ziemlich multikulti. Es sind sehr viele dabei, die ein hohes Bildungsniveau haben. Teils, weil sie in ihren Heimatländern studiert haben und ihre Abschlüsse hier nicht anerkannt werden. Teils, weil ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichen. Anderen ging es wie mir selbst: Du beginnst als Schüler oder Student, bist froh, dass Du Geld verdienst. Du arbeitest Nachschicht, dann zieht sich das Studium, weil man ja auch kaputt ist vom Job. Dann ist plötzlich Familie da und Du verpasst den Absprung. Hier stehen jedenfalls einige mit Diplom am Grill!

## Inwieweit verändert das neue Konzept „Restaurant der Zukunft“ Deine Arbeit?

Es macht unseren Job anspruchsvoller. Man muss sich das so vorstellen: Du hast eine Minute Zeit, um den Kunden zu bedienen. Egal, ob die Küche unterbesetzt ist oder nicht. Ständig müssen wir uns auf neue Produkte und neue Automaten in der Küche einstellen. Da brauchst Du schon Köpfchen. Die Abläufe sind genau vorgegeben und werden kontrolliert. Das erzeugt enormen Stress. Für McDonald's sind sogenannte Franchise-Berater unterwegs. Die kommen unangekündigt vorbei. Ist etwa der Fußboden nicht sauber genug, drohen Konsequenzen.

## Warum ist es in Hamburg bislang nur in zwei Filialen gelungen, einen Betriebsrat zu gründen?

Mehrfach sind schon Versuche gescheitert. Viele haben

befristete Verträge, da verhältst Du Dich lieber still. Ich konnte Druck aushalten, ich hab gekämpft wie ein Löwe. Man muss sich das vorstellen, es gibt Kolleginnen und Kollegen, die sind seit zehn Jahren in der niedrigsten Lohngruppe und verdienen 9,35 Euro in der Stunde. Menschen, die seit 30 Jahren bei McDonald's sind, verdienen maximal 9,75 Euro. Wie soll man denn davon leben und eine Familie ernähren? Wochenendzuschläge kennen wir nicht. 15 Prozent Nachtzuschlag gibt es ab 23 Uhr. In den Filialen mit Betriebsrat konnten wir aber Tarifrechte wie bezahlte Umkleidezeiten durchsetzen.

## Du bist Mitglied der Tarifkommission, wie geht es nach der Schlichtung weiter?

Wir müssen noch mehr Öffentlichkeitsarbeit machen. Die Gewinne sind enorm, Geld ist doch da. Expansion und Digitalisierung sind auch deshalb möglich, weil die Personalkosten so niedrig sind. Jetzt müssen wir einer breiten Öffentlichkeit klar machen, was hier eigentlich los ist.

Außerdem müssen wir natürlich versuchen, mehr Kolleginnen und Kollegen für die Gewerkschaft zu begeistern. Dann sind wir geschützt und können von unseren Rechten Gebrauch machen.

## Was kann man als Kunde tun, um die Fast Food Workers United zu unterstützen?

Unsere Beiträge in den sozialen Netzwerken liken und teilen. Außerdem allen, die in der Systemgastro hinterm Tresen stehen, mehr Respekt entgegenbringen! ◀



## DEIN PLUS! Exklusive Angebote für NGG-Mitglieder

Kennst Du schon die exklusiven Rabatte und Zusatzvorteile als NGG-Mitglied? In unserem **PLUS-Shop** findest Du online immer tolle Schnäppchen. Schau doch mal vorbei.

**Das neue Jahr bringt neue Angebote, bei denen Du richtig sparen kannst!**

Und das Beste:

Als NGG-Mitglied profitierst nicht nur Du davon, sondern Deine ganze Familie.

**NGG-Mitglieder haben es einfach besser: Online registrieren und Vorteile sichern!**

[www.deinplus.de](http://www.deinplus.de)

Dein! Plus. **PLUS-Shop** 

Vanessa H., Hotelfachfrau:

**„Attraktive Prämien, Zinsvorteile und die Beratung zu Fördermöglichkeiten – Wüstenrot ist der kompetente Partner rund um Bauen und Wohnen. Mit exklusiven Vorteilen für uns NGG-Mitglieder!“**



Kostenlosen digitalen Newsletter „PLUS-Post“ abonnieren und immer auf dem Laufenden sein. Oder sende eine E-Mail an: [mitgliedervorteil@deinplus.de](mailto:mitgliedervorteil@deinplus.de)

# Ein Schritt auf dem Weg

► Mit großem Einsatz, Mut und vielen neuen Ideen haben sich die Beschäftigten von McDonald's, Burger King, NORDSEE und Co. gemeinsam für eine bessere Bezahlung in ihrer Branche eingesetzt. Mit Erfolg: Der neue Tarifvertrag ist ein wichtiger Schritt raus aus dem Niedriglohnssektor.

