



»Wir meinen das ernst«

Der stellv. NGG-Vorsitzende über erfolgreiche Strategien gegen Niedriglohn

In: *express* 03/2020

So deutlich ist die wechselseitige Abhängigkeit von Lohnarbeit und Kapital selten: Im Dienstleistungssektor geht's ohne menschliche Arbeitskraft einfach nicht, das gilt gerade für die Kleinst- und Kleinbetriebe, die im Gastronomiebereich dominieren – und deren Beschäftigte neben Niedriglöhnen jetzt auch noch die Last tragen, ihre »Systemrelevanz« beweisen zu müssen. Das folgende Interview mit dem stellvertretenden Vorsitzenden der Gewerkschaft NGG Freddy Adjan blickt vor allem auf die Tarifrunde in der Systemgastronomie zurück. Unterdessen haben sich NGG und Arbeitgeberverband BdS darauf verständigt, per Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag ein Kurzarbeitergeld von 90 Prozent zu ermöglichen. Der Arbeitgeberverband des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes (DeHoGa) verweigert sich einer solchen Regelung bislang.

Gerade ist die Tarifrunde in der Systemgastronomie zu Ende gegangen – eine Auseinandersetzung mit McDonalds, Burger King, KFC usw., also mit einer Branche, die man in der Regel mit Niedriglohnarbeit in Franchise-Strukturen in Verbindung bringt. Ihr seid mit der griffigen, sehr plakativen Forderung nach zwölf Euro Mindeststundenlohn in die Verhandlungen gegangen. Das hätte knapp 28 Prozent mehr bedeutet. Was hat Euch bewogen, so hoch zu pokern? Wie ist die Forderung zustande gekommen?

Adjan: Hoch pokern trifft es nicht. Wir haben in dieser Tarifrunde nicht deshalb viel gefordert, um etwas mehr zu bekommen als sonst. Wir meinen das ernst: Zwölf Euro Stundenlohn ist das absolute Minimum, um halbwegs davon leben zu können und um in der Rente nicht automatisch in die Altersarmut zu rutschen. Das gilt ja nicht nur in der Fastfood-Branche, das ist im gesamten Niedriglohnbereich so. Nicht ohne Grund wird ja gerade überall über die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes diskutiert. Unsere Forderung von »12 Euro mindestens« geht genau in diese Richtung. Wenn jemand in Vollzeit arbeitet und mit dem kargen Lohn zum Amt rennen muss, um Aufstockung zu beantragen, dann passt da was nicht. Das ist aber genau das Geschäftsmodell von McDonalds, Burger King und den anderen Unternehmen der Fastfood-Branche. Letztlich finanziert die Allgemeinheit die Gewinne der Fastfood-Konzerne.

Aber wir haben nicht nur gefordert, im Einstiegslohn zwölf Euro zu zahlen, sondern auch eine Anhebung aller anderen Tarifgruppen im selben Verhältnis. Viele der 120.000 Beschäftigten sind in den unteren Lohngruppen, ca. zwei Drittel bekamen bisher weniger als zwölf Euro in der Stunde. Aber wir haben eben auch eine ganze Reihe an langjährig Beschäftigten. Und auch die brauchen ordentliche Lohnerhöhungen.

Darum war unsere Ausgangsforderung, die in der Tarifkommission entwickelt wurde: zwölf Euro in der Tarifgruppe 2, Streichung der Tarifgruppe 1 (die Vorstufe der TG 2, für die ersten zwölf Monate), eine bessere Durchlässigkeit der Tarifgruppen untereinander und die Anhebung aller Tarifgruppen um 28 Prozent.

Wie müssen wir uns denn die Ausgangslage in der Branche vorstellen? Was sind übliche Betriebsstrukturen, und wie gut war oder ist NGG in den Betrieben verankert?

Adjan: Die Branche vereint sehr unterschiedliche Unternehmen und Konzepte. McDonalds ist der mit Abstand größte Player, betreibt einen Teil der Filialen selbst, der größte Teil ist an Franchisenehmer abgegeben, die dann als selbständige Unternehmer, im Rahmen des Franchisevertrages, ihre Filialen betreiben. Dann haben wir als die Nummer 2 Burger King, komplett im Franchise, und dann so unterschiedliche Systeme wie Nordsee, die Kaffeekette Starbucks, Restaurantketten wie L'Osteria und Vapiano, PizzaHut, Yormas, Autogrill und weitere. Das Dach ist der Arbeitgeberverband BdS (Bundesverband der Systemgastronomie). Gemeinsam ist all diesen Unternehmen trotz ihrer Unterschiede, dass in den jeweiligen Ketten nach einem stark standardisierten System gearbeitet wird. Da sind alle Abläufe vorgegeben mit dem Ziel, einheitlich aufzutreten, aber vor allem auch größtmöglicher Effizienz und Kosteneinsparung durch gemeinsames Marketing, Einkauf, Steuerung usw. An die Beschäftigten stellt das hohe Anforderungen, es herrschen ein hoher Arbeitsdruck und Stress. In der Systemgastronomie gibt es über 3.000 Filialen, von ganz kleinen, in denen nur zwei oder drei Beschäftigte gleichzeitig arbeiten, bis zu deutlich größeren Einheiten. Schichtbetrieb ist die Regel und gerade wenn andere feiern oder Freizeit haben, herrscht in der Systemgastronomie oft Hochbetrieb, abends und nachts, an den Wochenenden.

