

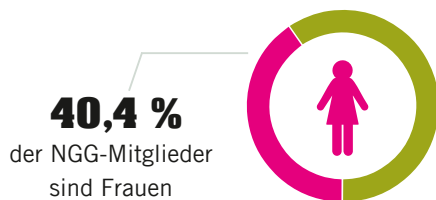
# einigkeit

Das Magazin der **NGG**

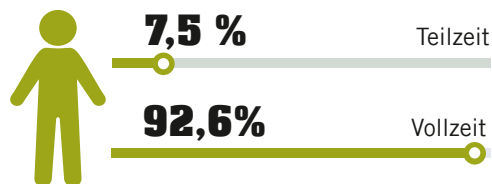
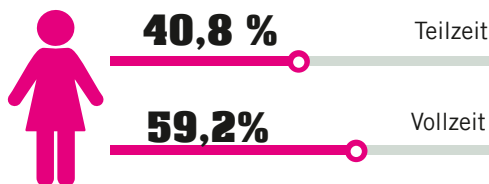


**STARKE FRAUEN IN DER NGG**

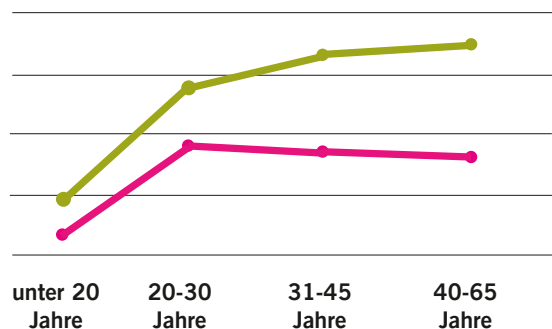
# FRAUEN IN DER NGG



## Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer



## Gehaltsentwicklung Frauen und Männer in der NGG



Frauen tragen in der Regel einen größeren Teil der Verantwortung für Kinder und Familie, auch *Gender Care Gap* genannt. Daher verzichten sie häufig auf die Fortsetzung ihrer Berufskarriere und arbeiten stattdessen in Teilzeit (*Gender Time Gap*). Wer weniger arbeitet, erhält weniger Geld und die nächste Lücke entsteht, Entgeltlücke oder auch *Gender Pay Gap* genannt: Frauen verdienen durchschnittlich deutlich weniger als Männer. Das wirkt sich natürlich auch auf die Altersversorgung aus – mit der Folge, dass die Renten von Frauen häufig viel kleiner ausfallen (*Gender Pension Gap*).

# FRAUEN IN DEN FOKUS

Wir NGG-Frauen arbeiten in allen Bereichen der Arbeitswelt: Wir verpacken Kekse, verkaufen Brötchen, beziehen Betten, schreiben Rechnungen, leiten Teams oder analysieren Inhaltsstoffe von Lebensmitteln. Frauen brauen Bier, backen Brot, warten Maschinen oder kochen täglich für viele Schulklassen das Mittagessen. Frauen arbeiten in Vollzeit, in Teilzeit oder sind in Minijobs beschäftigt. Dieses Heft ist für all diese starken Frauen in unserer NGG. Und für all diejenigen, die sich in den Betrieben Tag für Tag für Gleichberechtigung und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen einsetzen.

In unserem Titelthema erzählen 13 NGG-Frauen von ihrer Arbeit, und wie sie in ihren Unternehmen offensiv für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen. Sie berichten auch von Schwierigkeiten, etwa davon, Beruf und Familie zu vereinbaren, und der Sorge, dass es am Ende fürs Alter nicht reicht (**Seiten 6-12**).

Die wirtschaftliche Abhängigkeit von Frauen liegt auch an Fehlreizen in unserem Steuersystem und der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mehr dazu im Interview mit der Sozialwissenschaftlerin Bettina Kohlrausch auf **Seite 13**. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit! Das haben wir uns als NGG schon lange auf die Fahnen geschrieben. Mit der Initiative *Lohngerechtigkeit: was uns zusteht* gehen wir hier voran. Umso mehr freue ich mich, dass Bundesfrauenministerin Lisa Paus neue Schirmherrin unserer Initiative ist. Im Interview auf **Seite 16** erklärt sie, warum sie die Schirmherrschaft übernommen hat und was sich hinter dem Gleichstellungs-Check verbirgt.

2022 ist ein echtes Frauenjahr in unserer NGG. Neben den fünf Landesbezirksfrauenkonferenzen trafen sich mehr als 100 NGG-Frauen vom 25. bis zum 27. November zur Bundesfrauenkonferenz in Sprockhövel. Die wichtigsten Beschlüsse sowie einige Impressionen aus Sprockhövel findet Ihr auf den **Seiten 14+15**.

Ob vor Ort bei den boxenden NGG-Frauen an der Weser, im Branchenthema Süßwarenindustrie oder beim Arbeitsplatzbesuch: Starke Frauen stehen im Fokus dieser einigkeit. In den Betrieben, in unserer Gesellschaft oder in der Politik: Wir NGG-Frauen werden nicht ruhen, bis wir die Gleichstellung von Frauen und Männern endlich durchgesetzt haben. Mit Mut, Solidarität und Entschlossenheit wird uns das gelingen!

Ich wünsche Euch einen gesunden Jahresausklang und viel Spaß beim Lesen.

**Claudia Tiedge**  
**Stellvertretende Vorsitzende der NGG**

Übrigens: Schon immer haben wir ausnahmslos alle NGG-Mitglieder mit den Texten der einigkeit angesprochen. Mit dem Gendersternchen haben wir uns entschlossen, künftig eine geschlechtergerechte Schreibweise zu verwenden.





## 6 FOKUS | POLITIK

**Starke Frauen in der NGG: 13 Frauen, 13 Blicke auf das Arbeitsleben.** Eines haben sie gemeinsam: Als Frau stünde ihnen die Hälfte von allem zu – an Geld, Entscheidungen und Zukunftschancen. Doch bis dahin ist es noch ein weiter Weg.



## 18 MENSCHEN | PORTRÄT

**Kontinuität in Person: Anja Feuer** ist seit fast 23 Jahren bei Dussmann Service in Berlin tätig.

### FOKUS | POLITIK

- 6 Starke Frauen**  
13 NGG-Frauen erzählen von ihrer Arbeit und wie sie in ihren Betrieben in die Offensive gehen
- 13 Rolle rückwärts**  
Beruf & Familie: Vor allem Frauen waren in der Pandemie doppelt belastet. Ein Interview mit der Sozialwissenschaftlerin Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
- 16 NGG-Initiative Lohngerechtigkeit:**  
Interview: Bundesfrauenministerin Lisa Paus über ihre Schirmherrschaft für die NGG-Initiative Lohngerechtigkeit

### NGG AKTIV

- 14 Bundesfrauenkonferenz**  
Wohin soll es gehen?  
Vom 25. bis zum 27. November trafen sich mehr als 100 NGG-Frauen
- 20 Gastgewerbe in der Krise**  
Die NGG fordert einen Neustart und monatlich 3.000 Euro
- 21 Meldungen**  
Starker Tarifabschluss in der Zigarettenindustrie  
Empfehlungen für die Tarifrunde 2023

### MENSCHEN

- 18 Porträt**  
Jeden Menschen achten: Wenn jemand für Engagement steht, dann Anja Feuer, Betriebsratsvorsitzende bei Dussmann Service in Berlin
- 17 Mein Arbeitsplatz**  
Im Honig-Himmel: Anna Bruss hat in der Versandabteilung von Lebkuchen Schmidt alles im Griff
- 26 Jubilare**  
Wir gratulieren



Fotos: Andreas Salomon-Prym

**22** **BRANCHE**  
 Rohstoffe fehlen: Die erfolgsvorwöhnte Süßwarenbranche steht vor neuen Herausforderungen.

**28** **NGG VOR ORT**  
 Das Meer oben, links und rechts ein Fluss, unten die A1: Die NGG-Region Bremen-Weser-Elbe hat harte Zeiten als Team überstanden und für ihre Mitglieder erfolgreich gekämpft. Auch für die Frauen bewegt die Region Ungewöhnliches.

**BRANCHE**

**22 Krisenfeste Kekse**  
 Keksproduzent Bahlsen ist wie die gesamte Branche gut durch die Pandemie gekommen. Nun ruckelt es bei Rohstoffen, Energie und Getreidepreisen. Ein Blick hinter die Kulissen

**NGG VOR ORT**

**28 Region Bremen-Weser-Elbe**  
 Boxen mit der NGG: In Bremen wollen engagierte Gewerkschafterinnen mehr Frauen für die NGG interessieren – und steigen dafür in den Ring

**KURZ NOTIERT**

- 34 Rechtstipp**  
 Minijob heißt nicht Willkür
- 34 Ausblick**  
 Facharbeiter im Fokus
- 35 Impressum**

**KOPF UND BAUCH**

**33 Lesen & Hören**  
 Vier Bücher, ein Podcast



**„einigkeit“ im Netz**  
 Das Magazin der NGG digital lesen, als App und im Web.  
 Hier gibt es auch weitere interessante Features: Bildergalerien, Videos und mehr.

# STARKE FRAUEN IN DER NGG

► Cathleen, Anke, Lara, Jana, Sonia, Claudia, Mary, Ruth, Gaby, Suzann, Jeanina-Alexandra, Ulrike, Nadine: 13 NGG-Frauen erzählen von ihrer Arbeit und wie sie in ihren Unternehmen in die Offensive gehen – für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen.

Das einstige DDR-Vorzeigeunternehmen Riesa Nudeln ist seit 1993 eine Tochter der baden-württembergischen Alb-Gold Teigwaren GmbH, mit heute rund 150 Beschäftigten, die Hälfte sind Frauen. Cathleen Froberg arbeitet dort als Verpackerin, seit elf Jahren schon.

Vorher arbeitete die Einzelhandelskauffrau in einer Bäckerei, für 6,01 Euro die Stunde. Zu wenig für eine Alleinerziehende, sie schrieb Bewerbungen und landete in der Nudelproduktion: „Da gab es 7,50 Euro und ich dachte tatsächlich, ich hätte das große Los gezogen.“ Einen Betriebsrat hat-

ten sie damals nicht und Lohnerhöhungen, wenn es sie überhaupt gab, lagen im Cent-Bereich. In einem Jahr, erinnert sich die 48-Jährige, schloss die Firma sie sogar von der Erhöhung aus, weil sie einige Krankheitstage hatte.





Mehr Informationen online

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



**„Arbeitnehmerrechte sind kein Selbstläufer, wir müssen für alles kämpfen.“**

Josefa Leitner, Betriebsrätin,  
Brauereifabrik, Auerbräu GmbH

### VERPACKEN, KELLNERN, KASSIEREN

Doch Krankheit konnte sie sich ohnehin kaum leisten. Vielmehr hatte sie trotz ihres Drei-Schicht-Dienstes bei Riesa auch noch einen Zweitjob, „damit wir über die Runden kommen.“ Verpacken, dann kellnern oder an der Kasse im Supermarkt sitzen, davor und danach das Kind betreuen, das war ihr Leben. Nach acht Jahren gab sie die Nebenjobs auf, „weil es nicht zu schaffen war.“ Was sich damit nicht verbesserte, war ihre finanzielle Situation, sie wurde schlechter. „Dabei wollte ich mir doch auch nur mal ab und an etwas leisten können, von Rücklagen spreche ich erst gar nicht.“

Mittlerweile ist sie Großmutter und immer noch im Drei-Schicht-Dienst bei Riesa. Die steigenden Kosten durch die Inflation und die zu erwartenden Energiepreise machen ihr Sorgen. Und wenn der jährliche Brief von der Rentenkasse kommt, denkt sie darüber am liebsten gar nicht nach: 840 Euro sind das zurzeit. „Da muss ich doch umziehen, weil ich mir schon die Miete nicht mehr leisten kann.“ Sie setzt darauf, dass sie es gemeinsam mit Betriebsrat und NGG schafft, ihre Arbeitsbedingungen und die Bezahlung zu verbessern. „Als ich anfing, hatten wir gar keinen Betriebsrat. Seit wir einen gewählt haben, sind schon einige Dinge besser geworden.“

### „WIR FRAUEN GEHEN MIT WUMMS RAN“

Die Gründung war nicht einfach. „Aber“, da ist sich die 51-jährige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Anke Kühne sehr sicher, „wir Frauen waren da entscheidend, weil wir mit Wumms darangehen, während die Männer gerne erst mal lange reden.“

Tariflich unterscheidet der Betrieb noch zwischen Produktion und dem firmeneigenen Restaurant. „Die haben leider einen viel schlechteren Entgelt-Haustarif im Restaurant“, räumt Anke ein. Auch das eine klassische Diskriminierung von Frauen.

Anke selbst ist gelernte Köchin, arbeitet aber seit 22 Jahren als Schichtleiterin in der Verpackung. Es gibt einiges zu tun bei Riesa, weiß sie. Ein großer Erfolg wäre auf jeden Fall, wenn sie endlich die gleiche Bezahlung erhielten wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Westen. Für diesen Schritt nach vorn braucht sie Frauen wie Cathleen, die sich stark machen, um endlich auch bei Riesa auf Löhne zu kommen, von denen die Menschen leben können – und eine Rente, mit der sie im Alter über die Runden kommen. ▶

Cathleen Froberg (Mitte) mit ihren Kolleginnen Heike Kunze (links) und Anke Kühne: Mit dem Betriebsrat sind schon einige Dinge besser geworden

**„Es kann ja nicht schaden,  
wenn auch mal Jüngere im  
Betriebsrat sitzen.“**

Jana Gluche, Betriebsrätin,  
Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Meggle

### ► DIE ZUKUNFT POSITIV IM BLICK

Lara Prochaska engagiert sich. Die 19-Jährige hat mit der Jugendauszubildendenvertretung bei Wurzener Dauerbackwaren gerade durchgesetzt, dass die sieben Auszubildenden nicht mehr willkürlich als Lückenbüßer eingesetzt werden.