„Bemerkenswertes Tarifergebnis für eine deutliche Aufwertung der Systemgastronomie. Das gesamte Tarifgitter wird um fast 28 Prozent nach oben geschoben.“ Mit für Twitter typisch knappen Worten hat Professor Dr. Thorsten Schulten, Tarifexperte bei der Hans-Böckler-Stiftung, den Anfang März abgeschlossenen Tarifvertrag eingeordnet.

Bemerkenswert – das sind die Ergebnisse der Tarifaueinandersetzung zwischen der NGG und dem Bundesverband der Systemgastronomie tatsächlich. Ein Beispiel: Für die Beschäftigten in der Tarifgruppe 2 gibt es nach mehreren Schritten ab dem 1. Dezember 2023 insgesamt mindestens 439 Euro mehr im Monat (siehe Grafik). Auch in allen anderen elf Tarifgruppen sieht der neue Tarifvertrag mit 4,77 bis 6,38 Prozent pro Jahr Lohnerhöhungen vor, die nicht die Regel sind. Weil die Löhne bei McDonald's, Starbucks und Co. bisher so niedrig sind, ist diese Aufwertung besonders willkommen – und bitter nötig.

## Spürbar mehr Geld

Der neue Tarifvertrag ist hart erkämpft, keine Frage. Nach von Warnstreiks begleiteten, drei ergebnislosen Verhandlungsrunden brauchte es einen unabhängigen Schlichter, um einen Kompromiss aus-

zuarbeiten, dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zustimmen konnten. Die 25-köpfige NGG-Tarifkommission aus Betriebsräten der verschiedenen Systeme hat sich ihre Zustimmung nicht leichtgemacht: Lange wurde diskutiert, über das, was der Schlichter in zähen Verhandlungen austariert hatte. Von beiden Lagern hat er Zugeständnisse gefordert. Schlussendlich überwog das Positive: Alle 120.000 Beschäftigten bekommen künftig spürbar mehr Geld. Und auch die Forderung nach „12 Euro mindestens“ wurde erreicht – allerdings später als gefordert. In der Tarifgruppe 2, in die alle Beschäftigten nach einem Jahr im Betrieb automatisch rutschen, müssen die 12 Euro pro Stunde spätestens ab Dezember 2023 bezahlt werden.

Ein wichtiger Schritt ist gemacht. Aber es bleibt viel zu tun auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen in der Systemgastronomie. Dass auch die nächsten Schritte erfolgreich gegangen werden, dafür spricht viel: der große Zuspruch für die Aktionen der Fast Food Workers United, der Mut und das neu gewonnene Selbstbewusstsein der Beschäftigten. ◀



Mehr Informationen online

[ngg.net/ffwu](http://ngg.net/ffwu)



+ 101,00 €  
ab 01.07.2020

+ 84,50 €  
ab 01.01.2021

+ 84,50 €  
ab 01.01.2022

+ 84,50 €  
ab 01.01.2023

+ 84,50 €  
ab 01.12.2023

Von Juli an steigen die Löhne in der Systemgastronomie deutlich. Ab 2020 gibt's in mehreren Stufen jedes Jahr weitere Lohnerhöhungen. In der Tarifgruppe 2 sind das zum Beispiel erst 101,00, später 84,50 Euro mehr pro Monat.

# Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im ersten Quartal der Jahre 1950 (vor 70 Jahren) und 1970 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft NGG eingetreten sind. Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken. Haltet uns auch weiterhin die Treue!

## Seit 70 Jahren Mitglied

**Berlin-Brandenburg:** Peter Funke, Helga Genschmer

**Bielefeld-Herford:** Margarete Mechsner

**Bünde-Lübbecke-Minden:** Karl Große-Nobis, Irene Kuhlmann

**Dresden-Chemnitz:** Hans-Christian Mühle, Ingrid Mühle, Lieselotte Vettermann

**Heilbronn:** Elisabeth Mannherz, Heinz Pfitzer

**Hamburg-Elmshorn:** Kurt Bergeest

**Magdeburg:** Helga Lurz

**Mannheim-Heidelberg:** Walter Brehm

**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Franz Deck, Rosel Vortisch

**Münsterland:** Bernhard Hake

**Niederbayern:** Wolfgang Kloppe

**Nürnberg-Fürth:** Josef Brosch

**Oberfranken:** Erwin Limmer

**Osnabrück:** Werner Kriete

**Thüringen:** Richard Bang

**Unterfranken:** Rudolf Fuchs

**Bremen-Weser-Elbe:** Natalija Naseva

**Bünde-Lübbecke-Minden:** Hans-Eberhard Burre

**Darmstadt & Mainz:** Manfred Hechler, Leander Helfert, Werner Hombeuel, Adolf Stein

**Detmold-Paderborn:** Johannes Düchting, Alfons Lange

**Dortmund:** Armin Nitschio, Arnold Olk, Maria Puskar, Renate Schmidt, Werner Weber, Manfred Westerling

**Dresden-Chemnitz:** Christine Beger, Brigitte Rost, Ursula Wendsche

**Hannover:** Helmut Eggert, Günter Erfurth, Wolfgang Hirsch, Hartmut Krauss, Edgar Limburger, Hans-Dieter Schoeling, Reinhard Wagner

