



KANN MAN SICH ALS BETRIEB EIGENTLICH SELBST ABSCHAFFEN?

Mario Drapela, Deutschland

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) + DGB



Nach dem ich am Montagmorgen bei der deutschen Gewerkschaft Nahrung- Genuss- Gaststätten (NGG) in der Region Köln eintraf, verschaffte mir mein Betreuer und Sekretär Elmar sogleich einen kurzen Überblick über die nächsten 14 Tage. Dass ausgerechnet in dieser Woche ein Warnstreik in der Milchindustrie in Nordrhein-Westfalen anstand, damit hatte ich nicht gerechnet. Mein Ziel für diese zwei Wochen hier in Köln und für die zwei weiteren Wochen im Deutschen Gewerkschaftsbund in Düsseldorf, die Rolle des Praktikanten zu leben und die Kappe des Jugendvorsitzenden zu Hause in Österreich lassen zu können.

Wir fuhren mit dem Auto in eine Kleinstadt außerhalb von Köln. Vor dem Betrieb (dessen Grundstück Sitz von drei Unternehmen ist) auf dem Parkplatz konnte ich mir kurz nach Mittag noch nicht vorstellen,



dass hier gleich ein Streik stattfinden sollte. Als erstes suchten wir das Büro des Betriebsrates auf, wo ich einen Aufkleber mit der Aufschrift fand: "Betriebsrat verseucht - und das ist gut so". Die Botschaft dieses Aufklebers und das sehr engagierte Betriebsratsteam erweckten in mir die Zuversicht, dass dies ein toller Warnstreik werden würde. Da wusste ich noch nicht, wer aller zu diesem Warnstreik kommen würde.

Die Forderung von 6 % mehr Lohn erstaunte mich sehr, da wir diese in Österreich niemals dermaßen ehrgeizig ansetzen würden.

Das Tarifergebnis: Ab dem 1. April 2018 steigen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,75 %.

Für März 2018 gibt es eine Einmalzahlung von 85 Euro, für Teilzeitbeschäftigte anteilmäßig zu ihrer Arbeitszeit, Auszubildende erhalten 42,50 Euro.

Der Altersvorsorgebeitrag erhöht sich ab diesem Jahr um 43 Euro auf 750 Euro jährlich.

Die einjährige Übernahmeregulung für Auszubildende konnte für weitere fünf Jahre festgeschrieben werden. Der Anschlussstarifvertrag hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Insgesamt bedeutet dieser Abschluss einen Anstieg im Volumen von 2,86 %.

Warum waren die Verhandlungen dermaßen schwierig?

Nordrhein-Westfalen hat die höchsten Löhne und Gehälter aller Molkereitarifgebiete. „Und das ist auch gut so!“, sagen die Betriebsräte und die Gewerkschaft NGG. Die Arbeitgeber wollen diesen Abstand seit Jahren abbauen bzw. wollen nicht, dass dieser noch größer wird. Das war der Kern der Auseinandersetzung. Mit dem Abschluss konnte dies erneut verhindert werden.

Die großen Betriebe in der Milchindustrie in Deutschland, aber vor allem im Bundesland Nordrhein-Westfalen, legen noch Wert darauf, Mitglied in ihrer freiwilligen Arbeitgebervereinigung zu sein, was auch den ArbeitnehmerInnen das Recht auf einen guten Tarifvertrag absichert. Die Beschäftigten fallen nicht auf den Manteltarifvertrag zurück, welcher einer Satzung durch das Arbeits- u. Sozialgericht gleichkommt, und haben hier bessere Chancen, am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.

Wir als Gewerkschaft nutzten unterdessen diesen Montagnachmittag und verteilten an die MitarbeiterInnen einen Fragebogen, um zu erfahren, wie es wirklich in der Branche zugeht. Weit über 100 Fragebögen bekamen wir damit zusammen. Dieser Fragebogen umfasste sechs Fragen, und nur das Alter jedes Beschäftigten musste angegeben werden, damit auch die Anonymität gewahrt bleibt. Alle Altersgruppen waren vertreten.

Der Fragebogen umfasste folgende Themen:

- Ich fühle mich angemessen bezahlt.
- Ich muss heute viel mehr leisten als früher, weil Anforderungen deutlich zugenommen haben.
- Ich soll immer flexibler arbeiten, aber die Zeit für meine Familie und Freizeit wird immer knapper.
- Ich glaube nicht, dass ich mein jetziges Arbeitspensum bis zum 67. Lebensjahr verkrafte.
- Die Älteren werden immer stärker belastet und kommen nicht früher abgesichert in die Rente.
- Ohne sichere berufliche Perspektiven für die Jüngeren haben die Betriebe keine Zukunft.

Wirklich alle Altersgruppen?

