



## »Der Arbeitskampf hat aus Communities eine Gemeinschaft gemacht«

**Magdalena Krüger\* im Gespräch über den Streik bei der Dönerspießfabrik Birtat**

In: *express* 9-10/2025

**Vorsatz**

Es ist der erste Tarifvertrag in einer deutschen Dönerfleischfabrik: Die rund 120 Beschäftigten von Birtat im baden-württembergischen Murr bei Stuttgart erkämpften Lohnerhöhungen von teils mehreren hundert Euro monatlich. Dafür waren sie in den unbefristeten Arbeitskampf getreten. Nach zwölf Streiktagen stand der Erfolg.

Bereits im Februar dieses Jahres hatte die NGG das Unternehmen zu Verhandlungen aufgefordert. Die Geschäftsführung setzte auf eine Verzögerungstaktik, Verhandlungstermin folgte auf Verhandlungstermin. Die NGG begann daraufhin mit Warnstreiks, die immer häufiger wurden. Am 30. Juli stimmten die Mitglieder schließlich für den unbefristeten Arbeitskampf. Eine Woche später, am Abend des 7. August, stand der Tarifvertrag.

Der Arbeitskampf bei Birtat stieß auf mediales Interesse wie kaum ein anderer in der jüngeren Geschichte. So erfuhr eine breite Öffentlichkeit unter anderem von den harten Arbeitsbedingungen und den Einschüchterungsversuchen der Geschäftsführung – aber auch von der durch nichts gerechtfertigten Sorge, der Döner könnte durch eine Lohnerhöhung teurer werden. Viel seltener ging es darum, wie sich die Kolleg:innen organisierten. Davon erzählt Magdalena Krüger, Geschäftsführerin der NGG-Region Stuttgart und Verhandlungsführerin für die NGG bei Birtat, im Gespräch mit dem *express*.

*express:* Was habt Ihr bei Birtat durchgesetzt?

**Magdalena Krüger:** Der Tarifvertrag ist abgeschlossen und in Kraft getreten. Das heißt, die erste Entgelterhöhung wurde rückwirkend zum 1. August umgesetzt. Alle erhalten nun 100 Euro mehr als zuvor. Und es gibt eine Lohnuntergrenze von 2.600 Euro brutto. Weitere Erhöhungen werden noch folgen, für manche wird das insgesamt ein Lohnplus von 17 Prozent bedeuten. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2026.

*express:* Bis Ihr so weit gekommen seid, hat es eine ganze Weile gedauert. Kannst Du bitte einmal kurz die Geschichte des Konflikts erzählen?

**M. K.:** Im Dezember 2023 hat sich eine kleine Gruppe von Birtat-Beschäftigten an mich gewandt, mit teilweise recht individuellen Anliegen. Sie hatten persönliche Kontakte zu IG-Metall-Aktiven. Von denen haben sie gehört, was alles mit Tarifvertrag möglich ist: ein viel höheres Entgelt natürlich, aber auch mehr Urlaubstage, Sonderzahlungen, eine geringere Wochenarbeitszeit. Die Kolleg:innen der IG Metall haben Ihnen gesagt: Wendet Euch an Eure Gewerkschaft, Ihr könnt das auch schaffen.

Wir haben uns dann mehrmals getroffen und entschieden, erst mal einen Betriebsrat zu gründen. Die Betriebsratswahl fand im September letzten Jahres statt.

**express:** *Wie ging es dann weiter?*

**M. K.:** Im Februar 2025 hat die NGG den Arbeitgeber zu Verhandlungen über ein Tarifpaket aufgefordert. Das sollte neben dem Entgelt auch einen Entgelttarifvertrag und einen Manteltarifvertrag enthalten. In erster Linie ging es um mehr Geld, vor allem für jene Kolleg:innen, die nur knapp über dem Mindestlohn verdienten.

Bei Birtat hatten wir aber zudem die Ausgangssituation, dass die Vergütung kreuz und quer war. Es gab keine ersichtlichen Kriterien dafür, wer wie viel für welche Tätigkeit verdiente. Unser Eindruck war: Das Entgelt beruht komplett auf dem persönlichen Verhandlungsgeschick, wenn nicht auf Sympathien. Deshalb wollten wir zuerst ein transparentes Entgelttraster schaffen, um diese Diskriminierung abzuschaffen. Das entsprach dem Eindruck der meisten Kolleg:innen: Sie fanden die Unterschiede im Entgelt unfair, sie wussten, dass die Geschäftsführung dafür verantwortlich ist, und wollten Fairness untereinander herstellen.