**Heilbronn:** Hermann Fischer, Roland Gärtner, Wilhelm jun. Pflugfelder, Karl-Heinz Telke, Milivoje Vukajlovic

**Hamburg-Elmshorn:** Gerda Fischer, Ruth Giese, Manfred Hessel-Stahl, Günter Kappmeyer, Ulrich Mallon, Reinhard Schroeder, Rita Stoffers

**Krefeld-Neuss:** Karl-Werner Eberhardt, Hugo Knellegen

**Leipzig-Halle-Dessau:** Heidemarie Fietz, Klaus Flörütz, Ute Karin Höniger, Alexander Müller

**Lübeck:** Klaus Lämmle, Bernd Dieter Lenz, Reinhard Losch

**Lüneburg:** Werner Meyer

**Mannheim-Heidelberg:** Norbert Bogner, Wilhelm Dopp, Bernd Lehmann, Christa Link, Kurt-Willi Schick

**Mecklenburg-Vorpommern:** Eckhard Kopperschmidt, Gert Kreft

**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Wolfgang Clour

**München:** Hans-Jürgen Gahren

**Münsterland:** Gerhard Ewelt, Erich Frieling, Karl-Heinz Hoevener, Heinrich Löhring, Erich Sicker, Rudi Winter

**Niederbayern:** Christa Müller

**Nord-Mittelhessen:** Hans Georg Beutler, Bodo Müller, Edgar Wiesenbach

**Nordrhein:** Reinhardt Beuchelt, Leo van Brackel, Walter Jarosz, Waltraud Moczarski, Werner Steinvooft, Herbert Theysen, Hans-Dieter Willems

**Nürnberg-Fürth:** Franz Fischer, Paul Karnstedt, Rudi Erwin Sichermann

## Seit 50 Jahren Mitglied

**Aachen:** Ludger Bentlage, Lothar Sanio, Waltraud Wenders

**Allgäu:** Paul Stiefenhofer

**Baden-Württemberg Süd:** Ana Biro, Annunziato D' Agosto, Edelgard Osswald, Günther Stocker, Regina Titze

**Berlin-Brandenburg:** Helmut Bieske, Klaus-Peter Deickert, Christa Dokter, Gisela Ehmke, Fred Erpel, Gerhard Hentschel, Heinz Hönicke, Dieter Kraska, Brigitte Rettig, Claus Ricken, Brigitta Schmiedel, Manfred Steinert

**Bielefeld-Herford:** William Clive Boucher, Hans-Dieter Godt, Horst Höfig, Artur Kötting, Joachim Leipe, Brunhilde Schilke, Inge Sieber



1970



Vor 50 Jahren, am 1. Januar 1970, ist das Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter in Kraft getreten. Als in den 1990er Jahren die Lohnfortzahlung von 100 auf 80 Prozent gekürzt werden sollte, kam es in der Süßwarenindustrie zum bis dato größten Arbeitskampf in der Geschichte der NGG: drei Wochen lang, begleitet von Demonstrationen im ganzen Land. Mit Erfolg: In zahl-

reichen Haustarifverträgen wurde die 100-prozentige Lohnfortzahlung zugesichert. Die NGG übernahm hier eine Vorreiterrolle auch für andere Gewerkschaften und Branchen. Mehr über diesen Meilenstein der deutschen Gewerkschaftsgeschichte, der zeigt, dass wesentliche Verbesserungen im Arbeitsrecht zunächst in Tarifverträgen erkämpft wurden: [www.ngg.net/lohnfortzahlung](http://www.ngg.net/lohnfortzahlung)

**Oberfranken:** Claus Entner, Kurt Fiedler, Walter Frisch, Hermann Hagen, Manfred Olischer, Waltraud Schrepfer  
**Oldenburg/Ostfriesland:** Manfred Fertig  
**Osnabrück:** Stefan Dedic, Rudi Hartke, Waltraud Mügebeer, Eberhard Scherpeltz  
**Rhein-Main:** Hermann Dickmann, Otto Draheim, Mato Jaksic, Egon Loew, Eva Menczigar, Heinz Rösler  
**Rosenheim-Oberbayern:** Anton Hinterberger  
**Ruhrgebiet:** Detlef Bodenstab, Guenter Brandhoff, Dieter Katanek, Richard Langner, Günter Lindner, Helmut Meister, Werner Orszulak, Adolf Singwitz, Horst Walter  
**Saar:** Horst Agne, Giorgio Bisello-Ragno, Josef Graf, Jörg Lang, Helmut Leib  
**Schwaben:** Xaver Festl  
**Schwarzwald-Hochrhein:** Egon Falk, Horst Roser, Hans Zähringer

