

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**Arbeitsschutz:
Mehr als Helm und Handschuh**

einigkeit*

***...heißt: Zukunft gestalten wir!**

GESUNDHEITSSCHUTZ NÜTZT ALLEN

Arbeit darf nicht krank machen. Doch nicht immer kommen die Arbeitgeber ihrer Pflicht nach, die Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz zu benennen und zu minimieren. Und nicht immer geht die Gefahr von Maschinen, Lärm oder Verschmutzungen aus. Zahlreiche Beschäftigte – darunter viele Frauen – sind krankmachenden Faktoren wie Arbeitsverdichtung, psychischem Druck oder sexueller Belästigung ausgesetzt. Dabei nützt aktiver Gesundheitsschutz nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Unternehmen (**Titelthema ab Seite 6**).

Dramatisch ist derzeit die Situation im Gastgewerbe: Während die Gäste zurückkehren, hat etwa jeder sechste Beschäftigte in den vergangenen zwei Jahren der Branche den Rücken gekehrt. Mehr als 40.000 offene Stellen sind die Folge. Eine echte Chance für die Unternehmen könnte die von der NGG und dem Dehoga erarbeitete Neuordnung der Ausbildung sein, denn ohne gut ausgebildeten Nachwuchs und faire Tariflöhne wird die Branche es schwer haben (**Seite 20**).

Dabei könnte die weltoffene Gastronomie gerade jetzt Geflüchteten aus der Ukraine eine Perspektive auf berufliche Integration bieten. Denn noch immer tobt der Krieg mitten in Europa. Menschen sind unfassbarem Leid und sinnloser Zerstörung ausgesetzt. Eure Solidarität und Hilfsbereitschaft in den vergangenen Monaten waren unglaublich groß (**Seite 13**).

Ein starkes Signal für uns als Gewerkschafterinnen war die Wahl von Yasmin Fahimi zur ersten DGB-Vorsitzenden. Im Interview (**Seite 14**) macht sie deutlich, wie wichtig es ist, gemeinsam für Forderungen laut zu werden und sie durchzusetzen. Genau das tun wir. Das ist Gewerkschaft. Ich werde niemals müde zu sagen: Organisiert Euch, werdet Mitglied und ein Teil der NGG.

Claudia Tiedge

Stellvertretende Vorsitzende der NGG





6 FOKUS | POLITIK

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Dass mehr dahintersteckt als Helm und Handschuh, das zeigt das Beispiel des Pasta- und Soßenherstellers Steinhaus. Arbeitsplätze, die nicht krank machen, werden hier gemeinsam entwickelt.

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Gestandene Frau: Heike Peisder fordert Respekt für die Arbeit an der Autobahnraststätte.

FOKUS | POLITIK

6 **Arbeitsschutz: Mehr als Helm und Handschuh**

Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen eine zentrale Rolle in Unternehmen. Wer den Schutz der Beschäftigten ernst nimmt, ist attraktiv für Fachkräfte und Auszubildende

12 **Keiner muss Angst haben**

Interview mit Isabel Dienstbühl, Leiterin des Geschäftsbereiches Prävention der BGN

NGG AKTIV

13 **Krieg in der Ukraine**

Geflüchtete fair integrieren!
Die Solidarität ist groß

14 **„Ein Signal für große Geschlossenheit“**

Ein Interview mit Yasmin Fahimi, der ersten Frau an der Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes

16 **Gut aufgestellt**

Sozialwahl 2023

17 **Lohngerechtigkeit**

Ein Einblick in den Kampf in einer Münchener Kantine

MENSCHEN

18 **Porträt**

Mehr Wertschätzung: Heike Peisder, Betriebsratsvorsitzende bei SSP, vermisst ab und zu ein Lächeln

25 **Mein Arbeitsplatz**

Außen kross: Stefan Roth entwickelt köstliche Tiefkühlteigwaren

26 **Jubilare**

Wir gratulieren



Foto: Tobias Seifert

22 **BRANCHE**
 Herzensbranche Gastgewerbe:
 Die Gäste sind zurück, doch
 überall fehlt Personal.



Foto: Friso Gentsch

28 **NGG VOR ORT**
 Grüne Idylle Münsterland: Dem Team um Geschäftsführer Helge Adolphs (li.) fehlt
 es in der weiten Region an tarifgebundenen Unternehmen. Gemeinsam stemmen
 sie die Herausforderung!

BRANCHE

22 **Gastro-Gene verzweifelt gesucht**
 Die coronabedingte Zwangspause
 im Gastgewerbe ist vorbei; jetzt
 kommen die Versäumnisse beim
 Thema Personal und Ausbildung
 ans Licht

NGG VOR ORT

28 **Industrie im Parkland**
 Für die NGG ist das Münsterland
 eine Industrieregion mit vielen
 Besonderheiten

KOPF UND BAUCH

33 **Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen**
 Buchtipps

KURZ NOTIERT

Rechtstipps
32 So geht Urlaub in der
 Ausbildung
34 Langzeitkrank? Urlaub verfällt
34 **Ausblick**
35 **Impressum**



„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.



Maßgeschneidert: Der Industriemechaniker Patrick Loyda an seinem speziell für seine Bedürfnisse ausgestatteten Arbeitsplatz an den Flotationsbecken der Steinhaus-Abwasseranlage.

Mehr als Helm und Handschuh

► Spätestens die Coronavirus-Pandemie hat gezeigt, welche zentrale Rolle der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen spielt – für die Beschäftigten, aber auch für die Betriebe selbst. Wer den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt, bleibt handlungsfähig und attraktiv für Fachkräfte und Auszubildende – wie der Pasta- und Wurstwarenhersteller Steinhaus in Remscheid.

Annähernd 360.000 Arbeitsunfälle wurden 2020 von der VBG, der Versicherung der Berufsgenossenschaften, registriert. Pandemiebedingt ist das ein Rückgang von mehr als 20 Prozent. Dennoch: Jeder einzelne Unfall ist einer zu viel. Deshalb sollten die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten oberste Priorität haben. Das schützt nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern stärkt auch die verantwortungsbewusst handelnden Unternehmen.

Bei Steinhaus, einem Hersteller von frischer Pasta, Soßen und Wurstwaren in Remscheid, setzt das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz deshalb schon bei den Berufseinsteigern an: „Das sind ja in der Regel unsere späteren Führungskräfte, also steht das Thema gleich zu Beginn der Ausbildung ganz oben auf der Liste. Gemeinsam mit unseren 30 Auszubildenden fahren wir einmal im Jahr ins Schulungszentrum der BGN nach Reinhardbrunn, damit sie die Bedeutung gleich von Anfang an erfassen und wissen, dass es keinesfalls cool ist, sich nicht zu schützen“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Stefan Mallwitz. Er ist zum einen als Ausbilder mitverantwortlich für die Qualität der Ausbildung bei Steinhaus. Zum anderen ist er Fachkraft für Arbeitssicherheit und hat gemeinsam mit seiner Stellvertreterin Nathalie Ruggeri ein beeindruckendes System zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgebaut.

MEHR TUN ALS VORGESCHRIEBEN

Dreh- und Angelpunkt ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie ist Aufgabe des Arbeitgebers (siehe Interview Seite 12). Risiken müssen für jeden einzelnen Arbeitsplatz ermittelt werden, um daraus Maßnahmen zur Unfallvermeidung abzuleiten. Im Fall von Steinhaus bedeutet das, die Sicherheit und Unversehrtheit von mehr als 720 Beschäftigten an über 450 Maschinen zu gewährleisten.

„Das ist eine riesige Herausforderung, zumal wir Kolleginnen und Kollegen aus 45 Nationen im Betrieb haben. Wir setzen dafür viele Tafeln und Piktogramme ein und schneiden die Unterweisungen möglichst ganz individuell zu. Vor allem ist es enorm wichtig, die Qualität der Schulungen auf höchstem Niveau zu halten. Alle Arbeitsprozesse sind bei uns standardisiert, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten in jeder Schicht gleiche Arbeits- und Sicherheitsbedingungen haben. Was uns zusätzlich hilft, ist, dass wir seit mehr als zehn Jahren eine tariflich festgelegte Leiharbeiterquote haben, die jetzt bei unter 7,5 Prozent liegt. Ferner wird im Produktionsbereich grundsätzlich auf Werkverträge verzichtet, auch, wie in anderen Betrieben häufig üblich, in der Reinigung, einem wegen der Inhaltsstoffe der Reinigungsmittel sehr risikobehafteten Bereich“, so der gelernte Fleischer Mallwitz. ►



Nudelproduktion: Mehr als 700 Beschäftigte sind an 450 Maschinen täglich im Einsatz. Für jede einzelne sind die Prozesse standardisiert.



„Im Unternehmen hat man erkannt, dass ein Unfall immer teurer als Prävention ist und eine Investition in den Gesundheitsschutz sich auszahlt.“

Nathalie Ruggeri
Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

► „Steinhaus war von Beginn an beim BGN-Audit ‘Sicher mit System’ dabei. Weil wir deutlich mehr machen als gesetzlich vorgeschrieben, erreichen wir jährlich die Prämie von 25 Euro pro Mitarbeiter. Geld, das dann wieder in die Arbeitssicherheit fließt. Aber das Wichtigste ist wohl: Arbeitsschutz muss vorgelebt und gelebt werden, von allen.“

Jeder und jede Einzelne ist deshalb bei Steinhaus einbezogen. Als Fachkraft für Arbeitssicherheit steht der Betriebsratsvorsitzende den Vorgesetzten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen beratend zur Seite. Immer wird rückgekoppelt – vom Abteilungsleiter über den Schichtleiter bis zum

Linienführer. Der Betriebsrat ist einbezogen, prüft, fragt nach, wenn es Unklarheiten gibt. Ein Prozess, der sich jährlich wiederholt, bei Veränderungen an den Maschinen oder Unfällen sowieso, und den Nathalie Ruggeri und Stefan Mallwitz mittels eines auf das Unternehmen zugeschnittenen Programms komplett digitalisiert haben.

Ebenso wie das digitale Verbandsbuch. „Unser Verbandsbuch lebt“, lacht die stellvertretende Betriebsrätin. „Wir schauen da jeden Morgen rein. Jeder meldepflichtige Vorfall wird mit den Vorgesetzten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, aber auch mit Geschäftsführung und Betriebsleitung be-

sprochen. Im Unternehmen hat man erkannt, dass ein Unfall immer teurer als Prävention ist und eine Investition in den Gesundheitsschutz sich auszahlt.“ Die 41-Jährige ist seit 20 Jahren bei Steinhaus. Parallel zu ihrer Arbeit als Betriebsrätin macht sie derzeit eine Ausbildung zur Industriemeisterin. „Man weiß ja nie, was kommt“, gibt sie zu bedenken. „Arbeitnehmer – auch im Produktionsbereich – gucken sich heute ganz genau an, wo sie sich bewerben; Schulabgänger natürlich ohnehin. Mit dem, was wir hier alles machen, kann Steinhaus in der Außendarstellung punkten. Wie das funktioniert, zeigt schon das Recruiting für die Auszubildenden: Wir konnten junge Erwachsene aus Marokko, dem Iran und der Ukraine gewinnen. Vergangenes Jahr haben wir eine Auszubildende aus Indonesien eingestellt, die bei uns zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik ausgebildet wird.“

FÖRDERTÖPFE ANZAPFEN

Vorsorge, Rückenschule, Blutdruckmessen: Bei der jährlichen Gesundheitswoche, die während der Pandemie leider nicht stattfinden konnte, sind Krankenversicherer, Berufsgenossenschaft sowie Betriebsärzte und -ärztinnen im Boot. Rund ums Jahr gibt es kostenloses Obst und erschwingliches, ge-

Gefährdungen und Maßnahmen					
Nr.	#	Gefährdungsfaktor	Mögliche Gefährdungen/ Belastungen	Grafik	Risiko
1.1	1	ungeschützt bewegte Maschinenteile	- Die Lochungen der Schutzabdeckung sind zu groß		Gering
	2		- An der Einschubmöglichkeit für E2-Kiste (Teigreste) kann man in die laufende Maschine greifen		Mittel
1.7	1	Sonstige Gefährdungen	- An den Schutzabdeckungen vorbei kann in die laufende Maschine gegriffen werden		Mittel
	2		- Der Trichter hat nicht die vorgeschriebenen Maße		Hoch
2.4	1	Sonstige Gefährdungen	- keine Dichtungen in den Türen führen zu Problemen bei der Reinigung		Hoch

Digitalisierte Gefährdungsbeurteilung: Ein eigens entwickeltes Ampelsystem macht das Unfallrisiko auf einen Blick deutlich.