**express:** *Den Entgeltrahmen habt Ihr im Laufe der Auseinandersetzung aber zurückgestellt. Wieso?*

**M. K.:** Bei mehreren Verhandlungsterminen mit dem Arbeitgeber haben wir gemerkt: Der fährt eine Verzögerungstaktik. Termine wurden verschoben, es hieß, die Anwälte müssten sich erst mal einarbeiten, dann müsse man sich beraten, das würde alles dauern. Die Kolleg:innen brauchten aber schnell finanzielle Entlastung.

Wir konnten uns auch nicht von Verhandlungstermin zu Verhandlungstermin vertrösten lassen, weil klar war, dass die Beschäftigten spüren müssen, dass sich etwas bewegt. Also haben wir uns entschieden, auf eine ganz einfache Forderung zu setzen: 375 Euro mehr für alle, mindestens 3.000 Euro brutto. Damit wollten wir aus dem Niedriglohnbereich herauskommen und zudem einen Fuß in die Tür kriegen, um im nächsten Schritt der Kraut-und-Rüben-Vergütung ein Ende zu machen. Derzeit sieht es so aus, dass das geklappt hat.

**express:** *Was war denn die größte Herausforderung bei der Organisation?*

**M. K.:** Die größte Herausforderung war, die verschiedenen Communities im Betrieb zusammenzubringen. Die Belegschaft besteht aus kurdischen, türkischen, rumänischen und bulgarischen Kolleg:innen. Vor dem Tarifkonflikt haben sie im Betrieb nebeneinanderher existiert, sie sind sich selten begegnet. Das lag schon an den sprachlichen Hürden, viele können sich nicht miteinander unterhalten. Aber man vertraute sich gegenseitig auch nicht wirklich, man blieb unter sich, getrennt nach Muttersprache und Herkunft.

Das wurde noch verschärft dadurch, dass viele von den Rumän:innen und Bulgar:innen in Wohnungen untergebracht sind, die der Arbeitgeber vermietet – das kennt man ja aus der Fleischindustrie. In diesem Fall sind es aber nicht, wie sonst üblich, Wohnheime, sondern Ein- und Mehrfamilienhäuser. Da hat man zwar mehr Platz als im Wohnheim – aber es sind dennoch Wohnungen, in die einander fremde Leute zusammen hineinvermietet werden. Wer in so einer Wohnung lebt, die der Arbeitgeber vermietet, ist noch mal viel stärker von ihm abhängig.

Die ersten Kontakte hatten wir mit kurdischen Kollegen, die sehr gut vernetzt und sehr kämpferisch eingestellt waren. Wir wussten, dass wir die gesamte Belegschaft brauchen, damit wir erfolgreich sein können. Gemeinsam haben wir uns gefragt: Wie kriegen wir die anderen Communities mit ins Boot, wie kann der Funke auf sie überspringen?

**express:** *Und was ist Euer Erfolgsgeheimnis? Wie habt Ihr diese Barrieren überwunden?*

**M. K.:** Mit vielen verschiedenen Mitteln, das war ein langer Prozess.

Ich glaube, am Anfang war entscheidend, dass wir den Anspruch hatten, immer alle zu informieren, mit allen zu sprechen. Das war oft herausfordernd: Alles an Infomaterial haben wir in vier Sprachen bereitgestellt. Auf den Versammlungen wurde alles mehrmals gesagt, auf

Deutsch, Türkisch, Rumänisch und Bulgarisch. Für uns lag von vornherein auf der Hand: Wenn sich hier eine Belegschaft hinter einem gemeinsamen Ziel versammeln soll, dann muss auch klar sein, dass jeder alle Infos bereitgestellt bekommt.

*express: Das klingt recht aufwändig. Wie habt Ihr die Mehrsprachigkeit praktisch bewältigt?*

**M. K.:** Manchmal muss man sich bei Reden eben auf das Wesentliche beschränken, auf die Kernbotschaften, und sich die ausufernden Vorträge über die gesamtwirtschaftliche Situation schenken. Die Leute wissen schon selber ganz gut, wie ihre Lage ist, sie haben ihre Erfahrungen, die muss man ihnen nicht erklären.

Außerdem haben wir genutzt, was es an technischen Hilfsmitteln gibt. Flugblätter lassen sich mit KI übersetzen. Klar klingt da mal was schief, klar kann auch mal etwas unklar sein oder gar inhaltlich falsch übersetzt. Das muss man dann eben im persönlichen Gespräch geraderücken – einmal haben wir einen Übersetzungsfehler sogar in einem neuen Flugblatt richtiggestellt.