Bis zum August gab es noch mehr zu tun: Es ging um die Anhebung der Löhne entsprechend dem Tarifvertrag der Süßwarenindustrie. Sie haben gewonnen, die Beschäftigten, bis 2024 klettern die Löhne. Für Facharbeiterinnen wie Lara sind das künftig zwölf Prozent mehr auf dem Konto. Während der Verhandlungen hat Lara festgestellt, dass in ihrem von Frauen dominierten Betrieb doch überwiegend die Männer verhandeln „und die lauten Positionen einnehmen“. Das sollte sich ändern, findet sie.

Sie liebe ihren Beruf, sagt sie, und gibt damit gleich noch eine Empfehlung für alle, die vor der Berufswahl stehen: „Mit meinem Beruf als Lebensmittelfachkraft kann ich mir aussuchen, wo ich arbeiten will. Auch im Ausland hätte ich da Chancen.“ Im Moment hat sie allerdings noch keine konkreten Pläne: Ihr Blick in die Zukunft ist auf jeden Fall optimistisch.

Cathleen, Anke und Lara: Drei Frauen, drei unterschiedliche Blicke auf das Leben und was es ihnen bringen wird. In einem sind sie gleich: Als Frauen steht ihnen rechnerisch die Hälfte der Torte zu – an Geld, Entscheidungen und Zukunftschancen. Was aber nicht heißt, dass sie die auch bekommen. Das echte Leben sieht anders aus. Männer bekommen deutlich mehr, vor allem mehr Geld.





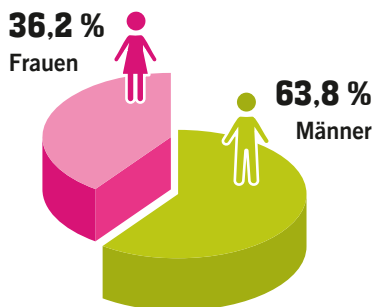
### MEHR MITEINANDER REDEN

„Es kann ja nicht schaden, wenn auch mal Jüngere im Betriebsrat sitzen“, dachte sich Jana Gluche, als sie gefragt wurde, ob sie bei Meggle kandidieren will. Und: „Da kann ich mehr verändern, als wenn ich es gar nicht erst versuche.“ Nun ist sie gewählt und hat mit einer anderen Betriebsratskollegin schon mal einen Arbeitsschwerpunkt ausgemacht: Die Beschäftigten besser informieren, mehr miteinander reden.

Die 22-Jährige registriert, dass manche Schichtleiter „offenbar nicht gerne Frauen in ihrem Team haben“. Da stecke immer noch in den Köpfen, Frauen könnten das körperlich nicht schaffen – „obwohl sie doch an den Frauen, die das machen oder schon gemacht haben, sehen, dass es funktioniert“. Jana findet es auch irritierend, dass unter den neuen Auszubildenden zur Milchtechnolog\*in in diesem Jahr keine Frau ist. Insgesamt gibt es derzeit 13 Auszubildende. Die künftigen Milchtechnolog\*innen sind – bis auf eine – männlich.

Bei Meggle im bayerischen Wasserburg ist der Frauenanteil ohnehin überschaubar. Von 1.100 Beschäftigten sind rund 250 weiblich, der überwiegende Teil von ihnen arbeitet in der Verwaltung. Im gewerblichen Bereich, in dem Jana selbst als Milchtechnologin arbeitet, sind es nur 48. „Da könnten wir wirklich was tun, auch bei der Karriereförderung für Frauen.“ Vor allem weil die Frauen selbst oft nicht aktiv werden. Zu sehr stecke in ihren Köpfen, dass „frau“ ja ohnehin nicht genommen werde.

### NGG-Betriebsratsmitglieder nach Geschlecht



**„Auch bei Meica werden noch immer Männer bevorzugt“**

Elena Boger, Betriebsratsvorsitzende bei Meica in Edewecht

### DIE FRAUEN DAS KÄMPFEN LEHREN

„Ich brauche das nicht machen, sagt mein Mann.“ Diesen Satz hört Sonia Goncalves häufig, wenn sie neue K&U-Mitarbeiter\*innen für die NGG werben will. Die 42-jährige Betriebsratsvorsitzende von K&U kämpft mittlerweile seit rund fünf Jahren für jeden einzelnen Arbeitsplatz im Unternehmen..

Rund 3.500 überwiegend weibliche Beschäftigte, fast alle Teilzeitkräfte und Zweitverdienerinnen sind bei K&U beschäftigt. 150 betreut Sonia in ihrem Bereich. Nachdem Edeka jahrelang gute Gewinne aus den K&U-Bäckereien zog, ist der Konzern seit einiger Zeit mit der Zerschlagung beschäftigt. Die Edeka-Einzelhändler sollen die Bäckereien übernehmen. Die Alternative: Kündigung.

Die K&U-Beschäftigten erzielten trotz der fast ausgewogenen Situation Erfolge: Ihr hoher persönlicher Einsatz sorgte dafür, dass ein Sozialplan ausgehandelt wurde, ihr Tarifvertrag für zwei Jahre erhalten bleibt, ein dreijähriger Kündigungsschutz gilt und den Beschäftigten eine Wechselprämie gezahlt werden muss, wenn sie eine andere Arbeitsstelle bei Edeka annehmen. Doch der Weg dahin war schwierig: „Ich musste praktisch Jede und Jeden motivieren, selbst etwas für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu tun“, sagt Sonia Goncalves.

Klar: Wer Teilzeit arbeitet oder gar im Minijob ist, denkt sich vielleicht, dass der Kampf um den Arbeitsplatz nicht lohnt. Vielleicht, weil ein „Mini“-Job schon vom Wort her gar keine richtige Arbeit sei, für die sich zu streiken lohne. Weit gefehlt: Minijobs sind selbstverständlich echte Arbeit wie jede andere und nichts anderes, mit allen Rechten und Pflichten, die sonst auch gelten. Sie unterliegen aber nicht der Sozialversicherungspflicht. Und das ist der Fehler im System.

### ARMUTSFALLE MINIJOB

Claudia Tiedge, die stellvertretende NGG-Vorsitzende, sieht in Minijobs eine beschäftigungspolitische Sackgasse – vor allem für Frauen: „Ein Minijob bietet keine soziale Sicherung und kein ausreichendes Einkommen, weder heute noch im Alter. Wenn wir wollen, dass mehr Frauen finanziell auf eigenen Beinen stehen, müssen wir Minijobs abschaffen, anstatt sie noch weiter aufzuwerten.“

Es sind vor allem Frauen, die per Minijob direkt in die Armutsfalle rutschen. Unter den NGG-Mitgliedern arbeitet nur einer von 14 Männern in Teilzeit, aber vier von zehn Frauen. Bundesweit gab es im vergangenen Jahr 7,8 Millionen Minijobs, in den NGG-Branchen vor allem im Gastgewerbe ▶



**„Zu viele haben Angst, sich zu engagieren, die müssen wir ihnen nehmen.“**

Mary Zamalloa-Eckert, Betriebsratsvorsitzende,  
Bio-Bäckerei Beumer Lutum

auf die Frauen, die im Verkauf in der Überzahl sind. Das ist tägliche Überzeugungsarbeit, die sie als Betriebsrätin leisten muss: „Zu viele haben Angst, sich zu engagieren, die müssen wir ihnen nehmen.“

#### **MEHRARBEIT MUSS SICH LOHNEN**

Bei der Großbäckerei Malzers Backstube arbeiten insgesamt 2.800 Beschäftigte in den 152 Filialen sowie in Produktion, Fuhrpark und Verwaltung. Ohne Minijobber\*innen geht es dabei nicht.

Malzers hat im Frühjahr dieses Jahres eine Initiative gegen den Fachkräftemangel gestartet, legt Wert auf sozialversicherte Teilzeitanstellungen und zahlt über Tarif. Dennoch sind etwa 650 Mitarbeitende weiterhin geringfügig beschäftigt, zudem gibt es 50 studentische Hilfskräfte „Die brauchen wir alle auch dringend“, sagt Ruth Gros, Betriebsratsvorsitzende seit 1998. „Minijobber\*innen sind bei uns zumeist Schüler\*innen, Studierende oder Rentner\*innen, die noch aufstocken möchten oder müssen. Sie sind unverzichtbar für uns, denn die Minijobber\*innen arbeiten in der Woche ab 16 Uhr und an den Wochenenden. Wer allerdings mehr arbeiten möchte, kann das bei uns von heute auf morgen umsetzen. Nur lohnt es sich häufig nicht, wenn man Steuerklasse V hat.“

So wie Gaby Geider. Die 54-Jährige arbeitet seit 2007 in der Systemgastronomie bei Eurest Deutschland. Spülküche, Küchenhilfe, Ausgabe: 36 Stunden im Monat war sie an verschiedenen Stellen in der

► und im Bäckerhandwerk. Frauen und Männer arbeiten hier häufig zu Löhnen, die nicht reichen – zum Beispiel, weil Unternehmen keine Tarifverträge abschließen oder ausgehandelte Tarifverträge unterlaufen. Dagegen allerdings können sich Beschäftigte wehren, mit Arbeitskampf, Tarifverhandlungen und ihrer Gewerkschaft.

#### **ERFOLGE, ABER NICHT ZUM AUSRUHEN**

Die Beschäftigten des Bäckerhandwerks in Berlin-Brandenburg haben sich gewehrt und wesentliche Verbesserungen erkämpft: Einen besseren Tarifvertrag mit höheren Löhnen, der vor allem Frauen zugute kommt, weil er Bäckereifachverkäuferinnen

endlich den Bäckerinnen und Bäckern finanziell gleichstellt.

Die Arbeit in Bäckereien ist anstrengend. Schichtdienste, Nachtarbeit und bei allen Erfolgen wie in Berlin: Viel Arbeit für wenig Geld. „Von dem Einkommen kann man nicht leben“, sagt Mary Zamalloa-Eckert – trotz der Tarifierhöhung. „Wenn wir den Mindestlohn nicht hätten, würden viele Verkäuferinnen weiterhin weniger als 12 Euro in der Stunde verdienen.“ Sie ist Bäckerin und Betriebsratsvorsitzende der Berliner Bio-Bäckerei Beumer Lutum. Das Fazit der 46-Jährigen: „Wir müssen weiter für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.“ Sie setzt

**„Wir wollen, dass wir nicht minderwertig behandelt werden.“**

Jeanina-Alexandra Balancenau,  
Schichtleiterin McDonald's



SAP-Kantine am Standort St. Leon-Rot tätig: „Ich wollte all die Jahre ganz bewusst auf 450-Euro-Basis arbeiten – an meine Rente habe ich dabei nicht gedacht. Seit diesem Jahr bin ich nun sozialversicherungspflichtig angestellt und arbeite 19,5 Stunden in Teilzeit. Aber faktisch habe ich mich jetzt deutlich verschlechtert, denn mit Steuerklasse V bleibt mir am Ende des Monats weniger im Portemonnaie.“ Wer Sozialversicherung zahlt, wird mit höheren Abgaben bestraft – hier bleibt das Steuersystem ungerecht.

### ICH KANN DAS, ICH SCHAFF DAS

Ein Weg aus der Minijob- beziehungsweise Teilzeitfalle ist Qualifizierung. WeGebAU Förderung heißt die Initiative der Bundesagentur für Arbeit, mit der Suzann Dräther, Betriebsratsvorsitzende des Bottroper Hermann-Werks, seit 2017 vor allem Frauen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit vermittelt, sich zu qualifizieren und damit ihren Verbleib im Unternehmen zu sichern.

Arbeitnehmer\*innen sollen zusätzliche Qualifikationen erlernen oder sogar Berufsabschlüsse nachholen, ohne dafür ihren

Job kündigen zu müssen. „So ein Abschluss lässt Dich einfach wachsen“, berichtet Suzann Dräther. „Auch, weil Du die eigene Belastbarkeit erfährst. Besonders als Frau. Tatsächlich habe ich die Erfahrung gemacht, dass Frauen plötzlich erleben `Ich kann das, ich schaff das`. Das gibt ein ganz neues Standing, im Unternehmen und vielfach auch in der Beziehung. Die kontinuierliche Angst, als Leiharbeiter\*in den Job zu verlieren, ist plötzlich weg. Bei einigen entsteht sogar der Mut, sich im Betriebsrat zu engagieren.“

### „ICH ERWARTE MEHR RESPEKT“

Drei Dinge sind Jeanina-Alexandra Balancenau wichtig: ihre Arbeit gut machen, anständig bezahlt werden – und Respekt. Die Rumänin kam vor fünf Jahren nach Deutschland, um bei McDonald's zu arbeiten. Jetzt ist sie Schichtleiterin, hat mittlerweile Deutsch gelernt und kämpft für sich und ihre ausländischen Kolleg\*innen vor allem für eines: „Wir wollen, dass wir hier nicht minderwertig behandelt werden.“

Mobbing, Rassismus, Jeanina erlebt beides. „Ich sage immer, was ich denke und

ich beschwere mich auch beim Management.“ Doch das Ergebnis ist nicht so, wie sie es sich wünscht. „Ein Deutscher kann hier Fehler machen, wir nicht.“ Wir, das sind sie und ihre Kolleginnen und Kollegen aus Mazedonien, Rumänien oder auch Marokko. Angeworben von McDonald's, häufig, wie bei Jeanina-Alexandra auch, direkt im Heimatland.