Sehr schnell zeigte sich ein klares Bild: Die Milchindustrie in Nordrhein-Westfalen ist massiv überaltert. Zwar verdiene man gut, aber es könnte auch besser sein, wie uns die Beschäftigten mittels der Fragebögen mitteilten. Ältere Menschen werden in dieser Branche in Pension gehen können, sofern keine Werksschließung oder ein Einbruch bei den Absatzzahlen ansteht. Auch die MitarbeiterInnen sagen, dass, wenn man nicht auf die jungen ArbeitnehmerInnen sowie Azubis setzt, dies in den nächsten Jahren zu einer Verschlechterung in der Entwicklung der Branche führen wird. Facharbeiter sind Mangelware, und die älteren Semester werden nicht alles so leicht bewältigen können wie jüngere KollegInnen. Die Zeit wäre jetzt genau richtig, um jungen motivierten Personen diese Branche und den Beruf in diesem Zweig näher zu bringen. Jetzt hätten sie noch gut zehn Jahre Zeit, um von der Generation zu lernen, welche die Arbeitsabläufe schon auswendig kennt, bevor diese nicht mehr zur Verfügung steht.

Mittwoch in einer Milchfirma direkt in Köln, gleiches Bild wie schon am Montag. Auf Hygiene (HACCP), betriebliche Gesundheit und Unfallvermeidung wird in diesem Unternehmen viel Wert gelegt. Leider ist aber



wieder die gleiche Situation wie zu Beginn der Woche erkennbar. Unter unseren Fragebögen, welche wir an die weniger als 100 Personen bei diesem Warnstreik verteilten, befanden sich wieder keine Jugendlichen. Der Betriebsrat, der mit 70 Jahren bereits in Pension ist, hatte als positives Zeichen für die Jugend die Jugendfahne der Gewerkschaft in der Hand. Die Frage ist, ob das allein reicht.

Wenn man FacharbeiterInnen möchte, dann muss man die Zeit und die Geduld aufbringen, diese auch auszubilden. Damit steht oder fällt der ganze Betrieb.

Weitere Umfragen in anderen Betrieben zeigen das gleiche Bild: Es gibt kaum junge ArbeitnehmerInnen in der Milchindustrie im Bundesland Nordrhein-Westfalen. Was wird die Aufgabe der Betriebsräte und der Gewerkschaft sein? Es gilt vor allem mit dem Unternehmen Gespräche zu führen und gleichzeitig die MitarbeiterInnen dafür zu gewinnen, dass jüngere KollegInnen eingestellt werden müssen.

Donnerstag brachte dann nach langen Verhandlungen den Abschluss des Tarifvertrags der Milchindustrie Nordrhein-Westfalen. Leider hat man diese Chance wieder nicht genutzt, um hier auch mehr jüngere ArbeitnehmerInnen anzusprechen.

Gerade die geregelten Arbeitszeiten, aber auch die gute Entlohnung sollten für junge Menschen doch ein Ansporn sein. Will man mehr Jugendliche für diese Branche interessieren, so wird man dies wohl

mittels Tickets für öffentliche Verkehrsmittel, gratis Führerschein oder auch mehr Freizeit in Angriff nehmen müssen. Hier empfiehlt es sich, ein attraktives Paket zu schnüren, das den Fortbestand der Branche sichert. Alle betroffenen Parteien (Betriebsrat, Gewerkschaft, Management und die Arbeitgebervereinigung) müssen hier in einen Dialog eintreten, um mit vereinten Kräften Lösungen zu finden und diese dann gemeinsam zu vermarkten. So kann man jungen Menschen eine Chance, aber vor allem eine Perspektive geben. Schließlich haben alle eine soziale Verantwortung für die Zukunft, jede der betroffenen Parteien muss zu diesem Ziel seinen Beitrag leisten.

Dieser Prozess des Dialogs wird natürlich nicht nach einem Tag abgeschlossen sein, doch es sollte ein gemeinsames Hinwenden zu dem Auftrag geben, jungen Menschen – und damit gleichzeitig der Branche - eine Zukunft zu geben. In solch unbeständigen Zeiten, wo sich nicht sagen lässt, was auf das Unternehmen, die Belegschaft und auch auf Betriebsrat und Gewerkschaft nicht zuletzt wegen der fortschreitenden Digitalisierung zukommen wird, sind die Herausforderungen natürlich enorm. Trotzdem braucht es hier eine Vision, wie sich die Branche fit für die Zukunft machen lässt - und das geht nur mit einer guten Altersstruktur in den Betrieben.

Möglichkeiten und Lösungen gibt es viele, und deren Umsetzung wird Zeit und Geld erfordern, doch nur lässt sich die Branche absichern.

Nach meiner Zeit als Praktikant im deutschen Gewerkschaftsbund kam ich mit unzähligen Maßnahmen und Ideen in Berührung, die mich in Erstaunen versetzt und für meine tägliche Arbeit als Gewerkschaftsfunktionär inspiriert haben, bin ich wieder nach Österreich zurückgekehrt.

Man wird in Europa, aber auch auf der ganzen Welt nur dann einen erfolgreichen Weg beschreiten können, wenn alle Parteien, egal ob EigentümerIn, Führungskraft oder ArbeitnehmerIn, einander mit Respekt und Würde begegnen, das Gemeinsame vor das Trennende gestellt wird und jeder einen fairen Teil des Kuchens abbekommt. Das ICH kann nur bestehen, wenn es ein starkes und gutes Netz an WIR gibt.