Natürlich muss es sprachlich an den entscheidenden Stellen sitzen. Den Tarifvertrag übersetzt natürlich ein professionelles Büro. Aber das braucht es nicht für jedes Flugblatt, zumal wenn Du Leute im Betrieb hast, die es mal fix gegenlesen. In meiner Wahrnehmung ist es wichtiger, allen Beschäftigten zu zeigen, dass man gewillt ist, sie in ihrer Muttersprache zu informieren, auf sie zuzugehen, als dass keine Fehler passieren.

*express: Ihr hattet aber dennoch Unterstützung, oder?*

**M. K.:** Klar, ohne Hilfe wäre das alles gar nicht möglich gewesen, vor allem in der Anfangszeit der Organisation nicht. Wir hatten sehr viele unterschiedliche Unterstützer, die wir teilweise angefordert haben, die sich teilweise aber selbst angeboten haben. Die NGG hat eine eigene rumänische Kontaktstelle, die wir selbstverständlich genutzt haben. Die »Faire Arbeit« und die »Faire Mobilität« haben uns im Rahmen ihrer Möglichkeiten geholfen. Auch DIDF (»Föderation demokratischer Arbeitervereine« – Migrantenselbstorganisation von Arbeiter:innen aus der Türkei; *Anm. d. Red.*) hat uns beispielsweise sehr unterstützt.

Schwierigkeiten gab es trotzdem: Zum Beispiel sind im Betriebsrat, der eine Führungsrolle in der Auseinandersetzung eingenommen hat, zwei rumänische Kolleginnen. Sie waren häufig etwas außen vor, weil sich die anderen fünf Betriebsratsmitglieder auf Türkisch unterhalten können, teils gar keine andere Sprache sprechen, und es so schon innerhalb des Betriebsrats das Verständigungsproblem gibt. Der Betriebsratsvorsitzende ist allerdings sehr klar für unsere gewerkschaftlichen Grundwerte eingetreten und hat so ein gemeinsames Verständnis von Zusammenhalt geschaffen, sodass auch die beiden rumänischen Kolleginnen immer mehr mit ins Boot geholt wurden. Sie wurden mit der Zeit der wichtigste Zugang zur rumänischen Community – auch wenn eine von beiden irgendwann abgesprungen ist.

*express: Seid Ihr als Hauptamtler:innen und Aktive auch unterschiedlich auf die Communities zugegangen?*

**M. K.:** Grundsätzlich sind es alles Kolleg:innen, die ähnliche Erfahrungen teilen, weil sie im selben Betrieb arbeiten. Dessen sollte man sich immer bewusst sein. Trotzdem gibt es Unterschiede in dem, was die Leute wichtig finden, was sie wollen, wovor sie sich vielleicht fürchten.

Für die Kolleg:innen aus Rumänien zum Beispiel war es wichtig, Vertrauen in die Gewerkschaft als Institution zu fassen. Das ging ziemlich schnell. Aber es war nötig, ihnen erst einmal zu erklären: Wir haben einen Plan, wie wir die Bedingungen im Betrieb verbessern können, so und so kann es gelingen. Das ist völlig legal, das hat seine Ordnung, das ist Euer Recht. Wir sind als Gewerkschaft dazu legitimiert. Für jemanden, der hierzulande groß geworden ist, mag das komisch klingen, aber einige der Rumän:innen hatten anfangs die Sorge, ihre Kolleg:innen würden so etwas wie eine Meuterei anzetteln, die sie dann womöglich ausbaden müssten. Um den Beschäftigten ihre Rechte zu erklären, waren natürlich die Kolleg:innen von der »Fairen Arbeit« und der »Fairen Mobilität« Gold wert.

Demgegenüber sind die türkischen und kurdischen Kolleg:innen in ihrer Rhetorik oft sehr kämpferisch aufgetreten. Die rumänischen Kolleg:innen waren genauso empört, haben auf der anderen Seite aber ihre Sorge ausgedrückt, negative Konsequenzen zu spüren zu bekommen.

Das mag auch daran liegen, dass sie noch mehr zu verlieren hatten. Sie leben nicht nur häufig in den Wohnungen des Arbeitgebers – das habe ich ja schon erzählt –, viele von ihnen sind auch allein in Deutschland, ohne ihre Familie. Sie schicken einen Teil ihres Verdiensts an ihre Familien und haben nicht selten die Perspektive, irgendwann wieder zurückzugehen.