Die 35-Jährige kümmert sich nicht nur um ihre eigenen Belange. Sie hilft, wo sie kann. Den Betriebsrat unterstützt sie als Übersetzerin. Allerdings, so ihre Klage: „Es passiert nicht wirklich etwas, das die Situation verändert.“

Jeanina arbeitet nicht nur bei McDonald's, sie hat noch einen Minijob. Wenn die Schicht endet, „gehe ich Treppen putzen“. Denn das Gehalt reiche ja gerade einmal für die Miete und den Lebensunterhalt, sagt sie und muss sich beeilen bei dem Gespräch, denn der Zweit-Minijob wartet schon. ➤

**„Es gibt sicher einige Bereiche, die für Frauen nicht geeignet sind, aber Frauen können viel.“**

Ulrike Reichelt, Betriebsratsvorsitzende bei Wiesenhof



### ► FRAUEN IN DER FLEISCHBRANCHE

Bei dem Geflügelverarbeiter Wiesenhof kümmert sich Ulrike Reichelt um die Rechte der rund 1.300 Beschäftigten. Knapp 40 Prozent sind Frauen. Das Verhältnis im 15-köpfigen Betriebsrat, dem sie vorsteht, ist noch besser: Acht sind weiblich. „Und das ist spürbar“, sagt Reichelt.

Frauen im Fleischgeschäft, darüber wird trotz intensiver Berichterstattung über die Fleischindustrie wenig gesprochen. „Es gibt sicher einige Bereiche, die für Frauen nicht geeignet sind, aber Frauen können viel“, betont die 56-Jährige. Einige Probleme haben sie in Oldenburg schon lange gut gelöst, etwa die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Darauf wird bei der Eingruppierung genau geachtet.

Andere Probleme gehen Ulrike und ihr Team beherzt an. So gibt es eine besondere Schicht für Teilzeitkräfte. Dass diese „Hausfrauenlinie“ heißt, stört die Betriebsrätin nicht. Lieber betont sie, dass sie auch Männern wie dem alleinerziehenden Kollegen offensteht.

Der Vorteil des Modells: Hier können die Beschäftigten ohne Änderung von Teilzeitverträgen oder langwierigen Verhandlungen ihre Arbeitszeiten schnell ihren Bedürfnissen anpassen – „alles auf dem kurzen Dienstweg“. Die Schicht ist beliebt, derzeit gibt es bereits drei Hausfrauenlinien. „Wir sorgen uns schon, wenn der Bedarf noch steigt, wie wir das hinbekommen“, stellt Reichelt fest.

Ein eher neues Thema ist die Karriereförderung: Das fängt bei den Linienführer\*innen an. „Wenn sich Frauen bewerben, haben sie Vorrang“, das sei die klare Vorgabe, die auch umgesetzt werde. „Allerdings“, räumt die Betriebsratsvorsitzende ein, „müssen wir den Frauen häufig erst klarmachen, dass sie sich bewerben sollen“. Noch immer stecke in den Köpfen, „da habe ich eh' keine Chance, das lasse ich gleich. Das ist noch kein Selbstläufer“.

### NICHT JEDE WILL UMARMT WERDEN

Und ein weiteres, überwiegend weibliches Problem, versuchen die Betriebsrätinnen in den Griff zu bekommen: fehlende körperliche Distanz. Bei Reichelt heißt das, „nicht jede und jeder will umarmt werden.“ Sie haben für ihre unterschiedlichen Nationen Dolmetscherinnen gefordert – und die wurden auch eingestellt. Sie achten mit darauf, dass in Gesprächssituationen die Distanz gewahrt bleibt.

### GRÜNDET BETRIEBSRÄTE

Nadine Epplen ist die Rechtsberaterin im NGG-Landesbezirk Ost und nicht verwundert, dass es häufig Frauen sind, die sie berät. Von der vermeintlichen Karrierefrau im Hotel, die nach der Elternzeit Toiletten putzen sollte, bis zu ungerechtfertigten Kündigungen bekommt sie so gut wie alles auf den Tisch. Ihr Fazit: „Gründet einen Betriebsrat oder arbeitet in Firmen mit Betriebsrat. Der Schutzschirm ist dann erheblich größer.“

Ob der Schutzschirm dann jedes Mal reicht, steht auf einem anderen Blatt. Sicher ist: Mit Unterstützung der NGG, mit Kolleg\*innen und Betriebsräten machen viele NGG-Frauen das Berufsleben für Frauen fairer. Der Weg bis zur ganzen halben Torte ist aber immer noch lang. ◀

# ROLLE RÜCKWÄRTS

► Vor allem Frauen haben in der Pandemie die doppelte Last der verminderten Erwerbstätigkeit und vermehrten Kinderbetreuung geschultert. Sozialwissenschaftlerin Dr. Bettina Kohlrausch erläutert im Interview die verheerenden Folgen, die der Corona-Lockdown für die Geschlechterverhältnisse haben kann.

## HAT DIE PANDEMIE ZU EINER ROLLE RÜCKWÄRTS IN DER ROLLENVERTEILUNG GEFÜHRT?

Gut ein Viertel aller von uns befragten Frauen mit Kindern bis zu 14 Jahren, aber nur ein Sechstel der befragten Männer musste ihre Arbeitszeit wegen der Betreuungssituation reduzieren. Gleichzeitig gaben 54 Prozent der Frauen, aber nur zwölf Prozent der Männer an, den überwiegenden Teil der anfallenden Kinderbetreuung zu übernehmen. Frauen sind in der Pandemie also viel zu oft in ihre alten Rollenmodelle zurückgekehrt und haben sich um die Kinder gekümmert, während Männer ihren Fokus in der Regel weiterhin auf die Arbeit gelegt haben.



## BRAUCHEN WIR EINEN WECHSEL IN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK?

Ja. Wir brauchen Reformen, die von der Ehegattenbesteuerung bis zu neuen Modellen verkürzter Vollzeit reichen. Und eine Lohnpolitik, die die unteren Lohngruppen stärker vor krisenbedingten Einbußen schützt. Da Frauen ohnehin ein geringeres Gehalt als Männer haben, schwächen die Gehaltseinbußen durch Kurzarbeit oder Arbeitsverzicht ihre Verhandlungsposition in innerfamiliären Auseinandersetzungen

um die Aufteilung der Sorgearbeit zusätzlich. Oftmals haben Familien schlicht nicht die Möglichkeit, auf das meist höhere Gehalt des Mannes zu verzichten.

## WELCHE LANGFRISTIGEN FOLGEN ERWARTEN SIE?

Frauen stehen in der Krise mehrfach unter Druck. Sie übernehmen den größeren Anteil der zusätzlich anfallenden Sorgearbeit. Dies hat Auswirkungen auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung. Außerdem sind sie häufiger von Arbeitszeitreduktion betroffen. Das hat langfristig negative Auswirkungen auf die Erwerbsbiografien von Frauen, etwa auf Gehaltsentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten.

## WO STEHEN WIR IN SACHEN GLEICHBERECHTIGUNG?

Nur ein Beispiel, das Ehegattensplitting: Nach wie vor orientieren sich die sozialstaatlichen Arrangements und betrieblichen Praktiken am Leitbild des männlichen Familienernährers. Daher ist der doppelte Einsatz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie nach wie vor mit vielen Widersprüchen verbunden. Wie das WSI in vergangenen Gleichstellungsreporten gezeigt hat, führen diese Widersprüche zu einer größeren Verantwortung von Frauen für Sorgearbeit, häufigerer Teilzeitarbeit und schlechterer Entlohnung.

## MÜSSEN WIR ERWERBSARBEIT GRUNDSÄTZLICH ANDERS STRUKTURIEREN?

Sicher, im Sinne größerer Arbeitszeitsouveränität: Mehr Arbeit im Homeoffice und ein geringeres Arbeitszeitvolumen, nicht ohne Lohnausgleich in den unteren Gruppen. Das sind wichtige Säulen einer gerechteren Geschlechterordnung. ◀

### Prof. Dr. Bettina Kohlrausch

Die 46-jährige Professorin für gesellschaftliche Transformation und Digitalisierung an der Universität Paderborn ist seit 2020 auch wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung des DGB.



Vielfältig, lebendig, stark: die Bundesfrauenkonferenz mit der Vorsitzenden des Bundesfrauenausschusses, Katharina Faßnacht (Mitte links, siehe Interviews rechts), der Stellvertretenden Vorsitzenden Claudia Tiedge (Mitte, Mitte oben), Jennifer Oelker (Mitte, Mitte unten, siehe Interviews rechts), dem Vorsitzenden Guido Zeitler (Mitte rechts unten) sowie unten den Landesbezirkvorsitzenden Mustafa Öz (Bayern), Uwe Hildebrandt (Südwest), Moderatorin Mareike Richter (DGB NRW), Uwe Ledwig (Ost) und Mohamed Boudih (NRW)

Mehr Informationen online

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



# FÜR DICH, FÜR MICH, FÜR UNS

► **100 NGG-Frauen aus allen Regionen und Branchen der NGG, lebendiger Austausch über künstliche Intelligenz, Gender Gaps und bessere Bezahlung – vernetzen, lachen, tanzen: Das war die Bundesfrauenkonferenz 2022.**

Ihre Tochter teile sich die Kinderbetreuung mit ihrem Partner zur Hälfte, „ganz anders als bei mir damals, das ist wunderbar“, erzählt eine Kollegin. „Die Männer bei uns im Betrieb sind oft herablassend zu uns Frauen“, berichtet eine Bäckereifachverkäuferin. Und eine dritte Kollegin hat festgestellt, dass Frauen anderen Frauen, die ohne Kinder leben, oft unterstellen, sie seien „Emanzen“.

Wo sind wir im Jahr 2022, wie wirken Rollenbilder heute, lautet die Frage hier um kurz vor elf Uhr am Samstagmorgen im Workshop zu Rollenbildern. „Wir müssen unsere eigenen Stereotypen überwinden“, sagt Workshopleiterin Norvisi Stanić und leitet mühelos dazu über, wie frau (und Mann) öffentlich stark auftritt. Später, mit allen hundert Teilnehmer\*innen im großen Saal, trainieren es alle zusammen.

Öffentlich gut rüberkommen ist Handwerk für politisches Agieren, zum Beispiel in Tarifverhandlungen. Schließlich geht es jetzt vor allem darum, dass Frauen im Zuge von Inflation und galoppierenden Energiepreisen wirtschaftlich nicht noch mehr verlieren. „Wir dürfen nicht zulassen, dass wieder Frauen und ihre Familien zu den Verliererinnen der Krise werden“, sagte die Stellvertretende NGG-Vorsitzende Claudia Tiedge in ihrer Begrüßungsrede. „Wir brauchen jetzt spürbare Entlastungen. Und ja, natürlich sind steuerfreie Einmalzahlungen eine gute Sache. Aber eines muss klar sein: Steuerfreie Einmalzahlungen ersetzen keine tabellenwirksamen Erhöhungen, liebe Arbeitgeber\*innen!“

Aufgrund der Pandemie ist die Gewalt gegen Frauen deutlich gestiegen. Das war am ersten Tag Thema, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. „In Deutschland ist jede achte

Frau von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen“, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack in ihrem Grußwort und forderte, endlich einen klaren rechtlichen Rahmen für die Beendigung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schaffen.

Es ist ein einzigartiges NGG-Ereignis, das es so nur alle fünf Jahre gibt: die Bundesfrauenkonferenz der NGG. Da treffen Lebensmitteltechnikerinnen aus Ostdeutschland Maschinenbedienerinnen aus Süddeutschland und diskutieren mit Hotelfachfrauen und Brauerinnen, wie rasant Digitalisierung und Transformation ihren Arbeitsalltag verändern, und warum es so wichtig ist, die gestiegenen Arbeitsanforderungen in den Tarifverträgen zu verankern. Denn sonst werden sie trotz besserer Qualifikation nicht besser bezahlt.

Da diskutieren Landesbezirksvorsitzende, wie wichtig es ist, dass sich noch mehr Frauen aktiv einmischen, zum Beispiel in Tarifkommissionen. Und da schlägt der Vorsitzende der NGG, Guido Zeitler, in seiner Rede den Bogen vom Gründungsvater der NGG über die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bis hin zur Freiheitsbewegung der Frauen im Iran: „Die Freiheit der Frau ist die Freiheit der Gesellschaft.“

„Mutige Frauen, Jugendliche, ja sogar Kinder gehen im Iran für ihre Freiheit auf die Straße. Für ein Leben ohne religiöse und patriarchale Unterdrückung“, sagte Claudia Tiedge. „Wir NGG-Frauen stehen fest an eurer Seite.“ Das unterstrich die Bundesfrauenkonferenz mit einem Initiativantrag. Als Kandidatin der Frauen für den Hauptvorstand wählte die Bundesfrauenkonferenz erneut Conny Felten von der Carlsberg-Brauerei in Hamburg. ◀

## „Ein sehr schöner Austausch“

**Katharina Faßnacht ist die Vorsitzende des NGG-Bundesfrauenausschusses.**

### **KATHARINA, WAS ZEICHNET DIE BUNDESFRAUENKONFERENZEN DER NGG AUS?**

Es ist ein sehr schöner Austausch von Frauen und Betriebsrätinnen aus allen Branchen, bei dem wir alle immer sehr viel Spannendes erfahren. Etwa wie Frauen aus anderen Branchen und Regionen Herausforderungen im Betrieb oder in der Tarifkommission angehen und Lösungen finden.