**Schleswig-Holstein Nord:** Lothar Krüger  
**Stuttgart:** Katharina Becker, Antonio Greco, Helga Heckmann, Karl Reinhardt  
**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Arnold Baumbach, Herbert David, Manfred Döhrmann, Jutta Mundt, Karl Heinz Rittel, Klaus Rückwoldt, Rolf Weihrauch  
**Südwestfalen:** Klaus Becker, Heinz-Günther Heller, Helene Springer  
**Thüringen:** Inge Beutler, Barbara Krause, Christine Makrinus, Heinz Rexilius, Hartmut Seele, Renate Talkowsky  
**Trier:** Rosemarie Frankreiter, Harald Klein, Karl Heinz Premm, Edith Weinem  
**Ulm-Aalen-Göppingen:** Charlotte Lindner, Bernhard Werner  
**Unterfranken:** Walter Furkel, Doris Gründig, Dieter Nicola, Josef Wiehl, Gerwald Zeiger, Martin Zeller



# Große Marken, kleine Betriebe

► Die Region Rhein-Main hat auch ihre Eigenheiten: Weniger Industrie, dafür viele Hotels und Gaststätten, der Flughafen, die Messe und viele Hauptverwaltungen. Aber auch Urlaubsgebiete wie Rüdesheim am Rhein oder der Taunus.

Fünf Landesbezirke, 50 Regionen:  
[www.ngg.net/vorOrt](http://www.ngg.net/vorOrt)

## Auf einen Blick

### Region Rhein-Main

Mitglieder: ca. 6200

Fläche: ca. 4400 km<sup>2</sup>

Lebensgefühl: „Ei, Gude wie?“

(Kurzformel für „Guten Tag, wie geht's, was machst Du?“)

Wenn Peter-Martin Cox seinen Arbeitsalltag beschreibt, hat eindeutig ein Ziel den Vorrang: Mehr Mitglieder, mehr Betriebsräte, damit die NGG stärker und schlagkräftiger wird. Darauf hat er sein sechsköpfiges Team, das derzeit von Stefan Walter, Sekretär zur Ausbildung, verstärkt wird, eingeschworen. „Wir arbeiten sehr mitgliederorientiert.“ Denn Menschen für die Gewerkschaft zu gewinnen, ist nicht leicht in einer

zwar landschaftlich schönen Region, in der aber die Lebenshaltungskosten auch außerhalb von Frankfurt und der Landeshauptstadt Wiesbaden hoch sind.

Rund die Hälfte der NGG-Mitglieder arbeitet in Hotels, Gaststätten sowie der Betriebs- und Systemgastronomie. Das ist das Feld von Sylvia Artzen. Sie betreut mit Euerst, Aramark, Sodexo und Dussmann große

Fotos: Frank Rumpenhorst



Peter-Martin Cox leitet das NGG-Büro in Frankfurt am Main. Eines seiner wichtigsten Ziele ist es, mehr Mitglieder für die NGG zu begeistern. „Wir müssen die Menschen besser ansprechen und die sozialen Medien stärker nutzen.“ Aber entscheidend sei letztlich immer noch das persönliche Gespräch.





**„Wir verstehen uns als Impulsgeber, aber auch als Korrektiv.“**

Christian Schipieniewski, Regionsvorsitzender

Betriebscaterer. Ihr Kollege Hendrik Hallier ist für die Hotellerie zuständig. Projektsekretär Henning Meinken hilft NGG-Mitgliedern bei Rechtsfragen. Die beiden Verwaltungsangestellten Marion Brings und Petra Juliano unterstützen das gesamte Team.

„Neben namhaften Ketten gibt es viele kleine Betriebe, da sind nicht alle Arbeitgeber unbedingt gewerkschaftsfreundlich“, be-

richten die Gewerkschaftssekretäre. Außerdem sind es Branchen mit starker Fluktuation. Das wirkt sich auf die Mitgliederzahlen aus. Um den aktuellen Stand zu halten, muss das Frankfurter Team jährlich 600 neue Mitglieder gewinnen.

**Konzernzentralen schätzen Frankfurt**

Das fällt etwas leichter in den Industriebetrieben. In der Bankenmetropole haben

zwar einige große Konzerne wie Ferrero, Nestlé oder auch die Radeberger Gruppe ihre Hauptverwaltung. Produziert wird aber häufig an anderen Standorten.

In der Stadt selbst gibt es nur noch fünf wichtige Produzenten: Die hessische Traditionsmarke Binding (Bier), die beiden Rewe-Töchter Glockenbrot sowie Wilhelm Brandenburg (Fleisch und Wurst), Zeelandia (Backmittel) und GoodMills (Mühlen). Zu den bekannten Marken aus der Region rund um Frankfurt gehören zudem Hassia Mineralquellen (Bad Vilbel), die Wiener Feinbäckerei (Mühlheim), Rotkäppchen-Mumm in Eltville oder auch die Selters Mineralquelle (Löhnberg).