Im Unterschied dazu leben die meisten türkischen und kurdischen Kolleg:innen mit ihren Familien in der Region und haben daher auch einen ganz anderen Rückhalt aus ihrem sozialen Umfeld.

*express: Wenn die Communities anfangs recht stark voneinander abgeschottet waren, wie haben die Kolleg:innen dann den Kontakt zueinander aufgebaut?*

**M. K.:** Ganz wichtig waren die Mitgliederversammlungen. Wir haben sehr viele davon gemacht. An jedem entscheidenden Punkt auf dem Weg – und immer wieder, wenn über längere Zeit nicht so viel passiert ist. Die Entscheidung, den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufzufordern, haben wir etwa in einer sehr langen Mitgliederversammlung getroffen. Da saßen wir vielleicht drei oder vier Stunden zusammen, und haben uns trotz aller sprachlichen Schwierigkeiten gemeinsam darüber verständigt, dass wir das machen wollen und was alles passieren kann.

Dort wurde auch ausgiebig innerhalb der Communities diskutiert, und dabei haben sich dann die Meinungsbildner:innen herauskristallisiert. Dann haben alle abgestimmt, und sich einstimmig dafür entschieden, den Weg von vorne bis hinten zusammen zu gehen. Obwohl sich viele selbstverständlich Sorgen gemacht haben.

*express: Habt Ihr versucht, die Unterschiede in der Belegschaft abzubilden? Zum Beispiel bei der Wahl der Tarifkommission?*

**M. K.:** Wir haben versucht, dass jede Muttersprache im Betrieb auch in der Tarifkommission vertreten ist. Am Ende hatten wir rumänische, türkische und kurdische Kolleg:innen in der Tarifkommission, aber niemanden aus der bulgarischen Community – wobei das nicht so schlimm war, weil viele der bulgarischen Kolleg:innen auch Türkisch sprechen.

So etwas realisiert man dann auch erst im Laufe des Streiks. Das war beeindruckend zu sehen: Nach und nach haben mehr Kolleg:innen die Übersetzung untereinander übernommen, irgendwann brauchten wir gar keine externe Hilfe mehr dafür.

*express: Wie darf man sich das genau vorstellen?*

**M. K.:** Wenn ich den Kolleg:innen etwas sagen wollte, und es war keine Mitgliederversammlung, bei der für alle übersetzt wird – dann wusste ich, mit welchen Leuten ich sprechen muss, damit alle möglichst schnell im Bilde sind. Das war nicht immer unkompliziert, aber es ist organisch gewachsen. Die Kolleg:innen, die nur Bulgarisch sprechen, haben ihre Infos zum Beispiel von denen bekommen, die Bulgarisch und Türkisch können, die wiederum von den türkischen Kolleg:innen informiert worden sind.

*express: Gab es auch Konflikte zwischen den Communities?*

**M. K.:** Der Arbeitgeber hat versucht, sie gegeneinander auszuspielen. In den ersten Wochen der Warnstreiks hat er die rumänischen Kolleg:innen stark unter Druck gesetzt, insbesondere jene, die in den Wohnungen des Arbeitgebers wohnen. Das hat dazu geführt, dass bei einer Mitgliederversammlung fast niemand mehr von den Rumän:innen aufgetaucht ist. Da wussten wir, jetzt braucht es unbedingt noch mal die direkte persönliche Ansprache, um den Leuten klar zu machen: Egal was passiert, die Gewerkschaft, Eure Kolleg:innen stehen hinter Euch.

*express: Du hast gesagt, Ihr habt Euch entschieden, den Weg von vorne bis hinten zusammen zu gehen. Hast Du dieses Zusammengehörigkeitsgefühl bei der Belegschaft wahrgenommen?*

**M. K.:** Absolut. Das gab es schon sehr früh, schon als man sich entschieden hat, gemeinsam in den Konflikt zu gehen. Mit der Zeit sind dann die Grenzen zwischen den Communities immer weniger geworden, vor allem, als so viel gestreikt wurde, zwischenzeitlich an sechs Arbeitstagen in Folge. Der Arbeitskampf hat aus mehreren abgeschotteten Communities eine Gemeinschaft gemacht.

Sprachlich konnten sich immer noch nicht alle verständigen – aber sie haben die Sprache der Solidarität gesprochen. Wir haben getanzt, Musik gemacht, Fußball gespielt. Das hat den Zusammenhalt ausgemacht. Von Streiktag zu Streiktag ist die Belegschaft immer fester zusammengewachsen.