### **EIN SCHWERPUNKTTHEMA WAR GEWALT GEGEN FRAUEN. WIE SCHAFFEN WIR ES IN UNSEREN BETRIEBEN, SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN FRAUEN ZU VERHINDERN?**

Erstmal die Augen offenhalten und sensibel sein. Kleinigkeiten nicht abtun und genau hingucken. Und Kolleginnen, die mit schlechten Erfahrungen zu einem kommen, ernst nehmen und nicht zu lange warten, bis man auf Betriebsrat oder Arbeitgeber zugeht.

## „So viele spannende und kluge Frauen“

**Jennifer Oelker arbeitet in der Herforder Brauerei im Labor.**

### **JENNIFER, WARUM BIST DU AUF DER BUNDESFRAUENKONFERENZ?**

Hier gibt es so viele spannende und kluge Frauen. Davon profitiere ich sehr, auch von den Workshops mit ihren sehr aktuellen Themen. Ich hoffe, dass wir viele dieser guten Ideen in die Gesellschaft tragen können.

### **MÄNNER ENTSCHEIDEN IN DEN BETRIEBEN MEHR, VERDIENEN BESSER UND KÜMMERN SICH WENIGER UM KINDER UND HAUSHALT. WAS MÜSSEN WIR ÄNDERN?**

Wir müssen Entgeltgleichheit schaffen, wir müssen in flexiblen Arbeitszeitmodellen denken und wir müssen dafür sorgen, dass egal, wer zuhause bleibt, keine Nachteile im Rentenalter hat. Und wir brauchen mehr gesellschaftliche Anerkennung für die Elternzeit, damit beide Partner\*innen sie zu gleichen Teilen nutzen können.

# BUNDESFRAUENMINISTERIN UNTERSTÜTZT NGG-INITIATIVE LOHNGERECHTIGKEIT

► Lisa Paus (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN) ist die neue Schirmherrin der NGG-Initiative Lohngerechtigkeit. Im Interview erläutert die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, warum sie die Kampagne einzigartig findet.

**Frau Ministerin, Frauen verdienen immer noch im Durchschnitt 18 Prozent weniger als Männer. Wie geht es Ihnen damit?**

Das ärgert mich doppelt, weil es auch doppelt ungerecht ist: Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen, müssen aber oft gleichzeitig mehr leisten, um in Führungspositionen zu kommen. Als Bundesfrauenministerin setze ich mich deshalb für eine gleichstellungsorientierte Arbeits- und Familienpolitik ein. Wir brauchen mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

**Es freut uns, dass Sie die Schirmherrschaft der NGG-Initiative Lohngerechtigkeit übernommen haben. Was hat Sie bewogen?**

Ganz einfach: Die Kampagne ist einzigartig. Ich höre oft: „Tarifverträge schützen vor Entgeltungleichheit. Alle bezahlen gleich.“ Der Verdienstunterschied ist auch tatsächlich geringer, wenn Tarifverträge greifen, aber oft ist er immer noch da. Tarifverträge können



diskriminierend wirken, zum Beispiel, wenn Tätigkeitsbeschreibungen nicht vollständig oder auch veraltet sind. Ich freue mich daher, dass die NGG ihre Verträge überprüfen und gegebenenfalls nachbessern will.

**Was können Sie als Ministerin noch tun, damit die Lohnschere endlich deutlich kleiner wird?**

Eine entscheidende Voraussetzung ist die faire Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Der Koalitionsvertrag sieht unter anderem vor, eine zweiwöchige vergütete Freistellung nach der Geburt des Kindes für den Partner oder die Partnerin einzuführen und den elternzeitbedingten Kündigungsschutz zu verlängern. Außerdem unterstützen wir den Ausbau der Kinderbetreuung in Kitas und Grundschulen in den nächsten beiden Jahren mit insgesamt vier Milliarden Euro. ◀

Mehr Informationen online

[www.ngg.net/eg-check](http://www.ngg.net/eg-check)



## VOM FRAUEN-FRÜHSTÜCK BIS ZUM ONLINE-STAMMTISCH



Vernetzen, um weiterzukommen: NGG-Frauentreff in der Region Oldenburg-Ostfriesland

„Wenn wir unsere Probleme nicht selbst anpacken, tut es keiner“, lautet das Fazit von Inga Voßeler. Die Gewerkschaftssekretärin der NGG-Region Oldenburg-Ostfriesland lädt regelmäßig zum Frauentreff und Frühstück. Es geht um den Austausch, gegenseitige Unterstützung, und – als Zukunftsprojekt sozusagen – um junge Kolleginnen. Vor allem bauen sie ein Netzwerk auf, auf das sie bei Problemen setzen können. Auch beim Thema Karriereförderung.

Um Weiterbildung für Frauen geht es in den Seminaren im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen: Argumentationstraining, Selbstsicherheit, freie Rede sind einige der Themen, die angeboten werden. Dazu gibt es politische Frauenfrühstücke oder auch Schnupperseminare, etwa vor den Betriebsratswahlen. Bundesweit organisiert die NGG einen Online-Stammtisch für Frauen. Auch hier geht es um Austausch und Vernetzung. Der erste Stammtisch hatte das Thema *Selbstbewusst auftreten in Betrieb und Gewerkschaft*. Im Dezember geht es um die Work-Life-Balance.

Mehr Informationen online

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



Foto: Bundesregierung/ Steffen Kugler

Foto: NGG



## Im Honig-Himmel

► **Anna Bruss passt auf, dass in der Versandabteilung von Lebkuchen Schmidt in Nürnberg alles funktioniert. Schließlich soll es auf Firmenweihnachtsfeiern keine betäubten Gesichter geben.**

Besonders in der Hochsaison von September bis Weihnachten sorgt Anna Bruss mit ihren ca. 15 Kolleg\*innen für die richtige Zusammenstellung und den reibungslosen Versand von kleinen und großen „Festtagspaketen“ für Firmen. Ein großer Auftrag kann da schon einmal 2.000 Pakete umfassen.

Die 58-jährige gelernte Lagerlogistikerin druckt die Kommissionierscheine, versieht die Pakete mit Etiketten, fügt bei kleineren Aufträgen Grußkarten oder Briefe hinzu, hilft bei Problemen beim Scannen oder sorgt dafür, dass eine defekte Klebmaschine schnell repariert wird. Pakete ins Ausland bekommen von ihr Extra-Etiketten mit „Nutrition facts“: „Wir produzieren nicht nur ganzjährig, wir verschicken unsere Lebkuchen, Stollen, Zimtsterne, Vanillekipferl, Butterplätzchen, aber auch Osterbrot, Nougat, Konfekt und vieles mehr – gut gekühlt – in die ganze Welt.“

Und das schon seit 1926. Beim weltweit ältesten Lebkuchenversandhandelshaus werden neben vielen anderen süßen Versuchungen täglich drei Millionen Lebkuchen produziert. Jedes Jahr gibt es eine neue Kreation. Der Lebkuchen des Jahres 2022 heißt Honig-Himmel. Honig ist nicht wegzudenken aus dem weihnachtlichen Gebäck. Auf dem Firmengelände von Lebkuchen Schmidt gibt es sogar eigene Bienenvölker.

Nicht minder fleißig arbeiten hier ca. 360 Menschen, in der Saison sogar bis zu 1.000 aus gut 50 Nationen. Die deutschstämmige Anna Bruss kommt – passenderweise – aus Honigberg in Siebenbürgen, Rumänien, kann also bei Bedarf dolmetschen: „Das mache ich gerne, ich bin ja auch im Betriebsrat. Langweilig wird es hier nie. Kurz vor Weihnachten ist die Arbeit zwar stressig, macht aber auch Spaß.“ Muss sie wohl, denn die dreifache Mutter und vierfache Großmutter feiert in diesem Jahr ihr 25-jähriges Dienstjubiläum.

Gefragt nach ihrem eigenen Lebkuchenkonsum, gesteht sie: „Nach so vielen Jahren mit Lebkuchen ess' ich lieber a Wurschtbrot und a saure Gurke dazu.“ Und Weihnachten? Da backt sie selbst: Spitzkuchen, Vanillekipferl und Rumkugeln. ◀



# Jeden Menschen achten

► Wenn jemand für Engagement und Kontinuität steht, dann Anja Freuer. Die 60-Jährige ist nicht nur seit 40 Jahren mit demselben Mann verheiratet, sondern auch seit fast 23 Jahren im selben Unternehmen tätig, davon 21 im Betriebsrat. Seit 2018 ist sie wieder Vorsitzende des 15-köpfigen Gremiums bei der Dussmann Service GmbH in Berlin.

Langeweile ist für Anja Freuer ein Fremdwort: Sie ist ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Schöffin am Jugendschöffengericht in Strausberg, sie ist im Fachgruppenvorstand Gastgewerbe der NGG-Region Berlin-Brandenburg, war Mitglied in der NGG-Tarifkommission, hat sich jahrelang um ihre 120 Kilometer entfernt lebende Mutter gekümmert und natürlich den eigenen Haushalt, die zwei Söhne und die mittlerweile vier Enkelkinder.

Ach ja, da war ja noch was: ihr Vollzeitjob als Betriebsratsvorsitzende bei Dussmann: „Ich kann einfach nicht ‚Nein‘ sagen. Ich habe ein Helfersyndrom, bin sehr sozial eingestellt. Aber das bereichert mich auch. Meine Tätigkeit bei Gericht hilft mir auch bei meinem Betriebsratsjob. Ich sehe, wie Menschen ticken und die Welt sich entwickelt. Es macht mir Freude, dass ich meinen Kolleginnen und Kollegen helfen kann: sei es nun im Job bei Lohnfragen, bei Krankheit, Drogenproblemen, drohender Arbeitslosigkeit oder, oder. Sie können mir vertrauen, das wissen sie.“

## ALS BETRIEBSRAT WIRD MAN JA NICHT GEBOREN

Geboren 1962 in Quedlinburg in Sachsen-Anhalt, aufgewachsen im brandenburgischen Rheinsberg, arbeitete die gelernte Industriekauffrau Anja Freuer zunächst im Kernkraftwerk Rheinsberg, danach in einem Elektrounternehmen, bevor sie im Januar 2000 für Dussmann in einem Krankenhaus die Essenskalkulation übernahm.

Seit Gründung des Betriebsrats in der Berliner Dussmann-Niederlassung im Jahr 2001 kümmert sie sich als freigestelltes Mitglied und als dessen Vorsitzende um die Belange der rund 1.500 Beschäftigten: „Damals mussten wir erstmal laufen lernen. Als Betriebsrat wird man ja nicht geboren. Die NGG hat uns da sehr unterstützt. Ich war auch vier Jahre lang als Konzernbetriebsratsvorsitzende für 15.000 Beschäftigte zuständig, aber das wurde mir dann irgendwann aus gesundheitlichen Gründen zu viel. Da musste ich auf mich achten. Sonst kann man anderen auch nicht helfen.“

## TARIFLOHN NUR FÜR NGG-MITGLIEDER

Von einer NGG-Mitgliedschaft muss die engagierte Betriebsratsvorsitzende ihre Kolleg\*innen nicht mehr überzeugen: „Die Leute kommen von alleine zu uns. Wir haben zurzeit großen Zulauf. Schließlich gibt es den Tariflohn bei uns nur für NGG-Mitglieder.“

Anja Freuer selbst ist nicht nur Mitglied bei der NGG, sondern auch bei der IG BAU. Schließlich bietet Dussmann seine Dienste nicht nur beim Catering in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder Schulen an, sondern auch in der Gebäudereinigung, im Sicherheitsdienst und in der Gebäudetechnik: „Unser Angebot ist sehr vielfältig, da muss ich immer auf dem Laufenden sein, wenn ich meine Kolleginnen und Kollegen in den Dienstleistungsobjekten besuche. Aber das mache ich gern, es ist sehr abwechslungsreich.“

Nach den Herausforderungen der Corona-Pandemie, etwa beim Kurzarbeitergeld, ist es aktuell der Arbeitskräftebedarf, der Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen umtreibt: „Es ist sehr schwer, Leute zu finden in unserem Niedriglohnssektor. Das führt natürlich auch zu einem hohen Arbeitsdruck bei der Belegschaft. Da suchen wir nach Lösungen.“

## IMMER EIN OFFENES OHR

Frisch gewählten Betriebsräten empfiehlt Anja Freuer neben Schulungen, „immer ein offenes Ohr für die Belegschaft“ zu haben und „jeden Menschen zu achten: egal, woher er kommt, ob reich oder arm, ob alt oder jung, ob krank oder gesund“. Für ihre eigene Gesundheit baut sie am Wochenende im Schrebergarten Obst und Gemüse an: „Das ist wie ein Kurzurlaub. Da tanke ich Kraft für die Woche“.

## Zur Person

Anja Freuer, Jahrgang 1962, gelernte Industriekauffrau, Betriebsratsvorsitzende bei der Dussmann Service GmbH in Berlin.