Die Fluktuation in der Branche ist groß, vor allem in der Einstiegslohngruppe, und die Teilzeitquote ist (für die Beschäftigten oft ungewollt) hoch. Betriebsratsstrukturen gibt es sehr wenige, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den Filialen, wo wir aktiv sind, meist sehr gut, ansonsten niedrig. Die Ausgangslage beim Lohn ist die, dass wir seit Jahren mit den unteren Lohngruppen nur wenige Cent über dem Mindestlohn liegen und in den Tarifverhandlungen keinen echten Durchbruch erreicht haben, der uns raus aus dem Niedriglohnbereich führt. Der Lohn in der Tarifgruppe 1 lag 2019 bei 9,25 Euro, in der TG 2 bei 9,40 Euro, erst in der Tarifgruppe 5 standen 12,04 Euro, das sind dann SchichtführerInnen, nach zwölf Monaten in der Funktion, meist mit einer Ausbildung. Die große Masse der 120.000 Beschäftigten aber ist in den Tarifgruppen 1-3, also im Jahr 2019 im Bereich unter zehn Euro Stundenlohn.

Die Mobilisierung habt Ihr mit Kampagnenmaterialien und Social-Media-Aktivitäten unter dem Titel »Fast Wood Workers United« gerahmt. Welche Rolle hat das gespielt, und reden wir hier im Wesentlichen über eine frischere Verpackung, oder hat sich Eure Vorgehensweise noch in anderer Hinsicht von anderen Tarifrunden unterschieden?

Adjan: Wir haben uns gefragt, wie erreichen wir die Beschäftigten, die mit klassischer, altbekannter Gewerkschaftssprache nichts anfangen können? Die zum Teil sehr skeptisch gegenüber Gewerkschaften sind, wenn sie zum Beispiel aus osteuropäischen Ländern kommen, oder wenn ihre Muttersprache nicht Deutsch ist? Also haben wir versucht, einfacher und klarer zu sprechen und zu schreiben, haben unsere Materialien in viele Sprachen übersetzen lassen, wir haben animierte Erklärfilme gemacht, die darstellen, wie ein Tarifvertrag zustande kommt und was eine Gewerkschaft ist. Und wir haben ganz zentral auf die plakative Forderung gesetzt, die die Tarifkommission beschlossen hat: »12 Euro – mindestens«. Das versteht jeder und das lässt sich auch als Slogan bei einer Demo rufen. Wir haben mit den »Fast Food Workers United« eine Initiative bzw. ein Label aufgebaut, das griffiger und verständlicher ist als »Gewerkschaft NGG« und den Anschluss an die internationalen Kämpfe in der Fastfood-Branche herstellen

will. Dann haben wir geschaut, dass wir erlebbarer werden. Also mehr ungewöhnliche Aktionen, Demos, Innenstadtaktionen als der klassische Warnstreik, wo wir mit den Streikenden zwei Stunden hinter einem Transparent stehen. Und wir haben eine direktere Ansprache ausprobiert, viel Öffentlichkeitsarbeit gemacht und ganz gezielt solidarische Unterstützung angefragt und auch bekommen. Da haben wir natürlich auch viel von den »Fight for 15« aus den USA gelernt [gemeint ist der seit 2012 dauernde Kampf um eine Erhöhung des Mindestlohns in den USA, der seinen Ausgang ebenfalls in der Fastfood-Industrie nahm und mittlerweile zu einer Reihe von Erfolgen in einzelnen Bundesstaaten geführt hat, Anm. d. Red.]. Aber wir sind da erst am Anfang und haben selbst viel gelernt in den letzten Monaten.

Kommen wir auf den Abschluss zu sprechen: Was sofort ins Auge springt, ist eine extrem lange Laufzeit. Die letzte vereinbarte Erhöhung soll am 1. Dezember 2023 kommen, und dann werden die geforderten zwölf Euro in der wichtigen Tarifgruppe 2 erreicht. Ist nicht zu erwarten, dass das in dreieinhalb Jahren kaum oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt? Wie haben Eure Aktiven und die Tarifkommission den Abschluss aufgenommen?