*express: Wie ist es Euch gelungen, dass die Streiks so einen Zusammenhalt hergestellt haben?*

**M. K.:** Meine Erfahrung ist, dass die Leute die Streiktage genossen haben, wenn sie sie selbst gestalten konnten. Die türkischen und kurdischen Kolleg:innen haben zum Beispiel Halay getanzt. Nach zwei oder drei Streiktagen haben die rumänischen Kolleg:innen dann ihre Musik mitgebracht und den anderen gezeigt, wie man dazu tanzt. An anderen Tagen wurde eben Fußball oder Wikingerschach gespielt. Ab und zu was Neues machen, ab und zu ein Ortswechsel, das ist wichtig für die Motivation. Einen Tag waren wir mal nicht vor dem Werksgebäude, sondern im Pfarrheim, was uns die Betriebsseelsorge vermittelt hat.

Sehr wichtig waren auch die Demonstrationen. Es kommt bei Demos gar nicht drauf an, ob man durch das Gewerbegebiet läuft und darum kaum sichtbar ist. Sondern darauf, dass alle zusammen wirklich buchstäblich in eine Richtung laufen. Und wenn es dann auch mal eine große Demonstration durch die Ludwigsburger Innenstadt ist, dann stärkt das besonders den Rücken.

Irgendwann wurde zum Streik Essen füreinander mitgebracht. Und ab einem bestimmten Punkt waren auch die Familien der Beschäftigten mit dabei – Ehefrauen und Geschwister kamen dazu, haben noch mal mehr Essen mitgebracht. Das hat den Zusammenhalt enorm gestärkt. Bei der NGG gilt zwar ohnehin das Motto »Ohne Mampf kein Kampf«, wir achten also darauf, dass alle gut versorgt sind. Aber wenn man die Familien der Kolleg:innen kennenlernt, dann schafft das noch mal ein ganz anderes Zusammengehörigkeitsgefühl. Dann ist klar: Dieser Kampf betrifft nicht nur das Arbeitsleben, sondern das gesamte Umfeld.

*express: Du hast die Unterstützung schon angesprochen. Ging die noch über die Familien hinaus?*

**M. K.:** Ja, wir hatten wie gesagt sehr viel Support. Das war enorm wichtig, und es war gut, so einen breiten Mix an Unterstützer:innen zu haben. DIDF zum Beispiel war wirklich jeden Streiktag da, die haben die türkische und die kurdische Community sehr angesprochen.

Auch von der Betriebsseelsorge wurden wir unterstützt. Das war sehr wertvoll, weil wir dadurch Kontakt zur Kirche hatten, der war den rumänischen Kolleg:innen wichtig. Bei einigen von ihnen herrschte das Gefühl vor: Es ist Unrecht, wie sich der Arbeitgeber verhält, ihre Würde wird missachtet. Das noch mal von Vertretern der Kirche zu hören, hat ihnen sehr geholfen.

Natürlich war es auch hilfreich, dass uns Politiker:innen unterstützt haben, genauso gab es den Support unserer Schwestergewerkschaften und des DGB, die den Konflikt öffentlich geframed haben. Sidar Carman, die Geschäftsführerin des ver.di-Bezirks Stuttgart, hat den Beschäftigten gesagt: »Ihr seid zwar ein vergleichsweise kleiner Betrieb, aber Ihr schreibt hier gerade Geschichte. Wir schauen alle auf Euch, weil Ihr ein Vorbild seid für so viele Betriebe, in denen die Menschen das Gefühl haben, sie können an ihrer Lage nichts ändern.« Das macht was mit den Leuten, mit ihrer Selbstwahrnehmung.

Wir haben aus aller Welt Soli-Nachrichten bekommen, aus der Türkei natürlich, aber auch aus Brasilien. Das hat das Gefühl erzeugt: Wir sind hier nicht allein, wir haben eine Vorbildfunktion.

*express: Wenn Du von der breiten Unterstützung sprichst, die Ihr aufgebaut habt, klingt das ein bisschen, als würdest Du aus dem Organizing-Handbuch vorlesen.*

**M. K.:** Ehrlich gesagt, haben wir uns gar nicht vorher hingestellt, eine strategische Analyse erstellt und die dann angewandt. Ich habe einfach auf meine Leitidee vertraut, und die heißt Zuhören. Wenn jemand seine Unterstützung angeboten hat, haben wir die Möglichkeiten ausgelotet. Und wenn jemand auf mich zukam und fragte »Was ist eigentlich mit der Kirche?«, dann haben wir eben mit der Betriebsseelsorge gesprochen. Wir hatten auch eine Menge Glück, dass uns so viele unterstützt haben. Das hing sicher am großen öffentlichen Interesse. Der Streik ging hier breit durch die Medien, aber auch international.