**»Anderen zu helfen,  
bereichert mich.«**

Anja Freuer,  
Betriebsratsvorsitzende bei der Dussmann Service GmbH

# GASTGEWERBE BRAUCHT NEUSTART – UND 3.000 EURO

► **Das Gastgewerbe steckt in der Job-Krise. 300.000 Beschäftigte haben die Branche während der Corona-Krise verlassen. Die NGG hat nachgefragt, woran das liegt – bei Restaurantfachleuten, Köchinnen, Hotelfachleuten und anderen Beschäftigten aus dem Gastgewerbe.**

„Mitarbeiter gesucht!“ So steht es an nahezu jedem Restaurant, jedem Hotel und jeder Bar. Verkürzte Öffnungszeiten, geschrumpfte Karten, erschöpfte Mitarbeiter\*innen. Kaum jemand will noch als Köchin oder im Service arbeiten.

Die Ergebnisse der NGG-Gastro-Umfrage sind wenig überraschend und doch erschreckend: Mehr als ein Drittel der rund 4.000 Befragten sieht die eigene berufliche Zukunft außerhalb der Branche. Als häufigste Gründe nennen die Kolleg\*innen die niedrige Entlohnung und die fehlende Wertschätzung durch den Arbeitgeber. Personalmangel, Zeitdruck und Stress sowie kurzfristige Arbeitszeitänderungen empfinden sehr viele als große Belastung.

Für den NGG-Vorsitzenden Guido Zeitler ist deshalb klar: „Das Gastgewerbe braucht einen echten Neustart.“ Dazu gehören flächendeckend bessere Arbeitsbedingungen, mehr Wertschätzung durch die Arbeitgeber und Gäste – und höhere Löhne: „3.000 Euro pro Monat, das muss für Fachkräfte in Zukunft das Minimum sein.“ Zwar sei es der NGG gelungen, Tarifverträge mit deutlichen Lohnerhöhungen abzuschließen. „Diese kommen aber nur bei einem Viertel der Beschäftigten an“, so Guido Zeitler weiter. Seine Forderung an den Arbeitgeberverband DEHOGA: „Die Landesverbände des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands müssen dafür sorgen, dass ihre Mitglieder sich an die eigenen Tarifverträge halten.“ So genannte OT-Mitgliedschaften, also die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung, „gehören sofort abgeschafft“.

## ALARMZEICHEN ERKANNT

Im Tourismusland Schleswig-Holstein hat der DEHOGA-Landesverband die Alarmzeichen offenbar erkannt. Er hat gemeinsam mit dem NGG-Landesbezirk Nord dafür gesorgt, dass die Lohn- und Gehalts-, Auszubildenden- und Jahresarbeitszeittarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, wie vorher auch schon in vereinzelten anderen NGG-Regionen. Das bedeutet, dass alle 77.000 Beschäftigten im schleswig-holsteinischen Gastgewerbe profitieren. „Für die leidenschaftliche, aber auch harte Arbeit im Gastgewerbe gelten nun für alle Mindeststan-



Foto: Tobias Seifert

**Sehr viele Kolleg\*innen im Gastgewerbe vermissen gute Bezahlung und Wertschätzung durch den Arbeitgeber.**

dards“, sagt Finn Petersen, der NGG-Landesbezirksvorsitzende. „Die Allgemeinverbindlichkeit der drei Tarifverträge ist ein wichtiges Zeichen und ein guter Anfang. Nun geht es an die Umsetzung. Wir werden die Beschäftigten informieren und beraten.“ ◀

# SO GEHT LOHNERHÖHUNG

► **Starke Lohnerhöhungen in Zeiten hoher Inflation sehen so aus: Die Löhne und Gehälter der rund 6.000 Beschäftigten der vier Cigarettenproduzenten steigen rückwirkend zum 1. September 2022 um sechs Prozent, bei Laufzeiten von 14 oder 15 Monaten. Zusätzlich hat die NGG mit den Arbeitgebern Inflationsprämien zwischen 2.200 und 2.600 Euro vereinbart.**

„Diese Tarifabschlüsse sollten Signalwirkung haben“, sagt Freddy Adjan, der stellvertretende NGG-Vorsitzende. „Gerade in diesen Zeiten sind Arbeitgeber aufgerufen, Löhne spürbar zu erhöhen und so dabei mitzuhelfen, die Folgen der extremen Preissteigerungen in den Supermärkten, für Energie und an der Tankstelle abzufedern.“

Zusätzlich zur sechsprozentigen Lohnerhöhung zahlt Reemtsma seit 1. Oktober 2022 über einen Zeitraum von zwölf Monaten 190 Euro netto monatlich als Inflationsausgleichsprämie. Bei Japan Tobacco International (JTI) sind die Azubi-Vergütungen zum 1. September 2022 sogar um 10,3 Prozent gestiegen. Auch die Inflationsausgleichsprämie von einmalig 2.400 Euro netto steht dort allen, auch den Auszubildenden, zu.

Im Werk Bayreuth des Cigarettenherstellers British American Tobacco (BAT) erhalten Vollzeitbeschäftigte und Azu-

bis im Dezember 2022 einmalig eine Inflationsausgleichsprämie von 2.600 Euro netto. Ihre Kolleg\*innen in der Hauptverwaltung in Hamburg und im Außendienst bekommen von 1. Oktober 2022 bis 30. September 2023 eine monatliche Prämie von 150 Euro netto, um die hohe Inflation auszugleichen. 2023 wird für die Beschäftigten in der Hauptverwaltung und im Außendienst überdies eine Erfolgsbeteiligungsprämie in Höhe von einem Prozent des Jahreseinkommens und ab 2024 von zwei Prozent des Jahreseinkommens eingeführt.

Mit der Dezemberabrechnung zahlt Philip Morris seinen Beschäftigten zusätzlich zur Lohnerhöhung eine Inflationsausgleichsprämie von mindestens 2.400 Euro netto. ◀

## TARIFRUNDE 2023: JETZT MEHR LOHN!

► Die Zeiten sind hart, vor allem für Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen. Viele sind verzweifelt, weil sie nicht wissen, wie sie angesichts rasant steigender Preise über die Runden kommen sollen. Das Einsparpotenzial insbesondere bei Lebensmitteln, Energie und Strom ist ausgeschöpft. Umso wichtiger ist es, dass die Löhne steigen. Das gilt für die Beschäftigten aller Branchen der NGG – von der Lebensmittelindustrie bis zum Gastgewerbe, von der Brauerei bis zum Caterer.

Der NGG-Hauptvorstand hat daher für die Tarifrunde 2023 empfohlen, einheitlich für alle NGG-Branchen Lohnerhöhungen von zehn bis zwölf Prozent mit einer Laufzeit von zwölf Monaten zu fordern. Freddy Adjan, stellvertretender NGG-Vorsitzender: „Wir brauchen eine kräftige und dauerhafte Erhöhung der Lohntabellen, da die Verbraucherpreise hoch bleiben werden. Das bedeutet auch, dass Einstiegsentgelte bei mindestens 13 Euro und damit über dem gesetzlichen Mindestlohniveau liegen müssen.“



Darüber hinaus will NGG für die junge Generation in Ausbildung mehr durchsetzen. NGG fordert eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in Festbeträgen um 200 Euro je Ausbildungsjahr, einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss für den Weg zur Berufsschule, die unbefristete Übernahme im erlernten Beruf nach erfolgreicher Ausbildung sowie vereinbarte Sonderzahlungen in voller Höhe auch für Auszubildende. ◀



Butterkeksproduktion bei Bahlsen in Barsinghausen. Feine Backwaren belegen hinter Schokoladen Platz zwei beim Süßwarenumsatz in Deutschland.

# KRISENFESTE KEKSE

► **Energiekrise, sprunghaft gestiegene Rohstoffpreise, befürchtete Regulierungen von Zucker, Fett und Salz: Das ist ein Teil der Wirklichkeit für die deutsche Süßwarenindustrie. Gleichzeitig ist die Lust auf süße und salzige Snacks ungebremst. Wo also steht die Branche, die zu den wichtigsten in der deutschen Lebensmittelindustrie gehört?**

„Über Emotionen und Bindungen erzielt man Erfolge als Team. Beides ist in der letzten Zeit auf der Strecke geblieben.“ Sandra Neugebauer, Betriebsratsvorsitzende beim Keksproduzenten Bahlsen in Barsinghausen und stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende, ist seit 1987 im Unternehmen und kann sich kaum an schwierigere Zeiten erinnern.

560 Beschäftigte arbeiten für Bahlsen an dem nahe Hannover gelegenen Standort. Die Belastung der Belegschaft ist nicht zuletzt aufgrund des Mangels an Fachkräften und Auszubildenden enorm. „Für viele sind unsere Arbeitsplätze nicht attraktiv, sei es, weil sie schwierig mit der Kinderbetreuung oder Pflege zu vereinbaren sind. Oder wegen der zunehmenden Schwierigkeiten im Nahverkehr, und natürlich spielt die Arbeitsbelastung auch eine Rolle. Im Moment fehlt einfach die Ruhe“, bedauert

die gelernte Industriekauffrau. Trotz einer fairen Eingruppierung und gewissen Privilegien für Beschäftigte mit Kindern zum Beispiel bei der Urlaubsplanung sieht die Betriebsratsvorsitzende noch Luft nach oben beim Thema Familienfreundlichkeit.

## SÜSSES INTERNATIONAL BELIEBT

Dabei ist das Familienunternehmen Bahlsen wie viele Süßwarenproduzenten sehr gut durch die Coronapandemie gekommen. In Krisenzeiten sind Kekse und Schokolade als Tröster gefragt. Der Pro-Kopf-Verzehr lag 2020 bei rund 25 Kilogramm Süßwaren im Jahr. Die Branche, in der im selben Jahr etwa 59.400 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, verdankt ihr stabiles Wachstum in den Jahren vor dem Ukraine-Krieg unter anderem einer ausgeprägten Exportorientierung. Deutsche



Teigrohlinge vor und nach dem Backvorgang. Der erste Butterkekse wurde 1886 in Frankreich hergestellt. Knapp fünf Jahre später begann Hermann Bahlsen Leibniz-Butterkekse herzustellen. Ein „echter“ Leibniz ist aus Weizenmehl, enthält mehr als zehn Prozent Butter und hat garantiert 52 Zacken.

**„Über Emotionen und Bindungen erzielt man Erfolge als Team. Beides ist in der letzten Zeit auf der Strecke geblieben.“**

Sandra Neugebauer, Betriebsratsvorsitzende Bahlsen



Süßigkeiten sind beliebt, nicht nur in Europa, wohin annähernd 80 Prozent ausgeführt werden, sondern zunehmend auch im Nahen Osten und in Asien. Die durch den Brexit verursachten Einbrüche macht die Erschließung dieser neuen Märkte wieder wett.

Standen zu Beginn dieses Jahres alle Vorzeichen auf Wachstum, muss sich die erfolgsverwöhnte Branche nun neuen Herausforderungen stellen: steigende Energiekosten zum einen, extreme Preisschwankungen und Lieferengpässe bei den Rohstoffen zum anderen. Für Dauerbackwaren sind die gestiegenen Getreidepreise ebenso eine starke Belastung wie die infolge der Tierfuttermittelsteigerung gestiegenen Preise für Hühnerprodukte. Und die Rohstoffpreisschwankungen bei Zucker, Kakao, Palmöl und Milch sorgen für große Probleme bei der Preiskalkulation. ▶



## Top 6 der führenden Süßwarenhersteller weltweit

(nach Umsatz in Millionen US-Dollar)

	2020	2021
Mars Inc. (USA)	20.000	18.000
Ferrero Group (Italien/Luxemburg)	13.566	13.000
Mondelez International (USA)	11.467	11.800
Meiji Co LTD (Japan)	10.075	9.721
Hershey Co (USA)	8.066	7.986
Nestlé SA (Schweiz)	7.636	7.925

Auch auf dem deutschen Markt gehören Konzerne wie Nestlé (KitKat), Mondelez (Milka) und Ferrero (Kinder Schokolade) zu den Marktführern. Sie konkurrieren mit Marken aus mittleren Unternehmen wie Katjes, Bahlsen, Ritter Sport und Start-ups mit erfolgreichen Trend-Produkten (Foodloose-Riegel).

► Dann müssen Produktionspläne so umgestaltet werden, dass die gewinnbringenden Produkte vorrangig produziert werden. Die Betriebsratsvorsitzende sieht Bahlsen vergleichsweise gut aufgestellt: „Bei uns wird viel investiert, auch in diesen schwierigen Zeiten. Es ist spürbar, dass das Interesse da ist, das Unternehmen weiterzuentwickeln. Gut ist, dass die Geschäftsführung sehr transparent ist, was ihre Entscheidungen angeht.“

### HIPPE RIEGEL

So auch beim Thema Nachhaltigkeit. Wo immer es möglich ist, wird in Barsinghausen Energie gespart, Solarstrom für die Produktion genutzt, werden Reinigungsprozesse möglichst ressourcenschonend durchgeführt. Auch bei den Rohstoffen setzt Bahlsen auf zertifizierten Anbau und transparente Lieferketten, so Neugebauer.