Bei Glockenbrot in Frankfurt am Main arbeiten rund 600 Beschäftigte. Zum Sortiment gehören 350 Brot- und Backwaren. Der Betriebsrat – ein starkes Team – sorgt für die richtige Eingruppierung.

**Mehr Geld für Brot**

Die Glastürme der Banken sehen die Beschäftigten in der Glockenbrot-Zentrale im Frankfurter Industriegebiet nicht. Ihre Interessen vertritt hier seit fünf Jahren der Betriebsratsvorsitzende Georgios Tsobanakis, der als Mitglied der NGG-Tarifkommission mitten in den Tarifverhandlungen für die hessische Brotindustrie steckt.

Sechs Prozent mehr Lohn, einen Aufschlag von 80 Euro auf die Auszubildendenvergütung, Fahrkostenersatz und Übernahmegarantie für die Azubis stehen auf der Forderungsliste. Georgios Tsobanakis weiß, dass es schwierig wird, aber das schreckt ihn nicht. In seiner bisher fünfjährigen Amtszeit hat der 49-Jährige mit seinen 13 Betriebsrats-Kolleginnen und -Kollegen schon einiges geschafft. Viele neue Mitglieder ➤





Das Team der NGG-Region Rhein-Main (v.l.): Henning Meinken, Stefan Walter, Peter-Martin Cox, Hendrik Hallier, Sylvia Artzen und die beiden Verwaltungsangestellten Marion Brings und Petra Juliano.

## „Wir machen die Belegschaft fit für die Digitalisierung.“

Georgios Tsobanakis,  
Betriebsratsvorsitzender bei Glockenbrot

► haben sie für ihre Gewerkschaft NGG in diesen Jahren geworben und Tsobanakis weiß die Belegschaft in den Tarifverhandlungen hinter sich: „Wir sind warnstreikfähig, wenn es sein muss.“

### Richtig eingruppiert

Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit sind die Arbeitsplatzbeschreibungen. Dabei geht es vor allem um die richtige Eingruppierung. „Das ist so schwierig, weil es keine guten Vorlagen gibt für die Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten“, klagt Tsobanakis. Von den rund 600 Beschäftigten wurde bereits für mehr als 100 die Eingruppierung geändert. In der Regel bringt das den Betroffenen mehr Lohn.

Gearbeitet wird rund um die Uhr in drei Schichten. Das ist ein weiteres wichtiges Thema, das den Betriebsratsvorsitzenden beschäftigt: Bislang wird der Schichtplan für eine Woche im Voraus erstellt. Die Beschäftigten wollen aber eine bessere Planung – möglichst für ein komplettes Jahr, um familiäre und berufliche Termine bes-

ser miteinander zu verzahnen. Der Betriebsrat versteht die Wünsche und arbeitet an der nicht ganz leichten Umsetzung.

### Noch mal auf die Schulbank

Und das große Thema Digitalisierung steht beim Glockenbrot-Betriebsrat ebenfalls auf der Liste, die es abuarbeiten gilt. Mit einem Anteil von 70 Prozent angelernten Kräften im Betrieb liegt der absolute Schwerpunkt auf der Weiterbildung.

„Schulungen, Schulungen, Schulungen“, sagt Tsobanakis, „nur so können wir die Belegschaft fit machen für die Digitalisierung“. Nicht allen Betroffenen fällt es leicht, sich wieder auf die Schulbank zu setzen, weiß der Betriebsratsvorsitzende. Statt Bäcker werden heute bei Glockenbrot vorrangig nur noch Lebensmitteltechniker und Mechatroniker ausgebildet.

### Teamarbeit ist angesagt

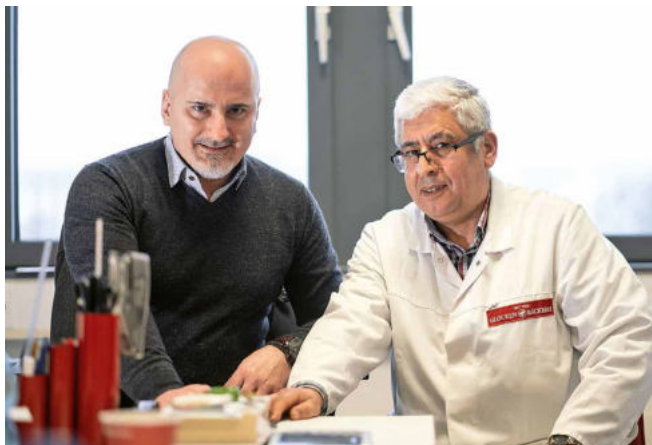
Georgios Tsobanakis ist auch Mitglied des Regionsvorstandes. Will er mit dem Vorsitzenden persönlich sprechen, muss er von

seinem Arbeitsplatz nur acht Kilometer bis zur Binding-Brauerei fahren. Dort kümmert sich der Betriebsratsvorsitzende Christian Schipieniewski gemeinsam mit seinen Vorstandskollegen und der NGG-Geschäftsführung um die Regionsprobleme.