Der Arbeitsplatz des Maschinen- und Anlagenführers Thomas Reck ist so eingerichtet, dass er bei der Produktion von Ravioli-Füllung (Farce) weder heben noch tragen muss.

sundes Essen. Einmal im Monat werden alle Mitarbeiter vom Betriebsrat zu einem Gratis-Mittagessen eingeladen. Hier gilt: „Ohne Mampf keinen Kampf!“ Fahr- und Sicherheitstraining bietet das Unternehmen ebenso an wie Deutschkurse. Für die Zukunft ist ein Fahrradsicherheitstraining geplant.

Nathalie Ruggeri engagiert sich zudem als Schwerbehindertenvertreterin für die mehr als 40 Beschäftigten im Betrieb mit einer Beeinträchtigung. Damit liegt Steinhaus über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent. „Wir haben viele gehörlose Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Konfektionierung. Bei Besprechungen und Versammlungen kommen Gebärdendolmetscher dazu, die der LVR, der Landschaftsverband Rheinland, bezahlt. Das ist nur ein Beispiel für die Fördertöpfe, die wir anzapfen. Da bin ich inzwischen fit und kann das anderen Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen nur empfehlen.“

Dem LVR verdanke auch der gelernte Industriemechaniker Patrick Loyda, dass er trotz einer Schwerbehinderung weiter bei Steinhaus arbeiten kann. „Nach mehr als einjähriger Krankheit haben wir gemeinsam mit dem Betriebsrat Gespräche über die Mög-

lichkeiten eines Wiedereinstiegs geführt. Mit Hilfe einer Förderung wurde die Abwasseranlage so umgebaut, dass ich dort jetzt einen neuen, verantwortungsvollen Arbeitsplatz habe“, erzählt der 31-Jährige. Steinhaus nutzt auch die Angebote der BGN regelmäßig: Neben Betriebsrundgängen und Zertifizierungen, misst sie die Staub- und Lärmbelastungen an den Arbeitsplätzen.

WENN DIE PSYCHE PROBLEME MACHT

Die Gesundheitsrisiken in einem Industriebetrieb mit vielen Maschinen sind vielfältig, aber auch die Arbeitszeit ist immer wieder ein Thema. 75 Prozent der Beschäftigten bei Steinhaus arbeiten im Drei-Schicht-Betrieb. „Wenn jemand das nicht mehr leisten kann, ist meistens ein Umstieg auf Früh- und Spätschicht möglich. Auch Unter- oder Überforderung sind Stressfaktoren, denen wir begegnen müssen. Die Anlagen werden immer digitaler. Das erfordert von allen die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Wir bemühen uns, durch Qualifizierung ältere Kolleginnen und Kollegen weiter auf hohem Niveau zu beschäftigen; zum Beispiel durch die Bildung von altersgemischten Teams“, erklärt Stefan Mallwitz. ➤

Abgesichert

Für die Folgen von Berufskrankheiten sowie von Unfällen bei der Arbeit und auf dem Arbeitsweg treten in Deutschland die gesetzlichen Unfallversicherungsträger ein. Sie wurden 1884 eingeführt. Ihre Aufgaben sind neben der Prävention die optimale medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation und die Zahlung von Geldleistungen an Verletzte, Erkrankte und Hinterbliebene.

► Der enorme Anstieg des bundesweiten durchschnittlichen Krankenstandes aufgrund von psychischen Erkrankungen ist beim Arbeits- und Gesundheitsschutz eine der auffälligsten Entwicklungen der letzten Jahre. Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen aufgrund psychischer Diagnosen um knapp 70 Prozent erhöht (Statista 2022). Corona hat diese Entwicklung noch einmal verstärkt. Eine Studie der Techniker Krankenkasse in Zusammenarbeit mit der TU Chemnitz hat gezeigt, je länger die Pandemie andauerte, desto größer waren die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, vor allem bei Frauen. Die Folgen sind Burnout und andere seelische Erkrankungen.

In Hotellerie und Gastronomie nimmt der psychische Stress bereits seit Jahren stetig zu. Michael Sieben, Betriebsratsvorsitzender der Restaurantkette Nordsee in Nordrhein-Westfalen, erlebt derzeit eine nie dagewesene Erhöhung des Krankenstandes, auch über die Länge von sechs Wochen hinaus. Grund dafür seien unter anderem zunehmender Leistungsdruck und eine enorme Arbeitsverdichtung infolge eines hausgemachten Fachkräftemangels. Aber auch immer höhere Erwartungen der Kunden spielen im Gastgewerbe eine Rolle. „Gemeinsam fordern die Gewerkschaften deshalb eine Anti-Stress-Verordnung, um Belastung, Überforderung und mangelnde Erholung endlich wirksam begrenzen zu können.

Eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes ist in diesem Zusammenhang absurd. Das würde allen Erkenntnissen der Arbeitsmedizin widersprechen. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz“, so der NCG-Vorsitzende Guido Zeitler.

Bei Steinhaus will man künftig Stressfaktoren und psychische Beeinträchtigungen besser erkennen können, um sie in einer Gefährdungsbeurteilung zu verankern. Nathalie Ruggeri und Stefan Mallwitz starten dazu noch in diesem Jahr ein Pilotprojekt in einer kleinen Abteilung, das im späteren Verlauf auf das ganze Unternehmen ausgeweitet werden soll. So kann eine wertschätzende, vertrauensvolle und transparente Arbeitskultur noch stärker verankert werden.

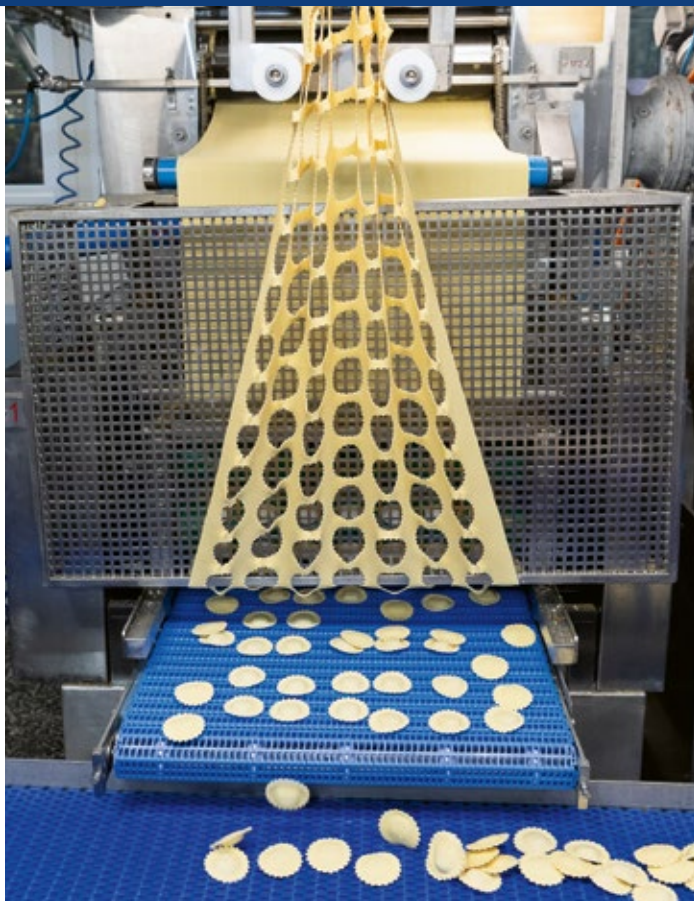
ZURÜCK AN DEN ARBEITSPLATZ

Wer durch einen Unfall oder eine längere Krankheit erst wieder langsam in den Arbeitsprozess integriert werden muss, für den greift das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement BEM. Bei Steinhaus in Remscheid gibt es dafür eine Betriebsvereinbarung, in der festgehalten ist, wie die Gesundheit gestärkt und gefördert werden soll und wie die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerem Ausfall abläuft. Mirko Mühlheim war zwei Jahre lang raus

„Das Wichtigste ist wohl: Arbeitsschutz muss vorgelebt und gelebt werden, von allen.“

Stefan Mallwitz
Betriebsratsvorsitzender





Individuell passende Angebote: Mirko Mühlheim ist froh über die gelungene Wiedereingliederung nach zwei Jahren Krankheit.

Ravioli-Linie: Hier wie in der gesamten Produktion bei Steinhaus gilt: Ein Unfall ist immer die teuerste Option.

aus dem Job. „Der Betriebsrat kam auf mich zu und fragte: Was können wir machen, um Dich nicht zu verlieren? Gemeinsam haben wir meine Wiedereingliederung genau so gestaltet, wie ich sie brauchte“, berichtet der 44-jährige Lagerlogistiker.

Bei Steinhaus sind ein BEM-Beauftragter, der Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung am Rückkehrprozess beteiligt. „Wichtig ist zu fragen, welche Einschränkungen liegen vor und welche Hilfsmittel wie Arbeitszeitanpassungen, Hebevorrichtungen, höhenverstellbare Tische oder Stehhilfen werden benötigt. Wir versuchen immer zuerst, den ursprünglichen Arbeitsplatz so auszustatten, dass der oder die Beschäftigte den bisherigen Job wieder aufnehmen kann. Im Arbeitsschutz

wird nach drei Kriterien gearbeitet, dem TOP-Modell. Das bedeutet technisch, organisatorisch und persönlich muss der Arbeitsplatz angepasst werden. Dabei sollte der persönliche Schutz zuletzt verstärkt werden. Das heißt, wir drücken dem Beschäftigten nicht einfach einen Helm in die Hand, sondern wir versuchen zunächst, die Technik sicherer zu machen und die Organisation zu verbessern“, erläutert Nathalie Ruggeri, und ihr Kollege Mallwitz ergänzt: „Der Punkt ist: Niemand kann sich heute noch erlauben, einen Mitarbeiter nicht mitzunehmen. Wir suchen für jeden seinen Platz im Unternehmen – auch wenn er eine Beeinträchtigung hat oder nicht mehr voll leistungsfähig ist. Das ist die große Herausforderung und ein Lernprozess für die Geschäftsführung. Aber es ist auch das, was uns hier alle gemeinsam stark macht.“ ◀

Preisgekrönt

Bei Nestlé Wagner im saarländischen Nonnweiler wird ebenfalls die gesamte Belegschaft in das Thema Arbeitsschutz eingebunden. Dass das nicht nur auf dem Papier geschieht, zeigt die Idee des Mitarbeiters Bernd Kiefer, mit der der Hersteller von Tiefkühlpizza 2020 einen BGN-Präventionspreis gewonnen hat. Prämiiert wurde Kiefers Magnetverteiler. Bei der Verteilung von Pizzablechen auf verschiedene Förderbänder ging es früher sehr laut zu, und der automatische Übergang der Bleche war oft problematisch. Durch den Magnetverteiler müssen Beschäftigte an der Linie nun seltener manuell Störungen beseitigen, dadurch haben sie weniger Stress. Die Lärmbelastung wurde verringert und die Ergonomie verbessert.