Immer mehr Menschen haben den Wunsch nach natürlichen Herstellungsverfahren und möglichst naturbelassenen Lebensmitteln. Daher werden Nachhaltigkeit und Transparenz branchenweit immer wichtiger. Wer baut und erntet wo unter welchen Bedingungen und mit welchen Verfahren? Vor allem Start-ups machen es den großen Produzenten vor, wie man den hochpreisigen Schokoriegel

erfolgreich mit einer Story dahinter verkauft. Auch, weil echte Innovationen im Bereich der Süßwaren rar geworden sind. Neues bieten exotische Zutaten, scharfe, saure und herzhaft Geschmäcker in süßen Produkten wie Schokolade mit Chili oder Salz. Auch Algen sind immer beliebter, vegan hält auch in der Süßware Einzug.

Wenig Einfluss auf den Absatz von Süßwaren haben hingegen von der Politik initiierte Ampelsysteme oder Reduktionsstrategien. Sandra Neugebauer sieht die Verantwortung für eine gesunde Ernährung nicht zuletzt bei jedem Einzelnen. Dass Süßwaren Zucker enthalten und dieser im Übermaß keinesfalls gesund ist, wissen die meisten beim Einkauf. Dennoch landen die süßen und kalorienreichen Delikatessen auf dem Kassenband, auch wenn sie zuvor auf keinem Einkaufszettel standen.

### DIE SUPERMARKTMACHT

Manche Liebblingssüßigkeit ist aktuell allerdings nicht im Supermarktregal zu finden. Denn wie alle Jahre wieder, wenn die Konditionen für das kommende Jahr ausgehandelt werden, gibt es harte Auseinandersetzungen zwischen Produzenten und Lebensmitteleinzelhandel. Während die Industrie auf Rohstoff- und Energiepreiserhöhungen ver-





Fertig verpackt für den Handel: 24,8 Kilo Süßwaren pro Kopf, dazu gehören Schokolade, Schokoladen- und Zuckerwaren, feine Backwaren, Speiseeis und auch salzige Knabbereien, verzehren die Deutschen jährlich. Bislang mussten sie dafür 170 Euro ausgeben (Statista, 2022).



Dickes Polsterpapier schützt die Kekse in der länglichen Verpackung vor dem Zerbrechen. Damit sie lecker und frisch bleiben, werden sie zudem staub- und feuchtigkeitsfest verpackt.

weist, halten Edeka, Aldi, Lidl, Rewe und Co. mit Auslistungen und immer mehr Eigenmarken dagegen. In diesem Jahr tobt der Preiskampf besonders heftig. Die Industrie hat aber auch viele Preiserhöhungen durchsetzen können. Das drücken die steigenden Preise aus.

Trotz aller Herausforderungen ist die Süßwarenindustrie eine stabile, beschäftigungssichere und nachhaltig wachsende Branche, die sich solide gegen die derzeitigen Krisen stemmt. Grund genug also, optimistisch in die Zukunft zu blicken – und Grund genug, die Branche künftig durch attraktive Arbeitsbedingungen und krisenfeste Löhne wieder attraktiv für gut ausgebildete Fachkräfte zu machen. ◀

## Dringend modernisierungsbedürftig: der Entgelttarifvertrag

Als NGG und Arbeitgeber 1987 den bundesweit gültigen Entgelttarifvertrag (ERTV) miteinander vereinbarten, hatten sie Gutes im Sinn: Es ging um klare Regeln bei der Eingruppierung der Beschäftigten in der Süßwarenindustrie, geregelt im ERTV. Konkret: Wer wird mit welcher Tätigkeit und welcher Qualifikation nach welcher der zwölf Entgeltgruppen bezahlt?

Der ERTV definiert, welche Tätigkeiten Beschäftigte in einer bestimmten Entgeltgruppe erbringen sollen. Leisten sie höherwertige Aufgaben als die in ihrer Entgeltgruppe definierten, müssen sie hochgestuft werden und bekommen dementsprechend mehr Geld. Der ERTV ist also das entscheidende Regelwerk und die Grundlage für die Bezahlung jedes Beschäftigten – und kann damit für den Beschäftigten deutlich wertvoller sein als die regelmäßige Erhöhung durch den Entgelttarifvertrag, den die NGG alle ein bis zwei Jahre mit den Arbeitgeberverbänden verhandelt.

So weit, so gut. Bloß: Seitdem NGG und Arbeitgeber den ERTV 1987 miteinander vereinbart haben, gibt es keine an die Entwicklung der Berufsbilder angepasste, neue Version. Damals war die Welt allerdings eine komplett andere: Das Internet kannte bis auf wenige Wissenschaftler\*innen keiner, die DDR war noch die DDR – und die Berufsbilder haben sich seitdem radikal verändert.

Einige Tätigkeiten gibt es nicht mehr, manche Berufe sind gar ausgestorben. Dafür sind neue Tätigkeiten hinzugekommen, die der völlig veraltete ERTV überhaupt nicht kennt: Zum Beispiel alles, was mit dem Internet zu tun hat. Und in Produktion und Logistik ist der Blick auf Anforderungen und Belastungen für Beschäftigte heute differenzierter. Arbeitswissenschaftler\*innen haben festgestellt, dass viele Tätigkeiten in der Vergangenheit unterbewertet waren.

Im kommenden Jahr soll der alte ERTV nun endlich Geschichte werden. „Wir wollen einen neuen Entgelttarifvertrag abschließen, damit die Kolleginnen und Kollegen das bekommen, was ihnen wirklich zusteht“, sagt Marcel Mansouri, der zuständige NGG-Referatsleiter.

2023 wird das Jahr der Süßwarenindustrie. Denn neben dem ERTV verhandelt die NGG auch noch die Entgelttarifverträge mit den Arbeitgebern. 2023 wird also spannend für die Süßware.

# »WIR WAREN MIT DER NGG BOXEN«

► Die NGG-Region Bremen-Weser-Untereelbe will mehr Frauen für die NGG und gewerkschaftliches Engagement interessieren und motivieren – und steigt dafür mit ihnen in den Boxing.



**„Mir war es wichtig, dass wir für die Frauen in der Region endlich wieder etwas bewegen.“**

Petra Piening, Betriebsratsvorsitzende bei der Achimer Stadtbäckerei (rechts) und Iris Münkkel, Gewerkschaftssekretärin

Im Laufe eines Lebens kann sich eine Menge Ärger anstauen. Etwa darüber, dass die Zeit wieder nicht reicht, weil nach dem wöchentlichen Besuch der greisen Mutter am Morgen und dem Kindergeburtstag am Nachmittag ja auch noch die ganze Nachtschicht war, der Abwasch vom Kindergeburtstag also nach der Nachtschicht noch herumsteht. Immer bleibt so vieles unerledigt. Oder, dass nach so vielen Jahren Schichtarbeit einfach nicht genug Geld fürs Alter übrigbleiben wird, die Geschäfts-

führung aber trotzdem schon wieder von einer Sparwelle im Betrieb redet. Ohnmacht und Wut entstehen da, Gefühle, die irgendwo hinmüssen.

„Irgendwann muss man den ganzen Mist mal rauslassen“, weiß Iris Münkkel. Die Bremer NGG-Gewerkschaftssekretärin entwickelte gemeinsam mit Kollegin Tina Wobbe und Petra Piening, der Betriebsratsvorsitzenden der Achimer Stadtbäckerei, eine in Gewerkschaften ungewöhnliche Idee: „Boxen eignet sich ganz hervorragend zum Luftablassen. Also haben wir gedacht, wir gehen in unserer neuen Veranstaltungsreihe für Frauen mit den Kolleginnen boxen.“

## FRAUEN IN DEN RING

Nicht viele Frauen lernen in ihrem Leben Boxen kennen. Gut 20 Kolleginnen aus der Region Bremen-Weser-Untereelbe schon. Unter Anleitung von Boxtrainerin Kathrin haben sie sich an einem Julitag die Hände gepudert und bandagiert, die roten Handschuhe übergestreift – und losgedroschen. „Das war ein voller Erfolg“, sagt Iris Münkkel.

Der Tag im Ring war der letzte von insgesamt sieben Tagen der neuen Bremer Veranstaltungsreihe nur für Frauen, mit dem treffenden Titel *Frauen in den Ring*. ►





Iris Münkel und Petra Piening: „Boxen eignet sich ganz hervorragend zum Luftablassen“



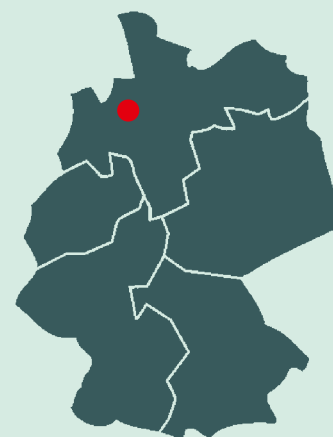
Erfahrener Gewerkschafter: Dieter Nickel, Geschäftsführer der Region Bremen-Weser-Elbe

### NGG-REGION BREMEN-WESER-ELBE

Das Meer oben, links und rechts Weser und Elbe und unten die A1 – dazwischen liegt die NGG-Region Bremen-Weser-Elbe: Ein bis vor zwölf Jahren äußerst kräftiger Standort der Ernährungsindustrie, der ab 2010 den Verlust von 5.000 gut bezahlten Arbeitsplätzen verkraften musste. Kelloggs, Coca-Cola, mehrere große Fischindustrieunternehmen: alle weg. Die Kolleg\*innen im NGG-Büro haben damals zusammengehalten und die Arbeitszeit untereinander aufgeteilt. Das hält bis heute an. „Bei uns macht fast jeder Teilzeit“, sagt Geschäftsführer Dieter Nickel.

Aus dieser Zeit stammt ein weiterer Grundsatz der NGG-Region. „Belegschaften haben ein kollektives Gedächtnis, das sehr weit zurückreichen kann. Daher ist klare Vorgabe bei uns, dass wir den Leuten nichts vormachen, sondern ehrlich sind in dem, was wir erreichen wollen oder erreicht haben.“

Dann, so Dieter Nickel weiter, gilt ein weiterer Grundsatz: „Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren.“ Für die größeren Auseinandersetzungen ist der Demo-Anhänger im Parkhaus des Bremer DGB-Hauses in Spuckweite der Weser immer fertig gepackt. „Nur die Brötchen fehlen dann noch“, sagt Dieter Nickel.



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

### Region Bremen-Weser-Elbe

Mitglieder: 7.109

Die Region hat sich in den vergangenen acht Jahren von den Betriebsschließungen gut erholt und ihren festen Platz in Wirtschaft und Politik in und um Bremen erarbeitet. Sie hat gute Tarifverträge abschließen und Standorte sichern können. Zur Not kommt auch der Bürgermeister mit, wenn es darum geht, NGG-Arbeitsplätze zu erhalten, das letzte Mal beim Fischverarbeiter Nordsee in Bremerhaven. Die meisten NGG-Arbeitsplätze der Region sind in der Getränke-, Fleisch- und Fischindustrie, aber auch im Gastgewerbe.

Aber: Die Zeiten sind rauer, auch an der Küste. „Seit 2019 werden die Konflikte in den Unternehmen wieder härter“, sagt der erfahrene Gewerkschafter Dieter Nickel, der viele Jahre selbst Betriebsrat war und seit 20 Jahren bei der NGG ist. Dann gilt ein weiterer Grundsatz: „So viel Zusammenarbeit wie möglich, so viel Konflikt wie nötig.“

► Nachdem sie an den anderen Seminartagen viel miteinander gearbeitet und gesprochen hatten – über Betrieb und Alltag, Konflikte, Gewerkschaft und wie man sich selbst Luft verschafft – war es für die Teilnehmerinnen am Abschlusstag genau richtig, einen Teil des angestauten Ärgers im Boxsack zu lassen. Iris Münkel: „Ganz egal, ob Arthrose oder durchtrainiert, 60 Jahre oder ein paar Kilo zu viel, das Boxen war ein Schlüsselerlebnis. Jetzt gehen die Kolleginnen hochmotiviert ihre Baustellen an und erzählen in ihren Betrieben, dass sie mit der NGG boxen waren.“

Viel mehr kann man als Gewerkschaft mit einer Veranstaltungsreihe nicht erreichen. Dabei war die Frauenarbeit in der Region zwischen Nordsee, Weser und Unterelbe

anderthalb Jahre vorher fast eingeschlafen. Die Luft war raus, zwischen einigen Teilnehmerinnen im Laufe der Jahre auch stückig geworden. Keine wollte weitermachen.

### WEG VON DEN PASTELLTÖNEN

Bis auf Petra Piening. Sie sprach Iris Münkel und ihre Kollegin Tina Wobbe aus dem NGG-Büro darauf an, dass die Frauenarbeit in der Region kurz vorm Aussterben war und sie das verhindern wolle. „Mir war es wichtig, dass wir für die Frauen in der Region endlich wieder etwas bewegen. In meiner Arbeit als Betriebsratsvorsitzende treten Frauenthemen immer stärker in den Vordergrund. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern oder dass Frauen sich nicht für voll genommen fühlen, das gibt es auch in unserer Bäckerei“, weiß die

54-Jährige, die von sich selbst sagt, dass sie Ungerechtigkeit nicht ertragen kann.