### Mehr Betriebsräte müssen her

Der Regionsvorsitzende und der Geschäftsführer arbeiten Hand in Hand. „Wir verstehen uns als Impulsgeber für die Regionalführung, aber auch als Korrektiv“, sagt der gelernte Brauer und Mälzer Schipieniewski. Alle Beteiligten sind sich einig: „Wir müssen mehr Menschen besser ansprechen, um sie für die NGG und die ehrenamtliche Mitarbeit zu gewinnen, und die sozialen Medien stärker nutzen“, so Geschäftsführer Cox.

Dass letztlich aber das persönliche Gespräch zählt, weiß auch der Projektsekretär Henning Meinken nur zu gut. Mehr als 400 Einzelberatungen hat er im vergangenen Jahr geführt. Zudem zahlreiche Geltendmachungen von Nachtschichtzuschlägen betreut.



Georgios Tsobanakis (links) und sein Betriebsratskollege Mehmet Isler sind in den aktuellen Tarifverhandlungen gefordert.

Zeitlich herausfordernd sind für Peter-Martin Cox die Firmenbesuche. Verlässt er die Finanzmetropole, dann ist er unterwegs zu den Seminar- und Touristenhotels bis Rüdesheim am Rhein oder im Taunus. Henkell Freixenet produziert in Wiesbaden, der Wurst- und Fleischwarenproduzent Wilhelm Brandenburg in der Nachbarstadt Dreieich.

Viele Unternehmen liegen nicht allzuvielen Kilometern auseinander, dennoch ist die eigentlich kleine Region recht groß, wenn die Betriebe gut betreut werden sollen.

Dazu kommt: „Wir haben zwar auch die bekannten Marken, aber vor allem arbeitsintensive kleine Betriebe“, stellt Cox fest. Davon wiederum viele, die noch keinen Betriebsrat haben. Da sitzt er dran, denn überall, wo es Betriebsräte gibt, „kann die NGG mehr durchsetzen“, sagt der 60-Jährige. Er möchte „konfliktfähiger“ werden. Cox wünscht sich eine größere Bereitschaft für Warnstreiks, um zu zeigen, wie mächtig Beschäftigte sein können – wenn sie mitziehen. ◀



Marion Brings, Verwaltungsangestellte

## FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

### Spundekäs

Empfohlen von Marion Brings

Spundekäs ist ein Frischkäse-Klassiker aus Hessen. Seine traditionell längliche Form erinnert an den „Spund“ im oberen Bereich eines Holzfasses, von dem die Bezeichnung des Käses abgeleitet ist.

#### Zutaten für vier Portionen:

- 200 g Frischkäse
- 250 g Quark
- 1 kleine Zwiebel
- 1 Knoblauchzehe
- Paprikapulver, edelsüß

#### Zubereitung:

Zwiebel und Knoblauch kleinschneiden und mit einem Pürrierstab so zerkleinern, dass keine Stückchen mehr übrig sind.

Diese Masse mit dem Quark und dem Frischkäse gut verrühren, das Paprikapulver untermischen und bis zum Verzehr kalt stellen.

#### Guten Appetit!





## Fairer Handel hilft

Tagungsort einer internationalen Kakaokonferenz im Dezember 2019 war das belgische Blankenberge. Was lag näher, als sich zunächst einmal kulinarisch einzustimmen und bei einer Stadtführung Brügge, die Hauptstadt der belgischen Chocolatiers, kennenzulernen. Internationale Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter waren der Einladung der belgischen und niederländischen Branchengewerkschaften ABVV-FGTB und FNV gefolgt. Unter ihnen auch Gäste aus Brasilien, der Elfenbeinküste und Ghana. In diesen Ländern wird Kakao angebaut und verarbeitet. Gewichtige Themen gab es einige auf der Tagesordnung des von der EFFAT unterstützten Erfahrungsaustausches.

Die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes bei Unfall oder Krankheit in den kakaoproduzierenden Ländern gehörte ebenso dazu wie die Arbeitsbedingungen bei den kakaoverarbeitenden Unternehmen Cargill, Barry Callebaut und Ecom (Tulip). Verbesserungen, so das Fazit der Teilnehmenden, können nur durch stärkere



Foto: obs / GEPA mbH / GEPA / A.Welsing

**Kakao-Kooperativen wie CECAQ-11 in Westafrika profitieren vom fairen Handel. Sie fermentieren und trocknen ihre Bohnen selbst.**

internationale Vernetzung und gegenseitige Unterstützung erreicht werden. Das unterstrichen auch die drei Betriebsräte aus Hamburg und Berlin, die in Blankenberge dabei waren. Ein erster Ansatz sei die gerade erfolgte digitale Vernetzung in den sozialen Medien.