*express:* *Kannst Du noch etwas mehr zur Rolle der Medien sagen?*

**M. K.:** Die ist zweischneidig. Einerseits war es unsere Strategie, auf Öffentlichkeit zu setzen. Gerade als wir eine lange Zeit ohne Fortschritte bei den Verhandlungen hatten, haben wir die Medien genutzt, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Das hat gut funktioniert. Wir waren sichtbar, regional und überregional. Die Beschäftigten haben gemerkt, dass ihr Kampf gesehen und unterstützt wird. Sie wurden von Bekannten angesprochen, die gesagt haben: »Toll, was Ihr da macht!«

*express:* *Und die andere Seite?*

**M. K.:** Du kannst leider das Framing in den Medien kaum bestimmen. Worüber sich die Kolleg:innen riesig geärgert haben, war das ganze Gerede von der »Dönerpreisspirale«. Das war wirklich bodenlos. Viele Medien haben den Streik mit der Frage verbunden, ob der Döner teurer wird, wenn es einen Tarifvertrag gibt. Und das ist eine Frechheit, denn wenn man nur einen kurzen Blick auf die Zahlen wirft, dann sieht man: Der Lohnanteil am Preis von Dönerspießen ist ziemlich gering, und das Fleisch ist nur eine Zutat im verkauften Döner. Allein die Frage ist offensichtlich Quark. Das haben wir auch immer wieder erklärt. Selbst der Arbeitgeber hat uns da zugestimmt und gesagt, dass höhere Löhne keinen Einfluss auf den Dönerpreis haben werden. Trotzdem haben die Medien flächendeckend die Angst vor der Dönerpreisspirale geschürt. Sobald dieses Thema aufkam, haben sich die Kolleg:innen natürlich gefragt: Ist die Mehrheit der Leute jetzt gegen uns?

*express:* *Wie geht es jetzt weiter, nachdem Ihr den Tarifvertrag erkämpft habt?*

**M. K.:** Wir haben den ersten Schritt gemacht, aber bei dem darf es nicht bleiben. Jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Wir wollen Fairness schaffen mit einem Eingruppierungsraster, darüber wollen wir jetzt in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber treten. Danach geht es an den Manteltarifvertrag.

Ich bin optimistisch, dass wir das alles hinbekommen, weil die Leute im Betrieb nach dem Arbeitskampf wirklich zusammenhalten. Sie sind zu einer Gemeinschaft geworden, sie haben jetzt eine gemeinsame Geschichte, die ihnen keiner nehmen kann.

*express:* *Meinst Du, Euer Erfolg wird Auswirkungen über Birtat hinaus haben? War das vielleicht der Auftakt für Tarifverträge in der ganzen Fleischindustrie?*

**M. K.:** Hoffentlich. Wir sind jedenfalls bereit. Im Ernst: Ich glaube wirklich, dass wir einen Knoten durchschlagen haben. Birtat ist ein wichtiger Player, und die Belegschaft ist als Vorbild vorangegangen. Ich hoffe schon darauf, dass wir mit diesem Beispiel weitere Belegschaften dafür mobilisieren können, sich dem Kampf anzuschließen.

Einige Birtat-Beschäftigte haben mir schon signalisiert, dass sie gerne zur Verfügung stehen, wenn sie anderen Belegschaften unter die Arme greifen können. Wer in einer Dönerfabrik arbeitet, soll nur Bescheid sagen. Sie sind da.

*Das Gespräch führte Lucas Rudolph.*

*\* Magdalena Krüger ist Geschäftsführerin der NGG-Region Stuttgart und war Verhandlungsführerin für die NGG bei Birtat.*

---

*express* im Netz und Bezug unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)  
Email: [express-afp@online.de](mailto:express-afp@online.de)

**express** / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

*Bankverbindung* für Spenden und Zahlungen:  
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

*Siehe zum Hintergrund im LabourNet das Dossier: [Der Kampf in Europas größter Dönerfabrik Birtat in Murr \(Kreis Ludwigsburg\) für ersten Tarifvertrag mit Streik-Premiere](#)*