(Quelle: BGN)

Keiner muss Angst haben

► Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten lassen sich minimieren, aber nicht komplett verhindern. Deshalb sind 3,9 Millionen Beschäftigte aus den NGG-Branchen über die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) gesetzlich unfallversichert. Wie wichtig es ist, die Risiken zu beurteilen, bevor etwas passiert, erläutert Isabel Dienstbühl, Leiterin des Geschäftsbereiches Prävention der BGN.

Was bedeutet der sperrige Begriff Gefährdungsbeurteilung?

Zunächst einmal verbirgt sich dahinter die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, alle Risiken, die ein Arbeitsplatz mit sich bringt, zu erkennen, zu benennen und daraus Maßnahmen abzuleiten, um Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen so gut es geht zu verhindern. Einfach gesagt: Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass die, die für ihn arbeiten, nicht krank werden. Oft wissen die Mitarbeitenden selbst am besten, wie ihre Arbeitssituation optimiert werden kann. Es geht nicht um das Abhaken von Checklisten, sondern darum, im Gespräch gemeinsam die besten Lösungen zu finden. Das ist ein lebendiger Prozess, in den optimaler Weise Führungskräfte, Beschäftigte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und -ärztinnen sowie Schwerbehindertenbeauftragte einbezogen sind. Arbeitsschutz funktioniert nur gemeinsam.

Wie unterstützt die BGN?

Vielfältig. Wir entwickeln für Unternehmen jeder Größe allgemeine und spezifische Handlungshilfen, die es erleichtern sollen, wirk-

lich alle individuellen Gefährdungen im Betrieb zu erkennen. Die BGN unterstützt die Beteiligten durch ein breites Seminarangebot und bei der Durchführung von Gesundheitstagen. Wir bieten Schulungen an, unterstützen durch eigene Forschung, und unser Mess- und Analyseservice hilft dabei, Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu verbessern. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind als Ansprechpartner da und unterstützen, wo immer es möglich ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Welchen Einfluss hatte Corona?

Das war für alle mit Arbeitsschutz befassten Organisationen eine sehr herausfordernde Situation. Das Coronavirus verzeiht keine Fehler in den Hygieneplänen, spätestens nach zwei Wochen weiß man genau, ob die ergriffenen Maßnahmen wirkungsvoll sind. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Außendienst waren auch in den Hochzeiten der Pandemie vor Ort in den Betrieben und haben die Unternehmen sehr engmaschig begleitet. Die Unternehmen wiederum haben sehr engagiert bei der Analyse und der Umsetzung der Maßnahmen mitgewirkt.

Die BGN hilft auch bei psychischen Problemen nach Unfall, Überfall oder Gewalterfahrungen bei der Arbeit und auf dem Arbeitsweg.

Sind Frauen davon häufiger betroffen als Männer?

Das ist ein wichtiger Punkt: Wir sind auch da, wenn es nicht blutet! Seelische Verletzungen infolge von Gewalt, zum Beispiel bei Überfällen oder Übergriffen am Arbeitsplatz, können langfristig negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben. Von Überfällen sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Wichtig ist es zu wissen, dass es sich bei einem solchen Ereignis um einen Arbeitsunfall handelt und betroffene Beschäftigte professionelle, psychotherapeutische Behandlung erhalten können.

Gibt es spezielle Präventionsangebote für Frauen?

Wir haben generell ein breites Angebot an Seminaren wie Deeskalationsprogramme im Rahmen der Gewaltprävention. „Mutter, Chef, Mädchen für alles“ ist beispielsweise ein Seminar, das sich speziell an Frauen richtet, auch das Seminar „Immer nur lächeln?“ wird häufig von Frauen besucht.

Beschäftigte können sich unter praevention@bgn.de an die BGN wenden. ◀



Isabel Dienstbühl

Geflüchtete fair integrieren!

► Im Gastgewerbe wird händeringend Personal gesucht. Das ist auch eine Chance für ukrainische Geflüchtete, in Deutschland Fuß zu fassen. Vorausgesetzt, die Gastronomen bieten faire Bedingungen und Bezahlung. Letztere hat sich zuletzt deutlich verbessert, da die NGG nach Jahren der Verweigerung seitens der Arbeitgeber bundesweit gute Tarifverträge abschließen konnte.

Um Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten, die nicht aus der EU kommen, vor Ausbeutung zu schützen, bieten die Beratungsstellen des vom Bundesarbeitsministerium finanzierten und von den Gewerkschaften unterstützten Netzwerks „Faire Integration“ Hilfestellung bei sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen - auch in ukrainischer Sprache. In Kooperation mit der NGG wurde überdies der Flyer „Arbeiten im Gastgewerbe“ erstellt. Auch er ist auf der Website des Netzwerks in mehreren Sprachen abrufbar. Claudia Tiedge, stellvertretende NGG-Vorsitzende: „Wichtig ist jetzt, dass die ukrainischen Bildungsabschlüsse unkompliziert anerkannt werden. Und es muss einen vereinfachten Zugang zu

Sprachkursen geben. Denn die Sprache ist der Schlüssel, um zu-rechtzukommen.“

Seit dem 1. Juni können ukrainische Geflüchtete in der Regel Grundsicherungsleistungen beziehen statt wie bislang Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Für die Arbeitsmarktintegration erwerbsfähiger Geflüchteter sind künftig die Jobcenter statt der Agenturen für Arbeit zuständig. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/faire-integration



Fotos: Jörg Farys

Die Delegierten des DGB-Kongresses machten bei der fairen und guten Diskussion des Initiativantrags „Krieg gegen die Ukraine sofort beenden. Transformationskurs halten, wirtschaftliche und soziale Kriegsfolgen abfedern. Rahmenbedingungen für Frieden und Sicherheit in Europa neu bewerten“ deutlich: Gewerkschaftsbewegung war und bleibt eine Friedens- und Gerechtigkeitsbewegung.

Deshalb müsse die wichtige Debatte in ihrem breiten Spektrum von der Frage der Ausrüstung der Bundeswehr bis hin zu Waffenlieferungen in Kriegsgebiete – vor allem auch im Kontext zu den sozialen Ausgaben – kritisch weiter geführt werden.



Rund 96.000 Schweizer Franken haben die Mitglieder der Internationalen Union der Lebensmittel-, Agrar- und Hotelgewerkschaften (IUF) in den Ukraine Solidarity Fund eingezahlt. Damit konnten bislang drei Konvois unterstützt werden, die Hilfsgüter in die Ukraine gebracht haben. Die NGG hat 20.000 Euro an den Solidaritätsfonds der IUF gespendet.

Hilf auch Du mit und unterstütze die Spendenaktion von www.gewerkschaften-helfen.de

Spendenkonto:
Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB
IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90
BIC: NOLADE2HXXX
Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe



„Ein Signal für große

► Mit Yasmin Fahimi hat der DGB-Kongress erstmals eine Frau zur Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt. Im Interview* sagt sie, welche Aufgaben jetzt zu lösen sind und welche Signale vom Kongress, dem Parlament der Arbeit, ausgehen.

Du hast ein super Wahlergebnis bekommen. Was steht jetzt als Erstes für Dich als DGB-Vorsitzende an?

Eine lange Einarbeitungszeit wird's nicht geben. Jetzt geht es darum, schnell Gespräche zu führen in Berlin, Brüssel und den Bezirken, um die politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen anzupacken und die Transformation zum Erfolg zu machen.

Welche Rolle spielen die Gewerkschaften in der Transformation?

Wir werden auf dem Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft eine tragende Säule sein – das sind wir heute schon. Die Transformation kann nur mit den Beschäftigten gelingen, und wir sind ihre Stimme.

Was sagst Du jungen Frauen und Gewerkschafterinnen?

Lasst Euch nie von Euren Zielen und Leidenschaften abbringen! Und: Die Gewerkschaften sind der Ort, wo wir Euch dafür stark machen.

Warum brauchen wir gerade jetzt die Einheitsgewerkschaft?

Wir geben als Einheitsgewerkschaft eine klare Orientierung, um welche Werte es in Zukunft gehen wird. Spalter gibt es schon genug. Die Transformation ist außerdem eine Gemeinschaftsaufgabe – das müssen wir im DGB gemeinsam anpacken.

Welche Zeichen gehen von diesem Kongress aus?

Ein Signal für eine große Geschlossenheit der Gewerkschaften und für einen starken DGB. Der gesamte Geschäftsführende Bundesvorstand ist mit tollen Wahlergebnissen gewählt worden. Inhaltlich sprechen wir mit einer Stimme: Die Zeit drängt für eine starke Mitbestimmung und eine starke Tarifbindung. Wir setzen uns ein für eine gerechte Verteilung, gute Bildungschancen und für gute Arbeit in der Transformation. ◀

*Quelle: einblick/DGB



Die Mitglieder der NGG-Delegation haben den Kongress mit ihren Anträgen, Redebeiträgen, ihrer Arbeit in der Antrags- und Mandatsprüfungskommission sowie im Präsidium hervorragend mitgestaltet.

Hermann Soggeberg (links) hat den Kongress mit einer leidenschaftlichen Rede vom NGG-Antrag „Mensch vor Marge“ überzeugt.



Gestärkt in die Zukunft

Die demokratische und wirtschaftliche Zukunft des Landes aktiv mitgestalten – das war das zentrale Thema des 22. Parlaments der Arbeit im Mai 2022 in Berlin. Die 400 Delegierten haben dazu mehr als 70 Anträge beraten: Darunter waren die Arbeit der Zukunft mit einem starken Sozialstaat, eine gerechte sozial-ökologische Transformation, die große Investitionen braucht, sowie ein soziales Europa und eine gerechte Globalisierung. Ziel des DGB ist es, den Menschen in Zeiten des Aufbruchs soziale Sicherheit und Vertrauen in gute Arbeit zu geben, die ein gutes Leben ermöglicht.



„Der Wandel ist weiblich“: Suzann Dräther ging beim Antrag „Frauen im DGB stärken“ in die „Bütt“.

Geschlossenheit“



In ihrer Grundsatzrede forderte Yasmin Fahimi mehr Verteilungsgerechtigkeit, um den sozialen Frieden zu sichern. Leistungsfreie Erlöse aus Vermögen, Immobilien und Spekulationen müssten für das Gemeinwohl stärker herangezogen werden. Deshalb sei eine Wiedereinführung der Vermögenssteuer überfällig. Darüber hinaus sei zusätzlich eine Sondervermögensabgabe angemessen.



„Haltet zusammen“ – so die Botschaft von Reiner Hoffmann, der acht Jahre lang den DGB geführt hat.