## Coca-Cola im Kampf

Konferenz von Coca-Cola-Beschäftigten Ende November 2019 in Paris: Gewerkschafter aus 24 Ländern tauschten ihre Erfahrungen über Praktiken des Konzerns aus und vereinbarten, ihr künftiges Vorgehen zu koordinieren. Beim gemeinsamen Erfahrungsaustausch, zu dem die französische Gewerkschaft CGT, die Rosa-Luxemburg-Stiftung und die NGG eingeladen hatten, ging es darum, wie Arbeitskämpfe erfolgreich geführt werden können. Bei aller Verschiedenheit gibt es gemeinsame Herausforderungen und Ziele: höhere Löhne, Beschäftigungssicherheit und bessere Arbeitsbedingungen. Exemplarisch berichteten die deutschen und europäischen Vertreter der CCEP (Coca-Cola European Partners) von ihrem erfolgreichen Arbeitskampf und der Gründung eines Europäischen Betriebsrats.

In einer gemeinsamen Abschlusserklärung „Coca-Cola im Kampf“ versicherten sich die Teilnehmenden ihrer

gegenseitigen Solidarität und waren sich einig, dass sie die Repression von Gewerkschaftern und deren Organisationen sowie Menschenrechtsverletzungen verurteilen und sie den freien Zugang zu Trinkwasser für alle Bevölkerungen fordern. Um diese Ziele zu erreichen, gründeten sie in Paris die Arbeitsgruppe „Coca-Cola im Kampf“.



Foto: IUL

**Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus 24 Ländern haben gemeinsam mit ihren Dachverbänden, EFFAT und IUL auf Seiten der NGG, in Paris Erfahrungen ausgetauscht.**

# Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen



Der Vorleser' – seit 1865

## Der Mensch im Mittelpunkt



Jeder benutzt sie, aber kaum einer weiß, wie sie funktionieren: Algorithmen bestimmen immer mehr unser Leben. Katharina Zweig erklärt sie leicht verständlich und humorvoll. Das Buch ist eine Aufforderung sich einzumischen. Zweigs These: Jeder kann verstehen, was hinter Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz steckt. Denn am Ende steht immer noch der Mensch im Mittelpunkt.

**Katharina Zweig: Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl.** Heyne Verlag, ISBN 978-3-453-20730-1, 320 Seiten, 20 Euro

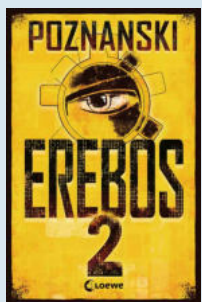
## Eine warme Stimme ...



... schleicht sich in dein Ohr: so der ungewöhnliche Titel des spannenden und anekdotenreichen Buchs über Künstliche Intelligenz. Sie kann die Welt verändern, vielleicht radikaler als die Erfindung der Elektrizität. Doch wo führt das hin? Werden Maschinen am Ende den Menschen steuern? Wo liegen die Risiken, wo die Chancen?

**Lothar Schröder/Markus Franz: Eine warme Stimme schleicht sich in dein Ohr,** VSA-Verlag, ISBN 978-3-96488-034-5, 96 Seiten, 8 Euro

## EREBOS 2



Als Nick auf seinem Smartphone ein vertrautes Icon in Gestalt eines roten E entdeckt, wird ihm klar: Erebos hat ihn wiedergefunden... Der sechzehnjährige Derek hingegen begreift zu spät, dass er selbst zu einer Spielfigur geworden ist. Mit der äußerst spannenden Fortsetzung ihres Erfolgsromans hat die Autorin ein Buch geschrieben, das zu einem bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Gaming und Künstlicher Intelligenz aufruft.

**Ursula Poznanski: Erebos,** Löwe Verlag, ISBN 978-3-7432-0049-4, 512 Seiten, 19,95 Euro

## Euer Feedback

**Kommentare auf [www.facebook.com/ffwunited](https://www.facebook.com/ffwunited) zum neuen Tarifvertrag in der Systemgastronomie (siehe Seite 25).**

*Glückwunsch! Nicht ganz was ihr wolltet, aber trotzdem ein guter Abschluss.*

**Volker Herwig**

*Das ist echt ein gutes Ergebnis. Vielen Dank für euren tollen Einsatz und dass unsere Arbeit besser entlohnt wird.*

**Mandy Pütz**

*12 Euro erst 2024? Schwierig – vielleicht hätte man mehr rausholen können. Jetzt mehr Mitglieder organisieren und den Druck nicht nachlassen lassen.*

**Soren Gorniak**

*Congratulations to NGG for making a bold demand. Fast food workers in the US stand with you!*

**Nicholas Allen**

*Glückwunsch! Jeder Schritt ist ein guter Schritt! Macht weiter so!*

**Marco Gerlitzki**



**Ihr habt Fragen, Anregungen oder Kritik? Dann schreibt uns: [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net)**

**Diskutiert mit uns online:**

**[www.facebook.com/gewerkschaftNGG](https://www.facebook.com/gewerkschaftNGG)**

**[www.twitter.com/gewerkschaftNGG](https://www.twitter.com/gewerkschaftNGG)**

**[www.instagram.com/gewerkschaftNGG](https://www.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.**

# Nur in Ausnahmefällen



► Fast jeder tut es, aber gesetzlich zulässig ist er nur in Ausnahmefällen: der Arztbesuch während der Arbeitszeit. Wann der Arztbesuch erlaubt ist und ob in dieser Zeit der Lohn gekürzt werden darf, erklärt Grégory Garloff aus der NGG-Rechtsabteilung.