Adjan: Wir haben die »12 Euro« erreicht, aber nicht in der untersten Tarifgruppe, in der man maximal 12 Monate ist – die steigt nur auf 11,80 Euro. Und ja, die zwölf Euro kommen sehr spät. Das Ergebnis ist nicht unumstritten, wir haben das in der Tarifkommission kontrovers diskutiert. Bei den Beschäftigten und den Aktiven kommt der Tarifabschluss gut an, aber die lange Laufzeit trübt bei einigen das Bild. Wir haben, trotz der sehr langen Laufzeit, mit fast 28 Prozent Lohnsteigerung in allen Tarifgruppen einen großen Schritt nach vorne gemacht. Das ist ein ganz außergewöhnlicher Tarifabschluss für die Branche und für den gesamten Niedriglohnbereich in Deutschland. Ja, wir wollen die zwölf Euro und diese Lohnsteigerungen viel früher. Aber was wir mit abgeschlossen haben, ist ein Abstandsgebot zum gesetzlichen Mindestlohn. Die Tariflöhne müssen mindestens 20 Cent pro Stunde höher liegen in der Laufzeit des Tarifvertrages, egal, wie hoch der Mindestlohn steigt. Und der steigt hoffentlich kräftig, die Zeit ist reif dafür.

Der Vertrag gilt bis 2024. Um nochmal auf Eure guten Erfahrungen mit der Kampagnenführung zurückzukommen: Wenn Ihr jetzt eine Friedenspflicht bis zum 30. Juni 2024 unterschreibt, dann besteht doch die Gefahr, dass in der nächsten Lohntarifrunde von den »Fast Food Workers United« kaum noch handlungsfähige Strukturen übrig sein werden – oder wie wollt Ihr mit den jetzt mobilisierten Aktiven weiterarbeiten?

Adjan: Da gibt's ja noch mehr als den Lohn. Wir wollen an die gute Mobilisierung anknüpfen und weiterarbeiten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Friedenspflicht haben wir ja nur für den Entgelttarifvertrag, nicht für andere Themen, die z.B. im Manteltarifvertrag stehen, wie Zuschläge oder Weihnachts- und Urlaubsgeld. Und was ist mit der richtigen Eingruppierung? Da es nur in wenigen Filialen Betriebsräte gibt, kümmert sich da meist keiner drum. Da wollen wir jetzt nach dem Tarifabschluss aufklären und für die Gewerkschaftsmitglieder eine Höhergruppierung erreichen. Aber was jetzt die nächsten Schritte der *Fast Food Workers United* sind, müssen wir mit unseren Gewerkschaftsaktiven besprechen und gemeinsam entwickeln. Es gibt keinen Masterplan, den die NGG von oben vorgibt, so geht das in der Branche nicht.

Würdest Du sagen, dass Euer Vorgehen und Eure Erfahrungen in der Systemgastronomie auch für andere Teile von NGG lehrreich sein können? Relativ niedrige Löhne und kleinteiligere Betriebsstrukturen finden sich ja auch anderswo in Eurem Organisationsbereich...

Adjan: Richtig, ein Teil unserer Tarifverträge hat Lohngruppen im Niedriglohnbereich. Was wir aus der Systemgastronomie-Tarifrunde lernen, ist erstens, dass es funktionieren kann, außergewöhnlich hohe Lohnsteigerungen zu erreichen. Das ist ein sehr positives Signal für uns und für die Niedriglohnbranchen bei NGG oder unseren Schwestergewerkschaften – es ist machbar. Ob und wie wir die konkreten Schritte der Tarifrunde, also die Mobilisierung, die Ansprache, die Medienarbeit usw. in andere Tarifbewegungen übertragen können, müssen wir uns jeweils genau anschauen. Das Fleischerhandwerk funktioniert da sicher in Teilen anders, die Betriebsgastronomie (also Eurest, Aramark, Sodexo) auch. Was aber sicherlich Basis des Erfolges war, ist eine sehr lange und intensive Vorbereitung, eine enge Einbeziehung der Gewerkschaftsaktivisten, ambitionierte Forderungen, die man aber dann auch ernsthaft verfolgen muss. Und was bestimmt auch für den gesamten Bereich gilt: Lasst uns die »12 Euro« zum Thema machen und nicht mit prozentualen Forderungen in die Tarifrunden ziehen. Je mehr Tarifbereiche aus dem Niedriglohnbereich die »12 Euro« oder mehr fordern, umso mehr unterstützt uns das in der Möglichkeit, das dann auch durchzusetzen.

Vielen Dank!

Interview: Stefan Schoppengerd

* Freddy Adjan ist seit dem Gewerkschaftstag Ende 2018 stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, zuständig für Tarifpolitik. Er hat die aktuelle Tarifrunde Systemgastronomie für die NGG verhandelt.

express im Netz unter: www.express-afp.info