Die DGB-Jugend hat mit einer gelungenen Aktion Arbeitsminister Hubertus Heil zum „Das Gute-Ausbildung-für-alle-Gesetz“ ermuntert.



jungeNGG war mit Volkmar Wolf und Florian Urban dabei. Mustafa Öz vertrat die NGG im Präsidium (v.l.n.r.).

Mehr Informationen online

www.ngg.net/dgb22





Sommer im BZO

Lernen im Grünen –
Betriebsrats-
schulungen mit
dem BZO

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



Gut aufgestellt

► Eine Stärke unseres Sozialstaates sind die Sozialversicherungen – die gesetzliche Renten-, Kranken- und Unfallversicherung. Sie verwalten sich selbst und sind grundsätzlich organisatorisch und weitgehend finanziell unabhängig vom Staat.

Alle sechs Jahre werden die Selbstverwaltungen – mit ihren ehrenamtlichen Strukturen der Mitbestimmung – neu gewählt. Nächstes Jahr ist es wieder soweit: Viele Kolleginnen und Kollegen sind dem öffentlichen Aufruf der NGG zur Kandidatur für die Sozialwahlen gefolgt. So werden wieder viele auf den Listen der Sozialversicherungsträger für die Sozialwahl 2023 vertreten sein. Mit ihrer Kandidatur stehen sie für die gewerkschaftlichen Positionen einer gerechten Daseinsvorsorge.

Zur konkreten Arbeit der NGG-Mitglieder in den Gremien der Sozialversicherungen gehören Entscheidungen über höhere Zuzahlung für Heilmittel, guten Arbeitsschutz in den Betrieben oder auch die richtige Weichenstellung für eine zukunftsfeste Rente. Die Kolleginnen und Kollegen in der Selbstverwaltung entscheiden auch, ob Widersprüchen von Versicherten stattgegeben wird, sie wählen und kontrollieren die Vorstände der Sozialversicherungen und beschließen den Haushalt.

„Die Sozialwahlen sind nach der Europawahl und der Bundestagswahl die größten Wahlen in unserem Land. Mehr als 50 Millionen Versicherte sind aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten kennen die Sorgen und Nöte der Versicherten und sind als Vertrauensleute und Betriebsräte nah an den Menschen. NGG unterstützt sie bei ihrer Arbeit. Gemeinsam sind wir ein starkes Team für einen zukunftsfähigen Sozialstaat“, so Joachim Langecker, zuständiger Referatsleiter der NGG.

Ab April 2023 informieren die Versicherungsträger über die zur Wahl stehenden Kandidatinnen und Kandidaten. Bis Ende Mai 2023 läuft die Stimmabgabe. Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB werden mit Wahlaufufen und vielfältigen Informationen die Wahlen unterstützen. ◀

Arbeit, die sich lohnt

► Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, das war und ist immer noch das Ziel des Münchner Aramark-Betriebsrats. Denn in der Kantine der Stadtwerke München gilt für das Gastronomieunternehmen offenbar: Personal darf nichts kosten. Ende 2019 entschied sich der Betriebsrat – mithilfe der NGG-Region München – das Problem der Bezahlung anzupacken. Ein arbeitsintensiver Weg.



Markus Binder

Der Betriebsratsvorsitzende Markus Binder und sein Team ärgerten sich schon lange darüber, dass der Münchner Aramark-Betrieb am liebsten alle Beschäftigten in niedrige Tarifgruppen einordnete. Zwar gibt es eine bundesweite Stellenbeschreibung für das Unternehmen, doch sehr zielgenau ist sie nicht. Hier sollte sich etwas ändern.

Zuerst einmal entschieden Betriebsrat und NGG, bei Neueinstellung künftig nicht grundsätzlich die vorgeschlagene Eingruppierung zu übernehmen. Seither treffen sie den Arbeitgeber häufiger vor Gericht.

Doch es ging um viel mehr: „Wir wollten wissen: Was leisten die Menschen bei uns tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz und wer bekommt wie viel für diese Arbeit?“ Gemeinsam mit der NGG-Sekretärin Christine Schuldt fingen sie noch im Dezember 2019 an. Mit einem ausführlichen Fragebogen in der Tasche ging es auf Betriebs-tour. Die Stadtwerke München haben Kantinen an unterschiedlichen Standorten: Es gibt die Zentrale, das Heizkraftwerk, aber auch noch kleine Außenstellen für die Bus- und U-Bahn-Beschäftigten. Insgesamt kümmern sich derzeit rund 60 Beschäftigte um die Versorgung der Stadtwerke-Belegschaft.



Christine Schuldt

Es fiel auf, dass es sehr viele Küchenhelferinnen und -helfer gab, aber weniger Beiköchinnen und -köche. Mit der gezielten Umfrage war schnell klar, die Helferinnen verdienen weniger, werden aber häufig zu Arbeiten verpflichtet, die – besser bezahlten – Beiköchinnen und -köchen entspricht. Auch ausgebildete Köche, die als ungelernte Beiköche eingestellt werden sollten, gab es. Mit den erho-

benen Angaben zum Grad der Verantwortung, Wissen und Können sowie psychischen und physischen Anforderungen erstellten die Münchner insgesamt 23 unterschiedliche Stellenprofile, die in das Tarifsystem eingeordnet werden mussten. Zudem wurden Paarvergleiche nach dem eg-Check-System* gemacht.

Insgesamt wurden seit dem Start der Aktion zur Entgeltgleichheit, die wegen der Corona-Pandemie auch zeitweise unterbrochen war, bei etwa 15 bis 20 Prozent der Verträge Fehleinstufungen festgestellt. „Für 15 Prozent haben wir eigentlich die feste Zusage, dass die Umgruppierung erfolgt“, freut sich Binder und vergisst nicht anzufügen, dass der geltende Tarifvertrag grundsätzlich überarbeitet werden muss: „Der ist viel zu schwammig.“

Zwischendurch hat der Betriebsrat noch eine Betriebsvereinbarung zu Arbeits- und Umkleidezeiten ausgehandelt. Doch am Ziel ist er immer noch nicht: Noch sei nicht erkennbar, dass die Geschäftsführung die mündlichen Zusagen auch tatsächlich einhalte. Aber sie haben mit der neuen Einstufung für einen Teil der überwiegend weiblichen Beschäftigten bis zu 200 Euro im Monat mehr herausgeholt.

Christine Schuldt ist zufrieden, dass der Weg für eine einheitliche gerechtere Bezahlung beschritten wurde, „auch wenn wir noch nicht fertig sind“. Und vor allem, das finden alle, die mitgemacht haben: Die Einzelgespräche mit den Beschäftigten waren für beide Seiten gut. Selbst ohne anschließende Höhergruppierung fühlten sie sich „besser wahrgenommen“. ◀

*eg-Check

Der eg-Check ist ein Instrument zur Prüfung von Tarifverträgen. Ziel ist es, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleicher Lohn gezahlt wird.

www.eg-check.de

Mehr Wertschätzung!

► Eine gestandene Frau, die mit ihrer sonoren Stimme Respekt einfordert: Heike Peisder, Betriebsratsvorsitzende beim Raststättenbetreiber SSP, arbeitet als Servicekraft an der Autobahnraststätte Marienborn in Sachsen-Anhalt. Beim Arbeitgeber und den Kunden vermisst sie mitunter die Wertschätzung für die Arbeit ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Aufgewachsen ist die 52-Jährige in Magdeburg. Zu DDR-Zeiten hat sie dort Bäckereifachverkäuferin bei der PGH Hermann Beims gelernt. Nach der Geburt der ersten Tochter, Erziehungszeit und Anstellungen bei zwei weiteren Bäckereien kam 2006 die zweite Tochter zur Welt. „Mein Partner verdient gut, und ich konnte daher die ersten Jahre zuhause bleiben. Man verpasst sonst so viel in der Entwicklung der Kinder, was man nie wieder nachholen kann.“ Seit 2011 arbeitet sie im Service an der Raststätte Marienborn, die seit 2019 von SSP betrieben wird. NGG-Mitglied ist Heike Peisder seit 2015, Betriebsratsvorsitzende seit 2017: „Erst wollte ich das gar nicht machen, aber Arbeitsrecht und Politik haben mich schon immer interessiert, vielleicht auch inspiriert von meinem Vater. Er hat sich damals in der ‚Konfliktkommission‘ mit dem Arbeitgeber angelegt. Und ich habe schon mit zwölf Jahren West-Nachrichten geguckt. Heute sehe ich mir gerne Bundestagsdebatten an: mega spannend!“

FLOSKELN REICHEN NICHT MEHR

Spannend findet sie als Tarifkommissionsmitglied auch, wie sich die Erhöhung des Mindestlohns auf zwölf Euro im Herbst auf die Tarifverhandlungen auswirken wird: „Da müssen die tariflichen Einstiegsgehälter schon über zwölf Euro liegen. Die Floskeln der Arbeitgeber ‚Wir danken euch‘ reichen nicht mehr aus. Wenn wir ihnen so wichtig sind, hätten sie uns doch schon früher mehr bezahlen können: ohne äußeren Druck, einfach aus Wertschätzung. Da muss wirklich ein starkes Umdenken stattfinden. Sonst hört die Personalabwanderung, die durch Corona verschärft wurde, nicht mehr auf.“

EINFACH MAL ZURÜCKLÄCHELN

Natürlich setzt der Personalmangel auch ihr und ihren Kolleginnen und Kollegen zu, andererseits können sie hierdurch auch Druck machen. Während sie früher bei Personalausfall in einem der drei Teilbereiche der Rast-

stätte eingesprungen sind, schließen sie heute den Bereich: „Es ist wahnsinnig schwer, Leute zu kriegen. Niemand will mehr am Wochenende, feiertags und in Schicht arbeiten, noch dazu, wenn man dafür schlecht bezahlt wird und von manchen Kunden dafür Unfreundlichkeit erntet. Vielleicht müssen wir alle wieder lernen, uns über Kleinigkeiten zu freuen: zum Beispiel über einen leckeren Caramel Macchiato, den wir mit einem Lächeln servieren. Einfach mal zurückzulächeln, wäre schön.“

NGG IST IMMER FÜR UNS DA

Wenn es mal knifflig wird und der dreiköpfige Betriebsrat Fragen hat, ruft Heike Peisder bei der NGG-Region Magdeburg an: „NGG ist immer für uns da. Und ich halte die Fahne hoch: Bei uns in Marienborn sind alle NGG-Mitglied.“ Ein Thema, das sie in diesem Jahr besonders umtreibt, ist, wie viele Leiharbeitskräfte sie in der Hochsaison unterstützen werden: „Wir hatten vorher viele ukrainische Studentinnen. Die waren super. Durch den Krieg ist jetzt natürlich alles schwierig ...“

ALLEN MUT ZUSAMMENNEHMEN!

Frisch gewählten Betriebsräten empfiehlt Heike Peisder, zunächst alle drei BR-Seminare zu absolvieren und bei Disputen mit dem Arbeitgeber allen Mut zusammenzunehmen und sich zu wehren: „Man wird mit jedem Mal besser – und selbstbewusster!“ Ein Hobby, das ihr hilft, ihr Wissen zu erweitern: „Ich mache online Politik-Quiz und gucke jeden Tag, wie der Dax steht.“ Wenn sie sich nicht gerade im Garten um Blumen, Bohnen, Möhren oder Erdbeeren kümmert ... ◀

Zur Person

Heike Peisder, Jahrgang 1969, gelernte Bäckereifachverkäuferin, Betriebsratsvorsitzende bei SSP.