Gemeinsam entwickeln die drei mit *Frauen in den Ring* ein neues Konzept für Frauenarbeit in einer NGG-Region. Eines, das Frauen ganz anders anspricht als sonst. Tina Wobbe: „Wir wollten weg von den pastellfarbenen Tönen und hin zu kräftigen Farben, zu rot und schwarz.“

Der Spagat zwischen Familie und Beruf ist für Frauen oft zu groß, die Kinder sollen nicht verlottern, die Wohnung soll schön sein, dann bleibt keine Zeit mehr für sich selbst. Frauen nehmen sich keine Zeit für sich. Wir wollen die Kolleginnen unterstützen, sich Freiraum für sich zu schaffen.“



NGG Bremen-Weser-Elbe: Petra Piening, Björn Bauer, Iris Münkel, Dieter Nickel, Silke Linde, Svetlana Kochikova und Julia Celikkilic. Es fehlen Tina Wobbe, Susanne Römke, Thorsten Zierdt.

Die meisten Menschen gäben ihre Macht auf, besonders Frauen. „Man muss aber auch lernen, Macht einzusetzen“, sagt Iris Münkel. Auch darum ging es in der Veranstaltungsreihe. Das bedeute aber nicht, andere zu dominieren: „Wir distanzieren uns davon, dass die Zukunft weiblich sein muss. Wir wollen ein gleichberechtigtes Geschlecht, echte Gleichberechtigung. Frauen müssen lauter werden, das heißt aber nicht, dass sie besser sein und Männer den Mund halten müssen.“

### ERST SELBSTVERTEIDIGUNG, DANN ANGRIFF

58 Frauen aus 33 Betrieben nahmen an den insgesamt sieben Veranstaltungen teil, im Alter von 14 bis 79 Jahren, NGG-Mitglieder und solche, die es noch werden können. Gestartet ist die Reihe mit Krav Maga, einer israelischen Selbstverteidigungssportart – mit Boxen, dem Angriffssport, hörte sie auf.

Petra Piening hat beim Boxen nicht mitgemacht. Sie hatte ihr ganz eigenes Highlight: „Mein persönliches Schlüsselerlebnis war, als ich verstanden habe, dass Konflikte immer bei mir selbst in meinem eigenen Kopf beginnen“, sagt Petra Piening. „Seitdem ich das weiß, gehe ich viel gelassener mit Konflikten um und kann sie besser lösen.“

Für ihre Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit ist das perfekt. Schließlich ist Konfliktlösen das Herzstück gewerkschaftlicher Arbeit. Einen Teil dieses Rüstzeugs haben die norddeutschen Frauen im Seminar gelernt, nun setzen sie es ein. „Frauen waren immer rar bei den Delegierten und im NGG-Regionsvorstand. Das wollen wir in Zukunft anders machen“, sagt Iris Münkel. „Wir möchten, dass die Teilnehmerinnen sich zu Delegierten machen lassen. Und es passiert schon. Einige gehen zu DGB-Veranstaltungen, andere konnten wir für die Jugendarbeit oder die Frauenarbeit gewinnen. Läuft also.“ ◀



Björn Bauer

## FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

### Kürbisstuten

#### Zutaten:

520 g Weizenmehl (Typ 550)	1 Ei
11 g Salz	325 g Kürbisfleisch geschmort
26 g Zucker	20-30 g Wasser oder Milch
44 g Butter o. Margarine	nach Geschmack Vanille und Zitronenabrieb
10 g Hefe	

#### Vorbereiten:

Für das Kürbisfleisch könnt Ihr jeden Speisekürbis nehmen, ich verwende meistens Butternut-Kürbis. Kürbis schälen, entkernen, in Würfel schneiden, mit einem Schuss Wasser weich schmoren. Abkühlen lassen. Wer mag, kann es stampfen oder pürieren, ist aber nicht notwendig.

#### Teig herstellen:

Alle Zutaten bei Raumtemperatur in eine Knetschüssel geben, Wasser/Milch gerne handwarm. Die Flüssigkeitszugabe variiert nach der Feuchtigkeit des Kürbisgeschmorten.

Nun betreibt man zehn Minuten Muskeltraining und knetet alles zu einem weichen, aber elastischen Teig (oder in der Küchenmaschine für 7 Minuten). Erst in der Schüssel, dann auf der Anrichte. An einem warmen Ort abgedeckt 45 Minuten gehen lassen. Zur Hälfte der Zeit einmal dehnen und falten.

#### Backen:

Brotlaib formen, in eine große oder zwei kleine Kastenformen geben und wieder abgedeckt 45 Minuten warm ruhen lassen. Ofen auf 180 °C Ober-/Unterhitze vorheizen. Der Stuten ist backreif, wenn die Delle bei der Fingerprobe nicht direkt wieder verschwindet. Einschnitten, mit Eistreiche bepinseln und 25-30 Minuten backen. Auskühlen lassen und genießen.

**Guten Appetit!**



# Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im vierten 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:** Ursula Mache

**Mecklenburg-Vorpommern:** Guenter Frey

**Oberfranken:** Loni Bienlein

**Ruhrgebiet:** Hugo Hellwig

**Thüringen:** Rolf Meyer

## Seit 70 Jahren Mitglied

**Baden-Württemberg Süd:** Hans Gemeinder

**Berlin-Brandenburg:** Hanni Breuning, Ingrid Franke, Wolfgang Heyne

**Bremen-Weser-Elbe:** Gerhard Steengrafe

**Dresden-Chemnitz:** Melanie Berge, Ingeborg Flöter, Helga Klitzsch

**Hannover:** Walter Horst

**Krefeld-Neuss:** Wilfried Blanke

**Leipzig-Halle-Dessau:** Christa Andre

**Nord- und Mittelhessen:** Wilfried Koch

**Nürnberg-Fürth:** Adolf Striegl, Jakob Wurm

**Osnabrück:** Heinrich Krieg

**Pfalz:** Eugen Fink

**Ruhrgebiet:** Theodor Kullmann

**Schwarzwald-Hochrhein:** Helmut Muser

**Thüringen:** Diethard Grube, Siegmund Hoepe, Marie-Luise Spannaus, Maria Voigt

**Trier:** Paul Bettendorf

## Seit 50 Jahren Mitglied

**Aachen:** Ingrid Gebhardt

**Allgäu:** Franz Christ, Erwin Hipp, Erika Jaekel, Ernst Schirnik, Manfred Schupp, Marcel Weiss

**Baden-Württemberg Süd:** Josef Lang, Guiseppe Madeo, Alfred Müller, Heinz Richter, Erwin Seidler

**Berlin-Brandenburg:** Bärbel Bathe, Michael Galonska, Hartmut Lehmann, Roswitha Nagel, Thomas Niebel, Bernhard Piwon, Hans-Joachim Plesse

**Bielefeld-Herford:** Gisela Ellerbrock, Peter Glässner, Marion Köpke, Antonio Pipiciello

**Bremen-Weser-Elbe:** Ralf Bode, Klaus-Dieter Kleinfeldt, Dieter Lange, Peter Rengstorf, Siegm. Tennemann, Ursula Wuerz

**Bünde-Lübbecke-Minden:** Dafina Pavlevska, Sabine Röhr

**Darmstadt & Mainz:** Kurt Grüll, Norbert Kaffenberger, Dieter Schlütter

**Detmold-Paderborn:** Ingrid Dannhäuser, Ewald Leiche

**Dortmund:** Marlene Eichhorn, Toygar Gögen, Claus Dieter Hasse, Friedhelm Kraemer, Horst Neumann

**Dresden-Chemnitz:** Volker Hentschel, Frank Orłowski, Edmund Wojtas

**Düsseldorf-Wuppertal:** Johannes Karmaat, Baerbel Kron, Irmtraud Twardy, Helmut Zensen

**Hamburg-Elmshorn:** Elsbeth Bechert, Hedwig Bohner, Manfred Braun, Frank Haenning, Dieter Hoepker, Harald Meier, Rolf Meyer, Dirk Wilke

**Hannover:** Friedlinde Danier, Ellengard Malze, Dieter Milte, Christa Prange, Walter Reinkober

**Heilbronn:** Joseph Bayer, Herbert Kendel, Hans-Jürgen Rudolph

**Köln:** Hans-Dieter Göbel, Andreas Krasnodebski, Gerd Lohagen, Josef Peter Müller, Heinz Steinhausen, Theo Thiel

**Krefeld-Neuss:** Heinz Braun, Klaus Buttler, Ewald Druyen, Hans Goldschald, Annemarie Kitzhofer, Gerhard Koenen, Josef Lyrmann, Johannes Schmitz-Gläser

**Leipzig-Halle-Dessau:** Gabriele Grützner, Annemarie Hettmann, Bernd Pfautsch

**Lübeck:** Heike Möller, Hermine Vandrey

**Lüneburg:** Hans-Jürgen Below, Edda Eggert, Wolfgang Frömming, Jürgen Hott, Erika Stachel

**Magdeburg:** Dieter Samiec

**Mannheim-Heidelberg:** Rolf Schnabel, Wolfgang Stoiber

**Mecklenburg-Vorpommern:** Marion Dethloff, Hartmut Schleusner

**Mittelbaden-Nordschwarzwald:** Ludwig Doll

**Mittelrhein:** Anton Busemann, Wolfgang Heckenbach, Werner Lahme

**München:** Brigitte Gerstner, Franz Müller

**Münsterland:** Beate Link

**Niederbayern:** Johann Diewald, Georg Elender, Maria Hackl, Alois Hois, Friedrich Schönhofer, Christa Weber

**Nord- und Mittelhessen:** Friedhelm Hoppe, Gretel Kroeck, Klaus Richter, Edwin Rinnert

**Nordrhein:** Fritz Finke, Edmund Pauls, Margarete Rölcke, Manfred Schulze, Heinz-Peter Thermann

**Nürnberg-Fürth:** Erwin Huber, Alfred Schwedler, Rita Trump, Peter Weber

**Oberfranken:** Hans Hadamietz, Joachim Pohl



Man kann es sich heute kaum vorstellen, aber 1972, als dieses Titelbild der einigkeit entstand, gab es zwar schon seit 14 Jahren das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts. Aber ohne Erlaubnis des Mannes durfte eine Frau in der BRD nicht arbeiten. Im Bürgerlichen Gesetzbuch hieß es dazu: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“

Es sollte noch fünf Jahre dauern, bis „die Frau“ ab 1977 alleine entscheiden durfte, ob sie arbeiten geht oder nicht. Allerdings gab es in den 1970er Jahren noch die so genannten Leichtlohngruppen, in denen eine Frau für die gleiche Arbeit oft deutlich weniger Geld erhielt als ein Mann. Seither hat sich zwar schon einiges getan. Dennoch ist die Forderung insbesondere nach gerechter Bezahlung weiterhin ein wichtiger Bestandteil der NGG-Tarifpolitik.

In der DDR gab es den gleichen Lohn für gleiche Arbeit bereits 1947, zwei Jahre später schrieb die DDR-Verfassung die Gleichberechtigung von Mann und Frau fest. 1950, also 27 Jahre früher als in der BRD, bekamen Frauen das Recht, ihren Arbeitsplatz ohne Einwilligung des Mannes frei wählen zu können. Das war allerdings keine echte Gleichberechtigung, sondern eher wirtschaftlich motiviert, bedingt durch den Arbeitskräftemangel in der DDR. Frauen mussten gleichermaßen gute Arbeitskraft, gute Mutter, Hausfrau und Ehefrau sein. Überdies gab es eine Arbeitspflicht, die bei Nichterfüllung gar Haftstrafen nach sich zog: für Männer und für Frauen.

**Oberpfalz:** Peter Bierig, Hans-G. Hofmaier, Siegfried Lugert, Elisabeth Nerl

**Oldenburg/Ostfriesland:** Gisela Meier

**Osnabrück:** Wilhelm Bösch, Gerrit Klompmaker

**Pfalz:** Georg Graber, Bernhard Jantzer

**Rosenheim-Oberbayern:** Franz Weinzierl, Hubert Wimmer, Hans Joachim Chulek, Horst Detert, Gretchen Linke, Reinhard Lukoschus, Vinka Roguljic

**Saar:** Margit Bauer, Manfred von Blohn, Bernhard Kirsch, Gabi Schunig

**Schwaben:** Gerhard Geh, Britta Götz, Max Hager, Erhard Michel, Viktor Spatschek

**Schleswig-Holstein Nord:** Gisela Kroll, Reinhard Petersen

**Schwarzwald-Hochrhein:** Klaus-Dieter Abel, Klara Haller, Udo Klein, Hugo Mezger

**Stuttgart:** Martin Haecker, Walter Schaefer

**Süd-Ost-Niedersachsen-Harz:** Heiko Begett, Alfred Bleich, Hans-Juergen Doll, Helmut Eitner, Stephan Konradt, Werner Nemetz, Lisel Pilgram

**Südwestfalen:** Maria-Josefa Alcudia Naranjo, Luise Beck, Günter Hessmann, Inge Kilian, Heinrich Wessel

**Thüringen:** Monika Becherer, Dietmar Fuchs, Isolde Rehberg, Norbert Sahl

**Trier:** Helmut Becker, Anton Locher

**Unterfranken:** Kurt Bauer, Erich Hemmerich, Herbert Weth

Anzeige



## Wir wünschen eine schöne Adventszeit ...

... und ein gutes neues Jahr! Wir sehen uns im BZO!