Foto: Peter Bispöing



Grégory Garloff

## Wann ist ein Arztbesuch in der Arbeitszeit erlaubt?

Laut Bürgerlichem Gesetzbuch nur in Ausnahmefällen: Wenn ein Arbeitnehmer zum Beispiel während der Arbeit akut krank wird, der Arzt keine anderen Termine mehr frei hat oder alle Sprechstunden in die Arbeitszeit fallen. Oder bei speziellen Untersuchungen, die nur zu bestimmten Zeiten angeboten werden, etwa Blutentnahme in nüchternem Zustand, Röntgen oder Computertomografie. Dann muss der Chef nicht nur freistellen, sondern auch den Lohn weiterzahlen.

## Gilt all das auch für Teilzeitbeschäftigte?

Für Teilzeitbeschäftigte ist es schwieriger zu begründen, warum sie während der Arbeitszeit zum Arzt gehen müssen. Sie könnten das ja außerhalb der Arbeitszeit. Anspruch auf Lohnfortzahlung haben sie nicht.

## Sollte man den Chef informieren?

Auf jeden Fall! Insbesondere, da der entsprechende Paragraph und die Frage, ob die Arbeit nur kurz unter-

brochen wird, Raum für Interpretation lässt. Hier gibt es immer wieder Streit. Viele Tarifvertragsparteien haben das darum in Tarifverträgen genauer definiert. Aber auch Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen enthalten oft präzisere Regelungen.

Wichtig ist: Der Arztbesuch während der Arbeitszeit muss medizinisch notwendig sein. Sonst begeht der Beschäftigte eine Pflichtverletzung und verstößt gegen den Arbeitsvertrag. Schon bei einem einmaligen Fall könnte er abgemahnt werden. Schlimmstenfalls droht eine verhaltensbedingte Kündigung. Medizinisch notwendig kann der Arztbesuch auch dann sein, wenn der Arzt den Beschäftigten nicht für arbeitsunfähig erklärt.

## Gibt es weitere Ausnahmen?

Ja. Minderjährige Beschäftigte und Azubis, die zur gesetzlich vorgeschriebenen Nachuntersuchung müssen, muss der Arbeitgeber bezahlt freistellen. Gleiches gilt bei Schwangerschaft oder Mutterschaft. Der Arbeitgeber muss Frauen für Untersuchungen, die zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören, bezahlt freistellen. ◀

# Ausblick

Plastik oder Algen, Einweg oder Mehrweg, Papier oder Jute? In der kommenden Ausgabe widmet sich die „einigkeit“ dem Thema der ökologischen Nachhaltigkeit in der Ernährungsindustrie. Wir klären, wie Kreislaufwirtschaft funktioniert und was sich verändern kann, wenn ressourcenschonende Produktion zum Unternehmensziel erklärt wird.

Um frische Fische geht es im nächsten Branchenthema: Pro Kopf verzehren die Deutschen jährlich etwas mehr als 14 Kilogramm der Omega-3-haltigen Delikatesse.

Grund genug, sich die fischverarbeitenden Betriebe genauer anzusehen. Wie ist es um die Arbeitsbedingungen bestellt, woher kommt unser Fisch und welche Rolle spielt Aquakultur?

Zudem besuchen wir einen Koch an seinem Arbeitsplatz und eine NGG-Region, die von Powerfrauen vorangetrieben wird. Wie immer freut sich die Redaktion auf Anregungen, Kritik und Kommentare per Post, E-Mail oder unsere Social-Media-Kanäle.



## **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, Jörg Meyer,  
Silvia Tewes, Uwe Völkner

### **Redaktionsschluss**

11. März 2020

### **Gestaltung und Satz**

Malena Bartel  
Andrea Birr, hofAtelier

### **Druck**

QUBUS media GmbH

Der Verkaufspreis ist im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.



## Na, liest Du doppelt?

Du hast Dir die „einigkeit-App“ heruntergeladen und bekommst die „einigkeit“ trotzdem weiterhin per Post? Hilf' mit, die Umwelt zu schonen, und lass' uns wissen, wenn Du künftig auf den Postversand verzichtest: [redaktion@ngg.net](mailto:redaktion@ngg.net)