» Bei Disputen mit dem Arbeitgeber: Wehrt Euch!«

Heike Peisder,
Betriebsratsvorsitzende beim Raststättenbetreiber SSP

GASTRO-GENE VERZWEIFELT GESUCHT!

► „Die Gäste scharren schon mit den Hufen.“ Yannick Strackhaar, Bartender im Dorint Herrenkrug Parkhotel Magdeburg, freut sich, dass die coronabedingte Zwangspause in der Gastronomie endlich ein Ende hat. Doch die Öffnung bringt auf fatale Weise die Versäumnisse der Branche beim Thema Personal und Ausbildung ans Licht.



Das Gastro-Gen:
Yannick Strackhaar
hat es. Für ihn ist das
Gastgewerbe seine
„Herzensbranche“.



Gastlichkeit rund um die Uhr? Die dünne Personaldecke zwingt vielerorts Hotels und Restaurants dazu, ihren Service einzuschränken.

Das traumhaft in Elbnähe gelegene Dorint in Magdeburg ist in mehrfacher Hinsicht ein beeindruckendes Haus. Zweimal war es vom Hochwasser betroffen und musste aufwendig restauriert werden. Der imposante Festsaal und das Restaurant sind im Jugendstil gestaltet und denkmalgeschützt. Aber nicht nur architektonisch ist das Hotel besonders, findet der Betriebsratsvorsitzende Yannick Strackhaar, auch die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen habe in der Branche durchaus Alleinstellungscharakter. „Ich bin seit zehn Jahren hier, aber andere kommen locker auf 25 Jahre“, erzählt er. „Es fühlt sich ein bisschen wie Familie an, und die gute Arbeitsatmosphäre macht natürlich vieles einfacher.“ Vor allem, nachdem die Personaldecke in den vergangenen zwei Jahren richtig dünn geworden ist. Fast zehn Prozent der Belegschaft seien im Zusammenhang mit den Schließungen gegangen. „Manche konnten die Kurzarbeit einfach nicht durchhalten. Vor allem für Alleinverdiener oder Singles war es problematisch. Wie sollst Du mit 60 Prozent vom Netto auskommen? Die Aufstockungen kamen ja erst nach und nach“, so der 28-jährige Magdeburger. Und wer einmal weg ist, der kommt auch nicht zurück in diese besondere Branche, für die man schon gemacht sein muss, um die ebenso erfüllende wie aufzehrende Arbeit leisten zu können.

DAS VIRUS HAT'S ANS LICHT GEBRACHT

Der Schwund unter den Mitarbeitenden in Gastronomie und Hotellerie ist bundesweit dramatisch. Nach Schätzungen der NGG ist in den vergangenen zwei Jahren jeder sechste Beschäftigte in eine andere Branche gewechselt – das wären mehr als 300.000 Menschen aus allen Bereichen des Gastgewerbes – und zwar vom Küchenchef bis zur Aushilfe. Ihr Wissen und ihre Fähigkeiten sind begehrt, Kundenorientierung, Organisationstalent, Service- und Dienstleistungsmentalität zeichnen Hotel- und Restau-



Fotos: Tobias Seifert

„Es fühlt sich ein bisschen wie Familie an, und die gute Arbeitsatmosphäre macht natürlich vieles einfacher.“

**Yannick Strackhaar,
Bartender im Dorint Herrenkrug Parkhotel Magdeburg**

rantfachleute, Köche oder Systemgastronomen gleichermaßen aus. Entsprechend viele von ihnen arbeiten heute in Arztpraxen und Anwaltskanzleien, im Handel, in Kindergärten oder Senioreneinrichtungen – planbare Arbeitszeiten und freie Wochenenden inklusive, bessere Bezahlung sowieso.

Überstunden, Doppelschichten, weniger freie Tage, gestrichene Urlaube: Die verbliebenen Teams müssen jetzt versuchen, den personellen Aderlass der Branche aufzufangen. Erhöhte Krankenstände sind die bittere Folge.

DESOLATER ZUSTAND

Eine Situation, die auch in der Systemgastronomie bekannt ist. In den 34 Filialen der Restaurantkette Nordsee in Nordrhein-Westfalen hat sich die Zahl der krank gemeldeten Beschäftigten fast verdoppelt. ➤



„Wir brauchen dringend mehr Stunden, mehr Personal und wieder eine menschlichere Perspektive auf diese Arbeit.“

Michael Sieben (li.) und Marco Romualdi, Betriebsratsvorsitzende bei der Restaurantkette Nordsee in Nordrhein-Westfalen

► Die Betriebsratsvorsitzenden Michael Sieben und Marco Romualdi berichten von massiv gestiegenem Druck und enormer Arbeitsverdichtung: „Wir sind mit gestiegenen Erwartungen an die Marge ebenso konfrontiert wie mit einem neuen System zur Effizienzsteigerung. Letztlich ist das eine Umschreibung für ein Supersparmodell, bei dem weniger Beschäftigte faktisch mehr Arbeit bewältigen müssen.“ Vor allem die große Zunahme von Home-Delivery-Aufträgen, die in den Nordsee-Filialen ankommen, sorgten für Stress bei den Beschäftigten, denn sie müssen mehr Aufträge bewältigen und haben weniger Zeit für die Gäste

vor Ort. „Der Zustand bei uns ist desolat. Aber wir geben nicht auf und kämpfen gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen. Wir brauchen dringend mehr Stunden, mehr Personal und wieder eine menschlichere Perspektive auf diese Arbeit, die viele bei Nordsee jahrzehntelang sehr gerne und mit Herzblut gemacht haben.“ Hier wie auch im Magdeburger Dorint wird inzwischen über die Öffnungszeiten gegengesteuert.

Gerade jetzt, wenn die Gäste ins Hotel zurückkehren, wenn Tagungen und Abendveranstaltungen langsam wieder möglich sind, bleiben Bereiche stundenweise oder ganz geschlossen, weil schlichtweg das Servicepersonal fehlt. Da kann es schon mal eng werden mit dem einen freien Wochenende, das der Dienstplan normalerweise für die Beschäftigten vorsieht. Im Dorint wird generell in zwei Schichten gearbeitet. Als Nachtmensch ist Yannick Strackhaar froh, regelmäßig und planbar spät im Restaurant oder an der Bar arbeiten zu können. „Auf die persönlichen Wünsche schauen wir bei der Dienstplangestaltung schon, soweit das möglich ist. Aber so etwas wie das Vier-Tage-Modell wäre hier wohl schlichtweg nicht umsetzbar, das Personal haben wir einfach nicht“, bedauert er.

4 X 10 UND 1 X 0

Vier Tage arbeiten, drei Tage frei. Zu schön, um wahr zu sein? Nicht unbedingt. Einige wenige Arbeitgeber setzen inzwischen auf dieses Modell, um die Arbeit im Gastgewerbe attraktiver zu gestalten. Das Arbeitszeitgesetz muss dafür keinesfalls verändert werden, denn es sieht bereits einen Acht-Stunden-Tag vor, der auf zehn Stunden verlängert werden kann, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraums acht Stunden Arbeitszeit nicht überschritten werden. Auch Tarifverträge bieten Instrumente zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, beispielsweise Jahresarbeitszeitkonten. Entscheidend sind also die zuverlässige Dienstplangestaltung und



Gastro-Hotline

040 380 13 255

Montag bis Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr

Trinkgeld? Urlaub? Überstunden?

Du hast Fragen zur Arbeit in der Gastro?
An der Gastro-Hotline bekommst Du Antworten
auf Deine Fragen!

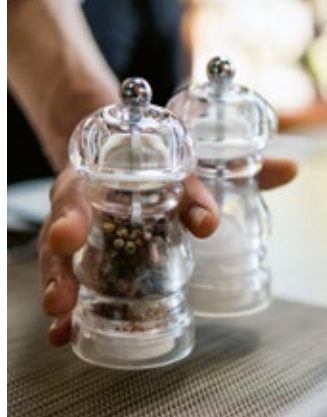
☎ 040 380 13 255

🌐 www.ngg.net/gastrohotline

Die Gastro-Hotline ist ein kostenfreier Service der
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten



Arbeitsverdichtung, fordernde Gäste: Auch in der Gastronomie steigt die psychische Belastung stetig an.



Fotos: Tobias Seifert

Herzensberuf Gastronomie: Details machen den Unterschied.

eine Personaldecke, die die Nachteile einer Vier-Tage-Woche wie fehlende Puffer für Überstunden oder Vertretungseinsätze an freien Tagen abfedern kann.

VOM AUSSTERBEN BEDROHT?

Derzeit ist aber sowohl das eine als auch das andere eine Seltenheit. Dabei möchte, wer im Gastgewerbe arbeitet, in der Regel anderen eine schöne Zeit im Restaurant oder Hotel ermöglichen. „Unser Beruf gehört zu den schönsten, besonders für mich. Ich rede gern, mag es, mit Menschen zusammen zu sein, und finde es auch cool, bekannte Persönlichkeiten hier im Hotel zu erleben. Raketenwissenschaft ist das alles nicht, aber man braucht Leidenschaft und eben das ganz bestimmte Gastro-Gen“, sagt der gelernte Restaurantfachmann Yannick Strackhaar.

Immer schwerer werde es aber, junge Menschen für eine Ausbildung im Gastgewerbe zu gewinnen. Gerade einmal fünf bis sechs neue Auszubildende konnte das Dorint Herrenkrug aktuell einstellen. Früher gab es 25 im Haus. Küche und Service seien gleichermaßen schwer zu besetzen, dabei habe die Hotel-Gruppe vom Güte-Siegel bis zum Azubi-Tausch einiges zu bieten. Auch, wenn die Qualität der Ausbildung in Magdeburg stimmt, der Betriebsratsvorsitzende macht die unterdurchschnittliche Bezahlung in den Gastronomieberufen sowie die fehlende oder schlecht planbare Freizeit für die magere Bewerberlage verantwortlich. Höchste Zeit umzusteuern!

ZU VIELE SCHMEISSEN HIN

46,5 Prozent aller angehenden Köche und 47,2 Prozent aller Auszubildenden im Restaurantfach haben 2019 ihre Ausbildung abgebrochen. Zahlen, die die Branche aufhorchen lassen müssen und die keinesfalls nur auf falsche Erwartungen oder jugendliche Unentschlossenheit zurückzuführen sind. ➤



Foto: privat

Gastroberufe sind vielseitig und bereichernd

Warum eine Ausbildung in der Gastronomie cool ist, erklärt Slavena Flaig. Die Hotelfachfrau war als Sachverständige an der Neuordnung der Ausbildungsberufe beteiligt.

„Hotelfach ist ein Beruf, der aus Leidenschaft ausgeübt wird. Ich erlebe viele Studierende, die nebenher im Gastgewerbe jobben. Sie entdecken, wie viel Spaß das machen kann und viele (ehemals) Studierende entscheiden sich für eine Ausbildung in einem der Gastroberufe. In dieser Branche ist jeder Tag ein bereicherndes Erlebnis und anders als der vorherige.“

Die Vielseitigkeit macht diese Berufe so einzigartig. Viele Branchenfremde haben keine Vorstellung davon, was die Ausbildung alles umfasst. Diese Menschen werden nicht zur Problembehandlung ausgebildet, sondern zur Lösungsfindung.“

Mehr Informationen online

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





„Die neuen Ausbildungsordnungen können zu einem echten Neustart der Ausbildung im Hotel- und Gastgewerbe beitragen.“

Claudia Tiedge,
stellvertretende Vorsitzende der NGG

► Ein zunehmend rauer Ton, psychische Belastungen und Überstunden sind leider viel zu oft an der Tagesordnung. Dabei wird sich nicht zuletzt am Thema Ausbildung die Zukunft des Gastgewerbes entscheiden: Gemeinsam mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) hat die Gewerkschaft NGG deshalb die Ausbildungsinhalte neu erarbeitet und mit den Änderungen zu attraktiven und zukunftsfähigen Berufsbildern weiterentwickelt.