Alle Seminartermine 2023 sind zu finden unter:

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

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



**Bildungspartner der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten**



# TANTIEMENABFÜHRUNG 2021

► **NGG-Mitglieder mit einem Aufsichtsratsmandat sind nach NGG-Beschlusslage verpflichtet, einen Teil ihrer Aufsichtsratsvergütung (Tantiemen) an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen. Die Höhe richtet sich nach folgenden Bestimmungen:**

## Aufsichtsratsvergütung inklusive Ausschussvergütung

- Von Aufsichtsratsvergütungen bis zu 5.000 Euro im Jahr pro Aufsichtsratsmandat sind zehn Prozent des Betrages abzuführen.
- Bei Vergütungen über 5.000 Euro sind zusätzlich 90 Prozent der über 5000 Euro liegenden Vergütungsbestandteile abzuführen.
- Der Sockelbetrag von 5.000 Euro erhöht sich bei einer Mitgliedschaft in einem gesetzlichen oder in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats vorgesehenen Ausschuss (ohne Vermittlungsausschuss) um jeweils 2.500 Euro.
- Für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende beträgt der jeweilige Sockelbetrag 7.500 Euro.
- Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter\*innen führen ihre gesamten Aufsichtsrats- und Ausschussvergütungen ab.

## Zusätzliche Sitzungsgelder

- Sitzungsgelder für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bis zu 2.000 Euro im Jahr sind abführungsfrei.
- Liegen diese Sitzungsgelder zwischen 2.000 und 4.000 Euro im Jahr, sind zehn Prozent des Betrages abzuführen.
- Von Sitzungsgeldern über 4.000 Euro jährlich sind zusätzlich 90 Prozent abzuführen.

Werden ausschließlich Sitzungsgelder gezahlt, sind sie wie eine Aufsichtsratsvergütung zu behandeln.

Wir veröffentlichen nachstehend die Namen derer, die Aufsichtsratsantien an die Hans-Böckler-Stiftung oder an das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) gespendet haben. Spenden an andere Einrichtungen bleiben außer Betracht.

## Folgende hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen haben ihre Aufsichtsratsvergütungen zu 100 Prozent abgeführt:

Freddy Adjan, Sylvia Artzen, Thomas Bernhard, Anke Bössow, Peter Buddenberg, Katja Derer, Arno Fischer, Herbert Grimberg, Julia Grimme, Kurt Haberl, Diana Hafke, Hendrik Hallier, Ulf Henselin, Uwe Hildebrandt, Dirk Himmelmann, Claudia Huber, Jan Krüger, Gerd-Joachim Langecker, Sabine Möller, Melanie Mörchen, Iris Münkel,

Dieser Veröffentlichung liegen grundsätzlich nur Spenden zugrunde, die im Kalenderjahr 2021 eingegangen sind. NGG bittet um Verständnis, dass spätere Zahlungseingänge erst bei der nächsten Veröffentlichung berücksichtigt werden.

Laut NGG-Gewerkschaftstagsbeschluss weisen wir nicht die konkreten Spendenbeträge aus, sondern ordnen die Spender\*innen fünf Kategorien zu.

- Kategorie 1: bis 1.022,58 Euro
- Kategorie 2: 1.022,59 Euro bis 2.556,46 Euro
- Kategorie 3: 2.556,47 Euro bis 5.112,92 Euro
- Kategorie 4: 5.112,93 Euro bis 10.225,84 Euro
- Kategorie 5: über 10.225,84 Euro

### Kategorie 1

Alexandra Brand, Luigi Bucci, Alois Dendl, Jürgen Freidl, Thomas Galus, Robert Hein, Simone Heuberger, Detlev Katzwinkel, Michael Königsfeld, Heinrich Loskarn, Martina Mabazza, Kerstin Meißner, Georg Menner, Jörg Senior, Hermann Soggeberg, Ralf Wetzell

### Kategorie 2

Barbara Brendel, Polichronis Raptis, Mario Vagnoni

### Kategorie 3

Angela Bauer, Johan Botella, Thorsten Braun, Anja Freuer, Hubert Jäger, Astrid Neumann, Helmut Thimm, Jürgen Uffelman, Mario Vagnoni, Anja Weber

### Kategorie 4

Reiner Eich, Thomas Krause, Helmut Serwe, Meyk Wendekamm, Andreas Zorn

### Kategorie 5

Ulrich Gruber, Ulrike Maiweg, Angela Nguyen, Torsten Richter, Bernd Frank Sachse, Nadine Seidemann, Rolf Wiederhold

Dieter Nickel, Mustafa Öz, Finn Petersen, Sebastian Riesner, Michaela Rosenberger, Uwe Sandmann, Christoph Schink, Christin Schuldt, Ernst-Oliver Schulte, Petra Schwalbe, Burkhard Siebert, Johannes Specht, Claudia Tiedge, Zayde Torun, Hakan Ulucay, Birgit Weiland, Manja Wiesner, Guido Zeitler



# HÖREN & LESEN



Der Vorleser\* – seit 1865

## Wer hat Zeit für was?



„Nur ökonomisch Verwertbares gilt heute als wertvoll“, schreibt Theresa Bücker von der Süddeutschen Zeitung in ihrem ersten Sachbuch. Die streitbare Feministin fordert eine neue Zeitkultur, in der endlich mehr Raum für soziale Beziehungen, Sorgearbeit und Erholung bleibt. Ein Buch, das zum selbstkritischen Nachdenken anregt.

Theresa Bücker: **Alle Zeit**, Ullstein Verlag, 21,99 €, ISBN 978 3 5502 0172 1

## Endlich schlagfertig zurückschlagen



„Viele Frauen wollen doch gar keine Karriere machen.“ Wer kennt sie nicht, die Bullshit-Sätze. Wem sie auch längst den letzten Nerv rauben, der sollte Alexandra Zykunovs Buch lesen. Es zeigt die Ungerechtigkeiten und Unwahrheiten zwischen Frauen und Männern auf und liefert Argumente für die nächste Familienfeier oder Beziehungsdiskussion.

Alexandra Zykunov: **Wir sind doch alle längst gleichberechtigt**, Ullstein Verlag, 10,99 €, ISBN 978-3-548-06533-5

## Dann ist das Unglück gekommen



Fußballprofi ist er leider nicht geworden, aber er hatte trotzdem ein schönes Leben: mit einer Frau, zwei Kindern und einem Job. Aber dann lief einiges schief und der Mann landete auf der Straße. Hier schläft er jetzt und bettelt. Kirsten Boie und Jutta Bauer erzählen einfühlsam die Geschichte eines sozialen Abstiegs und machen das Thema Obdachlosigkeit begreifbar.

Kirsten Boie, Jutta Bauer: **Ein mittelschönes Leben**, Carlsen Verlag / Hinz & Kunzt, 12,00 €, ISBN 978-3-551-51764-7

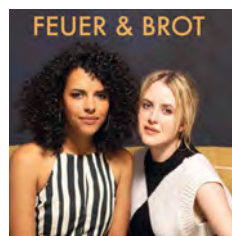
## Radikal und aufrüttelnd



Helene, Mutter von drei Kindern, steht beim Abendessen auf, geht zum Balkon und stürzt sich ohne ein Wort in den Tod. Plötzlich fehlt alles, was sie bisher zusammengehalten hat: Liebe, Fürsorge, Sicherheit. Tochter Lola und die beste Freundin versuchen, die Lücke zu schließen. Ihre Schicksale verweben sich in diesem bewegenden Roman über die Rolle der Frau und die Care-Arbeit, die größtenteils das weibliche Geschlecht stemmt.

Mareike Fallwickl: **Die Wut, die bleibt**. Rowohlt Verlag, 22,00 €, ISBN 978-3-498-00296-1

## Podcast: Beste Freundinnen im Gespräch



Feuer & Brot ist die Podcast-Empfehlung für engagierte Frauen, die Lust haben, einmal im Monat dabei zu sein, wenn Maximiliane Häcke und Alice Hasters über Gesellschaft, Kultur, Politik und Medien diskutieren und auch sensible Themen nicht außen vor lassen. Alle Folgen auf [www.feuerundbrot.de](http://www.feuerundbrot.de) und überall, wo es Podcasts gibt.

\*... ist das Symbol der NGG. Er geht auf die Zigarrenmacher im 19. Jahrhundert zurück. Da ihre Arbeit monoton war, las ein Kollege aus Romanen, Zeitungen und politischen Schriften vor. Schließlich schlossen sich die Zigarrenmacher zum Vorläuferverband der NGG, der ältesten deutschen Gewerkschaft, zusammen.



# Minijob heißt nicht Willkür

► **Vor allem Frauen arbeiten in Minijobs und fallen damit aus den gängigen Schutzsystemen wie Arbeitslosengeld, Lohnfortzahlung und oft auch der Rente raus. Aber: Minijobber\*innen haben am Arbeitsplatz die gleichen Rechte wie andere Beschäftigte auch – und sollten sie wahrnehmen.**

Was Du und Dein Arbeitgeber einzahlen, das bekommst Du auch – aber keine Einzahlung, keine Leistung. So lautet das Prinzip der Sozialversicherungssysteme. Beispiel Krankheit: Beschäftigte, die länger als sechs Wochen krank sind, stehen als Minijobber\*in nach sechs Wochen ohne Geld da. Denn der Arbeitgeber muss nach sechs Wochen Krankheit am Stück keinen Lohn mehr zahlen.

Beschäftigten in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zahlen die Krankenkassen dann Krankengeld, schließlich sind sie sozialversicherungspflichtig und zahlen regulär in die Krankenkasse ein. Das tun Minijobber\*innen aber nicht, sie sind versicherungsfrei.

Das Gleiche bei Arbeitslosigkeit. Wenn Minijobber\*innen ihren Job verlieren, bekommen sie kein Arbeitslosengeld, im Falle von Kurzarbeit kein Kurzarbeitergeld. Wenn sie dann auch noch auf die Rentenversicherungspflicht im Minijob verzichten, um den eigenen Anteil von gerade einmal 3,6 Prozent Beitrag zu sparen, dann erwerben sie auch keine Rentenpunkte. Daher fordert die NGG die Politik schon lange auf, alle Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln.

Eines sind Minijobbende aber nicht: rechtlos. „Teilzeitbeschäftigte darf der Arbeitgeber nicht anders behandeln als Vollzeitbeschäftigte“, sagt Julia Grimme, NGG-Referatsleiterin für Arbeitsrecht und Sozialrecht. „Das gilt für den Urlaubsanspruch genauso wie für das tarifliche Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, all das bekommen Minijobber\*innen anteilig genauso ausgezahlt, beziehungsweise gewährt wie Vollzeitbeschäftigte.“ Auf die Leistungen zur tariflichen Altersvorsorge durch den Arbeitgeber haben Minijobber\*in-

nen ebenfalls als Teilzeitbeschäftigte einen anteiligen Anspruch, sofern sie nicht auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet haben.

Gleiches Recht gilt auch für Eingruppierung und Stundenlohn. Minijobber\*innen haben selbstverständlich Anspruch auf die richtige Eingruppierung und auch den geltenden Tariflohn – nämlich dort, wo die NGG Tarifverträge ausgehandelt hat. Arbeitgeber\*innen dürfen ihre Beschäftigten in Minijobs also nicht willkürlich bezahlen, sie müssen sich an die gleichen Regeln halten, die für die Vollzeitbeschäftigten gelten. Wer sich nicht sicher ist, ob Eingruppierung und Tarif stimmen, lässt den Betriebsrat den e-check machen (siehe Seite 16).

Die NGG macht sich für ihre Mitglieder stark und klagte in Sachen Mehrarbeitszuschläge bis vor das Bundesarbeitsgericht. „Die Freizeit einer Teilzeitbeschäftigten ist selbstverständlich nicht weniger wert als die einer Vollzeitbeschäftigten. Das haben wir für unsere Mitglieder bis zum Bundesarbeitsgericht durchgeklagt“, sagt Julia Grimme. Ein schöner Erfolg: Jetzt muss auch den Teilzeitbeschäftigten in der Systemgastronomie ein Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent gezahlt werden, wenn sie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus eingesetzt werden.

Die Nachteile von Minijobber\*innen in den Sozialversicherungssystemen bleiben aber. Daran ändert auch die Erhöhung des Minijobs auf 520 Euro zum 1. Oktober nichts. „Erst wenn man aus dem Minijob rauskommt und einen sozialversicherungspflichtigen hat, ist man auch vollständig sozial abgesichert“, rät NGG-Juristin Julia Grimme. ◀

## Ausblick

► Wie arbeiten die Facharbeiter\*innen in den vielen unterschiedlichen Branchen der NGG? Was macht sie aus, was müssen sie können? Warum ist das Handwerk heute wieder in aller Munde, findet aber trotzdem nicht genug Nach-

wuchs? In der kommenden Ausgabe der einigkeit stellen wir Berufe und Berufsbilder der NGG vor, erzählen von den Menschen an Maschinen und Werkzeugen und fragen, was besser werden muss. ◀

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Hauptvorstand der Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg  
Telefon (040) 380130  
redaktion@ngg.net

### **Redaktion**

Jörn Breiholz (V.i.S.d.P.),  
Gabriele Becker, Jonas Bohl,  
Birgit Böhret, Silvia Tewes,  
Uwe Völkner

### **Titelfoto**

Monika Keiler

### **Redaktionsschluss**

21. Oktober 2022

### **Gestaltung und Satz**

Malena Bartel  
Andrea Birr, hofAtelier

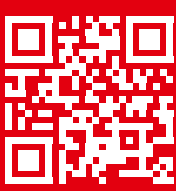
### **Druck**

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.



kein Druck • kein Papier • kein Transport  
ngg.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.ngg.net/einigkeit-abbestellen](http://www.ngg.net/einigkeit-abbestellen)