Die Qualifikationen der künftig sieben gastronomischen Ausbildungsberufe orientieren sich daran, was in Restaurants und Hotels langfristig gebraucht wird: Digitales, Verbraucherschutz, Nachhaltigkeit, Ernährungstrends und Teamwork. Claudia Tiedge, stellvertretende Vorsitzende der NGG, ist optimistisch, dass die Neuerungen, die ab 1. August 2022 in Kraft treten, Wirkung zeigen, – sofern sie von den Arbeitgebern denn auch umgesetzt werden: „Die

neuen Ausbildungsordnungen können zu einem echten Neustart der Ausbildung im Hotel- und Gastgewerbe beitragen. Mit modernen Berufen steigt die Chance, wieder mehr junge Menschen für die Arbeit im Gastgewerbe zu begeistern. Übrigens auch solche mit weniger guten Schulabschlüssen. Für diese Zielgruppen gibt es Hilfen für die ausbildenden Unternehmen. Die Betriebe sollten alle Chancen unbedingt nutzen, indem sie Ausbildung anbieten und deren Qualität erhöhen. Ohne Auszubildende wird der Fachkräftemangel nicht zu begrenzen sein. Und ohne gut ausgebildete Fachkräfte wird es die Branche schwer haben, denn ein positives Gasterlebnis, auf das viele Gastronomen ja zu Recht stolz sind, erreicht man dauerhaft nur mit Fachkräften“, so Tiedge.

KULTURWANDEL IN SICHT

Zur Fachkräftesicherung gehören auch Tariflöhne. Im Frühjahr 2022 ist es der NGG gelungen, in fast allen Bundesländern neue Tarifverträge mit Einstiegsgehältern oberhalb des künftigen Mindestlohns von 12 Euro pro Stunde und kräftigen Steigerungen in allen Entgeltstufen abzuschließen. „Die meisten ‚Tarifbaustellen‘ sind nun ausgeräumt. Kein Personal und der angekündigte gesetzliche Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde – beides zusammen hat die Arbeitgeber in Bewegung gebracht“, so NGG-Vize Freddy Adjan. Die Abschlüsse bedeuten mehr Lohn – zum Teil einige Hundert Euro mehr im Monat – für viele Hunderttausend Beschäftigte im Gastgewerbe. Nicht nur der Einstiegslohn oberhalb von 12 Euro, sondern das gesamte Lohngefüge hat sich nach oben verschoben. Gemeinsam mit der Aufwertung und Modernisierung der Ausbildung kann das einen längst überfälligen Kulturwandel in dieser „Herzbranche“, wie Yannick Strackhaar sie nennt, einläuten. Der Dehoga wird hoffentlich den eingeschlagenen Kurs gemeinsam mit der NGG weitergehen – für ein Gastgewerbe, in dem man gut verdienen kann und die Arbeitsbedingungen stimmen. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg, aber ein guter Anfang ist gemacht. ◀



NGG will's wissen: Gastro-Umfrage

Wie soll sie aussehen, die Zukunft der Gastronomie?
Das fragt NGG die, auf die es ankommt: die Beschäftigten in Restaurants und Hotels, in der System- und der Betriebsgastronomie, in Biergärten und Bars.

Sie alle sind aufgerufen, an der Beschäftigten-Umfrage zur Zukunft der Gastronomie teilzunehmen. Die Teilnahme erfolgt anonym und dauert nur wenige Minuten.

Bitte mitmachen und weitersagen!



www.ngg.net/gastro-umfrage



Außen kross ...

► ... innen cremig: Es ist dieses Zusammenspiel, das stimmen muss, damit „der Teig zum Erlebnis und die Füllung zur Geschmacksexplosion“ werden.

„Das sind Glücksmomente und passiert vielleicht nur alle zwei bis drei Jahre, dass ein Produkt abgeht wie Teufel. Aber das ist meine Passion: die Lust am Essen und kreativ das zu entwickeln, was ich selbst als Verbraucher vermisse.“ Der 49-jährige Produktentwickler Stefan Roth arbeitet beim Hersteller von Tiefkühlbackwaren Hiestand (Aryzta) im bayerischen Gerolzhofen. Ideen für süße und pikante Teiglinge oder auch Cookies, die er zum Beispiel für Subway, McDonald's, Bäckereien oder Discounter entwickelt, kommen dem gelernten Bäcker und Lebensmitteltechniker beim Essen, Einkaufen, Testen neuer Rohstoffe oder auf Messen. Eine wichtige Rolle spielen auch das veränderte Kaufverhalten: „Die Menschen konsumieren bewusster, häufiger vegan und sie wollen wissen, was drin ist. Unsere Devise heißt daher: so ‚clean wie möglich‘, also ohne Zusatzstoffe.“

Auch der Krieg in der Ukraine und die damit verbundene Verknappung von Getreide und Sonnenblumenöl seien eine Herausforderung. In seiner Ausbildung zum Lebensmitteltechniker hat Roth viel über Rohstoffe und deren Verarbeitung gelernt: von Fleisch über Getreide bis hin zu Alkoholen. Stefan Roths Arbeitsplatz ist der Computer und die Versuchsküche, wo er alle neuen Rezepte ausprobiert. Danach geht es in die Produktionsküche, wo die neue Füllung hergestellt wird, also zum Beispiel Zwiebeln und Lauch gedünstet werden. In der „Teigerei“ werden die 6 bis 8 Grad kalten Teige gefüllt und geformt. Bevor sie dann bei minus 32 Grad Celsius schockgefrostet werden, müssen Hefeprodukte zunächst in die „Gäre“. In Beutel und dann in Kartons verpackt werden die Produkte auf Paletten ins Tiefkühlhaus transportiert, wo sie bei minus 23 bis 24 Grad für 24 Stunden „in Quarantäne“ bleiben. Erst nach Prüfung der Muster gibt es die Freigabe, und Tiefkühlaster bringen die Ware in verschiedene Kühllager in Deutschland.

In diesem Stadium tüftelt Stefan Roth schon wieder am nächsten Rezept: vielleicht sogar, während er mit der Familie im Garten sitzt oder werkelt ... ◀

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im zweiten 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

Bielefeld-Herford: Rolf Kirchhoff
Bremen-Weser-Elbe: Rolf Schäfer
Dortmund: Franz Göhr
Nürnberg-Fürth: Berta Topsch
Ulm-Aalen-Göppingen: Erna Anwald

Seit 70 Jahren Mitglied

Berlin-Brandenburg: Manfred Beyer, Gerhard Flieth, Manfred Richter
Bielefeld-Herford: Gerhard Kaiser
Bremen-Weser-Elbe: Dieter Stanze
Dortmund: Heinz Koslowski
Dresden-Chemnitz: Sigrid Wolf
Hannover: Willi Funke
Hamburg-Elmshorn: Ehrich Lenthe, Manfred Schubert, Juergen Turlach
Krefeld-Neuss: Franz Josef Elsnic
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Cordula Deiss
Nordrhein: Helmut Müller
Oberfranken: Artur Flügel, Johann Lutz
Oberpfalz: Anneliese Rossbirner
Rhein-Main: Helga Jaehnert, Werner Schuster
Ruhrgebiet: Rudolf Bauerfeld, Bernhard Krakowski
Saar: Emil Jung
Schleswig-Holstein Nord: Peter Andrae, Hans Jürgensen
Schwarzwald-Hochrhein: Walter Nass, Walter Storz
Südwestfalen: Dieter Tratzki

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Anneliese Bell, Kasim Brkic, Helmut Fischer, Wolfgang Gronert, Günter Jarosch, Vidosava Jovic, Marija Kevric, Josefine Klein, Paul Meyer, Dieter Pütz, Manfred Schleip, Karin Vroomen, Gert Wacht
Allgäu: Sofie Buhmann, Christa Kast, Peter Theileis, Antonio Torres Garrigos, Renate Würtenberger, Albert Zimmerer
Baden-Württemberg Süd: Bernd Friedrich, Rosemarie Giner, Zvonko Hmura, Brigitte Leipold, Irmtraud Petermann
Berlin-Brandenburg: Jens Meier, Gerd Steuck

Bielefeld-Herford: Wolf-Dieter Flöttmann, Alexander Haack, Ulrich Lange, Hans-Joachim Otte

Bremen-Weser-Elbe: Divina Freire Lago, Claus Jürgen Hoffmann, Jürgen Janicke, Hasib Kismic, Herbert Kohlhoff, Bozica Naden-Lange, Willi Neumann

Bünde-Lübbecke-Minden: Norbert Will

Darmstadt & Mainz: Karl Etzelsberger, Gunter Fell, Hans-Juergen Kiefer, Dieter Kilgus, Heinz Sorgalla

Detmold-Paderborn: Volker Dreimann, Michael Pelz, Hans-Georg Trieglaff

Dortmund: Udo Bode, Dieter Epler, Horst Finke, Willi Kwast, Hans Püschel, Karin Röhr

Dresden-Chemnitz: Almuth Bock, Rainer Naumann, Brigitte Zeh

Düsseldorf-Wuppertal: Baerbel Mantei, Monika Mueller, Friedrich Rohe

Hannover: Dieter Aschenbach, Peter Chojnowski, Erika Jankowski, Fritz Kluger, Irmtraut Rathmann

Heilbronn: Heinz Drechsler, Ursula Glück, Inge Kreysa, Helmut Müller, Elfriede Schacher, Gerhard Schwarz

Hamburg-Elmshorn: Siegfried Borowski, Dr. Folker Fröbel, Jutta Kaminsky, Andreas Kebbel, Guenter Paczkowski, Lothar Schacht, Peter Schneider, Margarete Schuldt

Köln: Werner Drack, Siegmund Dröge, Christian Faust, Heinrich Kasper, Gustav Moeller, Franz Pfeffer, Jürgen Rohner, Rolf Zeiss

Krefeld-Neuss: Rolf Janssen, Karl-Heinz Kruse, Siegfried Seidel

Leipzig-Halle-Dessau: Gunar Möller

Lübeck: Heinz Duttge, Peter Jenzen

Lüneburg: Rita Cmakowski, Helgo Herbrich, Wolfgang Magsig, Guenther Schauf, Werner Steffen, Klaus Wiegler

Magdeburg: Siegfried Salomon

Mannheim-Heidelberg: Rudolf Dami, Brigitte Pinter, Gerhard Weiss

Mecklenburg-Vorpommern: Werner Kugler

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Helene Gauss, Konrad Wendel

Mittelrhein: Heinz Reuter, Peter Stüber

München: Richard Anneser, Helmut Brachholz, Angeliki Kouskou

Münsterland: Egon Neuhaus, Herbert Schneider

Niederbayern: Alfons Frammersberger, Elfriede Kindsmüller, Ingeborg Lehner, Günther Maier, Xaver Vierthaler

Nord- und Mittelhessen: Svetozar Kostic, Rudi Laucht

Nordrhein: Holger Baumann, Klaus-Dieter Fassler, Horst Grant, Hans Juergen Kuhn

Nürnberg-Fürth: Ute Bogensperger, Helmut Enzner

Oberfranken: Harald Lang, Karin Wagner

Oldenburg/Ostfriesland: Alfons Gertzen, Gertrud Reiche, Winfried Titze, Horst Wessels

1972



Foto: everettvork -Adobe Stock

Eine unverheiratete Frau war lange keine Frau, sondern ein „Fräulein“. Erst im Januar 1972 verschwindet der Begriff „Fräulein“ aus dem Amtsdeutsch – durch einen Erlass des damaligen Innenministers Hans-Dietrich Genscher. „Das Fräulein vom Amt“ (Foto), das bei Telefongesprächen am Klappenschrank stöpselte, ist fortan offiziell „Telefonistin“. Die längst überfällige Abschaffung des bereits in den 1950er und 1960er Jahren als abschätzig und altmodisch empfundenen Begriffs „Fräulein“ ist

ein erster Schritt hin zu einer gendergerechten Sprache. Auch in der damaligen „einigkeit“ heißt es dazu: „Sofern eine Frau nicht widerspricht, ist sie eine Frau und wird als solche in der Anrede gewürdigt, auch wenn sie den Namen trägt, mit dem sie geboren wurde. Na also. Es wäre zu wünschen, daß dieser ministerielle Erlaß zur Benimm-Regel für alle würde.“ Und doch kann es einer Frau, die in einer Berliner Kneipe ihre Handschuhe liegen lässt, heute noch passieren, dass man ihr hinterherruft: „Frollein, Se ham da wat verjessn“ – Das ist dann aber Lokal-Kolorit ...

Osnabrück: Helmut Dahlmann, Georgette Dove, Otto Koopmann, Johannes van Tübbergen

Rhein-Main: Klaus Arheilger, Ludwig Frey, Heinrich Przewozny-Barton, Ingo Wehrmann

Rosenheim-Oberbayern: Adolf Eibl, Martin Pletschacher

Ruhrgebiet: Hans Fickel, Walter Eberhard Jordan, Herbert Kahl, Rita Machholz, Lothar Wegner

Saar: Hans Peter Dengel, Horst Reinerts, Erhard Riehl, Jean Claude Risse

Schwaben: Josef Bichler, Josef Prestel, Ursula Sauer

Schwarzwald-Hochrhein: Annemarie Huber, Stefanie Marenke, Roland Riesterer, Hubert Singler, Erika Wassmer

Schleswig-Holstein Nord: Peter Frantz, Irma Neumann, Alfred Windeggis

Stuttgart: Salvatore Marra, Basile Sfikas

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Günter Beutnagel, Bärbel Dammann, Brunhilde Damme, Bernhard Kern, Siegfried Klein, Bernd Lüders

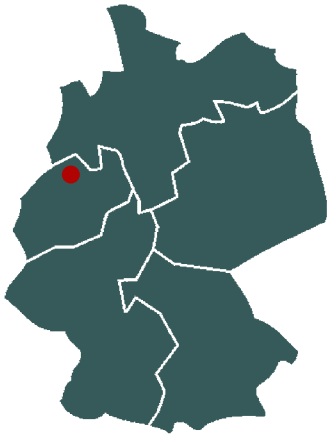
Südwestfalen: Klaus Homrich, Gisela Kleff, Peter Rosnau

Thüringen: Sonja Müller, Gabriele Schramm, Margarete Wiederhold, Angelika Woters

Trier: Peter Dieter Ludwig, Karl-Wilhelm Schmidt

Ulm-Aalen-Göppingen: Helga Stelly, Christian Wels, Gerlinde Wildermuth

Unterfranken: Heinrich Vogler, Alfred Wagenbrenner



Industrie im Parkland

► Das Münsterland ist grün. Wiesen, Äcker, Bauernhöfe, Wasserburgen – die Region wirbt gerne mit dem Hinweis Parklandschaft, um Touristen zu locken. Für die NGG allerdings ist es eine – nicht ganz klassische – Industrieregion mit Besonderheiten, die das Team herausfordern.

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

Region Münsterland
Mitglieder: ca. 4200

Am Stadtrand der Universitäts- und Kreisstadt Münster haben sich die Gewerkschaften niedergelassen. Im Gewerkschaftshaus am Johann-Krane-Weg begrüßt der Geschäftsführer der NGG-Region Münsterland gleich mit dem Hinweis: „Es ist leider sehr eng bei uns.“ In der Tat. Sein vierköpfiges Team, zurzeit noch zusätzlich um Talitha

Quante, die Gewerkschaftssekretärin zur Ausbildung, vergrößert, könnte einige Quadratmeter mehr gut gebrauchen.

So klein das Büro, so groß die Fläche, für die sie täglich arbeiten. Geschäftsführer Helge Adolphs führt die größte Region im NGG-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.





Foto: Coppenrath & Wiese

Coppenrath & Wiese ist nicht nur das größte Unternehmen in der Region, sondern auch Europas größter Hersteller tiefgekühlter Torten, Kuchen und Backwaren.



„Eine kontinuierliche gute Zusammenarbeit und der Ideenaustausch mit der Region sind uns sehr wichtig.“

Thomas Eiling, Vorsitzender des Regionsvorstands

Bis an die Grenze zu Niedersachsen, dem Ruhrgebiet und den Niederlanden reicht das Einzugsgebiet. Und seine „Industrieregion“ verteilt sich entsprechend auf die Fläche. In Mettingen sitzt das größte Unternehmen, hier produziert Coppenrath & Wiese mit seinen 3000 Beschäftigten, in Reken ist ein Iglo-Werk. Die Aachener Lambertz-Gruppe hat einen Standort in Ladbergen und das Deutsche Milchkontor produziert in Everswinkel Eis.

Westfleisch in Coesfeld zählt zu den Großen der Fleischbranche und der Geflügelverarbeiter Allfrisch, der zur Sprehe-Gruppe gehört, hat seinen Sitz in Emsdetten. Dort gibt es schon seit 2017 einen Betriebsrat, bevor die Großschlachtereien zum Gesprächsthema wurden. Aktuell sind

alle Nationen, die dort arbeiten, im neu gewählten Betriebsrat vertreten. Auch bei Westfleisch gab und gibt es einen Betriebsrat. Durch die neue Gesetzgebung zum Verbot der Leiharbeit gab es zwar Umstellungen – vor allem aber stieg damit die Zahl der Festangestellten.

Helge Adolphs und sein Kollege Piet Meyer wissen um die Besonderheiten in ihrer Region: „Wir haben kaum noch flächentarifgebundene Unternehmen“, stellt Adolphs fest. Da die Unternehmen eher zu den Klein- und Mittelstandsbetrieben zählen, sind manche Arbeitgeber nicht mehr tarifgebunden. Dann gilt es, die Mitglieder zu aktivieren. „Das gelingt in vielen Betrieben, im Moment haben wir elf Haustarife.“ ➤

Von links: Helge Adolphs, Talitha Quante, Piet Meyer, Susanne Wonnay, Beatrix Kerstgens.

Fotos: Friso Gentsch

„Wir haben in vielen Unternehmen eine lange Betriebsratstradition und einen guten Organisationsgrad.“

Helge Adolphs,
Geschäftsführer der NGG-Region Münsterland



► Häufig wurden die Beschäftigten aber auch von sich aus aktiv: „Ist ein Betriebsrat erstmalig gewählt, dann fordern wir die Arbeitgeber – meist direkt im Anschluss zu Verhandlungen über einen Haustarif auf.“ Adolphs und Meyer liefern die Unterstützung und Beratung. In vielen Unternehmen gibt es zudem eine lange Betriebsratstradition.

Ihr derzeit kleinster tarifgebundener Betrieb ist ein Cateringunternehmen, das in einem Metallwerk mit 20 Beschäftigten die Kantine betreibt. 2018 haben sie einen Betriebsrat gewählt, jetzt gibt es dort eine starke NGG-Betriebsgruppe. „Gerade wurde zum zweiten Mal der Haustarif verhandelt, mit deutlichen Lohnsprüngen“, freut sich Meyer.

STARKE BETRIEBSRÄTE

Die in der Region verstreuten Produktionsstandorte sind oft auch speziell. Adolphs weiß, dass die wenigsten Beschäftigten mit dem Auto zur Arbeit fahren müssen. „Viele

wohnen in unmittelbarer Nähe zu ihrem Arbeitgeber.“ Dadurch gibt es weniger Fluktuation und nicht selten arbeiten mehrere Familiengenerationen bereits im gleichen Unternehmen.

Das macht es einerseits leichter, Mitglieder zu organisieren, andererseits sieht Adolphs aber auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ortsgebunden sind. Wer nicht die Stelle wechseln will, oder kann, nimmt auch mal kleinere Nachteile in Kauf. „Da hilft dann nur ein guter Organisationsgrad und ein starker Betriebsrat.“

Mit den Arbeitgebern kommt das NGG-Team meist ganz gut klar. „Wir melden uns und sagen, wir haben ein Problem, das können wir jetzt sehr lange über gegenseitige Schriftsätze regeln, oder ich komme vorbei und wir lösen das Problem. Meist funktioniert es“, weiß Adolphs. Doch nicht immer läuft alles gut, wissen beide: „Leider haben wir auch schon Unternehmen verloren, auch solche mit Betriebsrat.“

Trotzdem halten wir Kontakt und nutzen jede Chance, wieder betriebsrätliche Strukturen zu etablieren.“ Und das, so Adolphs, „mit Erfolg und vor allem nachhaltig“.

Adolphs und Meyer, die sich die Arbeit teilen, werden – wie in allen Regionen – auch vom Regionsvorstand begleitet und unterstützt. Der Austausch untereinander gebe „neue Impulse und Anregungen“.

PERSÖNLICHER AUSTAUSCH

Der Regionsvorsitzende Thomas Eiling ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Sprecher des europäischen Betriebsrates INTREP, die Internationale Interessenvertretung der Nomad Foods, die Konzernmutter von Iglo in Reken. Gut beschäftigt also, aber: „Für die Arbeit im Regionsvorstand nehme ich mir die nötige Zeit.“ Erfahrungsaustausch steht dabei ganz oben auf der Tagesordnung: „Wir sind ganz unterschiedliche Charaktere im Regionsvorstand auch aus verschiedenen Betrieben, das ist eine gute Voraussetzung, um neue Ideen und

Ansätze zu entwickeln.“ Die Pandemie habe allerdings die Arbeit erschwert. Was jetzt wieder gebraucht werde, seien der persönliche Austausch und Gespräche, um neue Ideen für die Region zu entwickeln.

EINSATZ FÜR DIE MITGLIEDER

Während Adolphs und Meyer die Probleme vor Ort lösen, meistern Beatrix Kerstgens, Susanne Wonnay und Sandra Hartmeier die Verwaltung des Büros. Sie sind die ersten Ansprechpartnerinnen und kümmern sich: Egal, ob Beitragswechsel, Probleme mit dem Arbeitgeber oder Fragen zur Mitgliedschaft – sie finden die passende Lösung, auch wenn es um Kündigungen oder Mahnungen geht: „Wir hören zu, lassen die Menschen reden und bringen ihnen Verständnis entgegen – das ist oft das Wichtigste“, stellt Susanne Wonnay für das Büroteam fest.

Aber wenn das Münsteraner Team einen Wunsch frei hätte, stünde für alle fest: „Wir brauchen dringend ein größeres Büro.“ ◀



Gewerkschaftssekretär Piet Meyer



Susanne Wonnay

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Münsteraner Herrencreme

Zutaten für vier Personen:

- 1l Milch
- 1 Vanilleschote
- 5 Eigelb
- 100 g Zucker
- 40 g Speisestärke
- 200 g Sahne
- 50 g Schokolade (80 Prozent) Kakao
- 1 EL Rum

Zubereitung:

Vanilleschote auskratzen. Die Milch erhitzen, zusammen mit der Schote und dem Mark zum Kochen bringen und zehn Minuten köcheln lassen.

Inzwischen Eier trennen und das Eigelb zusammen mit dem Zucker und der Speisestärke schaumig schlagen.

Die Vanilleschote aus der Milch nehmen und die Milch unter ständigem Rühren zum Eischaum geben.

Das Ganze wieder zurück in den Topf und unter ständigem Rühren aufkochen. Dann für mindestens zwei Stunden kalt stellen.

Kurz vor dem Servieren die Sahne mit dem Vanillezucker steif schlagen und mit der kleingehackten Schokolade und dem Rum unter den Pudding heben.

Guten Appetit!



So geht Urlaub in der Ausbildung



► **Sommerzeit ist Ferienzeit:** Auch für Auszubildende gelten Regelungen, die im Ausbildungsvertrag angegeben sind, wie die Anzahl der Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaub ist nach Alter gestaffelt. Gibt es einen Tarifvertrag, können es auch noch ein paar Tage mehr sein.

WANN IST URLAUB?

Dein Urlaub ist Dir im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und auch von Dir zu nehmen – zusammenhängend und in der berufsschulfreien Zeit. Du hast ein Recht darauf, zwei Wochen in der berufsschulfreien Zeit freizunehmen. Der Urlaub darf nur aufgeteilt werden, wenn dringende betriebliche Gründe dafür sprechen oder dies Dein Wunsch ist (§ 7 Bundesurlaubsgezet, BUrlG).

KANN MIR DER URLAUB VERWEIGERT WERDEN?

Vielen Auszubildenden wird häufig der Urlaub verwehrt, weil gerade „viel los“ ist und wenig Personal zur Verfügung steht. Personalmangel ist aber kein legitimer Grund, den Urlaub zu verweigern. Bei denen, die noch in der Ausbildung sind, sollte der Betriebsablauf nicht über den Urlaub bestimmen. Dein Ausbilder darf Dir den Urlaub also nur verweigern, wenn wichtige soziale Gründe (wie der Vorrang von Beschäftigten mit Kindern) oder betriebliche Gründe (zum Beispiel feststehende Betriebsschließungen) ausschlaggebend sind.

Achtung: Es gibt Ausnahmen, bei denen der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen kann. So entsteht der Urlaubsanspruch erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten nach Ausbildungsbeginn. In diesen ersten Monaten kann der Urlaub verweigert werden, dennoch erwirbt man einen anteiligen Urlaubsanspruch.

SCHRIFTLICHER ANTRAG

Es ist wichtig, dass Du immer einen schriftlichen Urlaubsantrag stellst, und zwar frühzeitig. Die Kopie des Urlaubsantrags und die schriftliche Bestätigung, dass der Antrag im Betrieb eingegangen ist, sind ein wertvoller Nachweis. Wenn der Arbeitgeber sich innerhalb von einem Monat nicht gemeldet hat, gilt der Urlaub als genehmigt.

Achtung: Wenn es keinen schriftlichen Nachweis zum Urlaubsantrag gibt, kann es zu Problemen hinsichtlich des Zeitpunkts des Urlaubs kommen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt kann sogar ein Kündigungsgrund sein (§ 15 Berufsbildungsgesetz). Da ein stornierter Urlaub teuer werden kann, ist es gut, rechtzeitig Sicherheit zu schaffen.

Wenn es Probleme mit dem Urlaubsanspruch geben sollte, wende Dich an Deine NGG vor Ort. Sie hilft Dir, Deinen Anspruch durchzusetzen. Ein einmal genehmigter Urlaub kann Dir Dein Betrieb nicht kurzfristig streichen. Du darfst auch nicht aus dem Urlaub zurückgerufen werden. Verzichtest Du allerdings freiwillig auf den Urlaub, musst Du die hiermit verbundenen Kosten selbst tragen (zum Beispiel Stornierungskosten der gebuchten Reise).

IM URLAUB KRANK – WAS TUN?

Der Urlaub dient der Erholung. Bei Krankheit im Urlaub gilt daher: Gib Deinem Arbeitgeber unverzüglich Bescheid und melde Dich krank. Auch wenn Du im Ausland bist, ist es wichtig, dass Du Dir eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor Ort holst (§ 9 BUrlG). Deinen Urlaub kannst Du dann, wieder in Absprache mit dem Arbeitgeber, zu einem späteren Zeitpunkt nehmen.

AUSZAHLEN LASSEN?

Urlaub soll der Erholung dienen. Die „Abgeltung“ des Urlaubs in Form von Geld ist grundsätzlich nicht möglich. Einzige Ausnahme: Wenn die Ausbildung im laufenden Jahr vorzeitig beendet wird, zum Beispiel durch eine Kündigung oder die bestandene Abschlussprüfung (§ 7 BUrlG) ◀

WIE VIEL URLAUB STEHT MIR ZU?

- 30 Werk-/25 Arbeitstage*, wenn Du zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt bist
- 27 Werk-/23 Arbeitstage, wenn du zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt bist
- 25 Werk-/21 Arbeitstage, wenn du zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt bist
- 24 Werk-/20 Arbeitstage für Volljährige

*Ist Dein Urlaub in Werktagen (Montag bis Samstag) angegeben, musst Du Dir für eine Woche Urlaub sechs Tage frei nehmen – auch wenn Du nur fünf Tage die Woche arbeitest. Ist Dein Urlaub in Arbeitstagen (Montag bis Freitag) angegeben, dann musst Du fünf Tage für eine Woche freinehmen.

VORLESEN – NACHLESEN – WEITERLESEN



Der Vorleser* – seit 1865

Ganz alltäglich?



Die Bestseller-Autorin bietet neue Perspektiven und die Möglichkeit an, die Gesellschaft aktiv mit umzugestalten, indem wir uns den ganz alltäglichen Rassismus erst bewusst machen und uns ihm dann entschieden entgegenstellen. Lassen wir uns darauf ein.

Tupoka Ogette, *Und jetzt Du*, 22 Euro, ISBN 987-3-328-60218-7

Räumungsbefehl



Dachs und Rakete müssen ihren Bau räumen, denn hier soll ein Freizeitpark entstehen. Widerspruch zwecklos. Wohin sollen sie gehen? Etwa in die Stadt? Eine abenteuerliche Reise beginnt ... Schön illustriert und lustig zum Vorlesen oder selber lesen, ab 7 Jahre.

Jörg Isermeyer, *Dachs und Rakete. Ab in die Stadt*. 15 Euro, ISBN 978-3-407-75640-4

Essen um sechs



... so heißt die TV-Sendung, die die talentierte Chemikerin Elizabeth Zott Anfang der sechziger Jahre zur beliebtesten Fernsehköchin der USA macht. Wider Willen, denn ihr bleibt keine andere Wahl, um gegen alle gesellschaftlichen Normen ihr uneheliches Kind durchzubringen. Eine Karriere in der männerdominierten Wissenschaft bleibt ihr verwehrt. Geniale Unterhaltung, hintersinnig und herzlich!

Bonnie Garmus, *Eine Frage der Chemie*, 22 Euro, ISBN 987-3-492-07109-3

Sachbuch des Jahres 2022



Der Autor ist Historiker und seit 2014 mit den Hohenzollern juristisch im Streit. Auch sein neues Buch dürfte der Adelsfamilie wenig gefallen: Es beleuchtet ihre Rolle nach 1918 und kommt zu dem Schluss, dass die Hohenzollern und die NS-Bewegung beim Aufbau des Dritten Reichs eine politische Allianz schmiedeten.

Stefan Malinowski, *Die Hohenzollern und die Nazis*, 35 Euro, ISBN 9783549100295

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.

Bei Langzeiterkrankung verfällt Urlaub



► Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der Urlaub erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Was aber, wenn der Arbeitgeber darauf nicht hingewiesen hat? Über diese Frage hatte nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheiden.

In seinem Urteil vom 7. September 2021 (9 AZR 3/21 (A)) hat das BAG entschieden, dass ein Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankten auch dann verfällt, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, die Beschäftigten aufzufordern, den Urlaub zu nehmen.

OHNE AUFFORDERUNG KEIN VERFALL

Das Europarecht schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten auffordern muss, ihren (Rest-)Urlaub zu nehmen. Tut er es nicht, kann der Urlaub gar nicht verfallen. So ist es zumindest beim gesetzlichen Mindesturlaub (vier Wochen). Eine andere europarechtliche Vorgabe besagt: Bei Langzeiterkrankungen verfällt der Urlaub 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Das Verhältnis beider Regelungen hatte das BAG nun zu entscheiden.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der vom 18. November 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2019 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Für den Resturlaub der Jahre 2015 bis 2017 verlangte er eine Urlaubsabgeltung – jedoch ohne Erfolg. In seiner Begründung erklärt das BAG, dass für den Verfall des Urlaubs „nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ursächlich“ sei. Den Einwand des Klägers, er konnte durch die unterlassenen Aufforderungen bei seinen Ärzten nicht auf seine Gesundheitschreibung „zwecks Urlaubsnahme“ hinwirken,



Foto: ASTA Concept - AdobeStock

Nur wer arbeitsfähig ist, kann auch Urlaub nehmen.

ken, wies das Gericht ab: Gewährung von Urlaub setze Arbeitsfähigkeit voraus. Urlaub diene der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, nicht aber ihrer Wiederherstellung.

JAHR DER ERKRANKUNG

Der Arbeitgeber muss Arbeitsunfähige also nicht auffordern, ihren Urlaub zu nehmen. Ungeklärt ist aber noch die Frage, ob das auch in dem Jahr gilt, in dem die Arbeitsunfähigkeit begonnen hat. Im zugrundeliegenden Fall war es das Jahr 2015, der Arbeitnehmer war erst im November erkrankt. Bis dahin hätte er seinen Urlaubsanspruch wahrnehmen können. Ob der Arbeitgeber hierauf hätte hinweisen müssen und der Urlaubsanspruch aus 2015 noch besteht, hat das BAG offen gelassen. Hier stehe noch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus. ◀

Ausblick

► Dass Deutschland bei der Mitbestimmung auch in Zukunft eine führende Rolle einnimmt, ist angesichts der anstehenden Herausforderungen enorm wichtig. Die kommende Ausgabe wird sich deshalb kritisch mit den Plänen der Bundesregierung beschäftigen. Wo bleiben die längst angekündigten Reformen? Wir zeigen außerdem frischgebackene Betriebsratsmitglieder und Best-Practice-Bei-

spiele aus den Unternehmen. Im Mittelpunkt des Branchenthemas wird die Cigarettenindustrie stehen, und unser Blick hinter die regionalen Kulissen kommt aus Heilbronn. Vom jungeNGG-Sommercamp in Markelfingen haben wir Impressionen mitgebracht und stimmen Euch nicht zuletzt auf die JAV-Wahlen im Herbst ein. ◀

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

15. Juni 2022

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

kein Druck • kein Papier • kein Transport •
nigg.net/
einigkeit-
abbestellen
• Hol dir die App



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.nigg.net/einigkeit-abbestellen

